

انواع تست های شخصیت و کاربرد آن ها

تست شخصیتی کمک می کند تا تفاوت های فردی خود را در جنبه های مختلف زندگی نشان دهند.

امروزه و همگام با پیشرفت تکنولوژی و علوم مختلف، بسیاری از امور به شیوه ی گذشته انجام نمی شوند. اموری مانند شناخت خود و دیگران. استخدام و به کارگیری نیروی انسانی نیز دستخوش تغییر شده اند و به روش گذشته انجام نمی شوند. شیوه های جدید در علم روانشناسی مانند استفاده از انواع تست شخصیت شناسی شغلی به شدت در مرکز توجه و کمک به رشته ها و زمینه های مختلف قرار گرفته است.

از جمله تغییراتی که در مسیر خودشناسی و به کارگیری روانشناسی در امور استخدام و گزینش نیروی انسانی صورت گرفته، استفاده ی روزافزون از تست های شخصیت شناسی و خودشناسی می باشد. استفاده از ابزارهایی مانند تست شخصیت شناسی شغلی، اصولاً به منظور دستیابی به نتایج دقیق و البته تکرارپذیر در زمان کوتاه می باشد. اساس نظری این تست های روانشناسی نیز در علم روانسنجی تدوین می شود.

روانسنجی شاخه ای از روانشناسی است که به دنبال کمی کردن ویژگی های روانی و سنجیدن آن ها با استفاده از ابزارهای سنجشی مختلف است. در ادامه با هم دیگر شش تست معتبر را بررسی کنیم. هدف از انجام این تست ها خودشناسی و در مواردی شناخت دیگران است. بسیاری از مدیران و کارشناسان جذب و استخدام برای شناخت بیشتر از متقاضیان کار از این تست های شخصیتی استفاده می کنند.

تست شخصیتی

تست های شخصیتی فقط به معنای ظاهری «آزمایش» هستند: هیچ پاسخ صحیح یا غلطی برای سوالات آنها وجود ندارد. و بهترین ارزیابی های شخصیتی به صورت «قبولی یا عدم قبولی» نیستند؛ آنها افراد را به یک دسته یا طبقه دیگر طبقه بندی نمی کنند، بلکه در عوض بسته به نحوه مقایسه با افراد دیگر، آنها را بر روی یک سری از صفات پیوسته قرار می دهند.

نحوه ی کار تست شخصیتی معتبر چگونه است؟

تعداد بی شماری تست شخصیتی وجود دارد. حتی مجموعه ای از ویژگی های خوب مانند پنج بزرگ را می توان با استفاده از پرسشنامه های مختلفی ارزیابی کرد. با این وجود، تست های شخصیتی معتبر علمی دارای ویژگی های مشترکی هستند.

متقاضیان تست معمولاً یک سری موارد را مطالعه می کنند که یک شخص را توصیف می کند و به آن توصیفی که مناسب آنهاست نمره می دهند، یا به شخصیت فرد دیگری امتیاز می دهند. این لیست ها می توانند به اندازه ۱۰ مورد کوتاه و یا چند صد مورد باشند (آزمایش های طولانی تر نتایج قابل اطمینان تری ارائه می دهند)، و این موارد می توانند شامل یک صفت یا جملات کامل درباره ماهیت فرد باشند.

به عنوان مثال، نسخه دوم پرسشنامه ی Big Five شامل جمله های زیر به همراه چند ده مورد دیگر است که هر یک از آنها برای ارزیابی یکی از صفات Big Five استفاده می شود:

پیچیده است، یک متفکر عمیق. (گشودگی)
قابل اعتماد است، همیشه می توان روی آن حساب کرد. (وجدان)
پرحرف است. (برونگرایی)
دلسوز است، قلبی مهربان دارد. (سازگاری)
احساسات را تحت کنترل نگه می دارد. (ثبات عاطفی / روان رنجوری)

هنگامی که رتبه بندی برای موارد مختلف جمع می شود، نمرات امکان مقایسه بین نمرات فردی و متوسط را بر اساس نمونه های سایر آزمون کنندگان فراهم می کند. به این ترتیب، به عنوان مثال می توان دریافت که آنها نسبت به میزان گشودگی، وجدان و سازگاری بالاتر از حد متوسط و نسبت به میزان برونگرایی پایین تر، و نسبت به روان رنجوری بالاتر از حد متوسط اند یا هر ترکیبی دیگر از ارزیابی صفات فوق.

در حالی که آزمایش پنج بزرگ مانند BFI-۲ نسبتاً جامع هستند، و تصویر گسترده ای از شخصیت یک فرد ارائه می دهند، پرسشنامه های دیگری نیز وجود دارد که برخی از آنها (مانند پرسشنامه ی شخصیت خودشیفتگی) روی یک ویژگی خاص متمرکز شده اند. سایر اقدامات شخصیتی، مانند چک لیست روانشناسی Hare، از طریق مصاحبه با یک متخصص آموزش دیده انجام می شود، نه اینکه با یک خود آزمایی صورت بگیرند.

هنگامی که رتبه‌بندی برای موارد مختلف جمع می‌شود، نمرات امکان مقایسه بین نمرات فردی و متوسط را بر اساس نمونه‌های سایر آزمون کنندگان فراهم می‌کند

انواع تست شخصیتی که به طور وسیع در روانشناسی شخصیت مورد استفاده قرار می‌گیرند

در زیر برخی از شناخته شده‌ترین و رایج‌ترین ابزارهای ارزیابی شخصیت ذکر شده است. از بسیاری از آنها به عنوان «پرسشنامه» یاد می‌شود که مجموعه‌ای از مواردی را نشان می‌دهد که شخص به آنها پاسخ می‌دهد و هر یک با یک بعد از ابعاد مختلف شخصیتی گره خورده است. این ابزارهای اندازه‌گیری در طیف وسیعی از زمینه‌ها، از مطالعات روانشناسی گرفته تا ارزیابی کارمندان، و از همه مهم‌تر، بعضی از آنها با حمایت تحقیقاتی و علمی بهتری نسبت به سایرین بکار گرفته می‌شوند.

Big Five Inventory-۲ (BFI-۲) آخرین نسخه ابزاری برای ارزیابی خصوصیات شخصیت Big five است که صفات: برونگرایی، سازگاری، وجدان، احساسات منفی و روشنفکری و همچنین جنبه‌های هر یک را بررسی می‌کند. این تست در تحقیقات روانشناسی به کار گرفته شده است و می‌تواند برای ارزیابی شخصیتی نیز از آن استفاده شود.

پرسشنامه اصلاح شده شخصیت NEO PI-R (NEO) یک نسخه اصلاح شده از ابزاری است که اصالتاً بعد از عوامل موجود در پنج ویژگی بزرگ روان رنجوری، برونگرایی و گشودگی نامگذاری شد؛ هرچند ابزار فعلی میزان سازگاری و وجدان را نیز، به علاوه ۳۰ مورد دیگر در صفات خاص هر عامل را ارزیابی می‌کند. این تست در تحقیقات روانشناختی استفاده می‌شود.

پرسشنامه شخصیتی HEXACO-Revised (HEXACO-PI-R) برای اندازه‌گیری شش بعد شخصیت، بر اساس مدل HEXACO استفاده می‌شود که شامل عواملی هستند که مطابق با پنج بزرگ و همچنین عامل صداقت-فروتنی است و در تحقیقات روانشناسی به کار گرفته شده است و می‌تواند برای ارزیابی شخصی از آن استفاده شود.

پرسشنامه شخصیت چند منظوره مینه‌سوتا (MMPI) در درجه اول برای ارزیابی علائم بیماری روانی و ویژگی‌های شخصیتی ناسازگار استفاده می‌شود. آخرین نسخه (MMPI-۲-RF) شامل مقیاس‌های مربوط به پرخاشگری، اجتماع‌گریزی، شک به خود و سایر مشکلات خاص و همچنین مقیاس‌هایی برای عوامل گسترده‌تر است. MMPI برای تحقیقات و در برنامه‌هایی مانند مراقبت از سلامت روان، ارزیابی پزشکی قانونی و ارزیابی متقاضیان برای مشاغل ایمنی عمومی استفاده می‌شود.

چک لیست-بازنگری شده روانی Hare (PCL-R) ابزاری است که برای سنجش صفات روانی مانند تکانشگری و عدم ابراز پشیمانی یا گناه در مجرمان یا افراد دیگر در مقررات پزشکی قانونی طراحی شده است. برخلاف تست‌های شخصیتی که شامل پرسشنامه‌های گزارش از خود هستند، از طریق مصاحبه و ارزیابی فرد توسط یک متخصص بالینی اداره می‌شود.

پرسشنامه شخصیت تجدید نظر شده شخصیت روانی (PPI-R)، مانند لیست چک «Hare»، برای ارزیابی سطح خصوصیات روانی فرد طراحی شده است، اما برای استفاده افراد غیر مجرم تهیه شده و نتایج آن براساس پاسخ به سوالات پرسشنامه است.

پرسشنامه شخصیت خودشیفتگی (NPI) برای ارزیابی میزان خودشیفتگی فرد، اغلب در یک زمینه تحقیقاتی مورد استفاده قرار می‌گیرد، اگرچه می‌تواند به منظور خود ارزیابی نیز مورد استفاده قرار گیرد. برای تشخیص اختلال شخصیت خودشیفتگی، که مبتنی بر معیارهای موجود در DSM-V است استفاده نمی‌شود.

پرسشنامه شخصیت هوگان (HPI) مبتنی بر مدل پنج عاملی است و برای پیش‌بینی عملکرد کاری از جمله در کاندیداهای شغلی در نظر گرفته شده است. مقیاس‌های آن بر اساس ویژگی‌های مرتبط با کار مانند جاه‌طلبی، جامعه‌پذیری و حساسیت بین فردی سازماندهی می‌شود.

شاخص نوع Myers Briggs (MBTI) (تست MBTI) «نوع» روانشناختی را به چهار تا از هشت حرف ممکن خلاصه می‌کند: برونگرایی (E) یا درونگرایی (I)، درک (S) یا آگاهی (N)، تفکر (T) یا احساس (F)، و داوری (J) یا درک کردن (P). نتایج به یکی از ۱۶ نوع مانند ENTJ یا ISFP می‌رسد. MBTI به طور گسترده در تجارت مورد استفاده قرار می‌گیرد (از جمله برای ارزیابی کارمندان یا در طول سمینارها) و نسخه‌های غیررسمی برای استفاده شخصی در دسترس است، اگرچه دانشمندان اغلب محدودیت‌های آن را ذکر می‌کنند، از جمله اینکه «انواع» مجزای آن تفاوت‌های شخصیتی را بیش از حد ساده می‌کند.

DISC یا DiSC نامی است که به مجموعه‌ای از ارزیابی‌های شخصیت داده شده است که به افراد یکی از چهار نوع، یا ترکیبی از انواع: غالب بودن (D)، تاثیرگذاری (I)، سکون و پایداری (S) و وجدان (C) اختصاص می‌یابد. مانند Myers Briggs، از آن برای یادگیری در مورد تفاوت‌های فردی در سازمان‌ها استفاده می‌کنند، اما به طور کلی مورد توجه دانشمندان شخصیتی معاصر نیست.

آزمایش‌های مربوط به Enneagram بر اساس مفهوم Enneagram of Personality انجام می‌شود و توصیفات شخصیتی را بر اساس ۹ نوع اصلی و اغلب اوقات انواع ثانویه‌ای به نام «بال‌ها» اختصاص می‌دهد. در حالی که Enneagram در زمینه‌های تجاری و معنوی تبلیغ شده است، فاقد پشتیبانی تجربی است و به ندرت توسط دانشمندان شخصیت مورد استفاده قرار می‌گیرد.

تست مایرز بریگز یا تست MBTI پرسشنامه‌ای است که براساس نظریه یونگ درخصوص تیپ‌های روانشناسی تهیه شده است. این تست بر پایه ۴ مشخصه رفتاری است که افراد را به ۱۶ تیپ شخصیتی تقسیم می‌کند.

کدام تست شخصیتی بهتر است؟

همه‌ی تست‌های شخصیتی می‌توانند سرگرم کننده و جذاب باشند. اما از دیدگاه علمی، ابزارهایی مانند Big Five Inventory (و دیگران مبتنی بر مدل

پنج عاملی) و مواردی که دانشمندان روانشناسی از آن استفاده می‌کنند، مانند MMPI، به احتمال زیاد می‌توانند نتایج معتبری را ارائه دهند. نکته‌ای که بسیاری از این تست‌ها را از هم متمایز می‌کند، امتیازدهی بسیار دقیق‌تر است. Myers Briggs و آزمایش‌های دیگر برای تعیین «انواع» شخصیت به افراد مورد استفاده قرار می‌گیرد، اما شخصیت‌ها سیاه و سفید نیستند: تحقیقات نشان می‌دهد که آنها بیشتر شبیه یک طیف هستند، دارای کرانه‌های بالا و پایین.

آیا تست شخصیتی کاملی در روانشناسی شخصیت وجود دارد؟

در حالی که معیارهای ارزیابی مربوط به پنج (یا شش) فاکتور شخصیت پیشنهادی، یک دیدگاه نسبتاً جامع و دقیق از شخصیت را ارائه می‌دهد، آنها محدودیت‌هایی نیز دارند. تحقیقات نشان می‌دهد که آنها ممکن است نتایج با اعتبار کمتری را را در خارج از کشورهای غربی و صنعتی ارائه دهند؛ و این که عمده‌ترین عوامل ممکن است به طور یکسان در همه جای دنیا آشکار نشود.

چگونه می‌توانم یک تست شخصیتی داشته باشم؟

بستگی به تست دارد. برخی مانند پرسشنامه Big Five می‌توانند به صورت آنلاین انجام شوند. دیگر تست‌ها، مانند پرسشنامه‌ی شخصیتی NEO یا Myers-Briggs، باید با پرداخت هزینه‌ای به ناشر انجام شوند. گرچه نسخه‌های مختصر یا اقتباس شده از چنین آزمایش‌هایی ممکن است بصورت آنلاین در دسترس باشد.

چگونه بفهمم که تست آنلاین معتبر است؟

علاوه بر توضیحات فوق در مورد هر نوع آزمون، منبع هر آزمون آنلاین را نیز در نظر بگیرید. تستی که مستقیماً توسط یک دانشمند در یک دانشگاه شناخته شده ارائه می‌شود، ممکن است از نظر تجربی پشتیبانی شده و آموزنده‌تر از چیزی باشد که توسط کسی ارائه می‌شود که هیچ گواهی علمی ندارد. تست‌هایی که نمرات دقیقی را ارائه داده‌اند (برای مثال از نظر صدک) احتمالاً معتبرتر از نمونه‌هایی هستند که «نوع» (نوع شخصیتی) خاصی را به شما ارائه می‌دهند.