

راهنمای کاربردی

شخصیت ۱۶ عاملی کتل

www.ketab.ir

سرشناسه	: بهرامی، معصومه، ۱۳۶۷
عنوان و نام پدیدآور	: راهنمای کاربردی شخصیت ۱۶ عاملی کتل / معصومه بهرامی.
مشخصات نشر	: تهران: مشاوره صبا، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: ۱۴۸ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۹۷۸۸-۲۱-۷
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتبنامه.
موضوع	: آزمون‌های شخصیت
موضوع	: Personality tests
موضوع	: شخصیت‌سنجی
موضوع	: Personality assessment
رده بندی کتب	: ۲۱۳۹۶/۹ب/۶۹۸/۵BF
رده بندی دیویی	: ۱۵۵/۲۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۸۲۶۳۲۸

عنوان: راهنمای کاربردی شخصیت ۱۶ عاملی کتل

تعداد صفحات: ۱۴۸

نویسنده: معصومه بهرامی

طراح جلد: مه‌لقا ظهیرالاسلام‌زاده

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۷

چاپ و صحافی: صبا

قیمت: ۱۲۰۰۰ تومان

آدرس: تهران، خیابان پیروزی، روبروی خیابان پنجم نیروی هوایی، ساختمان

تلفن: ۷۷۴۳۵۲۸۱

نسیم، طبقه ۴، واحد ۲۱

فهرست مطالب

مقدمه	۱
تعریف آزمون	۱
تاریخچه مختصر از حضور آزمون‌ها	۳
انواع آزمون	۹
از نظر موضوع	۹
الف) آزمون‌های روانی و استعداد	۹
ب) آزمون‌های شخصیت	۱۳
از نظر دقت ساخت	۲۰
از نظر اجرا	۲۱
کاربرد آزمون‌ها	۲۱
ماهیت شخصیت	۲۳
سوابق تاریخی سنجش شخصیت	۲۸
عوامل به وجود آورنده شخصیت	۳۵
شخصیت ۱۶ عاملی کتل	۳۹
ویژگی‌های روان‌سنجی	۴۴
کاربرد ۱۶PF برای زوجها	۴۷
عوامل مرتبه اول شخصیت کتل	۵۲
عامل (A): "ادواری خویی-گسیخته‌خویی"	۵۲

- عامل (B): "با هوش - کم هوش" ۵۶
- عامل (C): "پایداری هیجانی - ناپایداری هیجانی" ۶۰
- عامل (E): "سلطه‌گری - سلطه‌پذیری" ۶۴
- عامل (F): "سرزنده - دل‌مردگی" ۶۸
- عامل (G): "خلق استوار - خلق وابسته" ۷۱
- عامل (H): "ادواری خوبی متهورانه - گسیخته خوبی اساسی" ۷۴
- عامل (I): "حساسیت هیجانی - زمختی رشد یافتگی" ۷۷
- عامل (J): "سیستمی پارانویاگونه - در دسترس بودن اعتمادآمیز" ۸۱
- عامل (M): "بخشی - واقعی" ۸۳
- عامل (N): "زیرک - ظالم - واقع‌نگری و صداقت" ۸۵
- عامل (O): "بی‌اعتمادی اضطرارآمیز - اعتماد توأم با آرامش" ۸۷
- عامل (Q۱): "بنیادگرایی - محافظه‌کاری" ۹۰
- عامل (Q۲): "خودکفایی - ناتوانی در آسایش" ۹۲
- عامل (Q۳): "مهار کردن اراده - پایداری عشق و خو" ۹۳
- عامل (Q۴): "تنیده - آرام" ۹۶
- عوامل مرتبه دوم شخصیت کتل ۹۸
- برونگرایی / درونگرایی ۹۸
- اضطراب بالا / اضطراب پایین ۱۰۰
- یکدندگی / پذیرندگی ۱۰۲
- (۴) استقلال / وابستگی ۱۰۳
- (۵) کنترل بالا / کنترل پایین ۱۰۵

- ۶) سازگاری / عدم سازگاری ۱۰۶
- ۷) قدرت رهبری بالا / قدرت رهبری پایین ۱۰۷
- ۸) خلاقیت بالا / خلاقیت پایین ۱۰۷
- منابع ۱۰۹
- پیوست ۱۱۱
- پرسشنامه ۱۱۲
- جدول ۱: نمونه گذاری پرسشنامه شخصیتی ۱۶ عاملی کتل.. ۱۴۴
- جدول ۲: نحوه محاسبه عوامل مرتبه دوم ۱۴۵
- جدول ۳: هنجار ایرانی ۱۴۶
- نیمرخ پرسشنامه ۱۶ عاملی کتل ۱۴۸

مقدمه

یکی از حوزه‌های تخصصی روان‌شناسی که همواره در زمینه مشاغل مورد توجه بوده است، حوزه روان‌شناسی شخصیت است. از آنجایی که ویژگی‌های شخصیتی همواره در طول زمان به طور نسبی ثابت می‌مانند، اگر بتوانیم به نحوی به رگه‌های عمقی شخصیت دست یابیم، می‌توانیم از آن برای پیش‌بینی رفتار آینده افراد استفاده کنیم. شاید بتوان گفت که اگر شخصیت افراد یا شغل آن‌ها متناسب باشد، به شغل به تناسب شخصیت افراد به آن‌ها محول گردد و با این تناسب فرد دیرتر خسته می‌شود و کارآمدی بیشتری از خود نشان می‌دهد. از طرفی استعدادهای فردی به دلیل عامل انگیزشی با "علاقمندی او سریعتر به شکوفایی می‌رسد."

تعریف آزمون

آزمون وسیله‌ای است عینی و استاندارد شده که برای اندازه‌گیری نمونه‌ای از رفتار یا خصایص آدمی به کار می‌رود. در این تعریف مراد از عینی آن است که روش اجرا، نمره دادن و تعبیر و تفسیر نتایج آزمون براساس قواعدی معین و مشخص صورت می‌گیرد و قضاوت

و نظر شخصی در آن‌ها بی‌تاثیر است. برای هر آزمون دستورالعمل خاصی در مورد نحوه اجرا، طول مدت آزمایش، دستورهای شفاهی و نحوه ارائه مثال‌ها و روش تفسیر نمره‌ها تهیه می‌شود.

اصطلاح استاندارد شده بدین معناست که آزمون قبلاً در مورد گروه نمونه‌ای از افراد مورد نظر در بوته آزمایش گذاشته شده و نتایج پژوهش‌های مربوط به آن از راه روش‌های آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و روایی و اعتبار آن تعیین شده است. به‌علاوه دارای حداقل اول نرم یا هنجارهایی است که نمرات خام آزمون بر مبنای آن‌ها تعبیر و تفسیر می‌شوند. مقصود از نمونه‌ای از رفتار یا خصایص آن است که در هر آزمون نمونه‌های کوچکی از رفتار یا خصایص فرد را به دقت انتخاب شده است، مورد مشاهده و اندازه‌گیری قرار می‌گیرد.

معرف بودن محتوای آزمون و قدری تشخیص و پیش‌بینی آن بسته به این است که ماهیت و تعداد پرسش‌های آزمون با چه دقتی از میان پرسش‌های ممکن انتخاب شد و تا چه اندازه نمونه‌های واقعی رفتار مورد نظر را مورد سنجش قرار می‌دهد. علاوه بر موارد بالا به این نکته مهم اشاره کنیم که نتایج هر آزمون تنها در مورد گروهی از افراد یا جامعه‌ای معتبر است که این آزمون قبلاً در مورد افراد نمونه‌ای استاندارد شده باشد که از نظر

خصایص و متغیرهای موثر در نتایج آزمون، کم و بیش مشابه گروه یا جامعه مورد نظر باشد.

تاریخچه مختصر از حضور آزمون‌ها

این واقعیت که افراد از نظر استعداد، شخصیت و رفتار تفاوت دارند، و اینکه این تفاوت‌ها را می‌توان مورد سنجش قرار داد، احتمالاً از ابتدای تاریخ مکتوب انسان مورد توجه بوده است. افلاطون و ارسطو در آثار خود از تفاوت‌های فردی بین افراد و گروه‌ها سخن می‌گویند. در امپراطوری چین قدیم در ۲۲۰۰ سال پیش از میلاد مسیح، کارکنان سازمان‌های کشوری هر سه سال یکبار با گونه‌ای از امتحانات نفاهای مورد آزمایش قرار می‌گرفتند که نتایج این امتحانات به‌عنوان ملاکی برای ارزشیابی عملکرد و ارتقا آنان مورد استفاده قرار می‌گرفت. در قرن ۱۹، ابتدا کشورهای انگلیس، فرانسه، آلمان و بعدها دوولت آمریکا امتحانات استخدامی را برای انتخاب کارکنان دولت به‌کار بستند.

فرانسیس گالتون^۱ (۱۸۸۳) یکی از نخستین کسانی است که به مطالعه و اندازه‌گیری تفاوت‌های فردی پرداخت. گالتون عقیده داشت که بین توانایی ذهنی (هوش) و تمیز حسی رابطه وجود دارد و هر

^۱. Frances Galton

چه میزان هوش بالاتر باشد، سطح تمیز حسی نیز بالاتر است. بر این اساس بود که برای اندازه‌گیری قدرت تمیز حسی، آزمون‌های مختلفی ابداع کرد. وی معتقد بود که با این آزمون‌ها می‌توان هوش و توانایی‌های ذهنی افراد را مورد اندازه‌گیری قرار داد. نمونه‌هایی از ابزارهای گالتون که امروزه اشکال مدرن‌تر آن‌ها در آزمایشگاه‌های روان‌شناسی مورد استفاده قرار می‌گیرند، به شرح زیر است:

سوند گالتون برای اندازه‌گیری قدرت شنوایی افراد در شنیدن بالاترین فرکانس صوتی که قابل شنیدن است. رنگ‌سنج برای اندازه‌گیری دقت آزمون‌دهی در مقایسه دو لکه رنگ. وزنه‌های گالتون که از نظر شکل، رنگ و حجم یکسان اما از نظر وزن به‌ترتیب سنگینی مرتب شده بودند. و رای‌سنجش حساسیت جنبشی از آن‌ها استفاده می‌شد. میله‌های با اندازه‌های متفاوت برای آزمودن تخمین دامنه دیداری و مجموعه‌ای از بلبل‌های پر از مواد مختلف که برای سنجش حس بویایی آزمودنی‌ها مورد استفاده قرار می‌گرفت. اما خدمت مهم گالتون ابداع روش‌های آماری برای کمی ساختن نتایج حاصل از اجرای آزمون‌ها برای مطالعات تفاوت‌های فردی و تجزیه و تحلیل این نتایج بود. روش‌های آماری مورد

مطالعه وی بعدها توسط کارل پیرسون^۱ توسعه پیدا کرد و به تدوین روش همبستگی گشتاوری منجر شد.

جیمز مک‌کین کتل روان‌شناس آمریکایی نیز مانند گالتون به اندازه‌گیری تفاوت‌های فردی علاقه زیاد داشت. کتل که به شدت از نفوذ گالتون تاثیر پذیرفته بود، در سال ۱۸۹۰ برای نخستین بار اصطلاح «آزمون‌های روانی» را به کار برد و این اصطلاح را وارد فرهنگ روان‌سنجی کرد. او نیز مانند گالتون چنین عقیده داشت که با اندازه‌گیری فرآیندهای ساده تمیز حسی و زمان واکنش می‌توان توانایی‌های ذهنی را اندازه‌گیری کرد.

در سال ۱۹۱۵، تمامی آزمون‌های موجود از جمله کارهای گالتون و کتل توسط آلفرد بینه^۲ و ویکتور هنری^۳ مورد انتقاد قرار گرفت. آنان با انتشار مقالتهای در فرانسه، آزمونهایی را که به توانایی‌های حسی و حرکتی تاکید داشتند مورد انتقاد قرار دادند و اظهار داشتند که بین این آزمون‌ها و توانایی‌های ذهنی (هوش)، همبستگی وجود ندارد. نام‌برداران پیشنهاد کردند که هوش باید براساس توانایی‌های عالی‌تر ذهنی مانند حافظه، تریج، درک، تخیل و استدلال مورد اندازه‌گیری قرار گیرد.

^۱. Pearson

^۲. Alfred Binet

^۳. Victor Henry