

دخترای گلم سلام. در این فایل دو مقاله وجود دارد یکی مربوط به نقد تست MBTI و دیگری مربوط به دفاع از تست MBTI است. تقسیم بندی تعداد صفحات بر اساس فعالیت شما تا کنون است. لطفا مطالب را مطالعه کرده و هر صفحه را در یک پاراگراف خلاصه نمایید و تا جمعه برای من ایمیل کنید. با سپاس. سپهرآرا ❤️

این بخش مربوط به هلیا است.

چرا آزمون مایرز بریگز (تست MBTI)، بی‌معناست؟

می‌توان گفت آزمون تیپ شخصیتی مایرز بریگز شناخته شده ترین آزمون شخصیتی در دنیاست. سالانه حدود ۲ میلیون نفر به درخواست بخش منابع انسانی شرکت‌ها، دانشگاه‌ها و حتی ادارات دولتی در این آزمون شرکت می‌کنند. شرکتی که این آزمون را عرضه می‌کند و می‌فروشد در سال حدود ۲۰ میلیون دلار از طریق این آزمون کسب درآمد می‌کند. تنها یک مشکل وجود دارد. این آزمون کاملا بی‌معناست.

آدام گرنت، روانشناس سازمانی در دانشگاه پنسیلوانیا است و کتابی در مورد کاستی‌ها و معایب آزمون مایرز-بریگز به رشته تحریر در آورده است. او می‌گوید «هیچ مدرکی پشت این آزمون نیست، ویژگی‌هایی که توسط آزمون سنجیده می‌شوند قدرت پیش بینی ندارند که مشخص کنند فرد در یک موقعیت چقدر خوشحال خواهد بود، در شغلش چه عملکردی خواهد داشت، یا در ازدواج چقدر موفق خواهد شد».

ارزیابی‌ها نشان می‌دهند که آزمون در پیش‌بینی میزان موفقیت اشخاص در شغل‌های گوناگون کاملا ناکارآمد است.

این آزمون مدعیست که می‌تواند بر اساس ۹۳ پرسش تمام افراد جهان را در ۱۶ «تیپ» شخصیتی جداگانه دسته‌بندی کند و با این کار «چارچوبی قدرتمند برای ساخت روابط بهتر، ایجاد تغییرات مثبت، مهارت نوآوری و ابتکار، و دست یابی به برتری» ایجاد می‌کند. اکثر افرادی که این آزمون را قبول دارند، از این آزمون به عنوان ابزاری برای تشخیص گزینش شغل مناسب استفاده می‌کنند.

اما این آزمون در دهه ۱۹۴۰ و بر اساس نظریه‌های اثبات نشده کارل یونگ تدوین شده است و امروزه جامعه روانشناسی اهمیتی برای آن قائل نیست. حتی یونگ هشدار داده بود که این «تیپ» های شخصیتی تنها تمایلات/گرایشات نسنجیده و محاسبه نشده‌ای هستند که وی در افراد مشاهده کرده، نه اینکه دسته بندی‌های دقیق و مشخصی باشند. ارزیابی‌های متعددی نشان داده اند که این آزمون در پیش‌بینی موفقیت افراد در مشاغل گوناگون ناکارآمد است، و تقریبا نیمی از افرادی که برای بار دوم آزمون را انجام می‌دهند هر بار به نتایج متفاوتی می‌رسند.

با این حال حتما تا به حال افرادی به شما گفته اند که تیپ شخصیتی شان "ENFJ" (برونگرا، درک شهودی، درک حسی، قضاوت) یا "INTP" (درونگرا، درک شهودی، فکری، ملاحظه کننده) یا یکی دیگر از ۱۶ تیپ شخصیتی هستند که از مطالعات یونگ گرفته شده است و شاید حتی در موقعیت‌های شغلی خودتان در این آزمون شرکت کرده باشید. در ادامه توضیح می‌دهیم چرا این برچسب‌ها بی‌معنا هستند و چرا هیچ سازمانی در قرن بیست و یکم نباید در هیچ موردی بر نتایج این آزمون تکیه کند.

در سال ۱۹۲۱ یونگ کتاب انواع روانشناختی را منتشر کرد. در این کتاب یونگ چند نظریه جالب اما تایید نشده ارائه کرد در مورد اینکه عملکرد مغز انسان چگونه است.

در کنار موارد دیگر یونگ شرح می‌دهد که می‌توان انسان‌ها را در دو تیپ عمده جای داد: ملاحظه کننده و قضاوت کننده. گروه ملاحظه کننده را می‌توان به افرادی تقسیم کرد که حسی/احس گرا هستند و افراد دیگری که درک شهودی (شمی) را ترجیح می‌دهند. گروه قضاوت کننده نیز به افراد فکری و احساسی تقسیم می‌شود. بدین ترتیب روی هم چهار تیپ شخصیتی ایجاد می‌گردد. تمام این چهار تیپ شخصیتی را می‌توان بر اساس طرز برخورد به درونگرا و برونگرا تقسیم کرد. البته این دسته بندی‌ها تقریبی بودند؛ یونگ می‌نویسد: "هر فردی استثنایی در این قاعده است."

این دسته بندی‌های تقریبی حتی بر مبنای آزمایشات و تجربیات یا داده‌های کنترل شده نبودند. گرانث، روانشناس دانشگاه پنسیلوانیا می‌گوید زمانی که یونگ این کتاب را نوشت روانشناسی هنوز دانشی تجربی نبود. یونگ این دسته‌بندی‌ها را بر اساس تجربیات شخصی خودش ایجاد کرد. اما یونگ تاثیر چشمگیری در آغاز حوزه روانشناسی داشت، و به ویژه ایده «تیپ» رایج شد.

هیچکدام از این دسته بندی‌ها بر مبنای آزمایشات و تجربیات یا داده‌های کنترل شده نبودند، فقط جنبه نظری داشتند.

بعدها کترین بریگز و دخترش ایزابل بریگز مایرز با اقتباس از اصول و قواعد کلی یونگ، آزمونی طراحی کردند. این دو خانم آمریکایی هیچگونه پیشینه تحصیل رسمی در حوزه روانشناسی نداشتند. بریگز برای آنکه تکنیک‌های آزمون سازی و ارزیابی‌های آماری را بیاموزد با ادوارد های همکاری کرد. ادوارد های مدیر منابع انسانی در یکی از بانک‌های فیلادلفیا بود.

آنها در سال ۱۹۴۲ «آزمون تیپ شخصیتی» شان را آزمودند. در این آزمون انواع شخصیتی یونگ کپی سازی شد اما واژگان کمی تغییر کرد و به گونه ای بازسازی شد تا افراد بر اساس پاسخ‌هایی که به مجموعه پرسش‌های دو گزینه‌ای می‌دادند در یکی یا دو تا از چهار دسته بندی قرار بگیرند.

اگر دو (تعداد احتمالات در هر دسته) را به توان چهار (تعداد دسته‌ها) برسانیم به عدد ۱۶ می‌رسیم: تیپ‌های شخصیتی متفاوتی که ظاهراً تمام مردم جهان در این ۱۶ دسته جای می‌گیرند. مایرز و بریگز برای هر یک از این تیپ‌ها عنوانی برگزیدند، برای مثال مجری، حامی، دانشمند و ایده آل‌گرا.

در طی سال‌ها بر محبوبیت این آزمون افزوده شد، به ویژه از سال ۱۹۷۵ که توسط شرکت سی پی پی به کار گرفته شد، اما در طی این سال‌ها تغییر چندانی نکرده است. هنوز هم در این آزمون یک تیپ شخصیتی چهار حرفی به شما داده می‌شود که بیانگر نتیجه ایست که شما از هر چهار دسته بندی گرفته اید.

آزمون مایرز-بریگز از عوامل دوگانه (باینری) نادرست و محدود استفاده می‌کند

در مورد اکثر خصوصیات رفتاری، انسان‌ها روی نقاط مختلفی در امتداد یک طیف قرار می‌گیرند. اگر از افراد بپرسید ترجیح می‌دهند فکر کنند یا احساسی عمل کنند، یا ترجیح می‌دهند قضاوت کنند یا درک کنند، اکثر افراد می‌گویند اندکی از هر مورد. یونگ خودش هم این قضیه را تصدیق می‌کند، وی اشاره می‌کند که تفکر دوگانه (باینری) شیوه سودمندی برای مطالعه در مورد انسان‌ها بوده است اما می‌نویسد «هیچ انسانی درونگرایی مطلق یا برونگرایی مطلق نیست. چنین فردی جایش در آسایشگاه روانی خواهد بود.»

اما این آزمون اساساً بر این مبنا ساخته شده است که تمام انسان‌ها یا درونگرا هستند یا برونگرا. این آزمون با ارائه پرسش‌هایی نظیر «آیا با دیگران همدردی می‌کنید» دست به نتیجه‌گیری می‌زند و تنها پاسخ‌های قطعی و صریحی که در اختیار فرد شرکت‌کننده می‌گذارد «بله» یا «خیر» است.

علاوه بر این، دلایل تجربی قابل قبولی پشت این گزینه‌های دوگانه وجود ندارد، گزینه‌هایی که به نظر نمی‌رسد بتوانند واقعیتی که ما می‌شناسیم را توصیف کنند. در واقع این گزینه‌ها از نظریه‌های اثبات نشده‌ی متفکری در اوایل قرن بیستم گرفته شده‌اند که به مفاهیمی همچون ادراک فراحسی و ناخودآگاه جمعی باور داشته‌اند.

اما داده‌های حقیقی به روانشناسان می‌گویند که این خصوصیات رفتاری از توزیع دو نمایی (دووجهی) برخوردار نیستند. برای مثال بررسی تعاملات یک گروه از افراد با دیگر اشخاص نشان می‌دهد درست همانطور که یونگ اشاره کرده بود هیچ فردی درونگرایی مطلق یا برونگرایی مطلق نیست، بلکه اکثریت افراد در میانه این طیف جای می‌گیرند.

تمامی دسته بندی‌های آزمون مایرز-بریگز از چنین نواقصی رنج می‌برند و روانشناسان می‌گویند این دسته بندی‌ها شیوه‌ی سودمندی برای تشخیص تیپ‌های شخصیتی متفاوت نیستند. گرانت می‌گوید «به ندرت پیش می‌آید که دانشمندان اجتماعی معاصر به مطالعه اموری این چنین بپردازند که آیا برای مثال فرد هنگام تصمیم‌گیری، عقلانی تصمیم می‌گیرد یا بر اساس احساسات، زیرا همه ما از هر دو مورد استفاده می‌کنیم. تمام این دسته بندی‌ها،

دوگانگی‌هایی ایجاد می‌کنند؛ در حالی که ویژگی‌های شخصیتی که در دو سر این طیف قرار گرفته اند یا کاملاً از یکدیگر مستقل هستند یا با یکدیگر مرتبط هستند. حتی داده‌های خود آزمون مایرز-بریگز نشان می‌دهند که در هر کدام از دسته بندی‌ها اغلب افراد در میانه طیف قرار دارند اما در نهایت در یکی از دسته بندی‌ها جای داده می‌شوند.

به همین خاطر است برخی از روانشناسان به جای ویژگی‌های شخصیتی دیگر در مورد حالات شخصیتی صحبت می‌کنند و به همین خاطر است که به ندرت می‌توان روانشناسی حقیقی در هر کجای دنیا پیدا کرد که برای بیمارانش از آزمون مایرز-بریگز استفاده کند.

این گزینه‌های محدود مشکل دیگری هم دارند: متوجه می‌شوید که کلماتی همچون «خودخواه»، «تنبل» یا «بدجنس» هیچ کجای این طیف دیده نمی‌شود. فرقی نمی‌کند در کدامیک از دسته بندی‌ها قرار می‌گیرید به هر حال آزمون توصیف تملق آمیزی از شما ارایه می‌کند: «متفکر»، «عملگرا» یا «پرورش دهنده.»

گویا این آزمون طراحی نشده تا افراد به درستی دسته بندی کنند، بلکه به نحوی طراحی شده تا فرد پس از این آزمون احساس خوشحالی کند. از جمله دلایلی که این آزمون با وجود اینکه مورد تایید روانشناسان قرار نگرفته سال‌های متمادی در میان سازمان‌ها پابرجا مانده همین است.

از جنبه نظری، اگر آزمون مایرز-بریگز به درستی مشخص کند که افراد شرکت کننده در آزمون به کدام سر طیف در هر دسته بندی نزدیکتر هستند باز هم آزمون ارزشمندی بود.

اما مساله این است که آزمون آشکارا از تناقض رنج می‌برد. تحقیقات نشان داده است ۵۰ درصد از افرادی که برای بار دوم در آزمون شرکت کرده اند، حتی فقط پنج هفته بعد از بار نخست، نتایج متفاوتی گرفته اند.

۵۰ درصد از افرادی که برای بار دوم در آزمون شرکت کرده اند، نتایج متفاوتی گرفته اند

علت آن است که ویژگی‌هایی که آزمون قصد سنجش آنها را دارد ویژگی‌هایی نیستند که پیوسته در میان افراد متفاوت باشند. اغلب ما در طول زمان حالت‌های متفاوتی را نسبت به این ویژگی‌ها تجربه می‌کنیم، برای مثال بسته به حالت روحی که در زمان آزمون داریم ممکن است فکر کنیم که با دیگران همدردی می‌کنیم یا نمی‌کنیم. اما این آزمون تنها بر اساس پاسخ‌هایی که به چند پرسش دو گزینه ای داده ایم به ما می‌گوید آیا «تفکری» هستیم یا «احساسی» بدون اینکه هیچ فضایی میان این دو سر طیف قایل شود.

عامل دیگری که نشان می‌دهد آزمون مایرز-بریگز نادرست است این است که تحلیل‌های متعدد گوناگونی نشان داده اند این آزمون در پیش بینی موفقیت افراد در شغل‌های گوناگون کارایی خاصی ندارند.

حال اگر این آزمون چنین نتایج نادرستی را به افراد می‌دهد چرا هنوز افرادی بسیاری در این آزمون شرکت می‌کنند؟ یک دلیل توصیفات تملق آمیز و مبهمی است که در تیپ‌های شخصیتی ارائه شده و تیپ‌ها همپوشانی بالایی دارند، به نحوی که افراد بسیاری می‌توانند در چندین تیپ جای بگیرند.

این شیوه اثر فورر نامیده می‌شود و همان تکنیکی است که از زمان‌های دور مورد استفاده طالع بینان، فالگیران و دیگر افرادی قرار می‌گرفت که با دانش کاذب خود مردم را قانع می‌کردند اطلاعات صحیح و دقیقی در مورد افراد دارند.

آزمون مایرز-بریگز مورد تایید اکثر روانشناسان نیست

همه این دلایل باعث شده تا روانشناسان، افرادی که بر درک و ارزیابی رفتارهای انسانی تاکید دارند، آزمون مایرز-بریگز را در پژوهش‌های معاصر به طور کامل رد کنند.

اگر در هر کدام از مجلات (جورنال) برجسته روانشناسی در مورد آزمون‌های شخصیتی جستجو کنید چندین سیستم متفاوت پیدا خواهید کرد که دهه‌ها پس از معرفی آزمون تدوین شده اند، اما از خود آزمون مایرز-بریگز خبری نیست. به جر چند ارزیابی که نتیجه گرفته اند آزمون مایرز-بریگز دارای نقص و کاستی است، هیچکدام از مجلات برجسته روانشناسی پژوهشی در مورد این آزمون چاپ نکرده اند، در حالی که اکثر این مجلات، از قبیل مجله تیپ‌های روانشناسی مخصوص پژوهش‌هایی از این دست راه اندازی شده اند.

هیچکدام از مجلات برجسته روانشناسی پژوهشی در مورد این آزمون چاپ نکرده اند

شرکت سی پی پی، که این آزمون را منتشر می‌کند، سه روانشناس برجسته در هیات مدیره خود دارد، اما هیچکدام از آنها در تحقیقات خود از این آزمون بهره ای نگرفته اند. کارل تورسن از روانشناسان دانشگاه استنفورد و عضو هیات مدیره شرکت سی پی پی این مساله را تصدیق می‌کند و در مصاحبه ای با واشنگتن پست در سال ۲۰۱۲ می‌گوید «همکاران دانشگاهی من استفاده از این آزمون را زیر سوال خواهند برد.»

بر خلاف جنبه درونگرا-برونگرا در آزمون مایرز-بریگز، آزمون‌های جدیدتر که بر مبنای داده‌های مشاهده ای/تجربی ارایه شده اند بر دسته‌بندی‌های کاملاً متفاوتی تاکید دارند. مدل پنج عاملی شخصیت به ارزیابی گشودگی (نسبت به پذیرش تجربه)، وظیفه شناسی، برون گرایی، تطابق پذیری و روان رنجوری می‌پردازد، عواملی که طبق داده‌های حقیقی جمع آوری شده واقعا میان افراد تفاوت بسیاری دارند و شواهدی موجود است که این طرح در تعیین توانایی افراد قدرت پیشگویی دارد و می‌تواند موفقیت آنان را در شغل‌های متعدد و دیگر موقعیت‌ها تخمین بزند. تنها چیزی که کم دارد دستگاهی اداری برای بازاریابی است، همان چیزی که آزمون مایرز-بریگز برخوردار است.

پس آزمون مایرز-بریگز به چه کار می‌آید؟

آزمون مایرز-بریگز تنها یک فایده دارد: سرگرمی. هیچ اشکالی ندارد برای سرگرمی و تفریح آزمون را انجام بدهید، شبیه تست‌های سایت بازفید (BuzzFeed).

اما مساله در تبلیغاتی است که شرکت سی پی پی از آزمون می‌کند «معتبر و قابل اعتماد، با پشتوانه پژوهش‌های جهانی در حال پیشرفت». این شرکت سالانه در حدود ۲۰ میلیون دلار از طریق آزمون مایرز-بریگز به عنوان مهم‌ترین محصول شرکت، درآمد کسب می‌کند. در میان موارد دیگر، این شرکت از هر شخصی که بخواهد در آزمون شرکت کند بین ۱۵ تا ۴۰ دلار، و از هرکسی که بخواهد عامل برگزار کننده معتبر این آزمون شود ۱۷۰۰ دلار هزینه دریافت می‌کند.

چرا باید کسی اینقدر پول بدهد تا در آزمونی ناقص و معیوب شرکت کند؟ وقتی شما از عنوانی نظیر مشاور شغلی برخوردار هستید می‌توانید خدمات خود را به کسانی که به دنبال شغل هستند و نیز هزاران شرکت بزرگ بفروشید، شرکت‌هایی نظیر مک کنزی یا جنرال موتورز و ۸۹ شرکت گزارش شده دیگر از ۱۰۰ شرکت پرفروش آمریکا. این شرکت‌ها از آزمون استفاده می‌کنند تا کارمندان و نیروهای تازه استخدام شده را در «تیپ‌های شخصیتی» دسته بندی کنند و برنامه‌های آموزشی مناسب و مسئولیت‌های درخور به آنان اختصاص دهند. زمانی که افراد، عامل برگزار کننده معتبر این آزمون می‌شوند، به حامیان و مشوقان این آزمون بدل می‌شوند که استفاده مداوم از این ابزار منسوخ شده را تضمین می‌کنند.

اگر شرکت‌های خصوصی می‌خواهند با آزمون مایرز-بریگز پولشان را دور بریزند، اختیار با خودشان است. اما در حدود ۲۰۰ اداره دولتی نیز برای این آزمون هزینه می‌کنند، از جمله وزارت امور خارجه و سازمان سی آی ای (CIA). به ویژه ارتش روی آزمون مایرز-بریگز تاکید بسیار دارد، و یک چهارم از کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست در این آزمون شرکت کرده اند.

هزاران روانشناس حرفه ای آزمون مایرز-بریگز را که قدمت آن به قرن رسیده مورد ارزیابی قرار داده اند و دریافته اند که این آزمون نادرست و بی حساب و کتاب است و سیستم‌های بهتری برای تحلیل شخصیت تدوین کرده اند. بیایید دیگر از این آزمون منسوخ شده استفاده نکنیم، آزمونی که ارزش و اعتبار علمی آن به اندازه گفته‌های طالع بینان است، و از این پس از آزمون‌های دیگری استفاده کنیم.

نویسندگان جوزف استرومبرگ و استل کاسول، *Vox.com*

منبع: باشگاه اندیشه

سایت خبر آنلاین

این قسمت مربوط به تارا است.

۱۰ پاسخ به انتقادات وارد شده به تست MBTI

تیپ‌های شخصیتی MBTI مثل هر طبقه‌بندی و تئوری علمی اشکالاتی دارد؛ مخصوصاً اینکه بحث بر سر موضوع پیچیده‌ای مثل شخصیت انسانه. کسانی که میخوان از تفسیر تست MBTI در تصمیم‌گیری‌های مهم زندگیشون مثل انتخاب شغل مناسب استفاده کنند؛ دوست دارند با عمق تئوری شخصیت یونگ آشنا بشند و از اعتبار تست MBTI مطمئن بشن.

۱۰ دلیل برای اثبات اعتبار تست MBTI و عملکردهای شناختی یونگ:

دلیل اول: تست MBTI دقیقاً مطابق تئوری شخصیت یونگ نیست

یک سرزمین شبیه به نقشه ست ولی دقیقاً مطابق همون نیست؛ وقتی ما درباره تست مایرز بریگز و مهم‌تر از اون عملکردهای یونگ صحبت میکنیم باید در نظر داشته باشیم که تست دقیقاً بیانگر تئوری نیست و در واقع نظریه شخصیت خیلی جامع‌تر از تستی هست که شخصیت رو ارزیابی میکنه.

درک اینه شخصیت چیه؛ تا حد زیادی انتزاعیه و میشه گفت یک درک نظری یا کیفی محسوب میشه و درک شخصیت چیزی نیست که با انجام یک تست قابل محاسبه باشه ولی لازمه یک تست با اطلاعات کمی داشته باشیم تا به نظریه اعتبار ببخشه و بشه به نتایج تست اتکا کرد، تا بشه گفت این نظریه خوبیه.

پس این مهمه که همینطور که جلو میریم نظریه شخصیت یونگ و تست بر گرفته از اون رو متفاوت میبینیم و اگه نظریه درسته و تست در بعضی مواقع اون رو پوشش نمیده این مشکل از نظریه نیست و اشکال از تسته.

دلیل دوم: تست شخصیت مایرز بریگز بیشتر بر تیپ‌ها تاکید داره و نظریه یونگ بر عملکردهای شناختی

یونگ در تئوریش درباره عملکردها صحبت میکنه؛ او مردم رو کاملاً بر اساس عملکردها توصیف میکنه. او بحث‌هایی داره درباره اینکه چطور عملکردهای درجه دوم فرد هم بعضی اوقات به صورت ناخودآگاه در او دیده میشن.

یونگ درباره ۸ عملکرد به نام‌های حسی برونگرا (Extraverted Sensing)، شهودی برونگرا (Extraverted Intuition)، فکری برونگرا (Extraverted Thinking)، احساسی برونگرا (Extraverted Feeling)، حسی درونگرا (Introverted Sensing)، شهودی درونگرا (Introverted Intuition)، فکری درونگرا (Introverted Thinking) و احساسی درونگرا (Introverted Feeling) صحبت میکنه.

در حالی که در تست مایرز بریگز این مولفه‌ها جدا میشن و مستقیماً از درونگرا و برونگرا، شهودی و حسی، متفکر و احساسی صحبت میشه و صفت چهارمی هم اضافه کرده‌اند؛ پذیرنده (منعطف) یا قضاوتگر (منظم).

کسانی که تستی که به عنوان MBTI ارائه شده رو انجام میدن معمولا تست اصلی مایرز بریگز که آزمون اختصاصی این موسسه هست رو انجام نمیدن. در حقیقت مگر اینکه تست رو پیش روانشناسی انجام بدید که آموزش دیده و مجوز اون رو داره یا اینکه تست رو در یک شرکت طی مراحل استخدام انجام بدید. اینها تقریبا تنها روش های ممکن برای دسترسی به تست مایرز بریگز اصلیه.

در غیر این صورت احتمالا شما یک تست آنلاین نسبتا نزدیک به مایرز بریگز رو انجام دادید اما شاید بیشتر بر اساس نظریه یونگ بوده باشه اگه شما تست مایرز بریگز رو سرچ کنید؛ ده تا بیست نوع تست مختلف آنلاین میبینید و اکثرشون و شاید هم همشون تست مایرز بریگز اصلی نیستند.

من برای این به این موضوع اشاره میکنم که بعضی از این تستها در واقع بر اساس تئوری یونگ هستند و تیپبندی بر اساس صفات نیست و بر شخصیت طبق عملکردهای یونگ نگاه میکنند که میتونه تبدیل به تیپ شخصیتی بشه که با کدی چهارحرفی نشون داده میشه به صورتی که عادت داریم در نتیجه تست مایرز بریگز ببینیم؛ مثل INTJ, ESFP و غیره.

دلیل سوم: صفتها در تست MBTI انعطاف پذیر هستند

بعضی از انتقادات برمیگرده به اینکه این تست، به زور یک صفت رو به شما نسبت میده و نهایتا به شما یک کد چهار حرفی میده و شما یا درونگرا هستید یا برونگرا؛ شهودگرا هستید یا حسگرا؛ متفکر هستید یا احساسی و قضاوتگرا هستید یا پذیرنده.

نقد اینه که همه ما در بعضی از موقعیت ها ممکنه همه این صفات رو نشون بدیم؛ احساسی ها هم فکر میکنند و میتونند تصمیم هایی بر اساس منطق بگیرند و شهودی ها هم میتونند دنیای فیزیکی رو درک کنند ولی کد مایرز بریگز باعث میشه به نظر بیاد که شما یا این رو دارید یا اون یکی رو.

این باز برمیگرده به همون موضوع، که نقشه دقیقا همون سرزمین نیست؛ همه افراد تمام عملکردها رو دارند و اگه شما بر یکی بیشتر وابسته یا متمایل باشید باز هم اون یکی در زندگی شما حتی به صورت ناخودآگاه خودش رو نشون میده.

میشه گفت شما اول لازمه از طریق حواس یه چیز رو درک کنید بعد از اون میتونید به صورت ذهنی و شهودی تحلیلش کنید؛ چور دیگه ای ممکن نیست و همینطور به عنوان یک احساسی؛ اول موقعیت رو بر اساس منطق تحلیل میکنید با این حال ممکنه تصمیم نهایی رو بر اساس احساس و میل اون لحظه تون بگیرید و برای بقیه صفات هم به همین صورت.

تیپ‌شناسی مایرز بریگز یا عملکردهای شناختی یونگ فقط می‌توانند ترجیحات شما رو آشکار کنند همون کاری که در شرایط معمول انجام میدید؛ در بعضی از تست‌های شخصیت‌شناسی مثل بیگ فایو یا نئو، صفاتی مثل درونگرایی-برونگرایی، نوروٹیک بودن، گشودگی به تجربه و ... رو اندازه میگیرند و این صفات رو به صورت طیف پیوسته نشون میدن؛ یعنی مثلا میگه شما بیست درصد برونگرا هستید یا پنجاه درصد نوروٹیک هستید و غیره. مایرز بریگز این کار رو نمیکنه و مدل دیگه‌ای برای نمایش نتایجش به افراد داره و در نظر گرفته که اگه شما از خط میانگین به یک طرف رد بشید مثلا در گروه احساسی قرار بگیرید و اگه در سمت دیگه خط باشید در گروه فکری طبقه‌بندی بشید.

حالا اگه دوباره به تئوری شخصیت یونگ نگاه کنیم این به معنای اون نیست که شما صفت مقابل رو مطلقا ندارید؛ فقط برای ایجاد یک کد مشخص مجبور هستند که شما رو در یک گروه قرار بدهند؛ پس این نقد به تست MBTI که مردم رو در دسته‌هایی ساختگی قرار میده و فرض میکنه اگه شما برونگرا هستید پس هیچگونه کیفیت درونگرایانه ندارید به دلیل نداشتن درک درستی از ارتباط تست مایرز بریگز به تئوری یونگ در نمایش عملکردهای شخصیتی‌ست.

دلیل چهارم: نقد یک مقاله انتقادی درباره تیپ‌های شخصیتی MBTI

این مقاله رو خیلی از سایت‌ها برای زیر سوال بردن اعتبار تست MBTI مطرح کرده‌اند؛ این مقاله اشکالات زیادی داره. هدف این مقاله نقد تست مایرز بریگز به عنوان راهی برای کمک به مردم در تصمیم‌گیری شغلیه؛ هدف اصلی این مقاله نقد مقاله‌ایه که قبلا چاپ شده و نویسنده ادعا کرده مایرز بریگز راه بسیار خوبی برای مشاوران شغلی برای کمک به مراجعانشان در یافتن شغل مناسبشونه.

خب این زمینه‌ای از هدف این مقاله بود، قبل از اینکه به سراغ محتوای مقاله بریم که تا چه حد گیج‌کننده‌ست؛ در این مقاله از موضوعی که تازه ازش حرف زدیم ایراد میگیره و فرض میکنه چون تست MBTI به شما یک کد چهارحرفی میده شما محکوم هستید تا ابد برونگرا یا احساسی باشید؛ به علاوه آماری که ارائه میده تا اعتبار تست MBTI رو پایین بیاره در حقیقت نشون میده این تست اعتبار خوبی داره.

وقتی امتیاز اولیه فرد در محدوده میانه بوده که به مواقعی گفته میشه که شخص در وسط طیف قرار داره؛ مثلا در صفت برونگرایی-درونگرایی؛ وقتی امتیاز شما هم به درونگرایی نزدیک باشه و هم به برونگرایی. طبق نتیجه تحقیق مقاله، ۳۲ درصد از افراد موجود در گروه میانه طیف درونگرا-برونگرا و ۲۵ درصد در گروه میانه طیف حسگرا-شهودگرا و ۲۹ درصد در گروه میانه طیف متفکر-احساسی؛ وقتی تست رو دوباره انجام دادند، نتایجشون تغییر کرد.

خب در اینجا ۳۲ درصد بزرگترین عده که نشون میده ۶۸ درصد افراد، نتیجه شون تغییری نکرده، پس در ۶۸ تا ۷۵ درصد افراد، بعد از انجام مجدد تست مایرز بریگز، تغییری در نتیجه دیده نشده.

این از نظر من نتیجه خوبیه خصوصا با در نظر گرفتن اینکه اونها قصد داشتند به تست MBTI سخت بگیرند، برای همین فقط افرادی رو بررسی کردند که نزدیک به میانه طیف صفات بودند و این مقاله درباره افرادی که مثلا به طور قطعی برونگرا بودند صحبتی نکرده.

به علاوه ما انتظار این رو داریم که شخصیت تا حدودی تغییر کنه این مقاله سعی داره بگه شما با یک سری عملکردها یا یک تیپ شخصیتی به دنیا میایید، من هیچوقت در مطالعاتم از نوشته های یونگ یا سایر کسانی که بر روی تست مایرز بریگز مطالعه کرده اند؛ ندیدم که گفته بشه شخصیت شما باید تا ابد طبق همون شخصیتی که به دنیا اومدید باقی بمونه؛ این بی معنیه.

به نظرم تست باید نسبت به تغییرات حس و حال، حساس باشه چون روحیه خیلی به شخصیت مرتبطه؛ در واقع خیلی از تست های سنجش شخصیت بیانگر احساساتی هستند که شما اون روز دارید مثلا اگه شما در کل آدم خوشحالی باشید ولی در اون روز به خصوص احساس بدی داشته باشید، ممکنه به جای پنج، سه بگیرید.

پس تست شخصیت شناسی باید تا حدی به تغییرات روحیه، حساس باشه و نباید انتظار داشته باشیم وقتی کسی تست شخصیت شناسی میده در طول زمان دقیقا همون امتیازات رو داشته باشه. به نظرم چنین تستی، تست خوبی نیست چون به حد کافی عمیق نیست که نشون بده هر روز و در طول زمان چه درون شخص میگذره.

البته شما میتونید به نحوی این تغییر حس و حال رو مثلا با انجام تست روحیه کنترل کنید یا تست های تکمیلی که مایرز بریگز پیشنهاد میکنه؛ یا انجام یک تست آسیب شناسی گسترده برای اختلالات خلقی در بین دو تست. اگه چنین کاری انجام بدید؛ اون وقت میتونید از تست MBTI یا هر تست شخصیت شناسی دیگه انتظار داشته باشید که ثبات بیشتری در نتایج نشون بدهند؛ نسبت به وقتی که کنترلی بر اختلالات خلقی ندارید.

ساده بگیریم چون مثلا کسی چهارشنبه اومد و تست رو انجام داد و دو هفته بعد برگشت و دوباره تست رو انجام داد و در اون روز نتایجش یکم متفکرتر یا شهودی تر یا کمی درونگراتر بود حالا بخواهیم اثبات کنیم به این خاطر، تست MBTI یا عملکردهای یونگ، نظریه خوبی نیستند.

باز هم میگم که تست همون تئوری نیست و زیر سوال بردن تست به خاطر این موضوع زیاده رویه؛ آخرین چیز درباره مقاله اینکه در مجموع بیشتر ایراداتی که گرفته شده فقط مختص به تست مایرز بریگز نیستند؛ در واقع آخرین نتیجه ای که مقاله در اختیار شما میذاره اینه که برای نتیجه گیری درباره اعتبار تست MBTI نسبت به دیگر ابزارهای شخصیت شناسی هنوز اطلاعات کافی در دست نیست.

این قسمت مربوط به نارگل هست.

دلیل پنجم: توصیف شخصیت در تئوری شخصیت یونگ، یک سیستم دینامیک غیرخطی

باید این رو بگم که من در این موضوع متخصص نیستم و مطالعاتی در این موضوع داشتم و گفتگویی از دانشمندی به نام داریو ناردی در این باره شنیدم؛ خب سیستم دینامیک غیرخطی به عنوان محصول تعامل چندین نیروی مختلف، توصیف میشه، دو یا چند حالت جاذب داره و میتونه در طول زمان بین حالت ها جا به جا بشه.

خب ببینیم طبق تئوری یونگ، شخصیت این سه شرط رو داره یا نه؟ اول اینکه آیا شخصیت محصول تعامل چندین نیروی مختلفه؟ البته که هست. فقط اگه به تاثیر وراثت و تربیت در شخصیت فکر کنیم این گزینه رو تایید میکنیم؛ در واقع اگه موضوع تربیت رو گسترده تر در نظر بگیریم شامل خیلی چیزها از جمله نوع ارتباط با والدین، دوستان جایی که بزرگ شدید، تحصیلات و مذهبی که در اون رشد کردید هم میشه. این چیزها کنار هم اومدند تا به شخصیت شما فرم بدهند.

پس شرط اول تایید شد؛ شرط دوم داشتن چندین حالت جاذب؛ خب این به چه معناست؟ جاذب به معنای چیزی که کیفیت مشخصی داره ولی کاملا تعریف شده نیست. میشه گفت یک تمایله؛ موجودیتی که مرکز واقعی نداره؛ میتونیم به عملکردهای یونگ به صورت حالت‌های جاذب نگاه کنیم که مثلا از درونگرایی به برونگرایی حرکت میکنه.

همه ما حتی اگه خودمون رو درونگرا بدونیم زمان‌هایی هست که میخوایم از ذهنمون بیرون بیایم و به دنیای واقعی قدم بذاریم؛ اگه شما تا حدی درونگرا باشید و بخواید در خودتون و افکارتون باشید ولی زیاد هم پیش بیاد که بخواید بیرون برید و دنیا رو تجربه کنید.

همه ما حتی اگه در گروه متفکر باشیم مواقعی هست که در هنگام تصمیم‌گیری طبق احساسات عمل میکنیم. پس این عملکردها میتونند به عنوان اون نقاط فرضی جاذب عمل کنند که ما بینشون در نوسان هستیم؛ وقتی از یک نقطه به نقطه دیگه میریم یک تغییر عملکرد مشخص خواهیم داشت؛ مثلا وقتی احساس میکنیم داریم تصمیماتمون رو بر اساس احساساتمون میگیریم؛ متوجه میشیم که این متفاوت با زمانی که بر اساس منطق تصمیم میگیریم.

معمولا نمیتونیم دو شیوه رو همزمان داشته باشیم شما ممکنه دو تا رو در نظر بگیرید مثلا چک لیستی درست کنید که میگه انجام این کار آزاردهنده ست یا احساس بدی بهم میده یا خسته‌م میکنه؛ بعد از لحاظ منطقی نگاه کنید که مثلا برای شغلم خوبه یا مناسب سن منه و غیره.

اینها دو شیوه مختلف برای قضاوت و تصمیم‌گیری درباره چیزها هستند و ممکنه یکی رو ترجیح بدیم یا به یکی گرایش داشته باشیم و معمولا طبق اون عمل کنیم و مثلا بیشتر وقت ها طبق احساس لحظه‌ای و تاثیر عاطفی اون چیز تصمیم بگیریم ولی ما بین هر دو مدل تصمیم‌گیری در نوسان هستیم و ممکنه مدت طولانی حول یک نقطه باشیم و بالاخره به تصمیمی منطقی برسیم ولی یهو سر و کله احساسات پیدا بشه.

پس مورد سوم از دلایل سه گانه هم تایید شد. شرط سوم این بود که بتونیم در طول زمان بین حالت‌های جاذب جا به جا بشیم اینکه ما مثلا همیشه احساسی نخواهیم بود که همه تصمیم‌ها رو دائما بر اساس اینکه چه حس میکنیم بگیریم؛ بعضی وقت‌ها تغییر میکنه و ما بر اساس منطق تصمیم میگیریم.

ما حتی اگه خودمون رو درونگرا بدونیم باز هم همیشه تنها و در خودمون نیستیم؛ بعضی اوقات از خودمون بیرون خواهیم آمد؛ من فکر میکنم شخصیت یک سیستم خطی نیست بلکه یک سیستم دینامیک غیرخطیه؛ میشه گفت پیشبینی اینکه خصوصیت‌های شخصیتی ما در همه زمان‌ها چه جوره تقریبا ناممکنه؛ بلکه ما میتونیم خصوصیات متداولمون رو در طول زمان درک کنیم و به طور کلی شخصیتمون رو بشناسیم.

مثلا اگه شما احساسی، درونگرا یا شهودی باشید شما تمایل دارید با احساستون تصمیم بگیرید، بیشتر در خودتون باشید تا در ارتباط با محیط و معمولا چیزها رو به طور شهودی و ذهنی درک میکنید البته که شما در مواقعی عکس اینها یعنی متفکر، برونگرا و حسگرا هم خواهید بود ولی اینکه تغییر دقیقا کی خواهد بود رو همیشه دقیقا معلوم کرد ولی در طول زمان شما معمولا یک شیوه رو به دیگری ترجیح میدید و این موضوع زندگی شما به شکل خاصی هدایت میکنه و به درک افراد از شخصیت شما شکل میده.

این به عنوان یک تغییر فازی یا تغییر ساختار رفتاری شناخته میشه و تنها در تئوری عملکردهای یونگ به این صورت مطرح شده؛ اکثر تست‌های مدرن سنجش شخصیت ترجیح میدن اگه شما بعضی وقت‌ها مثل درونگراها و بعضی وقت‌ها مثل برونگراها رفتار میکنید، شما در میانه‌های طیف درونگرا-برونگرا قرار بدن و به این حالت میانگرا بگن؛ اما این واقعا نمیتونه به خوبی پیچیدگی‌های شخصیتی شما که در بعضی مواقع کاملا برونگرا و در بعضی مواقع کاملا درونگرا هستید رو نشون بده و یه جوری انگار میگه مخلوطی از درونگرایی و برونگرایی هستید که حسی خنثی میده و به نظر درست نیاد.

در صورتی که شما بعضی وقت‌ها در خودتون هستید؛ در فضای شخصی خودتون و غرق در احساسات درونی و افکار خودتون و در زمان‌های دیگه شما از خودتون بیرون میایید، با دیگران تعامل میکنید و با آنچه در حال حاضر در حال وقوعه مشغول هستید؛ این به معنای این نیست که شما بین این دو فضا هستید؛ بلکه بین این دو فضای درونگرایی و برونگرایی در حال جا به جایی هستید.

بقیه تست های شخصیت شناسی متکی به درک خطی از شخصیت هستند که این طرز فکر خیلی محدوده، انسان ها از پیچیده ترین موجودات خلقت هستند و اینکه فکر کنیم شخصیت ما اونچه وجود ما رو در ارتباط با دنیا و دیگر انسان ها توصیف میکنه میتونه به صورت خطی و قطعی مشخص بشه میشه گفت مسخرست؛ ما حتی نمیتونیم نقشه وقوع طوفان رو با دقتی ترسیم کنیم که بعضی از دانشمندان و روانشناسان به شما تلقین کرده اند که میشود شخصیت را پیشبینی کرد.

اگه اتفاق پیشبینی نشده ای بیفته مثلا شغل جدیدی بگیریم یا در خانواده، کسی فوت کنه یا مریض بشیم یا هر اتفاقی در زندگیمون بیفته؛ اینها تاثیر میداره بر اینکه ما توی خودمون باشیم یا بر اساس احساس تصمیم بگیریم یا بر اساس منطق، یا توجه زیادی به جزئیات داشته باشیم.

اگه یک نظریه نتونه پیچیدگی اینکه یک انسان واقعی چطور عمل میکنه رو انعکاس بده و سعی کنه ما رو محدود کنه به در میان یک طیف به نظرم نظریه خوبی درباره اینکه انسان واقعا چطور عمل میکنه نیست؛ شاید ریاضیاتش خوب باشه چون میانگینش راحت پیدا میشه و شما در طول زمان همون نتیجه رو میگیرید اما نمیتونه پیچیدگی و سیستم پویای وجود انسان رو بیان کنه.

دلیل ششم: تئوری [عملکردهای شناختی یونگ](#) به وسیله علوم اعصاب حمایت میشه

دانشمندی به نام داریو ناردی متوجه شد که هر کدام از عملکردهای شناختی منطبق بر الگوهای خاصی از فعالیت مغزی هستند؛ مثلا میشه گفت کسانی که شهود برونگرایانه دارند الگویی از فعالیت مغزی ای رو نشون میدن که بین بقیه افرادی که دارای شهود برونگرایانه هستند، رایجه و افراد حسی درونگرایانه الگوی فعالیت مغزی شبیه به هم دارن.

همونطور که گفته بودم انسانها، بعضی از این عملکردها را دارند ولی همه در شرایطی ممکنه تمام این فعالیت های مغزی رو نشون بدن. چیزی که جالبه اینه که اگه شما مثلا داری عملکرد شهودی درونگرایانه باشید اون الگوی فعالیت مغزی رو بیشتر از بقیه افراد نشون میدن هر چند بقیه هم هر از گاهی اون الگو رو نشون میدن.

این بدین معناست که ما داریم مسیرهایی رو در مغزمون ردیابی میکنیم که مسیره های ترجیحی ما هستند؛ مثلا ما به یک موقعیت جدید وارد میشیم حالا اگه دارای عملکرد حسی برونگرا باشیم این عملکرد اولین و آسانترین راهیه که مغز ما میتونه برای فهم موقعیت به کار بگیره و پیشبینی کنه چه در حال رخ دادنه و درون و برون ما چه خبره.

حالا اگه عملکرد غالب شما شهودی درونگرایانه باشه، اونوقت الگوی دیگه‌ای در ذهنتون روشن میشه و اون رو به کار میگیرید چیزی که محقق این موضوع میگه اینه که ما سعی میکنیم با عملکرد شناختی ترجیحیمون با موقعیت ها روبرو بشیم ولی اگه کارساز نباشه، الگوی دیگه ای رو امتحان میکنیم.

میشه گفت هر کدوم ما، مجموعه‌ای از عملکردهای شناختی منتخب داره که مایله در همه موقعیت‌ها از همون‌ها استفاده کنه؛ در بعضی مواقع نیاز به یک سری از عملکردهای شناختی دیگه داریم که عملکردهای منتخب و ترجیحی ما نیستند.

داریو ناردی میگه ما وقتی با این موقعیت‌ها روبرو میشیم اول سعی داریم با عملکردهای شناختی منتخبمون باهانش روبرو بشیم و وقتی جواب نمیده، فعالیت‌های مغزی مشغول امتحان کردن راه‌های بهتر برای روبرویی با اون موقعیت میشن.

مثلا در نظر بگیریم کسی از شما بخواد یک روبالشی رو به طرز بخصوصی تا کنید، اگه شما یک فرد شهودی باشید ممکنه چندان به جزئیات اهمیت ندید و اونها بگن که کار شما خوب نبوده و دوباره امتحان کنید و شما باز هم سر در نیارید و برای بار سوم ازتون بخوان که با دقت انجام بدید.

اون موقع شما تحت فشار قرار میگیرید و ممکنه به سراغ استفاده از یک عملکرد شناختی دیگه برید تا بتونید به اون جزئیات خاص توجه کنید؛ که معمولا حسی‌ها در انجامشون بهتر هستن.

خب ما در کاربرد این عملکرد جدید، چندان خوب نیستیم و کمی هم تحت فشار قرار میگیریم تا بتونیم از عملکردهای شناختی متفاوتی استفاده کنیم؛ ولی به هر حال میتونیم بهشون دست پیدا کنیم و طبق گفته ناردی، الگوهای مغزی هم این رو نشون میده که ما مجموعه‌ای ترجیحی از الگوهای ذهنی داریم که باهانش با موقعیت های جدید روبرو میشیم و اگه به کارمون نیاد ممکنه از راه‌های دیگه‌ای استفاده کنیم که آنچنان در اونها خوب نیستیم ولی به هر حال بهشون دسترسی داریم و اگه لازم باشه میتونیم بهشون دست یافته و به کارشون ببریم.

این قسمت مربوط به هانا است.

دلیل هفتم: [عملکردهای شناختی یونگ](#) و تست MBTI پایه‌ریزی نظری غنی‌ای دارند

بر خلاف بسیاری از تست‌های مدرن، تست مایرز بریگز تنها بر اساس گزارش‌های شخصی و روش‌های آماری نیست، بلکه قدمتش به دهه ۱۹۲۰ برمیگرده و بر اساس مشاهدات انسانی در زمینه‌های درمانی و غیردرمانی به وجود آمده و میشه گفت بر اساس نظریه، ایجاد شده.

اگر یادتون باشه قبلا گفتم که تست مایرز بریگز درباره اعداد نیست بلکه اعداد فقط به اثبات اعتبار تست کمک میکنند؛ یک نوع تئوری هست که نتایجش منطقی به نظر میاد و به میانگین طیف نزدیکه چون گزارش مردم از خودشون شبیه هم بوده در این چنین تستی بر اساس گزارش شخصی افراد، ممکنه نتیجه به رفتار واقعیشون نزدیک نباشه.

تست مایرز بریگز هم از گزارش شخصی افراد استفاده میکنه ولی علاوه بر اون از مشاهدات رفتاری درباره اینکه انسانها چطور رفتار میکنند هم استفاده میکنه که این تئوری هر ساله پالایش میشه و نزدیک به صد سال از تعریفش میگذره.

این برای من ارزشمندتر از تستیه که تازه ۴۰ ساله از ایجادش میگذره و تا الان تا حدی معتبر بوده؛ البته با توجه به مقاله‌ای که قبلا بهش سر زدیم نه چندان بیشتر از تست مایرز بریگز.

دلیل هشتم: تست مایرز بریگز توضیحات کاملی برای تیپ‌های شخصیتی ۱۶گانه ارائه میده

با توجه به تمام پیچیدگی‌هایی که تا الان ازشون صحبت کردیم؛ تفسیر تست MBTI به خوبی از پس بیان مشخصات هر کدام از تیپ‌های شانزده‌گانه برمیاد ولی بعضی انتقادات ادعا دارند که توصیف‌های مایرز بریگز درباره هر کدام از تیپ‌ها مبهمه و مختص هر تیپ نیست؛ به نظرم این ادعا مسخرست.

شما تیپ مایرز بریگز خودتون رو بخونید و با بقیه تیپ‌ها مقایسه کنید؛ اونوقت میبینید که کاملا فرق دارند. در واقع یکی از بهترین راه‌های پیدا کردن دقیق تیپتون اینه که مشخصات همه تیپ‌ها رو بخونید و اون‌تی که بهش حس نزدیکی زیادی کردید به احتمال زیاد تیپ درست شماست.

باز هم میگم تئوری مهمتر از تسته و اگر شما یک تیپ رو پیدا کردید که مشخصاتش منطبق بر شماست حتی دیگه مهم نیست تست چه نتیجه‌ای به شما میده؛ تست‌ها بی‌اشکال نیستند.

اگر شما توصیفی رو پیدا کنید که بسیار بهتون نزدیکه و میتونید درستیش رو با افرادی که شما رو خوب میشناسند تایید کنید و اونها هم بگن این تیپ به شما نزدیکه پس این تیپ درست شماست؛ هر چند نتیجه تست‌ها باهش فرق کنه.

خب در بعضی مواقع وقتی دو تیپ فقط در یک حرف با هم متفاوتند ممکنه مشخصاتشون نزدیک به هم باشه چون مجموعه عملکردهای شناختیشون یکسانه یا فقط در یک عملکرد متفاوته که ممکنه این تفاوت چندان در رفتار و چهره‌ای که در اجتماع بروز میدن، دیده نشه.

با این حال تیپ های شخصیتی ۱۶ گانه کاملاً با هم متفاوتند و این مضحکه که بگیم تست MBTI یک فال روزانه است که به شما یه سری خصوصیات کلی تحویل میده که ممکنه با همه جور دربیاد؛ اگه شما یک تیپ شهودی باشید و برید توصیفات یک تیپ حسی رو بخونید؛ اونوقت متوجه میشید شما هیچکدوم از خصوصیات این تیپ رو ندارید؛ همینطور احساسی ها اگه خصوصیات فکری ها رو بخوندند شباهتی نمیبینند و همینطور برعکس.

تیپ ها با هم متفاوتند و میتونند به خوبی تفاوت های بین شخصیت ها رو نشون بدن. تنها موردی که ممکنه شرح دو تیپ مشابه باشه اینه که تنها در برونگرایی-درونگرایی متفاوت باشند مثلاً ENFP و INFP.

اون موقع ممکنه شباهت های زیادی بین دو شخصیت ببینید؛ به طوری که اگه یک INFP شرح تیپ ENFP رو بخونه احساس شباهت میکنه ولی باز به مشخصات تیپ خودش نزدیکتره. اما اگه مشخصات تیپ ESTJ رو بخونه دیگه هیچ شباهتی نمیبینه و نمیتونه خودش رو کسی تصور کنه که کارهای اون تیپ رو انجام میده.

دلیل نهم: [عملکردهای شناختی یونگ](#) و [تست مایرز بریگز](#) نقاط قوت و ضعف هر تیپ رو به خوبی بیان میکنند

حالا بعضیا به این ایراد میگیرند که چرا هر کسی با هر تیپ شخصیتی، توصیف مثبتی میگیره. مگر اینکه شما از افرادی باشید که فکر میکنند بعضی از انسانها ذاتاً بد و شیطانی به دنیا میان، که من نظرم این نیست و فکر نکنم هیچ علمی هم این رو تایید کنه؛ اگه شما هم با من موافقید پس باید انتظار داشته باشید که هر تیپ شخصیتی، خصوصیات مثبت و منفی خودش رو داشته باشه.

خب بعضی از افراد فکر میکنند باید فقط نکات مثبت تیپ شما رو بگن ولی اگه به یک شرح خوب مراجعه کنید نه سایت هایی که میخوان تصویری ایده آل از شخصیتتون ارائه بدن؛ اگه فقط تیپ شخصیتتون رو در گوگل سرچ کنید سایت هایی پیدا میکنید که طبق مایرز بریگز یک سری نقاط قوت و نقاط ضعف تیپ شما رو نشون میدن. فکر میکنم این از نکات قوت یک تست شخصیت شناسیه؛ جواب تست نباید اینطور باشه که بگه مثلاً شما اگه فلان مقدار نوروتیک هستید چیز بدیه و اگه هیچ نوروتیک نیستید چیز خوبیه.

دلیل دهم: MBTI امتحانش رو پس داده

تست مایرز بریگز بیش از هفتاد ساله که ایجاد شده و هنوز هم پرمخاطب ترین تست شخصیت شناسی جهانیه و مردم در سراسر اینترنت در مورد این تست به صورت خردمندانه ای بحث میکنند و درباره اینکه تپیشن چقدر بهشون نزدیکه صحبت میکنند و گروه هایی درباره هر کدام از تیپها ساخته اند و دور هم جمع شده اند.

تشکیل این اجتماعها حول تیپ های MBTI به علت مشترک بودن طرز نگاه، علاقمندیها و سبک نگرش به دنیا در هر کدام از تیپ های شخصیتی MBTI است.

این موضوع مهمیه؛ پس حتی اگه کسی سعی داره از لحاظ روش عددی در تست مایرز بریگز ایراد پیدا کنه؛ اولاً این اشکالات عددی به عملکردهای شناختی یونگ ربطی نداره و دوماً این رو نقض نمیکنه که مردم میتونند خودشون رو در غالب تیپ‌های شخصیتی ۱۶گانه بشناسند.

این مساله مهمیه که ما به چیزی دست پیدا کردیم که بیانگر انسان‌هاست. یکی از چیزهایی که یونگ درباره تفسیرهای گسترده‌ای که ارائه میداد میگفت، این بود که شما نباید از ارائه یک توصیف غلط بترسید چون اگه تفسیر و توضیحتون غلط باشه به مرور زمان فرد متوجه خواهد شد که این توصیف بهش نمیخوره و دیگه اون رو قبول نخواهد داشت و ارزش استفاده نخواهد کرد.

عمر هفتاد ساله استفاده از این تست به این معنیه که داره چیز بامعنا و پایداری رو بیان میکنه و به این علت که حرف درستی نداره کنار گذاشته نشده.

به علاوه قابلیت یک تست در نمایش صفات و مشخصات خودش در غالب یک شخصیت خیالی که ممکنه در نگاه اول بی‌اهمیت به نظر برسه، مسئله مهمیه. قابلیت یک تست شخصیت‌شناسی در اینکه در یک شخصیت خیالی دیده بشه و بتونه یک شخصیت واقع‌نما بسازه نشون میده که این تئوری واقعا نمایانگر شکل‌های مختلف شخصیت انسانی است.

این موافق با ایده یونگه که میگفت روانشناسی و ادبیات نمایشی دو روی یک سکه هستن؛ یک رو آشکارکننده آن چیزیه که موجوده و روی دیگه کارش ترکیب و ساخت یک چیز جدید از یک سری اجزاست؛ به طوری که به نظر برسه که یک کلیت کامله.

طبق اونچه من میدونم، تست‌های شخصیت‌شناسی دیگه این توان رو ندارند که بتونید باهاشون نوعی کاراکتر شخصیتی باورپذیر بسازید که با بقیه کاراکترهای باورپذیر متفاوت باشه.

به نظرم این مدرک خوبیه که **مایرز بریگز** و تئوری **عملکردهای شناختی یونگ**، نظریه‌های شخصیت‌شناسی خوبی هستن هر چند ممکنه بعضی از تست‌هایی که طبق این نظریه‌ها برای یافتن تیپ شخصیتی طراحی شده‌اند؛ چندان خوب نباشن.

سایت تخصصی شغل امین آرامش