

کروگرُس، مایکل . Krogerus, Mikael
کتاب تست‌ها: ۵۳ تست که باعث موفقیت شما می‌شوند/ نویسندگان مایکل
کروگرُس و رومن شاپلر؛ مترجم پروین آقائی.
تهران: نسل نواندیش، ۱۳۹۷.
۲۸۸ ص: مصور، جدول.
۹۷۸-۹۶۴-۲۳۶-۹۶۰-۷

فیبا
عنوان اصلی: Testbuch.
۵۳ تست که باعث موفقیت شما می‌شوند.
خودت را بشناس.

پنجاه و سه تست که باعث موفقیت شما می‌شوند.
روانشناسی — آزمون‌ها / Psychological tests
آزمون‌های شخصیت / Personality tests
آزمون‌های هوش / Intelligence tests
تسچاپلر، رومن / Tschappeler, Roman
آقای تسچاپلر، ۱۳۶۲ - مترجم
۱۰۰/۲۸۷
BF۱۷۶/ک۴۳ ۱۰۰۷
۵۲۴۵۴۹۸

کتاب تست‌ها

نویسندگان: مایکل کروگرُس و رومن شاپلر

مترجم: پروین آقائی

ویراستار: راضیه السادات فروزان

بازخوان نهایی: سمانه عباسی

صفحه‌آرا: ساناز صالحی

طراح جلد: ندا ایمنی

ناشر: نسل نواندیش

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول

سال چاپ: ۱۳۹۸

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۲۳۶-۹۶۰-۷

ISBN: 978-964-236-960-7

کتاب‌های مورد نیاز خود را از فروشگاه انتشارات نسل نواندیش تهیه فرمایید.
نشانی فروشگاه نسل نواندیش: میدان ولیعصر - ابتدای کریمخان - پلاک ۳۰۸

تلفن: ۸۸۹۴۲۲۳۷ - ۹

www.naslenowandish.com

info@naslenowandish.com



naslenowandish

انتشارات نسل نواندیش

https://telegram.me/naslenowandish

فهرست

- نحوه استفاده از این کتاب ۱۵
- پیش گفتار ۱۹
۱. شخصیت و منش ۲۹
- شماره ۱. تست خلق و خو ۳۱
- شماره ۲. تست رورشاخ ۳۷
- شماره ۳. تست پنج عامل بزرگ شخصیت ۴۱
- شماره ۴. تست خودارزشیابی محوری ۴۷
- شماره ۵. تست خودشیفتگی ۵۳
- شماره ۶. تست ایگراف و روش رید ۵۹
- شماره ۷. تست خط‌شناسی ۶۳
- شماره ۸. تست هوش هیجانی ۶۷
- شماره ۹. تست ریسک‌پذیری ۷۱
- شماره ۱۰. تست جهت‌گیری ارزش اجتماعی ۷۷
- شماره ۱۱. شاخص تیپ مایرز-بریگز (MBTI) ۸۱
۲. بدن و سلامتی ۸۹
- شماره ۱۲. تست دو سؤالی افسردگی ۹۱
- شماره ۱۳. تست شاخص توده بدنی ۹۵
- شماره ۱۴. تست حرکت شنا روی زمین ۹۹
- شماره ۱۵. تست پرش عمودی ۱۰۳
- شماره ۱۶. تست کوپر ۱۰۷
- شماره ۱۷. تست استورک ۱۱۱

- شماره ۱۸ . تست خط‌کش ۱۱۵
- شماره ۱۹ . تست انعطاف‌پذیری ۱۱۹
- شماره ۲۰ . تست آب یخ ۱۲۳
- شماره ۲۱ . تست بینایی ۱۲۷
- شماره ۲۲ . تست دست برتری ۱۳۱
- شماره ۲۳ . تست تقسیم‌بندی وظایف مغز ۱۳۵
- شماره ۲۴ . تست آیورودا ۱۳۹
- شماره ۲۵ . تست آینه ۱۴۳
- شماره ۲۶ . تست ساعت کشیدن ۱۴۷
- شماره ۲۷ . تست زنتیک ۱۵۱
۳. مهارت‌ها و مسیر شمار ۱۵۵
- شماره ۲۸ . تست کمال گرایی ۱۵۷
- شماره ۲۹ . تست سبک یادگیری ۱۶۱
- شماره ۳۰ . تست توجه ۱۶۵
- شماره ۳۱ . تست مهارت خواندن ۱۶۹
- شماره ۳۲ . تست نوشتن مطالب تبلیغاتی ۱۷۱
- شماره ۳۳ . تست خلاقیت ۱۷۵
- شماره ۳۴ . تست تایپ ۱۸۱
- شماره ۳۵ . تست مصاحبه شغلی ۱۸۵
- شماره ۳۶ . تست GMAT ۱۸۹
- شماره ۳۷ . تست رهبری ۱۹۳
- شماره ۳۸ . تست خودرهبری ۱۹۹

شماره ۳۹ . تست فنگ شویی.....	۲۰۳
شماره ۴۰ . تست شغل.....	۲۰۷
شماره ۴۱ . تست استرس.....	۲۱۳
شماره ۴۲ . تست هوش.....	۲۱۷
۴. سبک زندگی و جامعه.....	۲۲۹
شماره ۴۳ . تست ترس از عقب ماندن.....	۲۳۱
شماره ۴۴ . تست بکدل.....	۲۳۵
شماره ۴۵ . تست ثروت.....	۲۳۹
شماره ۴۶ . تست سن.....	۲۴۳
شماره ۴۷ . مقیاس شادی درونی.....	۲۴۷
شماره ۴۸ . تست بک ف. زندپروری.....	۲۵۱
۵. دانش و باورها.....	۲۵۵
شماره ۴۹ . تست اطلاعات.....	۲۵۷
شماره ۵۰ . تست مدرسه.....	۲۶۱
شماره ۵۱ . تست تورینگ.....	۲۶۵
شماره ۵۲ . اثر بارنوم.....	۲۶۹
شماره ۵۳ . برآورد بیزی.....	۲۷۳
ضمیمه.....	۲۷۹
آشنایی با چند مفهوم رایج در تست‌ها و آزمون‌ها.....	۲۸۱

تاریخچه‌ای مختصر از تست‌ها و آزمون‌ها

دروغگو باشد، کشیدن دم الاغ باعث می‌شد، حیوان فریاد بکشد چون الاغ غیبگوست. مظنون با حیوان تنها گذاشته و پس از مدتی از خیمه بیرون برده می‌شد. مهم نبود که الاغ فریاد بکشد یا نه چون مدرک دست‌های مظنون بود. اگر دست‌هایش تمیز بودند، ثابت می‌شد که او گناهکار است چون به دم الاغ دست نهاده بود. طبق گفته طراحان این تست می‌باید دروغگو را از روی ترس او که مبارزه نمی‌کند، تشخیص داد. تست‌های مدرن دروغ‌سنجی بر همین اصل مبتنی هستند (تست دروغ‌سنجی و روش رید)

قضایات الهی

اولین تستی که در تاریخ بشریت مستند شده، نیز به مسئله گناهکاری پرداخته

قدمت تست‌ها و آزمون‌ها به اندازه قدمت تاریخ بشریت است. چهار سؤال اساسی وجود دارد که همیشه مطرح می‌شوند: آیا شما گناهکارید؟ آیا می‌توانید؟ من چه کسی هستم؟ آیا من بیمارم؟

همه ما در مذهبمان با سؤال اول، آشنا هستیم. خداوند به کمک ما، حيله‌گری آدم و حوا را محک زد تا ببیند می‌توانند در برابر وسوسه خوردن سیب مقاومت کنند یا نه. قدمت تست دروغ‌سنجی که به لحاظ روان‌شناختی متقاعدکننده است، به هند باستان بازمی‌گردد. کسی که به دروغ‌گویی مظنون بود، به خیمه تاریکی فرستاده می‌شد. داخل خیمه الاغی بود که دمش در نفت فرو رفته بود. به فرد مظنون گفته می‌شد، دم الاغ را بکشد و اگر

است. قضاوت الهی روش معروفی برای اثبات گناهکاری در چین باستان، هند و آسیای صغیر بود. یکی از اسناد قدیم مکتوب به نام کد اورنامو (۲۱۰۰ پیش از میلاد) چنین قضاوت‌هایی را توصیف می‌کند. به عنوان مثال، در آزمونی دشوار با آب، متهم به داخل آب پرتاب و اگر غرق می‌شد یعنی گناهکار بوده است. استفاد از این روش هزاران سال ادامه داشت، البته در اسکال مختلف. به عنوان مثال، هنگام مدینه ساحرها در قرون وسطی در اروپا متهمان را با آب برعکس تفسیر می‌شد. اگر ساحره غرق نمی‌شد؛ یعنی گناهکار بوده است و اگر غرق می‌شد؛ یعنی بی‌گناه بوده است که با تأسف می‌مرد.

عضویت و ارزیابی

آیا شما گناهکارید؟ این، اولین سؤالی است که از زمان‌های بسیار قدیم در تست‌ها به بررسی آن پرداخته شده است. سؤال دوم این است که آیا شما می‌توانید؟ ما به کمک مستندات برجامانده از مراسم

پاگشایی^۱، سنجیدن شجاعت و مراسم تحلیف می‌دانیم که پیوستن به هر جمعی، اغلب مواقع مستلزم پشت سر گذاشتن نوعی آزمون بوده است. داوطلب یا تازه‌وارد قبل از اینکه در گروه پذیرفته شود، می‌بایست ابتدا خودش را در جمع ثابت می‌کرد. این مسئله در حال حاضر همچنان صادق است، از اجتماعات مذهبی گرفته تا انجمن‌های دانشجویی، از قبایل بومی گرفته تا باندهای خیابانی. عضویت در جمع مورد نظر مستلزم پشت سر گذاشتن نوعی آزمون است.

ایده قضاوت در مورد انسان‌ها بر اساس شایستگی‌شان و نه بر اساس وراثت در چین آغاز شد. تقریباً در سال ۶۰۰ میلادی سلسله سوئی برای استخدام و استخدام‌ها آزمون‌های امپراتوری به نام «جو» طراحی کردند که تلفیقی از تست آمادگی جسمانی برای پیوستن به ارتش و یادگیری طولی‌وار و معماهای کوچک بود.

۱. در مردم‌شناسی به آیینی گفته می‌شود که به نشانه پذیرش فرد یا گروهی در گروه یا جمع جدیدی انجام می‌گردد. م.

تلفیق تکنولوژی و روانشناسی

این ایده که افراد جوان باید بر اساس نتیجه آزمون‌های شغلی حرفه‌شان را انتخاب کنند، نه بر اساس سنت خانواده یا میل شخصی، در جهان غرب پدیده نسبتاً جدیدی است. این مسئله از ابتدای قرن بیستم آغاز شد و از تست کارآمدی ماشین^۱ به نام گرفت. فردریک وینسلو تیلور^۱ (تیلور اسم) به دنبال فرایند کاری بهینه بود که هرگونه بی‌دقتی، ناکارآمدی و حرکت غیرضروری را حذف کند. چون این فرایند با ماشین‌آلات، خیلی خوب نتیجه داد، تیلور در دهه ۱۹۲۰ از خودش پرسید: چرا این کار با انسان‌ها انجام نشود؟ تصور می‌شد، برای فرایندهای کاری خاص به مهارت‌های خاصی نیاز است، اما نمی‌توان آن‌ها را آموخت. این مهارت‌ها در آزمون استعداد مشخص می‌شدند و نتیجه این آزمون، شغل خاصی را برای داوطلبان مشخص می‌کرد. کتاب مرجع و استاندارد

راهنمای آزمون‌های استعداد روانشناسی- تکنولوژیکی که نهصد صفحه و نوشته فریتز گیز^۲ در سال ۱۹۲۵ است، وسعت این نوع آزمون‌ها را نشان می‌دهد. استعدادهای شغلی از مهارت هماهنگی دست در خانه‌ها تا تست چمدان، که در آن افراد می‌بایست لباس‌ها و اجسام بد دستی را در چمدانی می‌چیدند، متغیر بودند.

در اواسط دهه ۱۹۵۰ این آزمون‌های استعداد با آزمون‌هایی که امروزه با آن‌ها آشنا هستیم، جایگزین شدند. در حال حاضر، افراد به این دلیل استخدام می‌شوند که بهترین فرد برای شغل مورد نیاز هستند، نه به این دلیل که می‌توانند ثابت کنند، توانایی انجام دادن فرایند کاری خاصی را دارند.

کاهن مدرن

سومین سؤال مهم، این است که من چه کسی هستم؟ در یونان باستان اگر درمانده و سرگشته می‌شدید، می‌توانستید با یک کاهن مشورت کنید.

معروف‌ترین و محبوب‌ترین کاهن در دلف بود. برخلاف آن یا به این دلیل که به جای اینکه پاسخ‌های مشخصی بدهد، آیات مبهمی می‌خواند که معنی‌شان معمولاً فقط در آینده مشخص می‌شد. بالای ورودی پرستشگاه دلف، که کاهن در آن زندگی می‌کرد، کیهانی قرار داشت که روی آن نوشته شده بود: خویش را بشناس.

این پند، حائز اهمیت و ضرورت همه تلاش‌هایی است که برای ارزیابی روح، شخصیت و خلق و خوی افراد انجام می‌شوند. کل تاریخچه تست‌ها را می‌توان تلاشی برای اعتبار دادن علمی به کاهن باستان محسوب کرد.

اولین تلاش برای توصیف افراد بر اساس شخصیتشان (نه بر اساس ویژگی‌های جسمانی یا وراثت) در یونان باستان انجام گرفت. نتیجه، مطرح شدن چهار مزاج بود: صفراوی، سودایی، بلغمی و دموی (تست خلق و خو).

ممکن است، ۲۰۰۰ سال دیگر طول بکشد تا تلاش جدی بعدی برای سنجش کمی شخصیت انسان انجام شود. یک کشیش سوئیسی به نام یوهان کاسپار لاواتر^۱ ایده‌ای را گسترش داد که قبلاً ارسطو پیشنهاد داده بود، مبنی بر اینکه می‌توان بر اساس رنگ مو، اندازه مغز، ساختار استخوان یا شکل بینی در مورد منش و هوش افراد قضاوت کرد. سیماشناسی در قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم در اوج شکوفایی بود و به عنوان مبنای اصلاح نژاد و ایدئولوژی نژادپرستانه به کار می‌رفت.

در قرن بیستم، فروید با بررسی روان با این نوع تلاش بر مخالفت کرد. طبق تئوری بحث‌انگیز^۲ از شخصیت ما فقط ذاتی نیست، بلکه تجربه همان نیز آن را شکل می‌دهد. در سال ۱۹۲۱ شاگرد سابق فروید به نام کارل گوستاو یونگ^۲ کتابی را با عنوان تیپ‌های روانشناختی منتشر کرد و طبقه‌بندی‌ای

1. Johann Caspar Lavater

2. Carl Gustav Jung

من چه کسی هستم؟ آیا به اندازه کافی خوبم؟

طبقه‌بندی‌های شخصیت، ابتدا ابزار بالینی محسوب می‌شدند، اما در اواسط قرن بیستم منابع انسانی به امکان استفاده کردن از سنخ‌شناسی در فرایند استخدام پی برده بودند که نمونه‌ای از آن، مسئله MBTI® (شاخص تیپ مایرز-بریگز) است که هنوز به لحاظ علمی بحث‌انگیز اما در عین حال مورد استفاده فراوان است. این تست به سبک یونگ و بر این اساس است که افراد چگونه خودشان را به دیگران در دنیای بیرون می‌شناسانند و با این تست، افراد تفاوت می‌شوند و شامل سؤالاتی از این قبیل است: آیا شما بیشتر منطقی هستید یا احساساتی؟ یا برای تان مهم‌تر این است که به ادیان پایبند بمانید یا به ندای احساسات‌تان گوش کنید؟ جواب دادن به این سؤالات به شکل فی‌البداهه معمولاً ساده است، اما اگر قبل از جواب دادن کمی فکر کنید، معمولاً نتیجه می‌گیرید که تنها پاسخ

ارائه داد که هنوز استفاده می‌شود. یونگ در کتابش دو نگرش را تعریف کرد: برونگرا و درونگرا. مردم خود واقعی‌شان را با رفتارشان در جهان بیرون نشان می‌دهند: برونگراها بر دیگران و جهان بیرون تمرکز می‌کنند، در حالی که درونگراها به درون خود یعنی بر افکار و احساساتشان متمرکز می‌شوند. تیپ شخصیتی شما بر اساس ترکیبی از این نگرش‌ها و چهار کارکرد تعیین می‌شود: تفکر، احساس، حواس و شهود- که هر فرد با تحقیق و دفعات متفاوتی از آن‌ها استفاده می‌کند. یونگ برای نشان دادن این تیپ‌ها از چهره‌های معروفی استفاده کرد؛ به عنوان مثال، گوته برونگرا و شهودی بود، کسی که همیشه فرصت‌های جدید را می‌بیند و با تلاش بی‌وقفه برای تغییر، چیزی را که تازه ساخته خراب می‌کند، اما یونگ از محدودیت‌های این طبقه‌بندی آگاه بود. پیچیدگی واقعی افراد را هرگز نمی‌توان به‌طور کامل شرح داد.

واقعی این است: بستگی دارد. چون ممکن است، شما در بعضی شرایط هدف‌محور و عملگرا باشید و در شرایطی دیگر خیالباف و حواس‌پرت. این مسئله ما را متوجه یکی از انتقادهای رایج از چنین روش‌هایی می‌کند: ماهیت بایری آن‌ها. شما یا باید درونگرا باشید یا برونگرا یا فکر کنید یا احساس. هیچ چیز خاکستری نیست. بنابراین هیچ تردیدی وجود ندارد.

با این حال، حذف مدل این تست‌ها اشتباه است. روزنامتاری به نام مالکوم گلدول^۱ نشان داد که چگونه آن‌ها پیش‌پاافتاده و بسیار هوشمندانه هستند. او در دوران دانشجویی با یکی از دوستانش تستی طراحی کرد و سؤالات زیر را پرسید:

۱. اطلاعات: آیا شما به اطلاعات زیاد یا خاص نیاز دارید؟ (به عبارت دیگر، آیا می‌خواهید در مورد مطلبی معین همه چیز را

بدانید یا برای تحریک تخیلتان اطلاعات مبهم کافی است؟)

۲. آیا شما خودی هستید یا بیگانه؟ (به عبارت دیگر، آیا رابطه خوبی با والدینتان دارید یا خودتان را خارج از رابطه‌تان با والدین خود تعریف می‌کنید؟)

۳. آیا شما فرزند هستید یا کُند؟ (آیا پیوسته و در بازه‌های کوچک کار می‌کنید یا همه کارها را یک‌باره و در جهشی بزرگ انجام می‌دهید؟)

این سه سؤال حیطه‌های شناخت، توانایی و عادات کاری را دربر می‌گیرند. البته این تست بی‌معنی است. با این حال، به‌عنوان خردتان و دیگران را می‌شناسید.

در روانشناسی مدرن، مدل پنج عامل بزرگ شخصیت، ابزار استاندارد برای طبقه‌بندی تیپ‌های شخصیتی است. (تست پنج عامل بزرگ شخصیت)

فضای مجازی جریان دارد، پس از دقت، این نوع تست را می‌توان جایگزین پرسشنامه‌های روانشناختی قدیمی کرد. در حال حاضر، وبسایت‌هایی مانند youarewhatyoulike.com یا labs.five.com طبق این نظریه کار می‌کنند.

من فاقد اعتماد به نفسم

تست‌های مدرن نشان‌دهنده تغییر مهمی هستند: در گذشته آزمون‌های استعداد یا ارزیابی‌های روانشناختی را افرادی تجویز می‌کردند که مسئول این کار بودند، اما امروزه ما معمولاً خودسر تست‌های شخصیت و عملکرد را انجام می‌دهیم. تمایل ما برای ارزیابی استعدادهایمان، تعارض بین کار و زندگی‌مان، رابطه ما همسرمان، استعدادهای بالقوه معنوی‌مان، تحمل ریسک‌پذیری‌مان با استفاده از تست‌ها، پرسشنامه‌ها و چک‌لیست‌های موجود در اینترنت، مجلات یا کتاب‌هایی مانند کتاب حاضر نه تنها مبین اشتیاق همیشگی‌مان برای شناخت خودمان

همچنین این تست به این دلیل که اطلاعات جزئی و بی‌اهمیت را با سوالات زیادی پرسیده است، نقد و بررسی شده است، اما حداقل پنج تیپ شخصیتی آن، منحصراً دوتایی نیستند بلکه با مقیاس ارزیابی شده‌اند. شما می‌توانید بر آن واحد دو ویژگی داشته باشید، نه اینکه یا یکی یا دیگری. اما در این زمینه هم سرفه‌هایی رخ داده: نسخه ۲/۰ تست پنج عامل بزرگ شخصیت *Or -Click Personality* است، نرم‌افزاری که دیوید استیل و مایکل کوزینسکی^۲ در دانشگاه کمبریج ارائه داده‌اند که همه صفحات، نظرات و مطالبی را که شما در فیسبوک لایک کرده‌اید، ثبت می‌کند. سپس بر اساس این داده‌ها و طبق پنج عامل بزرگ شخصیت، پروفایلی ایجاد و آن را با گروه هنجار، یعنی دوستان فیسبوکی‌تان مقایسه می‌کند. اگر صحت داشته باشد که زندگی خصوصی ما بیش از پیش از طریق شبکه‌های اجتماعی در

1. David Stillwell
2. Michal Kosinski

ثبت هر نوع داده شخصی قابل تصور از مصرف کالری تا فشار خون تا تعداد قدم‌هایمان در روز، نشانه‌ای از این است که ما به شکل وسواس گونه‌ای به خودمان توجه می‌کنیم. نویسندگانی به نام جولی زه^۱ می‌گویند که انسان، خودمحور است. انسان موجودی نیست، جز کسی که مدام خودش را ارزیابی و قضاوت می‌کند؛ هنجاری که خودمان را با آن مقایسه می‌کنیم، دوستان فیسبوکی‌مان هستند. در عین حال، اپلیکیشن‌های خودارزیابی نشان‌دهنده تغییر در چهارمین سؤال مهم هستند. آیا من سالمم؟ سؤال مهم دیگر این نیست که آیا من به اندازه کافی خوبم؟ بلکه این است که من چگونه هستیم؟ البته طبق ادعای باایروس مصر باستان (حدود ۱۵۰۰ پیش از میلاد) که احتمالاً اولین متن پزشکی در جهان است، سلامتی همیشه مسئله مهمی بوده است، اما به لحاظ تاریخی آگاهی از اینکه ما سالم هستیم یا بیمار، سؤالی بود

است، بلکه مهم‌تر از همه به عدم اعتماد به نفس دیرینه‌مان اشاره می‌کند. آیا می‌توانم در زندگی عملکرد بهتری داشته باشم؟ به عبارت دیگر، می‌توانم گفت سؤال من، چه کسی هستم با سؤال آدامس به اندازه کافی خوبم؟ جایزین شده است. ما خودمان را می‌سنجیم و با دیگران مقایسه می‌کنیم، نقاط ضعفمان را پنهان و بر نقاط قوتمان تأکید می‌کنیم. بیشتر تست‌ها اساساً به استنباط در مورد عملکرد ما در آینده، ریسک‌ها، قصدمان یا اعتمادمان در گذشته (شغل، سابقه پزشکی، رفتن به خرید) و مقایسه با دیگران (گروه هنجار، گروه هدف، جمع دوستان) می‌پردازند. این اعتبار پیش‌آگهی، یعنی وعده پیش‌بینی حوادث به جذابیت تست‌ها منجر شده است.

آینده تست‌ها

وسواس ما در تجزیه و تحلیل خودمان فقط به شخصیت یا شغلان محدود نیست، بلکه جسم‌مان را نیز بیش از پیش شامل می‌شود. خودارزیابی یعنی

ارزیابی زندگی فقط یک گام از ارزیابی ژنتیک عقب‌تر است. (تست ژنتیک)

اما ما فقط خودمان و فرزندانمان را ارزیابی نمی‌کنیم؛ ما دائم در حال قضاوت در مورد همه چیز و همه کس هستیم: سخنرانی اساتید، کتاب‌هایی که از انتشارات آمازون خریده‌ایم، خدمات هتل‌ها، مشاوره مشاوران مالی، افراد شرکت‌کننده در نمایش استعدادیابی، مطالبی که دوستانمان در فضای مجازی به اشتراک گذاشته‌اند و بلافاصله در قالب نظر در فضای مجازی به مطلب می‌دهیم. ما در یکتاتوری داده‌ها زندگی می‌کنیم، ایندئوری‌مان اندازه‌گیری است و تست‌ها کار ما را به‌مان مدرن هستند.

که فقط کارشناسان می‌توانستند به آن جواب دهند. امروزه اپلیکیشن‌ها خودتشخیصی را تسهیل می‌کنند.

نسل بعدی اپلیکیشن‌های خودارزیابی نه تنها مقادیر خاص را با هم مقایسه می‌کند، بلکه فراداده‌های ما را نیز تجزیه و تحلیل می‌نماید: من کجا هستم، با چه کسی، از کی، برای چه مدت؟ همه حرکات ما، آنچه می‌خوریم و می‌آشامیم، احساسات و دردتان می‌شود. اندازه‌گیری، مقایسه و ارزیابی می‌شود.

روزی اپلیکیشن‌ها نیز قاصر خواهند بود به ما نشان دهند، از آشنایان، شایع و فعالیت‌هایمان به لحاظ مالی، احساسی و سلامتی چه چیزهایی به دست آورده‌ایم. بعضی افراد بر این باورند که

