

پرسشنامه خویشتن شناختی

روش و شیوه شناختی به شیوه کلی که شما برای حل مسایل به کار می‌برید مربوط می‌شود. شیوه شما برای حل مسایل به شیوه‌های عده‌ای شباهتهایی و با شیوه‌های عده‌ای دیگر تفاوت‌هایی دارد. سنجش شیوه‌های حل مساله برای آن نیست که روشهایی خوب و روش‌هایی هم بد قلمداد شوند، این سنجشها صرفاً برای نشان دادن تفاوت‌های روشهای حل مسایل هستند و هدفی مرموز ندارند. به سؤالهای زیر پاسخ دهید و سپس با خواندن تفسیر نتایج، روش شناختی خود را در حل مسایل تعیین کنید.

تعیین شیوه ادراکی خویش

تعدادی سؤال به قرار زیر برای تعیین شیوه ادراکی شما طراحی شده‌اند. سؤالهای انتخابی شما نه غلط، و نه درست هستند. آنها فقط نشان می‌دهند که شما چه روش ادراکی را ترجیح می‌دهید. چندین زوج سؤال و چندین زوج کلمه به قرار زیر به شما عرضه می‌شود. به هر زوج طوری نمره دهید که حاصل جمع ۵ شود. برای مثال:

در توصیف کارم، می‌توانم بگویم:

$$\begin{array}{r} ۴ \\ + ۱ \\ \hline = ۵ \end{array}$$

الف. این کار چالشگرانه و هیجان انگیز است.
ب. معمولی و کسالت آور است.

بدیهی است که کار، گاهی چالش انگیز و گاهی کسالت‌آور است. در مثال فوق ما چهار قسمت را به چالش انگیزی و یک قسمت را به کسالت‌آوری نسبت داده‌ایم، در صورتی که این نسبت‌ها می‌توانستند به ترتیب ۳ + ۲ یا ۵ + ۰ باشند.

حال با توجه به مقیاس زیر، نمرات مورد نظر خود را به عبارات یا واژه‌های دوگانه زیر تخصیص دهید

حداقل						حداکثر
۰	۱	۲	۳	۴	۵	

پیوستها و قضایا

۱- بیشتر تحت تأثیر کدام یک قرار می‌گیرید:

الف. ارزشها

ب. منطق

+

=۵

۲- ملاقات و آشنایی با افراد غریبه را:

الف. بعضاً مشکل و پرزحمت می‌دانم.

ب. دلپذیر و حداقل آسان می‌بینم.

+

=۵

۳- آیا دنبال کردن یک طرح و برنامه:

الف. برای شما جالب است؟

ب. شما را محدود می‌کند و به زحمت می‌اندازد؟

+

=۵

۴- با آدمهایی که خصوصیات زیر را دارند بهتر کنار می‌آیم:

الف. آدمهای خلاق و خطرپذیر

ب. آدمهای واقع‌بین و کاملاً عادی

+

=۵

۵- آیا طبیعتاً:

الف. آرام و در حضور دیگران ساکت و تودار هستید؟

ب. پرحرف و بسادگی قابل دسترس هستید؟

+

=۵

۶- برای شما کدام یک سخت‌تر است؟

الف. تطبیق یافتن با راهکارهای استاندارد

ب. تغییرات مکرر

+

=۵

۷- بهتر است:

الف. فردی دلسوز و عاطفی باشیم.

ب. فردی منصف و منطقی باشیم.

+

=۵

۸- آیا معمولاً در مجالس:

الف. سعی می‌کنید با عده‌ای آدم جدید آشنا شوید.

ب. سعی می‌کنید وقت را فقط با کسانی که می‌شناسید بگذرانید.

+

=۵

۹- اگر چیز تازه‌ای یاد بگیرید:

الف. آیا سعی می‌کنید مانند دیگران عمل کنید.

ب. آیا سعی می‌کنید، شیوه خاص خودتان را ابداع کنید.

+

=۵

۱۰- آیا در بهترین وضع هستید اگر:

الف. برنامه‌ای که دقیقاً طراحی شده دنبال کنید.

ب. مدام با شرایط غیرعادی در کلنجار باشید.

+
=۵

۱۱- کدام یک بیشتر باعث آزار شما می‌شود:

الف. مطالب نظری (تئوریک) عجیب و غریب.

ب. آدمهایی که از تئوری خوششان نمی‌آید.

+
=۵

۱۲- بهتر است مردم، آدم را:

الف. فردی دارای بصیرت و آینده نگری بدانند.

ب. صرفاً مرد عمل و کار بدانند.

+
=۵

۱۳- آیا غالباً:

الف. نازک دل هستید و زود کوتاه می‌یابید.

ب. تقریباً خشک‌سر هستید و می‌خواهید حرف خودتان را به کرسی بنشانید.

+
=۵

۱۴- موقع خرید هدیه:

الف. ویری هستید و یکباره عمل می‌کنید.

ب. با تعمق و دقت اقدام می‌کنید.

+
=۵

۱۵- آیا گفتگو با غریبه‌ها:

الف. معمولاً برایتان آسان است.

ب. اغلب برای شما دغدغه‌آمیز است.

+
=۵

۱۶- آیا فکر می‌کنید:

الف. اظهار و ابراز زیادی احساسات اشتباهی بزرگ است.

ب. تلاش برای زیادی منطقی بودن خطایی بزرگ است.

+
=۵

۱۷- آیا آدمهایی را که:

الف. تصوّراتی روشن دارند ترجیح می‌دهید.

ب. عقل سلیم خوبی دارند ترجیح می‌دهید.

+
=۵

۱۸- آیا معمولاً:

الف. امور را از قبل سازماندهی و برنامه‌ریزی می‌کنید؟

ب. می‌گذارید امور اتفاق بیفتند و سپس خود را با آنها هماهنگ می‌کنید ؟

+
=۵

پیوستها و قضایا

۱۹. آیا آدمها:

الف. بسرعت با شما آشنا می شوند؟

ب. بکندی با شما آشنا می شوند؟

+

=۵

۲۰. آیا در کارتان ترجیح می دهید:

الف. با مشکلی غیرمترقبه که باید بسرعت حل کنید مواجه شوید ؟

ب. طوری برنامه ریزی کنید که ناچار از رویاروی با مشکلی غیرمترقبه نباشید ؟

+

=۵

۲۱. وقتی با فردی ناآشنا مواجه می شوید:

الف. آیا خودتان گفتگو را با او شروع می کنید؟

ب. منتظر می مانید تا کسی شما را به او معرفی کند؟

+

=۵

حال با رعایت روال گذشته در تخصیص نمرات اولویت های خود را در موارد زیر تعیین کنید:

۲۲. الف. شخصی و بی ضابطه

ب. عینی و ضابطه مند

+

=۵

۲۳. الف. بموقع

ب. اتفاقی، هر وقت که شد.

+

=۵

۲۴. الف. منطق، خرد

ب. احساس

+

=۵

۲۵. الف. ساختن

ب. طرح ریزی (ولی نساختن)

+

=۵

۲۶. الف. آسان

ب. سخت

+

=۵

۲۷. الف. دقیق و حساب شده

ب. حدسی و تخمینی

+

=۵

۲۸. الف. خوددار، آرام، سرد

ب. سرزنده و پرشور

+

=۵

۵۲۰

۲۹- الف. واقعیتها، عینیتها

ب. نظریه‌ها، تئوریه‌ها

+

=۵

۳۰- الف. تخیلی، ذهنی

ب. عملی، عینی

+

=۵

محاسبه نمرات

در این مرحله به نمرات قبلی نگاهی بیندازید و آنها را به صورت زیر جمع کنید.

بعد I		بعد E	
نمره	سؤال	نمره	سؤال
	الف ۲		ب ۲
	الف ۵		ب ۵
	ب ۸		الف ۸
	ب ۱۵		الف ۱۵
	ب ۱۹		الف ۱۹
	ب ۲۱		الف ۲۱
	الف ۲۸		ب ۲۸
	جمع		جمع
بعد N		بعد S	
نمره	سؤال	نمره	سؤال
	الف ۴		ب ۴
	ب ۹		الف ۹
	ب ۱۱		الف ۱۱
	الف ۱۲		ب ۱۲
	الف ۱۷		ب ۱۷
	ب ۲۵		الف ۲۵
	ب ۲۹		الف ۲۹
	الف ۳۰		ب ۳۰
	جمع		جمع

بعد F		بعد T	
نمره	سؤال	نمره	سؤال
	الف ۱	ب ۱	
	الف ۷	ب ۷	
	الف ۱۳	ب ۱۳	
	ب ۱۶	الف ۱۶	
	الف ۲۲	ب ۲۲	
	ب ۲۴	الف ۲۴	
	الف ۲۶	ب ۲۶	
	الف ۲۷	ب ۲۷	
جمع		جمع	
بعد P		بعد J	
نمره	سؤال	نمره	سؤال
	ب ۳	الف ۳	
	الف ۶	ب ۶	
	ب ۱۰	الف ۱۰	
	الف ۱۴	ب ۱۴	
	ب ۱۸	الف ۱۸	
	الف ۲۰	ب ۲۰	
	ب ۲۳	الف ۲۳	
جمع		جمع	

جمع کلی نمرات

حال جمع نمراتی را که برای هر بعد احراز کرده‌اید به جدول زیر منتقل کنید. به این ترتیب جمع نمره‌ای را که برای بعد E کسب کرده‌اید در مقابل E قرار دهید و به همین ترتیب در مورد سایر نمرات اقدام کنید.

جمع		جمع	
I		E	
N		S	
F		T	
P		J	

نمرات نمایانگر شخصیت شما از دید یونگ

بیشترین نمره‌ای را که در هر یک از ابعاد کسب کرده‌اید در مقابل حرف مربوط قرار دهید.

I یا E	S یا N	T یا F	J یا P
--------	--------	--------	--------

تفسیر نتایج: شیوه شناختی خویشتن شناسی

نوع یا سنخ شناسی شخصیتی روان شناس برجسته معاصر یونگ بر بنیاد نمایشگر نوع شناسی می‌رود. بریگز (Myers-Briggs Type Indicator) که اساس فهرست مجموعه سنجه‌های ارزشیاب شیوه شناختی خویشتن شناسی است و شما قبل از پرداختن به قسمت اخیر به پرسشهای آن پاسخ گفتید، سنجش پذیر شده است. به عقیده یونگ رفتار آدم‌ها آن گونه که به نظر می‌رسند ناهمگون نیستند، بلکه در الگو و چارچوبی مشخص می‌گنجند. در واقع تفاوت‌های احتمالی ظاهری در رفتارهای انسانها در عمل منسجم و منظم هستند و می‌توانند با تفاوت‌های موجود در اعمال و نگرشهای روان شناختی توجیه شوند.

تئوری شخصیت

تفاوت‌های فوق اولویتهای مورد نظر مردم (ترجیحات) یا آن چه ایشان نسبت به عناصر و موارد دیگر برتر می‌شمرند نشان می‌دهند (P, Preferences). دو گروه از این اولویتهای به شیوه نگرش آدمها به جهان یا شیوه خاص آنان در جذب و دریافت محرکها، علایم، نمادها و اطلاعات محیطی مربوط می‌شود. یونگ معتقد بود که نگرش آدمها به جهان یا برون گرایانه (تمرکز بر دنیای بیرون E) یا درون گرایانه (تمرکز بر جهان درون I) است.

آدم درون گرا به جستجوگری و تجزیه و تحلیل دنیای درون علاقمند است. او درون بین و افکار شخصی و تمرکز بر ذهنیانش دغدغه‌اش است. آن چه در مغز و ذهن درون گرا می‌گذرد بسیار جالب تر از آنی است که در بیرون افکار او جریان دارد. بنابراین، این طور به نظر می‌رسد که درون گرا پشت به جهان بیرون، دائم از آن بیشتر فاصله می‌گیرد. او ورای رویدادهای درونی با تنهایی رفاقت و در میان جمع با غربت همراهی می‌کند. غالباً این آدمها، ناچسب به نظر می‌آیند. کمتر کسی با ایشان معاشرت می‌کند زیرا اینان صرفاً با معدودی احساس صمیمیت و نزدیکی می‌کنند. بی‌اعتمادی و خود رایی از ویژگیهای درون گرایان به شمار می‌آید. اما بی‌اعتمادی ایشان به محیط عینی بیرون ناشی از ترس نیست، ایشان محیط بیرون را منفی، پرتوقع، و زورگو بحساب می‌آورند. درون گرا بهترین کار خود را به ابتکار شخصی، بدون کمک گرفتن از دیگران و بی‌آنکه تحت تأثیر نظرات اکثریت یا افکار عمومی قرار گیرد، انجام می‌دهد. مدیران درونگرا خواهان آرامش و سکوت برای کسب تمرکز هستند. آنان در مورد جزئیات حساسیت زیادی به خرج می‌دهند، قبل از اقدام خیلی فکر و از اینکه به تنهایی کار کنند احساس رضایت می‌کنند.

برخلاف درونگرا، برونگرا به جهان بیرون علاقمند است. او به رویدادهای بیرون پاسخگو و آماده و علاقمند به قبول آن گونه اتفاقات است. برونگرا بر راحتی بر اتفاقات اثر می‌گذارد و از آنها اثر می‌پذیرد. افراد دارای این ویژگی نسبت به شرکت در هر موقعیت و فرصتی که برای خوش گذراندن فراهم شود اقبال نشان می‌دهند و از جار و جنجال و سر و صدا ابایی ندارند. از آشنایان و دوستان (که معمولاً بدون دقتی خاص و وسواس انتخاب می‌کنند) نهایت استفاده را می‌برند. درونگرایان به ذهنیت‌هایی که آدمها از خود القا می‌کنند اهمیت زیادی می‌دهند و به همین جهت بر ارایه رفتاری نمایشی (یا رفتاری که ممکن است دیگران نمایشی به شمار آورند) اصرار می‌ورزند. مدیران برونگرا در محیط کار "تنوع و عمل را به یکنواختی و تفکر ترجیح می‌دهند، سریع عمل می‌کنند و از راهکارهای کتبی و پیچیده بیزار هستند". مدیران مورد بحث تحمل کارهای کند و طولانی را ندارند و فوراً سراغ نتیجه مشخص و معین را می‌گیرند. بالاخره اینکه مدیران برونگرا سریع (و گاهی نسنجیده) عمل و معمولاً منظور خود را بخوبی ابراز می‌دارند.

در شرایط عادی کسی کاملاً درونگرا یا برونگرا نیست. تقریباً همه ما میان درونگرایی (I) و برونگرایی

(E) معلق هستیم، با این حال هر یک از ما به طور طبیعی و با توجه به شرایط زندگی ویژه خود به یکی از دو مورد گرایش بیشتری داریم. اما برخی از تحقیقات حاکی از آنند که مدیران اکثراً برون‌گرا هستند. این یافته تعجب‌انگیز نیست. مدیران ناگزیر باید با آدم‌های زیادی سرو کله بزنند. آنان باید کارها را همراه با دیگران یا از طریق آنان پیش برند، از این رو برون‌گرایی برای آنان لازم و مفید است. اما برون‌گرایی زیادی اثر سو دارد. این امر می‌تواند کارکنانی را که به کیفیتها، امور بنیادی و نسبتاً دیر بازده علاقمند هستند نسبت به همکاری با این مدیران بی‌ رغبت سازد. به علاوه مدیران با برون‌گرایی زیادی، خود را در معرض خطر هماهنگیهای زیادی با محیط و در نتیجه سلب هویت قرار می‌دهند.

عملکردهای روان‌شناختی

گوستاو یونگ چهار عملکرد روان‌شناختی که در طول دو پیوستار قرار می‌گیرند مطرح ساخت. یونگ یکی از این پیوستارها را انگاشت، برداشت، یا دریافت انسان از محیط بیرون او محسوب کرد و دو سر پیوستار انگاشت‌ها را به ترتیب احساس (حواس پنجگانه) و شهود و الهام به شمار آورد. یونگ بعد یا پیوستار دوم را قضاوت یا داوری و دو سر این پیوستار یا طیف را به ترتیب تفکر (حسابگری علمی و عقلی) و حس (داوری بر اساس آن چه دل می‌گوید) نامید. از دیدگاه یونگ یکی از چهار حالت مذکور وجه غالب شخصیت انسان را می‌سازد. بنابراین انسان می‌تواند شخصیتی حسی - تفکری، شهودی - تفکری، حسی - احساسی، یا شهودی - حسی داشته باشد. البته باید توجه داشت که هیچ کس صد در صد در یکی از این حالات نیست و شاید تقریباً همه ما تلاش می‌کنیم تعادلی در شخصیت و برخورداری از همه این حالات در شرایط مختلف داشته باشیم.

انگاشت (P): بعد انگاشتی یا دریافتی ابعاد مورد نظر یونگ به شیوه‌ها یا راههایی که انسان برای آگاهی از افکار، واقعیتها، و اتفاقات پیش می‌گیرد مربوط می‌شود. شیوه احساسی انگاشت محیط به این معنی است که جهان بیرون در عمل با استفاده از حواس پنجگانه دریافت می‌شود در نتیجه فرد احساسی "حال و اینجا" نگر است. این شخص به امور عملی علاقه نشان می‌دهد و می‌خواهد کارها منظم، دقیق، و بدون ابهام باشد. این گونه اشخاص با نظمی معین به کار می‌پردازند، از راه کارهای جدید یا غیر معمول دوری می‌ورزند، در مورد واقعیتها و جزئیات عینی کمتر اشتباه می‌کنند و تقریباً

هیچ وقت به الهامات، خواب، و رویا و نظایر آنها اهمیتی نمی‌دهند.

به عکس شیوه الهامی و شهودی را نمی‌توان به هیچ تجربه عینی دریافت شده به وسیله حواس مربوط ساخت. این شیوه دریافت اطلاعات بیرونی، فرآیندی ناخودآگاه است و طی آن افکار و نظرات ناگهانی، و از ناکجا آبادی نامعلوم در ذهن ظهور می‌یابند و امکانات و فرصتهای موقعیت و شرایطی خاص را پدیدار می‌سازند. شخص الهامی - شهودی آینده‌گرا است، به آینده نظر دارد و با نوآوریها و نواندیشیهای خود به دیگران الهام می‌بخشد. در واقع فردی این‌گونه نمی‌تواند به انجام امور جاری رضایت دهد، بنابراین بمجرد آنکه به یک کار تسلط یافت، فوراً به کاری دیگر روی می‌آورد. افراد شهودی از پرداختن به مسایل جدید لذت می‌برند، بولدوزر وار کار می‌کنند، فوراً به نتیجه گیری می‌پردازند، (در مکالمه، گاهی با قطع کردن حرف طرف مقابل) نسبت به درگیر شدن در موقعیتهای پیچیده سخت احساس رضایت می‌کنند، نمی‌خواهند هیچ وقتی را برای دقت و تمرکز بر جزئیات زیاد هدر دهند و بالاخره، شاید تا حدی کورکورانه، بدنبال الهامهای خوب و بد خود می‌روند.

داوری (J): همانطور که می‌توان از دو طریق جهان را تصور کرد از دو راه می‌توان در مورد دریافتها قضاوت کرد. شیوه‌های داوری مذکور عبارتند از تفکر و حس:

تفکر فرآیندی تحلیلی و عقلایی بوده، متضمن کوشش برای جداسازی درست از نادرست و صحیح از غلط است. فرد متفکر به اصول بیش از آدمها اهمیت می‌دهد و در صورتی که با موقعیتی که به لحاظ عقل مادی غیرقابل تفسیر باشد مواجه شود واقعا احساس عجز می‌کند. به علاوه این افراد نسبتاً بی‌عاطفه می‌نمایند و به احساسات دیگران چندان توجهی ندارند و به همین دلیل ممکن است ناخواسته عواطف دیگران را براحتی جریحه‌دار کنند. اینان تلاش خود را برای دادن نظامی منطقی به امور به کار می‌برند و می‌توانند بی‌هیچ انسجامی در امور (البته از نظر دیگران) به کار ادامه دهند. اشخاص تفکری مایلند با ایشان از روی انصاف رفتار شود. در ضمن ایشان خود می‌توانند دیگران را توییح و در صورت لزوم آنان را اخراج کنند. ممکن است این گونه آدمها، اگر سنگ دل نباشند حداقل سخت دل به نظر آیند! بلعکس افراد احساسی فرآیندهایی ذهنی را دنبال می‌کنند و داوری‌هایشان بر اساس خوب و بد و دوست داشتن و نداشتن سامان می‌یابد. در حالی که تفکر بر اساس معیارهای عینی اتفاق می‌افتد احساس بر مبنای ارزشهای شخصی و سلیقه شکل می‌گیرد و به همین دلیل احساس که مبتنی بر

داوریهای ذهنی است از عاطفه که واکنشی احساسی است قابل تفکیک است. شخص احساسی بر اساس قضاوتهای عینی مبتنی بر نظام ارزشی غالب بر جامعه که نظام ارزشی برون‌گرا را تشکیل می‌دهد، یا بر مبنای نظام ارزشی غالب بر خود مانند درونگرایان عمل می‌کند.

فرآیند غالب

اولویت بعدی این را که کدام عملکرد، فرآیند اصلی یا فرآیند غالب خواهد بود تعیین می‌کند (فارغ از اینکه حالت اولیه انگاشتی یا قضاوتی باشد). برای مثال اگر فردی توضیحاتی را بدقت دنبال می‌کند او ابتدا از انگاشت (P) بهره می‌گیرد، بلعکس اگر تصمیم بدون فوت وقت گرفته شود و به اصطلاح واکنش منفی یا مثبت در آستین باشد، قضاوت (J) در اولویت بوده است.

تفاوت عمده میان این حالات بر حسب آنکه کدام فرآیند متوقف یا نادیده گرفته شده قابل توصیف است. برای مثال، اگر قضاوت یا داوری بخواهد عمل کند، فرآیند انگاشت و دریافت اوضاع باید متوقف شود و این حالت نشان از اینکه تمام اطلاعات در اختیار تصمیم‌گیرنده است دارد. بلعکس اگر فرآیند دریافت محیط و انگاشت جاری باشد، معلوم است که قضاوت و تصمیم‌گیری موقتاً به بعد موکول شده است، اطلاعات کافی در دست نیست و تحولاتی جدید در شرف تکوین است.

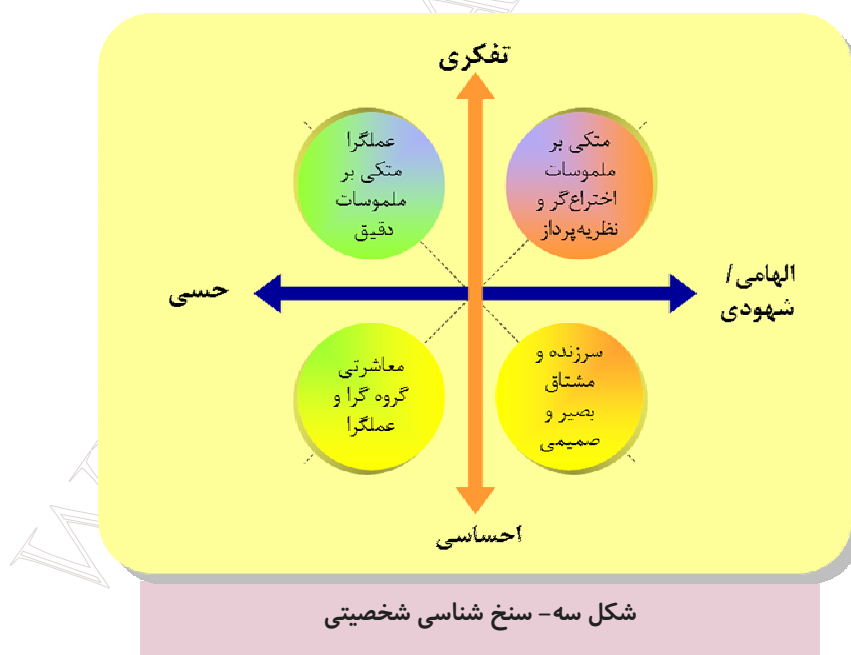
اساساً اولویت، تفاوت میان انگاشت گران که راه خود را می‌روند از یک طرف و داوران را که آنها نیز کار خود را می‌کنند از طرف دیگر نشان می‌دهد. بی‌تردید هر دوی این انواع مفید و راهگشا هستند بشرط آنکه هر یک از آنها آمادگی این که در صورت ضرورت خط دیگر را دنبال کند داشته باشد. انگاشتگر خالص چون کشتی می‌ماند که دارای انواع بادبانهای ریز و درشت اما فاقد هرگونه سکان است یا همه جا را می‌بیند یا حس می‌کند اما در پرتو آن اطلاعات نمی‌تواند به هیچ راهی برود، و در مقابل نوع داور مانند کشتی است که می‌تواند به هر طرف دلخواه هدایت شود ولی اصولاً نمی‌داند کدام طرف دلخواه است. از این رو عملکرد روان‌شناختی اصلی را می‌توان اولویت انگاشتی / دریافتی و قضاوتی به شمار آورد. برای مثال فرد حسی-تفکری که ابتدا با انگاشت شروع می‌کند با حواس پنجگانه ادراک می‌کند و از این راه به سوی قضاوت پیش می‌رود. عملکرد اصلی فرد شهودی-احساسی که قضاوت را بر انگاشت مقدماتی ترجیح می‌دهد "حس" یا عملکرد قضاوتی است.

اما در مورد درونگرایان فرآیند غالب پشت و رو است. آنچه به جهان خارج ارایه می‌شود عملکردی

خاص و ثانویه محسوب می‌شود. به این ترتیب رویه خوب یا جالب برای خود یا دوستان صمیمی نگه داشته می‌شود. فهرست مواردی که شما در مورد خودتان تهیه کرده‌اید عملکرد اصلی شما را به جهان خارج نشان می‌دهد، اما در مورد درونگرایان این عملکرد در اصل عملکرد ثانویه و معین است.

ترکیب‌های انگاشتی - قضاوتی

عملکردهای چهارگانه فوق امکان شناخت جهان را برای ما فراهم می‌سازند. حس به ما می‌گوید که چیزی هست، تفکر می‌گوید آن چیز چیست، احساس بما این امکان را می‌دهد تا در مورد آن چیز قضاوتی ارزشی کنیم، و شهود و الهام به ما توانایی دیدن و یافتن امکانات نهفته را می‌دهد. اما افراد به فراخور شرایط خاص خود به ترتیب یکی از ابعاد دریافتی و ابعاد قضاوتی را به بعد دیگر دریافتی و قضاوتی ترجیح می‌دهند. به این ترتیب مشاهده می‌شود که افراد ترکیب‌های انگاشتی و قضاوتی را به شرح زیر بکار می‌گیرند (یک) حس با تفکر (دو) الهام و شهود با تفکر (سه) حس با احساس (چهار) الهام، شم یا شهود با احساس. این چهار ترکیب چهار نوع شخصیت ارایه شده به وسیله گوستاو یونگ را به وجود می‌آورند.



حسی - تفکری (ST) افراد حسی - تفکری معمولاً عمل گرا، بی احساس، واقع بین، علاقمند به واقعیت‌ها، داده‌ها، آمار و ارقام هستند. اینان می‌خواهند همه امور منظم، دقیق، و روشن و بدون ابهام باشد. حسی - تفکریشان به کارایی، تولید، و سلسله مراتب مشخص اهمیت زیادی می‌دهند. وقتی حل مسأله‌ای در میان باشد اشخاص مورد بحث مفروضات را به ترتیب و به طور دقیق مرحله به مرحله بررسی می‌کنند. این افراد بر مسایل زود پاسخ متمرکز می‌شوند و سعی می‌کنند با استفاده از راهکارهای استاندارد به جوابهایی قطعی برسند.

شهودی - تفکری (NT) شهودی - تفکریشان متمایل به اختراع، اکتشاف و نظریه پردازی هستند. آنان می‌توانند با بررسی‌های استدلالی و عقلی فرصتهایی را در موقعیتهایی که بی‌ربط یا بدون امکانات می‌نماید بیابند. گفتنی است که نظریه پردازیهای آنان معمولاً دیگران را گیج می‌کند. روندنماها، نمودارها، برنامه‌های زمان‌بندی و نظایر آنها ابزارهای کار شهودی تفکریشان است. این افراد را می‌توان نوآوران به شمار آورد و غالباً شوق و اشتیاق دیگران را برمی‌انگیزند. شهودی - تفکریشان در هنگام حل مسایل بر جرعه‌های ذهنی تأکید زیاد می‌کنند و سپس به تحلیل آثار آن الهامات می‌پردازند.

حسی - احساسی (SF) حسی - احساسیها هم عملگرا و در عین حال معاشرتی و علاقمند به کار گروهی هستند. این افراد هم مانند حسی - تفکریشان به واقعیتها علاقمندند، اما آنان واقعیتهای مربوط به آدمها را به دیگر واقعیتها ترجیح می‌دهند (انسان‌گرا هستند). ضمناً آنان نیز از هرگونه ابهامی گریزانند. حسی - احساسیها تمام تلاش خود را برای ایجاد فضایی صمیمی به کار می‌گیرند و کاری می‌کنند تا همه افراد با روحیه‌ای بالا و احساس اطمینان به هم، با یکدیگر ارتباطاتی مفید برقرار سازند. این آدمها به رفاه همه توجه می‌کنند، اما هیچ وقت تمایلی به اینکه در مسایل عمده تعمقی کنند نشان نمی‌دهند، آنان حداکثر مسایل کوچک را حل می‌کنند.

شهودی - احساسی (NF) خلاصیت، انگاره‌گری و صمیمیت ویژگیهای مورد علاقه شهودی احساسیها، که خود افرادی مشتاق، سرزنده و بصیر هستند، است. آنان معمولاً فرصتهای زیادی در آدمها و برای آنان می‌یابند. هدفهایشان بلند، کلی و جهان شمول است. سازمان ایده‌آل شهودی - احساسیها نامتمرکز و بدون سلسله مراتب دقیق، مقررات، خط‌مشی‌ها، و راهکارهای سفت و سخت است. آنان بر انعطاف‌پذیری و ارتباطات آزاد تأکید می‌ورزند. از نظر اینان تعهد نسبت به هدفهای سازمانی اهمیت

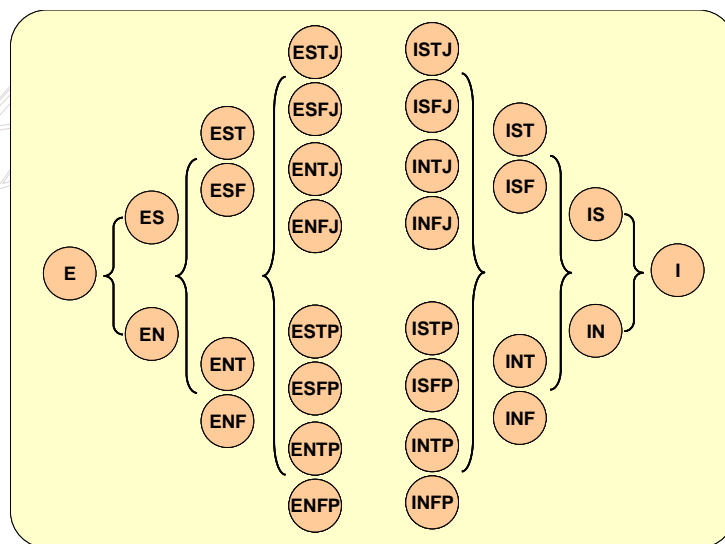
زیادی دارد. در هنگام حل مسایل آنان، افرادی رویایی می‌نمایند. گاهی آنان تصویری آرمانی و رویایی از جهان و مشکلات آن ترسیم می‌کنند، تقریباً همیشه ثابت قدم و متعهد هستند. هر چند قبلاً با ویژگیهای شخصیت‌های مشروح در فوق آشنا شده‌ایم، مجدداً آنها را خلاصه‌وار در نمودار زیر ملاحظه می‌کنیم. ضمناً توضیحات زیر شامل تصویری از سیمای مدیران موفق ارشد و میانی در چندین سازمان است که می‌توانند برای مقایسه با ویژگیهای شخصی شما مورد استفاده قرار گیرند.

مقایسه کلی سیماهای شخصیتی به عنوان مبنایی برای خویشتن‌شناسی

هر کس برای کار و زندگی راه خود را می‌رود و در راه خود تحت تاثیر عواملی گوناگون قرار می‌گیرد. از این رو، عوامل فوق را نمی‌توان تنها عوامل مؤثر بر راه و روش آدمها دانست. با این حال آثار عمیق این عوامل را بر زندگی و کار افراد نباید نادیده گرفت. به همین جهت آنها را بار دیگر خلاصه وار برای یادآوری عرضه می‌داریم.

E=Extrovert Preference اولویت برونگرا	I=Introvert Preference اولویت درونگرا
ترجیح می‌دهد خود اتکا باشد و کارها را شخصا انجام دهد.	ترجیح می‌دهد با دیگران و حتی دیگر اشیا زندگی کند.
N=Intuition Preference اولویت شم و شهود	S=Sensing Preference اولویت حسی
بر امکانات، انگاره‌گری، خلاقیت و کل‌نگری تاکید می‌کند.	بر واقعیتهای، جزئیات، و دانش عینی تاکید می‌کند.
F=Feeling Preference اولویت در احساس	T=Thinking Preference اولویت در تفکر
تاکید بر ارزشهای انسانی، برقراری دوستی‌های شخصی و تصمیم‌گیری عمدتاً بر اساس باورهای شخصی	تاکید بر تحلیل با استفاده از عقل و منطق
P=Perceiving Preference اولویت در انگاشت	J=Judging Preference اولویت در قضاوت
تاکید بر جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها در حد امکان	تاکید بر نظم با تصمیم‌گیری و حل مسایل

با ترکیب اولین حرف اولویتهای فوق می‌توان روشهای مدیریت افراد را نیز تعیین کرد. چنانکه ملاحظه می‌شود شانزده ترکیب قابل تصور است.



شکل- ترکیب عناصر شکل دهنده شخصیت

هر چند تصویر شخصیت به طور انفرادی برای خویشتن شناسی مفید است، نمی تواند کارسازی مدیریت را بخوبی پیش بینی کند. اما ترکیب اولویتهای مختلف می تواند شیوه مدیریت افراد را بهتر توضیح دهد.

درصدها

E	برونگرا	جمع	درونگرا	I
ESTJ	۷/۲۰	۵/۴۴	۸/۲۳	ISTJ
ESFJ	۹/۵	۴/۱۲	۵/۶	ISFJ
ENTJ	۸/۸	۳/۱۵	۵/۶	INTJ
ENFJ	۶/۱	۰/۴	۴/۲	INFJ
ESTP	۹/۳	۲/۸	۴/۴	ISTP
ESFP	۲/۱	۴/۲	۲/۱	INFP
ENTP	۲/۴	۱/۶	۹/۲	INTP
ENFP	۹/۲	۱/۶	۱/۳	INFP

تحقیق بر روی ۸۴۹ مدیری که در یک دوره کوتاه مدت شرکت کردند پراکندگی زیر را نشان می دهد. چنان که ملاحظه می شود حسی تفکریها بیشترین تعداد مدیران عالی و میانی را تشکیل می دهند.

از این جا می توانیم حدس بزنیم معمولاً چه نوع افرادی به طور مستقیم یا ضمنی داوطلب کارهای مدیریتی می شوند و یا چه نوع افرادی برای این سطوح کار انتخاب می شوند. نکته جالب، تعداد کم حسی - احساسیها (یا معاشرتیها) در میان مدیران است. این می تواند بیانگر غیر معاشرتی بودن مدیران باشد یا می تواند نشان دهد که مدیران بسادگی نمی توانند با دیگران ارتباط برقرار یا ارتباط خود با دیگران را حفظ کنند. پراکندگی آماری زیر احتمالاً می تواند متضمن آگاهیهایی برای مدیران باشد.

جمع مدیران	حسی تفکری	حسی احساسی	الهامی احساسی	الهامی تفکری
۸/۸۴	۵۳٪	۱۵٪	۱۰٪	۲۲٪

اینکه اکثر مدیران شخصیتی حسی - تفکری دارند به این معنی است که آنان با مسایلی منطقی و عملی دست بگریانند. این امر در ضمن نشان می دهد که مدیران عموماً مسایل عینی، مشخص و دقیق را به مسایل مبهم و انتزاعی ترجیح می دهند و از موارد پیچیده و انتزاعی نه تنها گریزانند بلکه نسبت به آنها مشکوکند. البته منظور این نیست که هیچ مدیری در صدد جستجوگری برای یافتن مشکلات عمده و ناپیدا نیست و نمی تواند از عهده صورت بندی آنها برآید. چنان که ملاحظه می شود در میان مدیران دارندگان انواع شخصیتها را می توان یافت. جالب اینکه مدیران دارنده دغدغه های انسانی در جامعه آماری فوق در حدود یک سوم کسانی است که هم خود را بر مسایل فنی معطوف می سازند. این امر بیانگر نیاز مدیران به گذراندن دوره هایی در زمینه مهارت های ارتباطی - انسانی است.

نکته قابل توجه دیگر تعداد اندک مدیران دارای شخصیت الهامی - شاید حتی پول اتوبوس هم نداشته باشند احساسی در جامعه آماری است. به نظر می رسد که حضور این مدیران فضای سازمان را تلطیف و از مشکلات آنها می کاهد، در عین حال تعداد اندک این مدیران در سازمانها، توجیهی برای وجود تنشهای جاری در روابط کارکنان و مدیران است.

مآخذ مربوط به تحقیق

Margerison c. and R.Lewis. (1981). "Mapping Managerial Style ".International Journal of Manpower ,Special Issue 2.no 1:2-20