

رابطه تیپ‌های روان شناختی و هوش هیجانی - اجتماعی:

نکاتی کاربردی درباره ارتقای هوش هیجانی

**The correlation of Psychological Types and Emotional- Social Intelligence (ESI): implications for ESI enhancement.**

**Sh, shakiba M.A:** Ph.D Student Psychology of Welfare and rehabilitation Sciences Uni.

shimashakibash@yahoo.com

**L, Fata Ph.D:** Assistant professor of Iran Medical Sciences Uni.

**A.A, Asghar neghad farid Ph.D:** Assistant professor of Iran Medical Sciences Uni.

شیمیا شکیبیا: دانشجوی دکترای روان شناسی، دانشگاه علوم پزشکی و توانبخشی

دکتر لادن فتی: استادیار دانشگاه علوم پزشکی ایران

دکتر علی اصغر اصغرنژاد فرید: استادیار دانشگاه علوم پزشکی ایران

**Abstract:** The purpose of this study was to investigate the correlation of psychological types and Emotional - Social Intelligence (ESI) in a sample of employees of a university in Tehran. One hundred and fifty nine respondents (113 females, 46 males) were asked to complete Myers-Briggs Type Indicator (MBTI, 1998) and Emotional Quotient-Inventry (EQ-I, 1997). The result revealed that ESI was positively associated with psychological types. In regression model ESI was negatively associated with introversion, thinking and judgment psychological preferences, respectively and positively associated with sensation psychological preferences. Main component of ESI was also positively associated with psychological preferences. In a similar regression models, Intrapersonal and adaptability components were negatively associated with introversion, thinking and judgment psychological preferences, respectively and positively associated with sensation psychological preference. Interpersonal component was associated negatively with introversion psychological preference. Stress management and general mood components also were negatively associated with introversion and thinking psychological preferences indicating that introversion and thinking psychological preferences reduce ESI. The results confirmed the necessity of modulating ESI program for different psychological types and preferences.

**Key words:** emotional-social intelligence (ESI), myers-briggs type indicator (MBTI), psychological preference psychological type.

**چکیده:** هدف این پژوهش، تعیین رابطه تیپ‌های روان شناختی و هوش هیجانی - اجتماعی در نمونه‌ای از کارمندان ستادی دانشگاهی در تهران به منظور شناسایی مولفه‌های لازم برای انجام مداخلات ارتقای بهداشت روان بود. از ۱۵۹ داوطلب (۱۱۳ زن و ۴۶ مرد) خواسته شد به تیپ نمای مایرز- بریگز (۱۹۹۸) و پرسشنامه هوشمهر هیجانی بار - ان (۱۹۹۷) پاسخ دهند. یافته‌ها نشان دهنده ارتباط مثبت و معنادار هوش هیجانی - اجتماعی و تیپ روان شناختی بود. در مدل رگرسیونی، هوش هیجانی - اجتماعی به ترتیب ارتباط منفی معناداری با ترجیح‌های روان شناختی درونگرایی، فکری و قضاوتی بودن و ارتباط مثبت معناداری با ترجیح روان شناختی حسی بودن داشت. مولفه‌های اصلی هوش هیجانی - اجتماعی نیز ارتباط مثبت معناداری با ترجیح‌های روان شناختی داشتند. در مدل‌های رگرسیونی مشابهی مولفه‌های درون‌فردی و سازش‌پذیری به ترتیب ارتباط منفی معناداری با ترجیح‌های روان شناختی درونگرایی، فکری و قضاوتی بودن و ارتباط مثبت معناداری با ترجیح روان شناختی حسی بودن داشتند. همچنین، مولفه بین‌فردی ارتباط منفی معناداری با ترجیح روان شناختی درونگرایی داشت. مولفه‌های مدیریت استرس و خلق عمومی نیز در مدل‌های مشابهی به ترتیب ارتباط منفی معناداری با ترجیح‌های روان شناختی درونگرایی و فکری بودن داشتند. به بیان دیگر ترجیح‌های روان شناختی درونگرایی و فکری بودن با کاهش هوش هیجانی - اجتماعی رابطه دارند. نتایج این پژوهش تأیید کننده ضرورت تعدیل برنامه‌های ارتقای هوش هیجانی - اجتماعی بر اساس تیپ ها و ترجیح های روان شناختی افراد است.

**کلید واژه ها:** ترجیح روان شناختی، تیپ روان شناختی، تیپ نمای مایرز- بریگز، هوش هیجانی - اجتماعی.

انسان ها مهم ترین منابع سازمان ها به حساب می آیند و حدود ۷۰ درصد از منابع و سرمایه سازمان ها را تشکیل می دهند. مزیت رقابت غایی امروز در بازارهای بین المللی به چگونگی انتخاب، استخدام و اداره منابع انسانی بستگی دارد (میرسپاسی، ۱۳۷۸). به همین دلیل آموزش و توسعه منابع انسانی، نه تنها دانش و مهارت ویژه را در کارکنان ایجاد می کند، بلکه باعث می شود که افراد در ارتقای سطح کارایی و اثربخشی سازمان سهیم باشند و خود را با فشارهای متغیر محیطی وفق دهند. یکی از راه های تامین این سرمایه انسانی، فعالیت های آموزشی منظم و مستمر در تمامی سطوح سازمانی است. منابع انسانی پس از کسب آموزش های لازم توسعه می یابند و می توانند اهداف کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت سازمان را برآورده نمایند و در نتیجه عملکرد یک سازمان را بهبود بخشند (جعفری قوشچی، ۱۳۸۱).

با توجه به آن چه گفته شد، موضوع آموزش و بهسازی نیروهای انسانی به عنوان یکی از هفت برنامه تحول در نظام اداری کشور، مکانیزم بسیار مهمی در جهت توسعه منابع انسانی است (دفتر آموزش و بهسازی نیروی انسانی، ۱۳۸۲). منظور از آموزش تنها افزایش دانش تخصصی نیست. مهارت های لازم برای افزایش توانایی های کارکنان معمولاً با مهارت های تخصصی تفاوت دارد. افزایش توان کارکنان در تحمل استرس در عرصه روابط محیط کار، غنای روابط بین فردی، جو صمیمانه همراه با گزینش افرادی که دارای چنین توانایی هایی هستند، از موضوع های مورد علاقه کارفرمایان است.

هوش هیجانی- اجتماعی<sup>۱</sup> و تیپ های روان شناختی<sup>۲</sup>، از جمله موضوع هایی هستند که هنگام استخدام، بهسازی و توسعه منابع انسانی، استفاده فراوانی از آن ها می شود. و نتایج پژوهش های اخیر حاکی از این بوده اند که هوش هیجانی- اجتماعی با تیپ روان شناختی افراد ارتباط دارد. به این صورت که، افراد با تیپ های روان شناختی متفاوت، هوش هیجانی- اجتماعی متفاوتی دارند و در نظر داشتن این موضوع، هنگام استفاده از برنامه های ارتقای هوش هیجانی- اجتماعی برای غربالگری یا آموزش و ارتقای مهارت های ارتباطی، باعث غنا و کاربردی تر شدن

1. Emotional- Social Intelligence(ESI)

2. Psychological type

رابطه تیپ‌های روان‌شناختی و هوش هیجانی- اجتماعی ...  
مداخلات می‌شود. (پیتنجر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵؛ تامپسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶<sup>a,b</sup>؛ پیرمن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲؛ پرتز و سنتمن توتز<sup>۴</sup>،  
۲۰۰۷؛ چوی و دیک<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸).

هوش هیجانی ترکیب متعاملی از توانایی‌های هیجانی و اجتماعی است که رفتار  
هوشمندانه را تحت تاثیر قرار می‌دهد. بار-ان<sup>۶</sup>، (۱۹۹۷ و ۲۰۰۰). در مدل چند عاملی هوش  
هیجانی بار-ان (۱۹۹۷<sup>b</sup>)، هوش هیجانی این گونه تعریف می‌شود: «مجموعه‌ای از توانایی‌ها،  
کفایت‌ها و مهارت‌های غیرشناختی که توانایی فرد را برای کسب موفقیت در مقابله با مقتضیات و  
فشارهای محیطی تحت تاثیر قرار می‌دهد». بار-ان با انجام پژوهش‌هایی به منظور توسعه این  
مدل مفهومی، به این نتیجه رسید که هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌های درون فردی  
(هیجانی) و بین فردی (اجتماعی)، مهارت‌ها و تسهیل کننده‌هایی است که رفتار موثر فرد را  
تعیین می‌کنند (بار-ان، ۱۹۸۸؛ ۱۹۹۷؛ ۲۰۰۰). بر اساس یافته‌های فوق بود که بار-ان (۲۰۰۶)  
مدل مفهومی هوش هیجانی را به مدل هوش هیجانی- اجتماعی توسعه داد. هوش هیجانی-  
اجتماعی فصل مشترک تعامل توانایی‌های هیجانی و اجتماعی با مهارت‌ها و تسهیل کننده‌هایی  
است که تعیین می‌کنند، چگونه فرد به شکل موثری خود را درک و ابراز می‌کند، دیگران را  
می‌فهمد و با آن‌ها ارتباط برقرار می‌کند و با مقتضیات زندگی کنار می‌آید. این که کدام قسمت  
از هوش هیجانی آموختنی و کدام قسمت وابسته به شخصیت است، همواره مورد توجه  
پژوهشگران بوده است. شواهد موجود حاکی از آن هستند که بخشی از هوش هیجانی با تیپ  
روان‌شناختی رابطه دارد. (بار-ان، ۲۰۰۶).

طی ده سال گذشته، پژوهشگرانی که در زمینه تیپ‌های روان‌شناختی به پژوهش پرداخته-  
اند، توجه زیادی به رابطه هوش هیجانی- اجتماعی و تیپ‌های روان‌شناختی نشان داده‌اند. تیپ  
روان‌شناختی، ترجیح‌های روان‌شناختی<sup>۷</sup> افراد را در توجه، دریافت، پردازش و تصمیم‌گیری  
درباره انواع اطلاعات و همچنین مدل جامعی از پویایی‌های ذهنی فرد در سازگاری، مقابله و  
پیشرفت در زندگی را نشان می‌دهد. این نکته دال بر این است که توانایی‌هایی در افراد وجود  
دارد که می‌تواند هشیارانه‌تر مورد استفاده قرار گیرد و باعث غنای تعاملات آن‌ها شود. از آن جا  
که تیپ‌های روان‌شناختی هم به فرایندهای درونی (درون‌فردی، هیجانی) و هم به فرایندهای  
بیرونی (بین‌فردی، اجتماعی) می‌پردازند، مدل مناسبی برای بررسی و رشد هوش هیجانی-

---

1. Pittenger

2. Thompson

3. Pearman

4. Pretz & Sentman Totz

5. Choi & Deek

6. Bar- On

7. Psychological preference

اجتماعی فراهم می‌آورند (پیرمن، ۲۰۰۲؛ نیوسام<sup>۱</sup>، دی و کاتانو ۲۰۰۰؛ داودا و هارت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰؛ ساجینو، کوپر و کلاین<sup>۳</sup> ۲۰۰۱؛ جانوسکی<sup>۴</sup>، مورت و هونگ ۲۰۰۲؛ کاور، اوت و فیشر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳؛ پیتنجر ۲۰۰۵ و تامپسون<sup>a,b</sup> ۲۰۰۶). نظریه پردازانی که به بررسی مفهومی رابطه هوش هیجانی- اجتماعی و تیپ‌های روان شناختی می‌پردازند، معتقدند، تیپ روان شناختی عامل واسطه‌ای هوش هیجانی است. به عبارت دیگر، هر تیپ روان شناختی، الگوی خاص خود را در پاسخ‌های هیجانی و هوش هیجانی- اجتماعی دارد (تامپسون<sup>a,b</sup>، ۲۰۰۶). با دانستن پویایی‌هایی که در یک تیپ روان شناختی وجود دارد، می‌توان در توانایی‌ها و مهارت‌هایی که برای رشد هوش هیجانی ضروری هستند، تغییرات موثرتری ایجاد کرد و راهبردهای مناسب‌تری به منظور ارتقای آن‌ها اتخاذ نمود.

علاوه بر این تامپسون<sup>a,b</sup> (۲۰۰۶) معتقد است که هر یک از فرایندهای هوش هیجانی- اجتماعی حاصل برآیند فعالیت تیپ‌های روان شناختی هستند. به بیان دیگر یک تیپ روان شناختی را نمی‌توان به اجزای مستقلی تجزیه کرد. در این راستا، اخیراً تلاش‌هایی به منظور یافتن رابطه پرسشنامه هوشبهر هیجانی بار- ان<sup>۶</sup> و تیپ نمای مایرز- بریگز<sup>۷</sup>، ابزاری که تیپ‌های روان شناختی را می‌سنجد، صورت گرفته است (دالوویکز و هیگز<sup>۸</sup>، ۱۹۹۹؛ تورینگتون<sup>۹</sup>، ۲۰۰۱؛ هیگز، ۲۰۰۱؛ لورنس<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۱؛ فرانس ورث، گیلبرت و آرمسترانگ<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۲؛ پیرمن، ۲۰۰۲؛ سیتارنیوس<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۴؛ مدوکس<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۴؛ ریچموند، رولینز و براون<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۵). پیش از این‌ها، دالوویکز و هیگز (۱۹۹۹) نیز پیشنهاد داده بودند، در بافت‌های سازمانی، تیپ نمای مایرز-بریگز می‌تواند برای دست یابی به تصویری از هوش هیجانی به کار برده شود. با وجود نتایج متفاوتی که از این پژوهش‌ها به دست آمده‌اند، معلوم شده است که بین هوش هیجانی به صورت کلی و ترجیح‌های روان شناختی برون‌گرایی و شهودی بودن سنخ نمای مایرز-بریگز ارتباط مستقیم و

1. Newsome & et.al.

2. Dawda & Hart

3. Saggino, Cooper & Kline

4. Janowsky, Morter & Hong

5. Kovar, Ott & Fisher

6. Emotional intelligence Quotient inventory (EQ- i)

7. Myers- Briggs Type Indicator (MBTI)

8. Dulewicz & Higgs

9. Torrington

10. Lawrence

11. Farnworlh, Gibret & Armstrong

12. Sitarenios

13. Maddocks

14. Richmond, Rollins & Brown

رابطه تیپ‌های روان‌شناختی و هوش هیجانی- اجتماعی ...  
مثبتی وجود دارد. این ارتباط در مورد سایر ترجیح‌های روان‌شناختی به نتایج پژوهشی متفاوتی انجامیده است (تامپسون،<sup>a,b</sup> ۲۰۰۶). علاوه بر این، نتایج پژوهش‌های دیگری، حاکی از این بوده است که هوش هیجانی با ترجیح‌های روان‌شناختی برون‌گرایی، شهودی بودن، احساسی بودن و ادراکی بودن ارتباط دارد (راثمن<sup>۱</sup>، شولتز، سیپسما و سیپسما، ۲۰۰۲؛ بولتز<sup>۲</sup>، ویلیامز، تامسون، سیمن، ساپر و وولر، ۲۰۰۳؛ لسللی و چتهام<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). با این وجود، هنوز تصویر روشنی از روابط میان هوش هیجانی و تیپ روان‌شناختی افراد در دست نیست و به همین دلیل پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه تیپ روان‌شناختی با هوش هیجانی- اجتماعی به منظور تعیین ترجیح‌های روان‌شناختی به عنوان پیش‌بینی‌کننده هر یک از مولفه‌های هوش هیجانی- اجتماعی انجام شد.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی چندگانه که در آن تیپ روان‌شناختی به عنوان متغیر پیش‌بینی‌کننده و هوش هیجانی- اجتماعی به عنوان متغیر پیش‌بینی شونده منظور شده بود.

## نمونه و روش نمونه‌گیری

گروه نمونه این پژوهش شامل ۱۵۹ نفر، ۱۱۳ نفر زن (۷۱/۱٪) و ۴۶ نفر مرد (۲۸/۹٪)، با میانگین سنی ۳۶/۴۹ و انحراف معیار ۸/۳۴ بود. ۸۷٪ مردان (۴۰ نفر) و ۶۴/۶٪ زنان (۷۳ نفر) متاهل بودند. این افراد به روش نمونه‌گیری در دسترس متوالی از میان کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایران در تهران انتخاب شدند. منظور از نمونه‌گیری در دسترس متوالی این است که افرادی که در محل کار، داوطلب پاسخ به پرسشنامه‌ها بودند، به ترتیب متوالی برای شرکت در پژوهش دعوت شدند و این نمونه‌گیری تازمانی ادامه یافت که نمونه پژوهش به حجم مورد نظر رسید. در تحلیل‌های رگرسیونی، حداقل ۱۵ نمونه به ازای هر متغیر پیش‌بینی‌کننده، می‌تواند واریانس تغییرات را پیش‌بینی نماید (استیونس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲). به این ترتیب، نمونه مورد نیاز این پژوهش ۱۵۰ نفر تعیین شد که با احتساب مواردی که ممکن بود پرسشنامه‌ها، بی‌جواب یا نیمه‌کاره گذاشته شوند یا بر اساس ملاک‌های اعتباریابی پرسشنامه‌ها، فاقد اعتبار باشند، ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد.

1. Rothmann & et.al.

2. Buboltz & et.al.

3. Lesley & Chathham

4. Stevens

## روش اجرای پژوهش

به عنوان مکان اجرای نمونه‌گیری، ساختمان اداری دانشگاه علوم پزشکی ایران و از میان معاونت‌های این ساختمان سه معاونت آموزش، پژوهش و پشتیبانی که مجموعاً ۲۷۰ کارمند داشت، به صورت در دسترس انتخاب شد. پس از کسب مجوزهای لازم از ریاست معاونت‌ها و معرفی شدن به مدیران دوایر مختلف، ۱۷۰ پاکت پرسشنامه به صورت در دسترس، بین کارمندان سطوح مختلف دوایر معاونت‌های اداری پخش شد. هر پاکت پرسشنامه شامل برگه درخواست همکاری، پرسشنامه‌های خصوصیات جمعیت شناختی، هوش هیجانی - اجتماعی و تیپ نمای مایرز - بریگز بود که به منظور کاهش اثر خستگی بر نحوه پاسخگویی، با ترتیب‌های متفاوت در پاکت‌ها گذاشته شده بود.

شرکت در این پژوهش داوطلبانه بود و مشخصات شناساننده افراد درخواست نمی‌شد. به افراد توضیح داده شد که از این اطلاعات استفاده پژوهشی خواهد شد و اطلاعات به صورت گروهی مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت. افراد شرکت کننده، پرسشنامه‌ها را در محل کار و ضمن فرصتی که مدیران دوایر آن‌ها داده بودند، تکمیل نمودند. پس از حذف پرسشنامه‌هایی که ضمن نمره گذاری دارای اعتبار لازم نبودند، در نهایت، ۱۵۹ پرسشنامه کامل و معتبر جمع‌آوری شد.

## ابزارها

**الف- تیپ نمای مایرز - بریگز.** یک ابزار روان سنجی است که به منظور طبقه‌بندی افراد برحسب تیپ‌های روان شناختی به کار می‌رود. این ابزار توسط مایرز و بریگز برای قابل درک و کاربردی شدن نظریه تیپ‌های روان شناختی یونگ در زندگی روزمره طراحی شده است (بریگز مایرز<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). براساس نظریه‌ای که تیپ نمای مایرز-بریگز بر مبنای آن ساخته شده است، تغییرات به ظاهر تصادفی در رفتار افراد، در واقع کاملاً منطقی و برنامه‌ریزی شده هستند. این تغییرات، حاصل تفاوت‌های بنیادین افراد در نگرش و عملکردهای روانی است. تفاوت‌های بنیادین افراد در نگرش و کارکرد روانی، ادراک و در نتیجه تصمیم‌های مبتنی بر این ادراک‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهند و در نهایت منجر به تیپ‌های روان شناختی متفاوت می‌شوند (مدوکس، ۲۰۰۴).

تیپ نمای مایرز-بریگز شامل چهار مقیاس دوقطبی است که هر قطب یک ترجیح روان شناختی نامیده می‌شود. مقیاس‌های فکری-احساسی<sup>۲</sup> TF و حسی-شهودی<sup>۳</sup> SN، کارکردهای

<sup>۱</sup> Briggs- Myers

<sup>۲</sup> Thinking- Feeling scale (TF)

<sup>۳</sup> Sensation- Intuition scale (SN)

رابطه تیپ‌های روان‌شناختی و هوش هیجانی-اجتماعی ...  
 روانی و مقیاس‌های برون‌گرایی-درون‌گرایی EI<sup>۱</sup>، قضاوت-ادراک JP و نگرش‌های روانی<sup>۲</sup> را مورد ارزیابی قرار می‌دهند. مقیاس EI حاکی از این است که کانون توجه فرد برای جمع‌آوری اطلاعات، دنیای خارج است (E) یا دنیای درون فرد (I). همچنین مقیاس SN نشان‌دهنده نحوه جمع‌آوری اطلاعات است. افرادی که حسی بودن را ترجیح می‌دهند (S)، تنها به اطلاعات محسوس از طریق حواس پنج‌گانه اهمیت می‌دهند؛ درحالی‌که اطلاعات افراد شهودی (N)، همراه با احساس‌های غیر محسوس و تداعی‌ها است. مقیاس TF نحوه پردازش اطلاعات وارد شده را نشان می‌دهد. افراد فکری (T) به دنبال نتیجه‌گیری‌های مبتنی بر منطق و افراد احساسی (F) به دنبال نتیجه‌گیری‌های مبتنی بر ارزش‌ها و آرمان‌ها هستند. مقیاس JP موضع‌گیری فرد را در برخورد با جهان خارج نشان می‌دهد. افرادی که قضاوت کردن را ترجیح می‌دهند (J)، یک زندگی برنامه‌ریزی شده و ساخت‌دار را ترجیح می‌دهند، در حالی‌که افرادی که ادراک را ترجیح می‌دهند (P) به دنبال یک زندگی خودانگیخته و منعطف هستند (گوردون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰).

تیپ‌نمای مایرز-بریگز دارای فرم‌های متفاوتی است که هر یک کاربردهای مختلفی دارد. در این پژوهش، برحسب هدف پژوهش از فرم G استفاده شده است. فرم G دارای ۱۲۶ سوال است که ترجیح‌هایی را در مورد حوادث روزمره به ظاهر جزئی، مورد سوال قرار می‌دهد. نمره‌گذاری این پرسشنامه، در مقیاس TF برای زنان و مردان متفاوت است. در نمره‌گذاری پیوسته، بعد از نمره‌گذاری ۸ ترجیح شخصیتی، نمرات دو ترجیح یک مقیاس از هم کم شده و نتیجه در صورتی که ترجیح‌های E, S, T, و J بیشتر باشند از ۱۰۰ کم و در صورتی که ترجیح‌های I, N, F, و P بیشتر باشند به ۱۰۰ اضافه می‌شود. در صورت یکسان بودن نمرات ترجیح‌های یک مقیاس، نتیجه به نفع ترجیح‌های I, N, F, و P خواهد بود. بنابراین هر چه انحراف از ۱۰۰ بیشتر باشد ترجیح مورد نظر از شدت بیشتری برخوردار است. به همین ترتیب، با کنار هم قرار گرفتن چهار ترجیح شخصیتی از چهار مقیاس تیپ‌نمای مایرز-بریگز، تیپ شخصیت فرد که یک کد چهار حرفی است به دست می‌آید. تعامل ترجیح‌های مختلف در داخل یک تیپ، منجر به ۱۶ تیپ شخصیت متفاوت در تیپ‌نمای مایرز-بریگز می‌شوند (بریگز مایرز، ۱۹۹۸، چوی و دیک، ۲۰۰۸).

در ایران، عبدالمهدی (۱۳۷۷)، ضمن هنجاریابی تیپ‌نمای مایرز-بریگز فرم G در مورد ۵۱۳ نفر از معلمان شهرستان مشهد ضریب اعتبار بین تیپ‌نمای مایرز-بریگز و پرسشنامه شخصیت

1. Psychological function & Extroversion-Introversion scale (EI)

2. Judgment-Perception scale (JP) & psychological attitude

3. Gordon

آیزنگ را ۰/۶۴ و ضریب آلفای کرونباخ مقیاس EI را ۰/۶۳، مقیاس SN را ۰/۷۰، مقیاس TF را ۰/۷۴ و مقیاس JP را ۰/۷۸، به دست آورد. بدایع (۱۳۸۳) نیز، اعتبار محتوایی تیپ نمای مایرز-بریگز را با نظر کارشناسی شاملو، پاشاشریفی، مرادی، عابدین، جزایری، دولتشاهی و حسینی، رضایت بخش گزارش نموده است. همچنین در نتایج پژوهش‌های وی، ضریب آلفای کرونباخ تیپ نمای مایرز-بریگز را در یک نمونه ۳۰ نفری، برای ترجیح برونگرایی (E) ۰/۶۸، ترجیح درونگرایی (I) ۰/۷۵، ترجیح حسی (S) ۰/۸۴، ترجیح شهودی (N) ۰/۷۸، ترجیح فکری (T) ۰/۵۹، ترجیح احساسی (F) ۰/۵۸، ترجیح قضاوتی (J) ۰/۸۵ و ترجیح ادراکی (P) ۰/۸۵، گزارش شده است.

ب- پرسشنامه هوشبهر هیجانی بار - ان. این پرسشنامه توسط بار - ان (۱۹۹۷) ساخته شد و دارای یک الگو و ابزار جامع سنجش هوش هیجانی و اجتماعی، یک نمره کلی (بهره‌هیجانی کلی EQ)، پنج مولفه<sup>۱</sup>، پانزده خرده مقیاس<sup>۲</sup>، یک مقیاس گمان مثبت و گمان منفی و یک شاخص ناهمسانی است. پرسشنامه از ۱۳۳ سوال تشکیل شده است که با روش لیکرت از ۱ تا ۵ نمره به صورت مثبت و برخی به صورت منفی نمره گذاری و نمرات خام برحسب میانگین ۱۰۰ و انحراف معیار ۱۵ به نمرات تراز شده تبدیل می‌شود. کسب نمره بالا (بالای ۱۰۰) نشانه افراد با هوش از نظر هیجانی، و کسب نمرات پایین‌تر نشان دهنده نیاز به بهبود "مهارت‌های هیجانی" در حوزه‌های اختصاصی است. (دهشیری، ۱۳۸۲؛ شمس آبادی، ۱۳۸۳؛ تیرگری، ۱۳۸۳).

پنج مولفه پرسشنامه هوش هیجانی عبارتند از: ۱) مولفه درون فردی<sup>۳</sup> (شامل خرده مقیاس‌های خودآگاهی هیجانی، ابراز وجود، احترام به خود، خود شکوفایی و استقلال)؛ ۲) مولفه بین فردی (شامل خرده مقیاس‌های همدلی، مسئولیت پذیری اجتماعی و روابط بین فردی)؛ ۳) مولفه مدیریت استرس<sup>۴</sup> (شامل خرده مقیاس‌های تحمل فشار روانی و کنترل تکانه)؛ ۴) مولفه سازش‌پذیری<sup>۵</sup> (شامل خرده مقیاس‌های حل مساله، آزمون واقعیت و انعطاف پذیری) و ۵) مولفه خلق عمومی<sup>۶</sup> (شامل خرده مقیاس‌های خوش‌بینی و شادکامی).

در ایران ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آزمون- باز آزمون به طور متوسط ۰/۷۴ گزارش شده. میانگین ضرایب پایایی خرده مقیاس‌ها نیز بین ۰/۵۸ (ابراز وجود)، تا ۰/۹ (تحمل فشار روانی) به دست آمده است (دهشیری، ۱۳۸۲).

1. Component

2. Subscale

3. Interpersonal

4. Stress management

5. Adaptability

6. General mood

## یافته‌ها

به منظور تحلیل داده‌های پژوهش، ابتدا پرسشنامه‌هایی که در نمره‌گذاری فاقد اعتبار بود حذف شد. سپس خانه‌های خالی پرسشنامه‌های افرادی که کمتر از ۱۰٪ از ماده‌ها را بی‌جواب گذاشته بودند با میانگین همان ماده در کل نمونه پر شد. مشخصات جمعیت شناختی شرکت کنندگان در پژوهش در جدول ۱ آمده است. میانگین و انحراف استاندارد افراد در مقیاس‌های پرسشنامه-های هوشبهر هیجانی بار-ان و تیپ‌نمای مایرز-بریگز در جدول‌های ۲ و ۳ ارائه شده است.

جدول ۱. مشخصات جمعیت شناختی شرکت کنندگان در پژوهش بر حسب تعداد و (درصد)

وضعیت اقتصادی اجتماعی		سطح تحصیلات		نوع استخدام		سابقه کار	
پائین	۱۲(٪۷/۶)	دیپلم	۴۹(٪۳۰/۹)	رسمی	۹۰(٪۵۶/۶)	زیر ۵ سال	۳۱(٪۱۹/۵)
متوسط	۱۲۰(٪۷۵/۵)	فوق دیپلم	۱۶(٪۱۰/۱)	قراردادی	۶۷(٪۴۲/۱)	۵-۱۰	۳۱(٪۱۹/۵)
بالا	۲۰(٪۱۲/۵)	لیسانس	۷۷(٪۴۸/۴)	گزارش نشده	۲(٪۱/۳)	۱۰-۱۵	۴۱(٪۲۵/۸)
گزارش- نشده	۷(٪۴/۴)	فوق لیسانس و بالاتر	۱۵(٪۹/۴)			۱۵-۲۰	۱۸(٪۱۱/۳)
		گزارش نشده	۲(٪۱/۳)			۲۰-۳۰	۲۶(٪۲۲/۶)
						گزارش نشده	۲(٪۱/۳)

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های مقیاس‌های پرسشنامه‌های هوشبهر هیجانی بار-ان

مؤلفه‌های هوش هیجانی	میانگین(انحراف استاندارد)	مؤلفه‌های هوش هیجانی	میانگین(انحراف استاندارد)
هوشبهر هیجانی کلی	۹۱/۷(۱۲/۲۲)	مؤلفه سازش پذیری	۱۰۰/۱(۱۲/۶۲)
مؤلفه درون فردی	۱۰۵/۸(۱۳/۳۸)	حل مساله	۱۰۷/۶۳(۱۳/۴۹)
خودآگاهی هیجانی	۱۰۹/۲۱(۱۳/۹۵)	آزمون واقعیت	۸۸/۱(۱۱/۸)
ایراز وجود	۱۰۲/۲۶(۱۴/۶۶)	انعطاف پذیری	۱۰۶/۰۸(۱۳/۶۹)
احترام به خود	۱۰۳/۷(۱۳/۶۱)	مؤلفه مدیریت استرس	۱۰۳/۶(۱۵/۳)
خودشکوفایی	۱۰۵/۷۳(۱۴/۳۷)	تحمل استرس	۱۰۲/۶۴(۱۴/۴۴)
استقلال	۱۰۳/۵۶(۱۲/۰۳)	کنترل تکانه	۱۰۳/۲۳(۱۵/۵۵)
مؤلفه بین فردی	۱۰۴/۰۱(۱۲/۸۵)	مؤلفه خلق عمومی	۱۰۱/۰۱(۱۱/۲۸)
همدلی	۱۰۴/۳۳(۱۵/۵)	شادکامی	۹۹/۹۱(۱۰/۷)
روابط بین فردی	۹۹/۱۲(۹/۸۷)	خوش بینی	۱۰۱/۱(۱۳/۰۱)
مسئولیت پذیری	۱۰۸/۹۵(۱۶/۲۸)		

جدول ۳. میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های مقیاس‌های پرسشنامه تیپ نمای مایرز - بریگز

میانگین (انحراف استاندارد)	ترجیح‌های روان شناختی
۱۰۲/۵۴ (۱۷/۶۶)	برونگرایی - درونگرایی EI
۷۹/۹۲ (۱۹/۹۵)	حسی - شهودی SN
۸۶/۷۳ (۱۵/۷۳)	فکری - احساسی TF
۷۴/۸۹ (۱۸/۷۵)	قضاوتی - ادراکی JP

همان گونه که جدول ۴ نشان می‌دهند، نمره کلی هوش هیجانی ارتباط مثبت و معنا داری با تیپ روان شناختی ( $r = 0/004, p < 0/001$ ) با ترجیح روان شناختی حسی بودن (S) ( $r = 0/006, p < 0/001$ ) دارد. همچنین نمره کلی هوش هیجانی ارتباط منفی و معناداری با ترجیح روان شناختی درونگرایی (E) ( $r = -0/468, p < 0/001$ )، فکری بودن (T) ( $r = -0/278, p < 0/002$ )، ترجیح روان شناختی قضاوتی بودن (J) ( $r = -0/243, p < 0/002$ ) نشان می‌دهد. از آنجا که مقیاس‌های تیپ نمای مایرز- بریگز قطبی هستند، جهت منفی همبستگی متغیرها بیانگر آن است که درونگرایی (I) و ترجیح‌های روان شناختی فکری (T) و قضاوتی بودن (J) با کاهش هوش هیجانی و حسی بودن (S) با افزایش هوش هیجانی همراه است. از طرف دیگر جهت مثبت همبستگی متغیرها بیانگر آن است که برونگرایی (E) و ترجیح‌های روان شناختی احساسی (F) و ادراکی بودن (P) با افزایش هوش هیجانی و شهودی بودن (N) با کاهش هوش هیجانی همراه است. در ادامه تحلیل‌ها، به منظور تعیین ترجیح‌های روان شناختی که هر یک از عوامل سازنده هوش هیجانی- اجتماعی را تبیین می‌کنند، مجموعه‌ای از رگرسیون‌های خطی چند گانه گام به گام اجرا شد.

در مدل رگرسیون خطی اول، ترجیح‌های روان شناختی درونگرایی (I)، فکری (T) و قضاوتی بودن (J) ارتباط منفی و معنادار و ترجیح روان شناختی حسی بودن (S) ارتباط مثبت و معناداری با هوش درون فردی داشتند که در مجموع  $39/9\%$  هوش درون فردی را تبیین می‌نمودند ( $F(4, 125) = 20/774, p < 0/001$ ). جهت منفی همبستگی‌ها حاکی از این است که درونگرایی (I) و قضاوت‌هایی (J) که تنها مبتنی بر ترجیح روان شناختی فکری بودن (T) هستند (JT) با کاهش هوش هیجانی- اجتماعی درون فردی و ترجیح روان شناختی حسی بودن (S) با افزایش هوش هیجانی- اجتماعی درون فردی ارتباط دارد. برون گرایی (E)، ترجیح‌های روان شناختی احساسی (F) و ادراکی بودن (P) با افزایش هوش درون فردی و ترجیح روان شناختی شهودی بودن (N) با کاهش هوش هیجانی ارتباط دارند.

رابطه تیپ‌های روان‌شناختی و هوش هیجانی- اجتماعی ...

با توجه به شیوه نمره گذاری پرسشنامه تیپ‌نمای مایرز-بریگز که در قسمت معرفی ابزارها توضیح داده شد. همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد، تیپ روان‌شناختی کلی گروه نمونه مورد مطالعه درونگرایی فکری با قضاوت حسی/ عینی (ISTJ) است هر چند که میانگین قطب برونگرایی- درونگرایی EI انحراف زیادی به سمت درونگرایی ندارد.

به منظور تعیین ترجیح‌های روان‌شناختی پیش‌بینی‌کننده فرایندهای هوش هیجانی، رگرسیون چندگانه با روش گام به گام اجرا شد. جدول ۴ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام را نشان می‌دهد.

در مدل رگرسیونی دوم برای پیش‌بینی هوش بین‌فردی، تنها ترجیح روان‌شناختی درونگرایی (I) ارتباط منفی و معناداری با هوش بین‌فردی داشت که در کل  $12/2\%$  واریانس این متغیر را پیش‌بینی می‌نمود  $p < 0/001$ ،  $F(1, 128) = 16/469$ . به بیان دیگر برون‌گرایی (E) با افزایش هوش بین‌فردی و درون‌گرایی (I) با کاهش هوش بین‌فردی ارتباط دارد. در مدلی نسبتاً مشابه، توانایی سازگاری نیز با ترجیح‌های روان‌شناختی درونگرایی (I)، فکری (T) و قضاوتی بودن (J) ارتباط منفی و معنادار داشت و ترجیح روان‌شناختی حسی بودن (S) ارتباط مثبت و معناداری با توانایی سازگاری داشت که در کل  $32/1\%$  واریانس توانایی سازگاری را تبیین می‌نمودند  $F(4, 125) = 14/792$ ،  $p < 0/001$ .

این مطلب حاکی از آن است که درون‌گرایی (I) در ترجیح‌های روان‌شناختی فکری (T) و قضاوتی بودن (J) با کاهش سازگاری‌پذیری فرد و حسی بودن (S) با افزایش سازگاری فردی ارتباط دارد. به بیان دیگر برون‌گرایی (E) و ترجیح‌های روان‌شناختی احساسی (F) و ادراکی بودن (P) با افزایش سازگاری‌پذیری فرد و ترجیح روان‌شناختی شهودی بودن (N) با کاهش سازگاری‌پذیری فرد ارتباط دارد.

در مدل رگرسیونی برای تبیین مدیریت استرس بر حسب تیپ روان‌شناختی، ترجیح‌های روان‌شناختی درونگرایی (I) و فکری بودن (T) ارتباط منفی و معناداری با مدیریت استرس داشتند و در مجموع  $20/2\%$  این متغیر را تبیین می‌نمودند  $p < 0/001$ ،  $F(2, 127) = 10/775$ . در مدلی مشابه همین مدل، ترجیح‌های روان‌شناختی درونگرایی (I) و فکری بودن (T) نیز ارتباط منفی و معناداری با خلق عمومی داشتند و در مجموع  $24/1\%$  این متغیر را تبیین می‌نمودند  $p < 0/001$ ،  $F(2, 127) = 20/193$ . در هر دو مدل این مدل‌ها جهت منفی همبستگی‌ها حاکی از این است که درون‌گرایی (I) و ترجیح روان‌شناختی فکری بودن (T) با کاهش توانایی مدیریت استرس و خلق عمومی و بالعکس برون‌گرایی (I) و ترجیح روان‌شناختی احساسی بودن (F) با افزایش مدیریت استرس و خلق عمومی فرد رابطه دارد.

جدول ۴. رگرسیون چندگانه پیش‌بینی فرایندهای هوش هیجانی بر اساس مقیاس‌های تیپ‌نمای مایرز - بریگز (MBTI)

متغیرهای پیش‌بینی شونده	مقیاس‌های پیش‌بینی‌کننده	ضریب رگرسیون R	ضریب تعیین R <sup>2</sup>	درجه آزادی df	F	P	بتا $\beta$	P	$\alpha$
نمره کل هوش هیجانی	برونگرایی - درونگرایی EI	۰/۶۰۴	۰/۳۶۵	۱۲۵	۱۷/۹۸۹	۰/۰۰۱			۱۴۵/۴۰۹
	فکری - احساسی TF						-۰/۴۶۸	۰/۰۰۱	
	قضائتی - ادراکی JP						-۰/۲۷۸	۰/۰۰۱	
	حسی - شهودی SN						-۰/۲۴۳	۰/۰۰۲	
هوش درون فردی	برونگرایی - درونگرایی EI	۰/۶۳۲	۰/۳۹۹	۱۲۵	۲۰/۷۷۴	۰/۰۰۱			۱۶۴/۴۸۷
	فکری - احساسی TF						-۰/۴۵	۰/۰۰۱	
	قضائتی - ادراکی JP						-۰/۲۹۵	۰/۰۰۱	
	حسی - شهودی SN						-۰/۲۹۴	۰/۰۰۱	
هوش بین فردی	برونگرایی - درونگرایی EI	۰/۳۴۹	۰/۱۲۲	۱۲۸	۱۶/۴۶۹	۰/۰۰۱			۱۲۵/۰۷
	فکری - احساسی TF						-۰/۳۴۹	۰/۰۰۱	
	قضائتی - ادراکی JP						-۰/۲۵۵	۰/۰۰۱	
	حسی - شهودی SN						۰/۱۸۵	۰/۰۱۶	
توانایی سازگاری	برونگرایی - درونگرایی EI	۰/۵۶۷	۰/۳۲۱	۱۲۵	۱۴/۷۹۲	۰/۰۰۱			۱۵۲/۹۰۲
	فکری - احساسی TF						-۰/۳۹۳	۰/۰۰۱	
	قضائتی - ادراکی JP						-۰/۲۹۶	۰/۰۰۱	
	حسی - شهودی SN						-۰/۲۵۳	۰/۰۰۲	
مدیریت استرس	برونگرایی - درونگرایی EI	۰/۳۸۱	۰/۱۴۵	۱۲۷	۱۰/۷۷۵	۰/۰۰۱			۱۴۹/۴۷۸
	فکری - احساسی TF						-۰/۳۲۸	۰/۰۰۱	
	قضائتی - ادراکی JP						-۰/۲۰۲	۰/۰۱۵	
خلق عمومی	برونگرایی - درونگرایی EI	۰/۴۹۱	۰/۲۴۱	۱۲۷	۲۰/۱۹۳	۰/۰۰۱			۱۴۳/۰۷۳
	فکری - احساسی TF						-۰/۴۵۵	۰/۰۰۱	
							-۰/۱۹۷	۰/۰۱۲	

### بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر، نشان دهنده ارتباط معنادار هوش هیجانی - اجتماعی با تیپ‌های روان‌شناختی و ترجیح‌های روان‌شناختی است که تشکیل دهنده تیپ‌های روان‌شناختی است. این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش‌های مشابه است. برای مثال تامپسون (۲۰۰۶)؛ پیرمن (۲۰۰۲)

رابطه تیپ‌های روان شناختی و هوش هیجانی- اجتماعی ...  
و ۲۰۰۶ به نقل از تامپسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۶)؛ مدوکس (۲۰۰۴)؛ راثمن و همکاران (۲۰۰۲). همچنین،  
این یافته‌ها نشان می‌دهند که ترکیب‌های متفاوتی از ترجیح‌های روان شناختی، مؤلفه‌های  
مختلف سازنده هوش هیجانی- اجتماعی را تبیین می‌کنند.

تیپ روان شناختی کلی جمعیت نمونه ISTJ بود که درونگرایی فکری با قضاوت حسی  
نامیده می‌شود. کربس هرش و کومرو<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) معتقدند که سلسله مراتب کارکردهای روانی این  
تیپ روان شناختی، به ترتیب N,F,T,S است. به عبارت دیگر تفکر (T) مبتنی بر داده‌های  
عینی (S) که تفکر حسی (ST) گفته می‌شود، اساس کارکرد روانی این تیپ روان شناختی  
است. قضاوت در تیپ ISTJ حاصل یک سری اطلاعات محسوس و عینی (S) است که با یک  
فرایند محض فکری (T) پردازش شده و نتیجه آن قضاوت و تصمیم‌هایی (J) است که در نهایت  
نگرش فرد را به زندگی تعیین می‌کنند. نکته قابل توجه این است که از آن جا که افراد تیپ  
ISTJ دارای نگرش درونگرایی (I) هستند، در تعیین ارزش اطلاعات و نکاتی از جهان بیرون که  
به آن توجه و استناد می‌کنند و نیز نحوه پردازش و در نهایت تصمیم‌گیری از این اطلاعات، به  
دنیای درونی ایده‌ها و ارزش‌های شخصی‌شان توجه دارند.

یافته‌های این پژوهش همسو با یافته‌های راثمن و همکاران (۲۰۰۲) و پیرمن (۲۰۰۲) نشان  
داده است که ترجیح‌های روان شناختی درون گرایی (I)، فکری (T) و قضاوتی بودن (J) با  
کاهش هوش هیجانی- اجتماعی و ترجیح روان شناختی حسی بودن (S) با افزایش هوش  
هیجانی- اجتماعی رابطه دارد. به بیان دیگر ترجیح‌های روان شناختی برون گرایی (E)،  
احساسی (F) و ادراکی بودن (P) پیش‌بینی کننده افزایش هوش هیجانی- اجتماعی و ترجیح  
روان شناختی شهودی بودن (N) پیش‌بینی کننده کاهش هوش هیجانی- اجتماعی است.

همچنین این پژوهش در تایید یافته‌های نیوسام و همکاران (۲۰۰۰)، داودا و هارت (۲۰۰۰)  
و بریگز، کولپند و هاینز<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) قرار دارد. این پژوهش‌ها نیز حاکی از این بودند، خصوصیات  
روان شناختی با هوش هیجانی همبستگی دارد. در حالی که نیوسام و همکاران (۲۰۰۰) معتقد  
بودند که برونگرایی (E) با هوش هیجانی همبستگی دارد و داودا و هارت (۲۰۰۰) معتقد بودند  
که ترجیح‌های روان شناختی برونگرایی (E)، شهودی (N)، ادراکی (P) و احساسی بودن (F)  
با هوش هیجانی رابطه معناداری دارد. این یافته در قسمت ترجیح روان شناختی شهودی  
بودن (N) متفاوت با یافته‌های این پژوهش است که نشان می‌داد، ترجیح روان شناختی شهودی  
بودن (N) با کاهش هوش هیجانی کلی، فرایند درون فردی و توانایی سازگاری پذیری فرد  
ارتباط دارد. به نظر می‌رسد ترجیح روان شناختی شهودی بودن (N) مانند درونگرایی (I) با این

1. Krebs Hirsh & Kummerow

2. Briggs, Copeland & Haynes

فرایند که فرد هنگام پردازش اطلاعات، افکار و ارزش‌های خودش را به جریان امور فرافکنی کند رابطه دارد. به این ترتیب به دلیل خارج شدن قضاوت‌ها از حالت محسوس و عینی (S) و شخصی شدن فرایند پردازش اطلاعات و قضاوت‌ها (N)، بین آن چه در جریان است و آنچه فرد ادراک می‌کند تفاوت ایجاد می‌شود و این مساله هوش هیجانی فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد. البته این مساله در حالاتی که ترجیح روان شناختی فرد انحراف زیادی به سمت شهودی بودن (N) دارد، بارزتر است. به همین دلیل است که در مواردی مانند یافته‌های این پژوهش که ترجیح روان شناختی فرد انحراف زیادی به سمت شهودی بودن (N) ندارد، ترجیح روان شناختی حسی (S)، ترجیح روان شناختی شهودی (N) فرد را هدایت نموده و با افزایش ادراک فرد از جریان امور و در نتیجه افزایش هوش هیجانی همراه می‌شود.

هوش هیجانی - اجتماعی شامل درک، فهم و استدلال، و اداره هیجان در خود و دیگران است. از همین تعریف پیداست که فرد به‌منظور درک و فهم هیجان‌ها، باید در تقابل با جهان خارج یک نگرش ادراکی (P) داشته باشد؛ به طریقی منعطف و خودجوش زندگی کند و به جای کنترل زندگی (J) در جستجوی تجربه و درک آن (P) باشد. به همین دلیل است که ترجیح‌های قضاوتی بودن (J) و نیز درونگرایی (I) همبستگی منفی با هوش هیجانی دارند و ازای آن ترجیح‌های ادراکی بودن (P) و نیز برونگرایی (E) همبستگی مثبت با هوش هیجانی دارند. فرد برونگرا (E) در تعامل با جهان خارج است و دایم فرصت تجربه و درک هیجان‌های دیگران را دارد اما فرد درونگرا (I) از دنبال کردن هیجان‌های دیگران باز می‌ماند و بیشتر متوجه دنیای درون خود است چون تیپ روان شناختی غالب گروه نمونه ISTJ بود؛ بنابراین برای این تیپ افراد توجه به مسایل عینی و محسوسات (S) از اولویت بیشتری نسبت به توجه به هیجان‌ها و غیرمحسوسات (N) برخوردار است. به همین دلیل پیرمن (۲۰۰۲) پیشنهاد می‌دهد که افراد تیپ ISTJ در تعامل با دیگران نیاز دارند تا آموزش ببینند که افرادی را که سبک تعامل و کارکردن‌شان با آن‌ها تفاوت دارد و یا مطابق با استانداردهای آن‌ها نیست، تحمل کنند؛ در روابط بین‌فردی به عوامل انسانی توجه داشته باشند و مهارت‌های تعامل با دیگران را ارتقاء بخشند؛ استثناها را تحمل کنند؛ برای انجام کارها به احتمالات و راه‌حل‌های دیگر نیز توجه کنند و توانایی بالای خود را در جمع‌آوری و پردازش اطلاعات در چارچوب یک تصویر بزرگ‌تر به کار ببرند.

درونگرایی (I)، فکری (T) و قضاوتی بودن (J) با کاهش هوشبهر درون فردی هوش هیجانی - اجتماعی رابطه داشتند. این یافته را این‌گونه می‌توان تبیین کرد که در افرادی که دارای تیپ روان شناختی ISTJ هستند، ترجیح روان شناختی درونگرایی (I) باعث می‌شود که فرد دنیای درونی ارزش‌ها و ایده‌های خودش را دنبال کند و بر همین اساس به اطلاعات و

رابطه تیپ‌های روان شناختی و هوش هیجانی- اجتماعی ...

هیجان‌ها توجه نموده و آن‌ها را پردازش نماید. قضاوت‌ها و تصمیمات (J) این افراد مبتنی بر اطلاعاتی است که اهمیت توجه به آن‌ها ناشی از ارزش‌های شخصی این افراد است. معمولاً ارزش‌های شخصی افراد از ارزش‌های اجتماعی فاصله می‌گیرد، چون درونگرایی (I) فرصت‌های تبادل و مقایسه اطلاعات، و گرفتن بازخورد از دیگران را محدود می‌کند. به این ترتیب فرد فاقد توانایی‌های لازم برای تشخیص و تمیز هیجان‌ها در خود و دیگران را ندارد و هوشبهر هیجانی کاهش پیدا می‌کند. از طرف دیگر، در این نمونه حسی بودن (S) باعث افزایش هوشبهر هیجانی می‌شد. این یافته را این گونه می‌توان تبیین کرد که توجه به داده‌های عینی (S) به جای محسوسات یا داده‌های شهودی (N) با کاهش شخصی بودن فرآیندهای درون فردی و یکسان‌تر شدن آن در میان افراد ارتباط دارد.

این یافته‌ها که درونگرایی (I) با کاهش هوش بین فردی رابطه دارد، این گونه قابل تبیین است که افراد درونگرا (I) بیش از توجه به جریان اموری که در پیرامون آن‌ها در جریان است، غرق دنیای درونی افکار خود هستند. به این ترتیب بسیاری از مسایل بیرونی را از پس آن چه در ذهنشان می‌گذرد پردازش می‌کنند. این مساله باعث از دست رفتن مقداری از اطلاعات شناختی یا هیجانی می‌شود که افراد برونگرا (E) متوجه آن‌ها می‌شوند.

درونگرایی (I)، فکری (T) و قضاوتی بودن (J) باعث کاهش توانایی سازگاری پذیری فرد می‌شود. قضاوت‌های (J) مبتنی بر اطلاعات شناختی (S) به دلیل درونگرایی (I)، تنها در دنیای همان فرد دارای معنا هستند ISTJ، و چون اطلاعات هیجانی را از قلم می‌افتد نمی‌تواند به سازگاری فرد با محیط منتهی شود.

همچنین یافته‌های پژوهشی حاکی از این بودند که درونگرایی (I) و فکری بودن (T) باعث کاهش توانایی مدیریت استرس می‌شود. درونگرایی (I) به دلیل کاهش سطح تعاملات افراد، باعث کمبود در کسب مهارت‌های لازم برای مدیریت هیجان‌ها و محدودیت دسترسی افراد به منابع بیرونی مقابله با استرس می‌شود. ترجیح روان شناختی فکری بودن (T) نیز، باعث می‌شود که فرد اطلاعات هیجانی را هم، مانند اطلاعات شناختی پردازش کند یا از قلم بیندازد. به این ترتیب نوعی ناهماهنگی در پردازش اطلاعات به وجود می‌آید که مدیریت استرس را دچار مشکل می‌کند.

درونگرایی (I) و فکری بودن (T) باعث کاهش خلق عمومی فرد نیز می‌شوند. افراد فکری به- دلیل تمایل روان شناختی برای توجه و پیگیری جریان امور، درگیر چرخه‌های نشخوار فکری می‌شوند و معمولاً به دلیل درونگرایی (I) فاقد مهارت‌های کافی برای تشخیص، تمیز و کنترل این چرخه و خلق‌هایی هستند که همراه این افکار فراخوانده می‌شوند.

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که آموزش مهارت‌های هیجانی و اجتماعی به عنوان الگویی از مداخله که به تعبیری «تقویت هوش هیجانی» نامیده می‌شود، نقش مهمی را در بهبود کیفیت روابط فردی و اجتماعی، ارتقای شخصی و کمک به افراد در موفقیت، نه فقط در محل کار بلکه در تمام زندگی‌شان ایفا می‌کند (گلمن، ۱۹۹۵ و ۲۰۰۰، به نقل از تیرگری، ۱۳۸۳). بار-ان (۲۰۰۶) نیز پس از فراتحلیلی کردن<sup>۱</sup> بسیاری از پژوهش‌هایی که در آن‌ها هوش هیجانی آموزش داده شده بود به این نتیجه رسید که هوش هیجانی-اجتماعی قابل یادگیری و ارتقا است. نتایج این پژوهش نیز همسو با یافته‌های راشتون، مورگان و ریچارد<sup>۲</sup>، (۲۰۰۷)؛ تامپسون (۲۰۰۶<sup>a,b</sup>)؛ پیرمن (۲۰۰۲ و ۲۰۰۶) به نقل از تامپسون، (۲۰۰۶<sup>b</sup>)؛ مدوکس (۲۰۰۴) و تورینگتون (۲۰۰۱) به این نتیجه رسید که هنگام تنظیم برنامه‌هایی با هدف تقویت فرایندهای متفاوت هوش هیجانی-اجتماعی، باید در نظر داشت که ترجیح‌های روان‌شناختی متفاوتی در پس هر یک از آن‌ها وجود دارد.

علاوه بر این، شایان ذکر است که ترکیب ترجیح‌های روان‌شناختی که هوش درون فردی را تبیین می‌کردند مشابه ترکیب ترجیح‌های روان‌شناختی بودند که سازگاری پذیری را تبیین می‌نمودند. با استناد به پژوهش‌هایی که رابطه هوش هیجانی-اجتماعی و تیپ‌های روان‌شناختی را مورد مطالعه قرار داده‌اند که به آن‌ها اشاره شد، به نظر می‌رسد در یک تبیین کلی می‌توان نتیجه گرفت، توانایی سازگاری پذیری فرد که روابط بین فردی او را شکل می‌دهد، تحت تأثیر فرایندهای درون فردی او قرار دارد. به این ترتیب هنگام برنامه‌ریزی آموزش‌هایی به منظور ارتقای روابط بین فردی در سازمان‌ها، باید در نظر داشت که مسایل درون فردی کارکنان بازتاب مستقیمی در برداشت‌های بین فردی آن‌ها دارد. بنابراین یک برنامه مناسب علاوه بر آموزش مهارت‌های بین فردی، شامل مهارت‌های درون فردی نیز برای افزایش خودآگاهی می‌شود. از طرف دیگر مقایسه ضریب تبیین الگوی ترجیح‌های روان‌شناختی که فرایندهای درون فردی و بین فردی هوش هیجانی-اجتماعی را تبیین می‌کردند، نشان داد که ترجیح‌های روان‌شناختی توانایی بیشتری در تبیین فرایندهای درون فردی دارند. این مساله تا حدودی به این دلیل است که تیپ نمای مایرز-بریگز ابزاری است که ترجیح‌های روان‌شناختی افراد را در توجه، انتخاب، پردازش و تصمیم‌گیری درباره اطلاعات نشان می‌دهد.

یافته دیگر پژوهش این بود که ترکیب ترجیح‌های روان‌شناختی که مدیریت استرس را تبیین می‌کردند مشابه ترکیب ترجیح‌های روان‌شناختی بودند که خلق عمومی را تبیین می-

<sup>۱</sup>. Meta-analysis

<sup>۲</sup>. Rushton, Morgan & Richard

رابطه تیپ‌های روان‌شناختی و هوش هیجانی- اجتماعی ... نمود. بنابراین تشابه ساز و کارهای فرایندهایی که هر دو مورد را تبیین می‌کنند نشان می‌دهد که دو فرایند مدیریت استرس و خلق عمومی در ارتباط با یکدیگر باشند. با توجه به افزایش روز افزون پژوهش‌ها و مداخلاتی با موضوع هوش هیجانی- اجتماعی، کاربرد یافته‌های این پژوهش هم به لحاظ نظری و هم به لحاظ عملی می‌تواند باعث متناسب‌تر شدن مداخلات روان‌شناختی شغلی از قبیل دوره‌های آموزشی، کارگاه‌ها و ارزیابی‌ها با نیازهای افراد شود. به این ترتیب می‌توان مداخلات را مفیدتر و بهره‌وری آن‌ها را افزایش داد. با این حال محدودیت جامعه آماری و نوع پژوهش محدودیت‌هایی را در زمینه‌ی تعمیم یافته‌ها و تفسیرها مطرح می‌کند که باید در نظر گرفته شود.

برای بررسی دقیق‌تر چگونگی رابطه هوش هیجانی- اجتماعی و تیپ‌های روان‌شناختی پیشنهاد می‌شود نیمرخ هوش هیجانی- اجتماعی هر یک از تیپ‌های روان‌شناختی به تفکیک در گروه نمونه معرف ایرانی بررسی شود. به این ترتیب ضمن به دست آمدن نیمرخ‌های هر یک از تیپ‌های روان‌شناختی که راهنمای مناسبی برای برنامه‌های ارتقای هوش هیجانی- اجتماعی بر حسب تیپ روان‌شناختی هر فرد است، می‌توان با کنترل متغیرهای تعدیل‌کننده یعنی تیپ‌های روان‌شناختی، به شکل دقیق‌تری به بررسی رابطه تعاملی این دو سازه پرداخت.

## منابع فارسی

- بدایع، اصغر. (۱۳۸۳). *رابطه‌سنخ‌های روان‌شناختی درمانگران و گرایش به رویکردهای درمان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد رودهن
- تیرگری، عبدالکحیم. (۱۳۸۳). *رابطه ساختاری هوش هیجانی با سازگاری زناشویی و تدوین و کاربرد برنامه مداخله تقویت هوش هیجانی جهت کاهش ناسازگاری زناشویی*. رساله دکترای روان‌شناسی بالینی. تهران: انستیتو روان پزشکی تهران.
- جعفری قوشچی، بهزاد. (۱۳۸۱). جایگاه آموزش در فرهنگ توانا سازی. تدبیر، ۱۳، ۱۳۱-۱۲۸.
- دفتر آموزش و بهسازی نیروی انسانی (۱۳۸۲/۸/۱۵). صورت جلسه همایش توجیه نظام جدید آموزش کارکنان دولت با کارشناسان معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی و مدیریت آموزش و پژوهش سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان‌ها.
- دهشیری، غلامرضا. (۱۳۸۲). *هنجاریابی پرسشنامه بهر هیجانی بار- ان (EQ-i)* در بین دانشجویان دانشگاه‌های تهران و بررسی ساختار عاملی آن. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌سنجی. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- شمس‌آبادی، روح‌ا... (۱۳۸۳). *هنجاریابی و بررسی ساختار عاملی پرسشنامه هوش هیجانی بار- ان در دانش‌آموزان متوسطه دختر و پسر شهر مشهد*. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی. تهران: انستیتو روان پزشکی تهران.
- عبداللهی، حسن. (۱۳۷۷). *هنجاریابی تیپ‌نمای مایرز- بریگز (MBTI) در مورد معلمان دوره ابتدایی شهرستان مشهد*. پایان نامه کارشناسی ارشد سنجش و اندازه‌گیری. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

- Bar-On, R. (1988). *The Development of a Concept of Psychological Well-Being*. Unpublished doctoral dissertation, Rhodes University, South Africa.
- Bar-On, R. (1997a). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A Test of Emotional Intelligence*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, Inc.
- Bar-On, R. (1997b). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical Manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, Inc.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ-i). In R. Bar-On and J. D. A. Parker (Eds.), *Handbook of Emotional Intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass. Bar-On, R.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
- Briggs-Myers, I. (1998). *Introduction to Type: a Description of the Theory and Application of the Myers- Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: CPP, Inc.
- Briggs, S., Copeland, S., & Haynes, D. (2007). Accountants for the 21st Century, where are you? A five-year study of accounting students' personality preferences. *Critical Perspectives on Accounting*, 18(5), July, 511-537.
- Buboltz, C., Williams, D., Thomas, A., Seemann, E., Super, B., & Woller, K. (2003). Personality and psychological reactance: extending the nomological net. *Personality and Individual Differences*, 34 (7), 1167-1177.
- Choi, K., & Deek, F. (2008). Exploring the underlying aspects of pair programming: The impact of personality. *Information and Software Technology*. 50(11), 1114-1126.
- Dawda, D., & Hart, S.D. (2000). Assessing emotional intelligence: Reliability and validity of the Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i) in university students. *Personality and Individual Differences*, 28, 797-812.
- Dulewicz, S. & Higgs, M. (1999). Can emotional intelligence be measured and developed? *The Leadership and Organizational Journal*, 20(5), 242-252.
- Farnsworth, R., Gilbert, E., & Armstrong, D. (2002). *Exploring the Relationship Between the Myers-Briggs Type Indicator and the Bar-On Emotional Quotient Inventory: Applications for Professional Development Practices*. ASAC, Winnipeg, Manitoba.
- Gordon, H. R. D. (2000). (MBTI) characteristics of being trade and industrial and health occupations education secondary teachers. *Journal of Health Occupation Education*, 14 (1): 9-26.
- Higgs, M. (2001). Is there a Relationship between the Myers-Briggs Type Indicator and Emotional Intelligence? *Journal of Managerial Psychology*, 16, 7/8, 509-534.
- Janowsky, D., Morter, S., & Hong, L. (2002). Relationship of Myers Briggs type indicator personality characteristics to suicidality in affective disorder patients. *Journal of Psychiatric Research*, 36 (1), 33-39.
- Kovar, S., Ott, R., & Fisher, D. (2003). Personality preferences of accounting students: a longitudinal case study. *Journal of Accounting Education*, 21(2), 75-94.
- Krebs Hersh, S., & Kummerow, J.M. (1998). *Introduction to Type in Organizations*.

رابطه تیپ‌های روان شناختی و هوش هیجانی - اجتماعی ...

Palo Alto, CA: CPP, Inc.

- Lawrence, G. (2001). *Emotional Intelligence: Does it Develop Differently in Thinking Types and Feeling Types?* Proceedings of APT-XIV, the Fourteenth Biennial International Conference of the Association of Psychological Type (pp. 273-280). Minneapolis, MN.
- Lesley, W., & Chatham, R. (2006). Testing the accuracy of the IT stereotype: Profiling IT managers' personality and behavioural characteristics. *Information & Management*, 43(6), 697-705
- Maddocks, J. (2004). How emotional intelligence measures can add value to users of type instruments. *British Association for Psychological Type*, Type Face, 15(1), 14-15.
- Newsome, S., Day, A.L., & Catano, V.M. (2000). Assessing the predictive validity of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29, 1005-1016.
- Pearman, R. (2002). *Introduction to Type and Emotional Intelligence*. Palo Alto, CA: CPP, Inc.
- Pittenger, D. (2005). Cautionary Comments Regarding the Myers-Briggs Type Indicator. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 57 (3), 210-221.
- Pretz, J., & Sentman Totz, K. (2007). Measuring individual differences in affective, heuristic, and holistic intuition. *Personality and Individual Differences*, 43(5), 1247-1257.
- Richmond S., Rollins, P., & Brown, J. (2004). Emotional Intelligence and TJ Leaders: Openings for Growth. *Management and Organizational Development Symposium, Fifteenth Biennial International Conference of the Association of Psychological Type*, Toronto, ON.
- Rothmann, S., Scholtz, P. E., Sipsma, J. F., & Sipsma, L. (2002). *Personality Preferences and Emotional Intelligence: Implications for Small and Medium- Sized Enterprises*. Program in Industrial Psychology, PU for CHE, P/bag X6001, Potchefstroom, 2522, South Africa.
- Rushton, S., Morgan, J., & Richard, M. (2007). Teacher's Myers-Briggs personality profiles: Identifying effective teacher personality traits. *Teaching and Teacher Education*. 23(4), 432-441.
- Saggino, A., Cooper, C., & Kline, P. (2001). A confirmatory factor analysis of the Myers-Briggs Type Indicator. *Personality and Individual Differences*, 30(1), 3-9.
- Sitarenios, G. (2004). *Relationship between the EQ-i, MBTI and FIRO-B in a Corporate Sample*. MHS Technical Report 019. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Stevens, J. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Thompson, H. (2006 a). Exploring the interface of the type and emotional intelligence landscapes. *Bulletin of Psychological Type*, 29 (3), 14- 19.
- Thompson, H. (2006 b). *The Relationship among the Bar- On EQ-i® Scales and the Myers-Briggs Type Indicator Form Q Preferences and Facets*. High Performing Systems, Inc., Technical Report 16-06.
- Torrington, A. (2001). *Relationship between the Bar- On Emotional Quotient Inventory and the Myers-Briggs Type Indicator*. Multi-Health Systems, Inc., Technical Report #0018. Toronto, Canada.