

# مربای بهار نارنج ساری یا بابل، مساله این

## نیست!

در ساری موقع پذیرایی کلاس MBTI بحثی در گرفت بین ساروی ها و بابلی های کلاس درباره اینکه کدام یک مربای بهار نارنج درست و حسابی تری دارند ، کل کل عجیبی بود و ما هم هیرون این وسط مونده بودیم ! بنا بود قضاوت نیز به ما سپرده شود که از هیچ یک از دو طرف متخاصم هیچ نمونه ای به ما جهت داوری داده نشد! تا اینکه عصر همان روز در پایان سخنرانی لغزشهای عاطفی یک مونا خانوم ( از خوانندگان با مرام سایت) اومد بالا همراه خواهرشون و یک بسته داد بهم و طوری گفت "برای همسر خانوم" که ما تا خود خونه جرات نکردیم بازش کنیم !



وقتی با این نوشته روی شیشه نمک سبز دلار و یک شیشه مربای بهار نارنج مواجه شدم بی اختیار بغض کردم از اینهمه مرام این زنان پر افتخار مازندرانی که توضیف معرفتشون به قلم نمی آید

اگر نباشد معرفت خالص این مرباها ( مونا- ساری) و عسلها ( محسن شفیع) و چای به ( مهسا اصفهان) و نوقا ( تبریز بچه های بنیاد سلامت فکر) نون چایی ( زهرا- قزوین) و خوش عطری ترشی بابای فائزه ( بابل) و فلافل ( بچه های اهواز) و عرق بیدمشک نسترن ( بچه های دانشگاه شیراز) خیلی از خالص ترین لطفهای این مردم که اینجا نرسیدم بنویسم، تلخی نامردیهای بعضی ها چطور از ذائقه آدم پاک شود؟

=====

مجموعه [بنیاد فردای بهتر](#) در مازندران نمونه یک کار مردمی با کلاس بخش خصوصی در استان است قطعاً. خوشحالم فکر مهندسی خوش فکر به اسم احسان قاسمی موجب میشود حمایت چنین مردان و زنانی فرهیخته جذب یک کار تشکیلاتی غیر دولتی به اسم بنیاد فردای بهتر شده است

ادب بالای شخصی، حرفه ای گری سازمانی ، شعار و رنگ سازمانی، صمیمیت و همدلی این تیم ( همه شون تو این عکس نیستن زیرا بعضی هاشون از شهرهای اطراف ساری می آمدند و باید زودتر میرفتند) موجب میشد خیالت راحت باشد که کارها درست انجام میشه و خودت را در گروهی احساس کنی که وقتی ازشون جدا میشی دلت براشون تنگ میشه



من معمولاً سر کارگاه MBTI بچه های 16 تیپ را طبق تقسیم دیوید کیرسی به چهار گروه تقسیم میکنم

و ویژگیهای هر کدام را برآشون میگم و باهاشون عکس یادگاری میگیرم. این گرون ایده آلیستها یا به تعبیر کلاسیم ، نفتی (NF) های کلاس ساری دوره 24 بودند

✘ قطعاً کارگاه ساری یکی از پربازده ترین دوره های MBTI من در 8 سال گذشته بود. همکاری همه بچه ها در بالاکشیدن بچه های ضعیفتر کلاس و یکدستی علمی، هوش بالای بچه های مازندران در تحلیل مسائل پیچیده شخصیت شناسی از نکات بارز دوره 24 بود.

# افزایش بازده در کار تیمی با استفاده از ابزار MBTI

## How to use MBTI for team development

نوشته زیر توسط مجتبی کریمی، عضو دپارتمان mbti خانه توانگری از وبلاگ cpp به فارسی برگردانده شده است

داشتن افرادی که ترجیحات شخصیتی MBTI خود را بدانند اولین قدمی اساسی در مدیریت روابط گروهی و دست و پنجه نرم کردن با بحران ها می باشد. زمانیکه اعضای گروه دانش کافی در مورد ترجیحات شخصی خود و رفتارهای مربوط به آنها را داشته باشند بهتر می توانند تفاوت های شخصیتی بین افراد را درک کرده و با آن کنار بیایند. از دیدگاه یک کارفرما، ابزار MBTI چارچوب بسیار خوبی را ارائه می کند که با استفاده از آن افراد می توانند آگاهی لازم را در مورد خود، دیگران و سازمانشان به دست آورند.

### ترجیحات شخصیتی در یک گروه

در ابتدا بیاییم نگاهی به نقش ترجیحات شخصیتی در یک گروه و اینکه چه رفتارهایی می توانند موجب بروز مشکل شوند بیاندازیم. ایده هایی که در این گروه به کار گرفته می شوند می توانند به طور مشابه در مورد روابط موجود بین دو فرد، همکار یا شریک نیز مورد استفاده قرار گیرند. برای مثال، ما یک محیط کاری چهار نفره با چهار تیپ شخصیتی متفاوت را مورد بررسی قرار می دهیم. افراد این گروه دارای تیپ های INFJ □ ESTJ □ ENFJ و INTJ هستند.



بررسی ترجیحات درونگرایی و برونگرایی گروه

برای شروع بیابید در مورد ترجیحاتی صحبت کنیم که نحوه انرژی گرفتن ما از دنیای اطرافمان را توصیف می کنند. نیمی از اعضای این تیم دارای ترجیح برونگرایی (Extraversion) (توجه به دنیای بیرون) و نیمی دیگر نیز دارای ترجیح درونگرایی (Introversion) (توجه به دنیای درون) هستند.

در محیط کاری، دو گروه نیازهای بسیار متفاوتی دارند که شاید بدون کمک و راهنمایی، گروه دیگر آنها را ندیده و یا درک نکند. برای عملکرد صحیح تیم، مطرح کردن این نیازها ضروری می باشد. برای مثال عضوی از این گروه که دارای ترجیح برونگرایی است شاید بخواهد که این نیازها را به کسی که دارای ترجیح درونگرایی است مطرح کند و بگوید: "لطفا بفهم، من از صحبت کردن با دیگران انرژی می گیرم. حتی اگر ربطی به کار نداشته باشد، می تواند باعث شود که بهره وری کارم بالا برود" یا "وقتی که دارم با تو صحبت می کنم و تو زل زل به من نگاه می کنی، فقط بذار بفهمم که داری به من گوش می دی." از سوی دیگر فردی از گروه که دارای ترجیح درونگرایی است شاید بخواهد نیازش را اینگونه توصیف کند: "وقتی درب اتاقم بسته است نمی خواهم هیچ کس مزاحم شود مگر در موارد به شدت اضطراری." یا "در جلسات انقدر مرا زیر منگنه قرار ندهید؛ فقط به من زمان دهید تا پاسخ هایم را دسته بندی کنم." اگر نیازهای هر یک از ترجیحات درک نشده و یا نادیده گرفته شود، در داخل گروه احتمال بروز تضاد و رنجش خاطر افزایش می یابد و باعث می شود که افراد به جای انرژی، استرس بیشتری را به محل کار خود وارد کنند.



### بررسی ترجیحات حسی و شهودی در گروه

حال بیابید در مورد ترجیحات جمع آوری اطلاعات صحبت کنیم که شامل دو ترجیح است: حسی Sensing و شهودی iNtuition. برای مثال در تیم ما، تنها یک نفر دارای ترجیح حسی است و بقیه شهودی هستند. افرادی که حسی هستند تمایل دارند تا اطلاعات را به شیوه ای پشت سر هم و در قالب اعداد، ارقام و با جزئیات ارائه دهند در حالیکه افراد شهودی به اطلاعاتی علاقه دارند که به احتمالاتی که امکان بوجود آمدنشان است اشاره داشته و در قالب یک تصویر بزرگ ارائه گردند.

کار با چنین هم تیمی هایی که دارای ترجیحات مختلف هستند می تواند دارای فرصت های زیادی باشد به این شرط که بتوانید به سهیم بودن و شرکت داشتن شخص دیگر ارزش و احترام قائل باشید. اگر نیازهای هر یک از ترجیحات درک نشده و یا نادیده گرفته شود، در داخل گروه احتمال بروز تضاد و رنجش خاطر افزایش می یابد. برای مثال اگر به افرادی که دارای ترجیح حسی هستند، اطلاعات به شیوه ای حقیقی، منطقی و به اندازه کافی جزئی ارائه نشود امکان رنجش خاطر آنها وجود خواهد داشت در حالیکه افراد شهودی گروه با اطلاعات ریز و جزئی و یا بیش از حد خاص دچار سردرگمی و حتی عصبانیت می شوند. در مثال ما که اکثر افراد آن را شهودی ها در بر می گیرند، این احتمال وجود دارد که آن شخصی که دارای ترجیح حسی است به راحتی از گروه طرد شود، اگر بقیه اعضای تیم به شیوه متفاوت (و البته ضروری) جمع آوری اطلاعات وی ارزش قائل نشوند.



## بررسی ترجیحات تفکری و احساسی در گروه

روشی که ما اقدام به تصمیم گیری می کنیم - تفکری Thinking (بر اساس تحلیل های منطقی) و احساسی Feeling (بر اساس حس دلسوزی) - نیز نقش مهمی را در روابط موجود در تیم ایفا می کند. در تیم فرضی ما نیمی از افراد تفکری و نیمی دیگر احساسی هستند. آیا سازگاری و هارمونی در بین تیم وجود دارد؟ آیا هر شخص به عنوان یک فرد به درستی رفتار می کند؟ اینها سؤالاتی هستند که برای یک فرد احساسی دارای اهمیت است. کسانی که تفکری هستند بیشتر بر روی کارها تمرکز می کنند و تمایل دارند تا بر این اساس تصمیم بگیرند که همه افراد به یک شکل رفتار می کنند (هیچ کس بر اساس شرایط رفتار متفاوتی ندارد). مشکلات از زمانی شروع می شوند که نوبت به تصمیم گیری برسد. با ترجیحات تفکری و احساسی، اطلاعاتی که برای تصمیم گیری استفاده می شوند بین ترجیحات تفاوت دارند.

## بررسی ترجیحات قضاوت کننده و ملاحظه گری در گروه

آخرین ترجیح که البته دارای اهمیت کمی نیز نیست، ترجیحی است که سبک زندگی ما با دنیای بیرونمان را مشخص می کند و عبارت است از: قضاوت کننده (منظم) Judging (زندگی به شیوه ای منظم و برنامه ریزی شده) و ملاحظه گری (نامنظم) Perceiving (زندگی به شیوه ای منعطف و خودبخودی). در مثال ما، همه افراد دارای ترجیح قضاوت کننده هستند. کسانی که دارای ترجیح J هستند به بسته بودن، برنامه ریزی کارهای روزانه، داشتن هدف و چک لیست و غیره علاقه زیادی نشان می دهند درحالیکه افراد ملاحظه گر به دنبال انعطاف پذیری در کار بوده و علاقه زیادی به باز بودن داشته و از تغییراتی که درست در لحظه آخر اتفاق می افتد استقبال می کنند، اما همیشه هم به این شیوه عمل نمی کنند.

اگر ترجیحی در داخل تیم و یا در یک رابطه وجود ندارد (برای مثال در تیم ما ترجیح ملاحظه گری یا P وجود ندارد)، اغلب یکی از اعضای تیم تیپ خود را نسبت به شرایط انعطاف داده و نقش ترجیحی که وجود ندارد را بر عهده می گیرد تا به بهره وری گروه کمک کند. در مثال ما، یکی از افراد می تواند تیپ خود را کمی تغییر داده و ترجیح ملاحظه گری را بالا بیاورد تا بتواند به روند شدید بسته بودن گروه پایان دهد. او این کار را می تواند بوسیله بازی کردن نقش وکیل مدافع شیطان!!! انجام دهد و یا پیشنهاد دهد که گروه تا آخر هفته بعد بر روی یک تصمیم فکر کنند. و یا حتی آن فرد می تواند روند کسالت بار و خسته کننده موجود را از طریق نشان دادن انعطاف پذیری در تغییر سریع ساختارهای موجود نشان دهد حتی اگرچه میل باطنی اش این باشد که بر اساس برنامه کار کند. این کار باعث می شود که آن دسته از افرادی که دائما در حال تغییر ترجیح اصلیشان هستند تا از نیازهای تیم حمایت کنند دچار استرس زیادی شوند و این استرس نهایتا منجر به تناقضات و تضادهایی در گروه می شود. از سوی دیگر، اگر هیچ کس نقش متعادل کننده را در تیم بازی نکند، تیم پس از مدت کوتاهی دچار رخوت و بسته بودن شدیدی می شود و یا زمانیکه فرصت های طلایی بوجود می آید تیم علاقه ای به تغییر برنامه/اهداف/رویه ها نشان نمی دهند.

شناسایی تیپ اصلی MBTI خودتان و پس از آن شناختن تیپ تیمتان یکی از اولین قدم ها در ایجاد گروه های مؤثر و کارآمد بوده و درک اینکه تضادها چگونه می توانند در روابط موجود در گروه ها

بوجود بیایند مساله مهمی می باشد که باید به آن توجه خاصی کرد.

مترجم: مهندس مجتبی کریمی

منبع: CPP Blog

تاریخ بازگردانی به فارسی: 15/12/92

دوره جدید mbti-25 فروردین 93 در خانه توانگری طوبی برگزار خواهد شد

=====

مقالات مرتبط :

1. [دانش نصفه نیمه MBTI □ می تواند چیز خطرناکی باشد \(مقاله جدید OPP\)](#)

## 2. [تفاوت ادراک برونگراها و درونگراها - ۱- \(مقاله MBTI\)](#)

البته، این نباید با این مسئله اشتباه شود که انسانها نمی توانند تغییر کنند و یا این که به واسطه تایپ شخصیتی و همان حروف، برای آنها محدودیتی ایجاد شود. شما «مسلمان» می توانید بر نقاط ضعف تایپ خودتان فائق آید و می توانید به نقاط قوت تایپ های دیگر هم دسترسی داشته باشید

3. [افراد با تایپهای مختلف MBTI در شبکه های اجتماعی چه رفتاری دارند ؟ \( اینفوگرافی جدید \)](#)  
(نزدیک به دو سوم افرادی که در اینترننت فعالیت دارند ، در شبکه های اجتماعی عضو شده اند. ۶۵٪ کسانی که تیپ mbti خود را میدانند در فیس بوک عضو میباشند به نظر میرسد برونگراها و درونگراها با اعدای شبیه هم در فیس بوک حضور دارند در مجموع برونگراها در فیس بوک بیشتر میچرخند ترجیحات EF از IT وقت بیشتری را از سر کار برای فیس بوک صرف میکنند ترجیحات ENT در لینکدین بیشتر میچرخند ترجیحات N حضور بیشتری در توئیتر دارند

4. [MBTI چیست و آیا بدردی میخورد ؟](#)

5. [نقش MBTI در انتخاب شغل جدیدشغل مناسب تیپ برون گرا \(E\) : انتخابات کاری در طول زندگی آسانتر نمی شوند؛ بلکه چالش برانگیز تر می شوند و حتی گاهی اوقات نیازمند آن هستند که شما منطقه امن خود را رها کرده و یک سری تغییرات اساسی را بپذیرید. تیپ شخصیتی شما می تواند دیدگاهی را به شما ارائه دهد که بتوانید انتخاب های درست تری را انجام داده و با دیگران، محیط کاری، وظایف و نقش هایتان تعامل بهتری داشته باشید تا بهترین تناسب با ترجیحاتتان را پیدا کنید.](#)

6. [روابط فردی و انواع تیپ های MBTI](#) داوری کننده (J) یا ملاحظه گر (P) : چگونه دنیای

بیرونمان را سازماندهی می کنیم P : اگر ترجیحتان ملاحظه گری است در روابط عاطفی، افرادی که دارای ترجیح P یا ملاحظه گری هستند شاید بخواهند

7. [این ۱۶ اشتباه را هرگز با افراد درونگرا INTROVERT مرتکب نشوید \(بسیار خواندنی\)](#) او خیلی ساکت است! آیا این واقعا دیدگاه شما است؟ از نگاه فردی که بسیار آرام و ساکت است، بیشتر افراد پرسروصدا هستند. در بسیاری از فرهنگ ها برای آرام و ساکت بودن ارزش و پاداشی را اختصاص می دهند و صدای بلند، فرد زودجوش و رفتارهایی که ظاهری باشند را نمی پسندند. آنچه که باعث می شود شما فکر کنید که شخصی بسیار ساکت است، شاید به این دلیل باشد که شما به سادگی افراد آرامی که در اطراف شما هستند را تحت الشعاع قرار می دهید

8. [اخذ مدرک PROFESSIONAL PRACTITIONER در MBTI STEP I&II توسط دکتر شیری از مرکز جهانی CPP](#) با مسرت اعلام میکنیم در راستای ارتقای عالی استانداردهای آموزشی خانه توانگری طوبی ، دکتر علیرضا شیری در تاریخ ۳۱ اکتبر ۲۰۱۳ موفق به اخذ موفقیت آمیز مدرک بین المللی مربی حرفه ای MBTI- STEP I&II از موسسه امریکایی CPP ارگان جهانی و رسمی MBTI پس از کارگاه ۴ روزه و پاس کردن آزمونهای مربوطه گشت.

---

## تفاوت ادراک برونگراها و درونگراها - ۱ - ) مقاله MBTI)



چهار راه متفاوت وجود دارد که به وسیله آنها می توان روند فکر کردن را توضیح داد. یکی از آن ها این است که همه ما این کار را به صورت طبیعی انجام می دهیم بدون این که حتی راجع به روند آن فکر کنیم. شما ممکن است به صورت آگاهانه انتخاب کنید که چه چیزی را می خواهید بفهمید اما شما نمی توانید آگاهانه انتخاب کنید و تصمیم بگیرید که «چطور» بفهمید.

این همیشه جالب است وقتی کسی می گوید: «من در کارکرد تصمیم گیری بین T و F هستم» و یا این که می گویند « من قدیمتر ها رفتاری برونگرایانه داشته ام اما اکنون رفتارم درونگرایانه شده است.». این نوع نگاه کاملا قابل درک است. خصوصا زمانی که میبینیم تعاریف کارکرد ها بر تایپ های شخصیتی تا چه میزان زیادی ساده سازی شده اند. اما زمانی که شما ببینید این حروف چگونه ترجیح تصمیم گیری شما را تعریف کرده و شاید اصلا بتوانند توضیح دهند شما چگونه فکر می کنید؛ چگونه

افکارتان بر اعمالتان تاثیر می گذارد اما آنها را تعریف نمی کند، شما می توانید مطمئن باشید که این ترجیحات، چیزی نیست که با مرور زمان و گذر سن و سال تغییری کند.

البته، این نباید با این مسئله اشتباه شود که انسانها نمی توانند تغییر کنند و یا این که به واسطه تایپ شخصیتی و همان حروف، برای آنها محدودیتی ایجاد شود. شما «مسلم» می توانید بر نقاط ضعف تایپ خودتان فائق آید و می توانید به نقاط قوت تایپ های دیگر هم دسترسی داشته باشید. «اما» قبل از تمام این صحبت ها، باید بدانیم کاکرد ها و ترجیحات خودمان چگونه و با چه اولیوی است. این تقریبا غیر ممکن است که شما بتوانید نقاط قوت تایپ های دیگر را پرورش دهید بدون این که اول توانایی های بالقوه خود را شناسایی و رشد دهید. در کل، اگر شما در «وهله اول» با کیستی خودتان راحت و توع پروسه طبیعی و درونی تان راحت نیستید، این بسیار آسان است که شما درگیر نقاط ضعف دیگر تایپ هایی باشید که تلاش می کنید تنها از نقاط قوت آنها بهره ور شوید.

یک درس: تیپ شخصیتی شما عوض نمی شود. شما می توانید این که با این تیپ شخصیتی چه می کنید را تغییر دهید. از این که خودتان هستید خوشحال باشید و «سپس» می توانید کاکرد ها و رفتارهایی که در دیگران میبینید را به چیزی که دارید اضافه کنید.



درونگراها، چه ترجیح J داشته باشند و چه ترجیح P، این فرایند را درون ذهنشان شروع می کنند. برای IJ ها، پروسه با بررسی قواعد و مقررات شروع می شود که در دسته اطلاعاتی قرار می گیرد حالت جهان شمول داشته و کاربرد عمومی دارد. برای IP ها، پروسه با بررسی اطلاعات و داده های جمع آوری شده شروع می شود که از نوع اطلاعاتی هستند که مورد به مورد به صورت اختصاصی قابل دسترسی است.

بهترین تشبیهی که برای فرایند فهمیدن درونگراها می توان داشت، تشبیه به صحنه ای است که هنگام رانندگی کردن می بینیم. انگاری که آنها در این فرایند، در میان اطلاعاتی که در مرکز اطلاعاتی شان وجود دارد به طور دائم و به آهستگی می رانند.

با تشبیهی که گفته شد، داشبوردها IJ ها شبکه منظم و همگنی را از اطلاعات پوشش می دهند و آنها به طور دائم، در حال یافتن تار و پود و ریشه هر کدام از این اطلاعات هستند، تار و پودی که مانند یک خط دستور کامپیوتری، باعث و بانی تمام اتفاقاتی است که اطراف آنها رخ می دهد.

داشبوردها IP ها، مانند یک میکروسکوپ قدرتمند است که به واسطه آن می توانند روی جزئی ترین داده ها بزرگنمایی کرده و آن را بفهمند. جزئیات ریزی که دیگر تایپ ها شاید به سادگی از کنار آن بگذرند؛ آنها با استفاده از آن اطلاعات، می توانند نتایج پیچیده ای بگیرند.

به خاطر تمایلی که روند فهمیدن آنها به قوانین و قواعد کلی و جهانشمول دارد، IJ ها بیشتر به جهتی که دنیای پیرامون آنها به آن جهت می رود توجه می کنند و برای رسیدن به هدفی در آن جهت، برنامه ریزی می کنند. (که در مرحله دوم آنها-تصمیم گیری- خود را نشان می دهد). جهت دنیای اطراف می تواند

خوب یا بد باشد، و این بستگی به این دارد که IJ مورد نظر، از رفتاری آگاهانه و سالم سود می برد یا دچار سوء رفتار است.

روند فهمیدن IP ها، متمایل به کار با جزئیات و داده های خاص است، به همین خاطر، آنها بیشتر به ادراک و جستجو در موقعیت های خاص علاقه نشان می دهند. چه به این معنی که استفاده تمام و کمال از یک موقعیت مد نظر باشد مانند یک ITP یا این که لذت بردن تمام و کمال از یک لحظه باشد مانند یک IFP. این جستجو در جزئیات، می تواند به نیت های خوب با بدی باشد که بستگی به سلامت روانی یا عدم آن در IP مورد نظر دارد.



برونگراها، چه از ترجیح J باشند و چه از ترجیح P، فرایند خود را اصطلاحاً با چشمانی کاملاً باز شروع کرده و شروع به دریافت اطلاعات از دنیای اطرافشان می کنند. برای EJ ها، فرایند اینگونه شروع می شود که چه عمل هایی موجب کدام عواقب و نتایج می شود در نتیجه، روند تبدیل هر انتخاب به هر نتیجه را مشاهده می کنند. در طرف دیگر، برای EP ها، فرایند با مشاهده هر شخص، با هدف فهمیدن انگیزه آنها، شروع می شود. این شروع منجر به این می شود که آنها از عکس العمل های افراد، شخصیتشان را برای خود ترسیم می کنند.

اصلی ترین تشبیهی که فرایند فهمیدن یک برونگرا را می توان به آن کرد، ماهواره است. آنها مانند ماهواره امواج و سیگنال می فرستند و به عکس العمل های مختلف هر سیگنال و برگشت آنها، دقت می کنند.

گیرنده/فرستنده های ماهواره های EJ ها معمولاً مستقیم است. تمرکز آن بر روی روند روبرو است و خیلی گویا و پر سر صدا، مشغول برداشت عوارض روبرویشان هستند. EJ ها به واسطه تصمیم گیری نقش فرستندگی را در مثال ماهواره ایفا می کنند و اصولاً همه چیز در نظر یک EJ، شامل فرایند تصمیم گیری می شود. چه این چیز، یک نظر دادن ساده برای کسی باشد چه پی ریزی پایه های یک اتفاق مهم باشد. آنها می توانند روند ها را با تصمیمات جدیدی که می گیرند تغییر دهند و این کار را بر اساس استفاده از همان نتایجی که از فرستنده/گیرنده هایشان نسبت با اتفاقات اطراف می افتد می کنند اما باید این رو هم در نظر داشت که تمامی منظم ها (J) دارای کارکرد تصمیم گیری قدرتمندی هستند.

گیرنده/فرستنده های EP ها بیشتر حالت شکل پذیر دارد. آنها تلاش می کنند از تمام محیط نقشه برداری کنند و به روندی که روبروی آنها قرار دارد بسنده نمی کنند. هر کاری که یک EP می گوید یا انجام می دهد برایش حکم سیگنال ارسالی/دریافتی دارد. حتی زمانی که او دور نشسته باشد و به تماشای ارتباطات دیگران در اطرافش توجه کند، ارتباط دیگران نیز برایش حکم همین سیگنال ها را دارد. EP ها تمام دقت خود را بکار می گیرند تا دریابند که هر فردی به عنوان یک محیط، به سیگنال های ارسالی آنها چه عکس العملی نشان می دهد و نهایتاً با این اطلاعات ارسالی و دریافتی، یک تصویر کامل از انگیزه ها و کاراکتر طرف مقابل برای خود بدست می آورند و می فهمند در حالت کلی هر کسی به چه کاری می آید. بیشتر از همه EP ها به طور دائم از خودشان بازخور می گیرد تا درباره کاراکتر و



انگیزه های خود نیز مطمئن تر شوند و همچنین با این کار متوجه کارکرد های دیگران نیز می شوند. این ممکن است برای غیر EP ها جنبه ای خود محورانه و خودخواهانه برای EP ها داشته باشد اما در کل، EP ها از دقت کردن در انسانهای اطرافشان لذت می برند و با کمک آنها خودشان را بهتر می فهمند.

به این دلیل که بیشتر بار فرایند فهمیدن آنها، بر روی عمل، تصمیم گیری و عواقب انتخاب ها، تکیه دارد، EJ ها در حوزه گروه هایی که تخت نظر و حمایت خود دارند، بیشتر به جهت توجه می کنند و برای رسیدن آن گروه به هدف مورد نظر برنامه ریزی می کنند. این گروه ها می توانند شامل خانواده آنها، دوستان و افرادی شوند که با آنها اعتقاد یکسان دارند.

مجددا باید تاکید کنیم که هدفی که آنها علاقه دارند گروه های مد نظرشان را به آن هدایت کنند می تواند مثبت یا منفی باشد، و این باز هم بسته به سلامت روانی EJ مد نظر دارد.

در مقابل، به دلیلی اینکه مشاهده انگیزه و این که در مغز هرکسی چه می گذرد، اصلی ترین پیشراننده فرایند فهمیدن EP ها است، آنها بیشتر به جستجو و پویش در کارکرد های افراد مشغول هستند. و البته نوع این پویش در افراد، می تواند خوب یا بد باشد که باز هم بستگی به سلامت روانی EP مورد نظر دارد.

مقاله فوق به ترجمه مهندس فواد فرشچی از وبلاگ رسمی CPP تقدیم گردید

---

مطالب مشابه

## ▪ [ثبت نام دوره ۲۳ شخصیت شناسی به شیوه MBTI با استانداردهای بین المللی موسسه CPP](#)

### 1. [افراد با تایپهای مختلف MBTI در شبکه های اجتماعی چه رفتاری دارند ؟ \( اینفوگرافی جدید \)](#)

نزدیک به دو سوم افرادی که در اینترنت فعالیت دارند ، در شبکه های اجتماعی عضو شده اند. 65% کسانی که تیپ mbti خود را میدانند در فیس بوک عضو میباشند به نظر میرسد برونگراها و درونگراها با اعدای شبیه هم در فیس بوک حضور دارند در مجموع برونگراها در فیس بوک بیشتر میچرخند ترجیحات EF از IT وقت بیشتری را از سر کار برای فیس بوک صرف میکنند ترجیحات ENT در لینکدین بیشتر میچرخند ترجیحات N حضور بیشتری در توئیتر دارند

### 2. [سورپرایز برای فارغ التحصیلان ۲۰ دوره گذشته mbti و خبر برای دانشجویان ثبت نامی دوره](#)

۲۲ [شخصیت شناسی به شیوه MBTI](#) دوستان خوب ما در دوره های قبلی mbti □ موسسه CPP در سال 2013 به مناسبت 70 سالگی آزمون ، کارتهای مخصوصی منتشر کرد که به شیوه ای خلاقانه همه اطلاعات هر تیپ را خلاصه کرده است. آقای فرشچی زحمت ترجمه و طراحی مجدد این کارتها را کشیده اند و گرافیکست خوش ذوق ما آقای ارجمندی کار را نهایی کرده اند

3. [نقش MBTI در انتخاب شغل جدید](#) شغل مناسب تیپ برون گرا (E) : انتخابات کاری در طول زندگی آسانتر نمی شوند؛ بلکه چالش برانگیز تر می شوند و حتی گاهی اوقات نیازمند آن هستند که شما منطقه امن خود را رها کرده و یک سری تغییرات اساسی را بپذیرید. تیپ شخصیتی شما می تواند دیدگاهی را به شما ارائه دهد که بتوانید انتخاب های درست تری را انجام داده و با دیگران، محیط کاری، وظایف و نقش هایتان تعامل بهتری داشته باشید تا بهترین تناسب با ترجیحاتتان را پیدا کنید.

4. [روابط فردی و انواع تیپ های MBTI](#) داوری کننده (J) یا ملاحظه گر (P) : چگونه دنیای بیرونی را سازماندهی می کنیم P : اگر ترجیحاتان ملاحظه گری است در روابط عاطفی، افرادی که دارای ترجیح P یا ملاحظه گری هستند شاید بخواهند

5. [این ۱۶ اشتباه را هرگز با افراد درونگرا INTROVERT مرتکب نشوید \(بسیار خواندنی\)](#) او خیلی ساکت است! آیا این واقعا دیدگاه شما است؟ از نگاه فردی که بسیار آرام و ساکت است، بیشتر افراد پرسروصدا هستند. در بسیاری از فرهنگ ها برای آرام و ساکت بودن ارزش و پاداشی را اختصاص می دهند و صدای بلند، فرد زودجوش و رفتارهایی که ظاهری باشند را نمی پسندند. آنچه که باعث می شود شما فکر کنید که شخصی بسیار ساکت است، شاید به این دلیل باشد که شما به سادگی افراد آرامی که در اطراف شما هستند را تحت الشعاع قرار می دهید

6. [اخذ مدرک PROFESSIONAL PRACTITIONER در MBTI STEP I&II توسط دکتر شیری از مرکز جهانی CPP](#) با مسرت اعلام میکنیم در راستای ارتقای عالی استانداردهای آموزشی خانه توانگری طوبی ، دکتر علیرضا شیری در تاریخ 31 اکتبر 2013 موفق به اخذ موفقیت آمیز مدرک بین المللی مربی حرفه ای MBTI- STEP I&II از موسسه امریکایی CPP ارگان جهانی و رسمی MBTI □ پس از کارگاه 4 روزه و پاس کردن آزمونهای مربوطه گشت.

---

## افراد با تایپهای مختلف MBTI در شبکه های

# اجتماعی چه رفتاری دارند ؟ ( اینفوگرافی جدید

(

- نزدیک به دو سوم افرادی که در اینترنت فعالیت دارند ، در شبکه های اجتماعی عضو شده اند.
- 65% کسانی که تیپ mbti خود را میدانند در فیس بوک عضو میباشند
- به نظر میرسد برونگراها و درونگراها با اعدای شبیه هم در فیس بوک حضور دارند
- در مجموع برونگراها در فیس بوک بیشتر میچرخند
- ترجیحات EF از IT وقت بیشتری را از سر کار برای فیس بوک صرف میکنند
- ترجیحات ENT در لینکدین بیشتر میچرخند
- ترجیحات N حضور بیشتری در توئیتر دارند

✖

✖

✖✖

✖ اگر مطلب جالبی یا تجربه جالبی درباره MBTI دارید لطفا برای ما کامنت بگذارید یا به آدرس دپارتمان ما ای میل بزنید:

MBTI@DOCTORSHIRI.COM

=====

- [MBTI چیست و آیا بدردی میخورد ؟](#)
- [روابط فردی و انواع تیپ های MBTI](#)
- [اگر MBTI دوست دارید ، با این صفحه دانش خود را تست کنید](#)
- [ثبت نام دوره ۲۳ شخصیت شناسی به شیوه MBTI با استانداردهای بین المللی موسسه CP](#)
- [سورپرایز برای فارغ التحصیلان ۲۰ دوره گذشته mbti و خبر برای دانشجویان ثبت نامی دوره ۲۲ شخصیت شناسی به شیوه MBTI](#)

---

# قابل توجه علاقه مندان mbti

ما در راستای توسعه مهارتهای شخصیت شناسی کاربردی با ابزار MBTI هر ده روز یک سوال برای دانشجویان خود میفرستیم و مربیان آموزش دیده دپارتمان MBTI □ جوابهای ارسالی را تصحیح میکنند .

▪ پاسخهای خود را به دپارتمان mbti ارسال کنید تا مربیان حرفه ای ما تصحیح کنند  
mbti@doctorshiri.com:

- اگر عضو دوره های MBTI خانه توانگری بوده اید کافیسست در قسمت subject مرقوم کنید :
- 3 و اسم خود + دوره ای که در شرکت کرده اید ( مثلا 22) در متن ای میل مرقوم کنید
- اگر عضو دوره های خانه توانگری نبوده اید ، اسم و شماره تماس خود را مرقوم کنید و در قسمت موضوع بنویسید : آزاد+3

سوال سوم عبارت است از :



---

## سورپرایز برای فارغ التحصیلان ۲۰ دوره گذشته mbti و خبر برای دانشجویان ثبت نامی دوره ۲۲ شخصیت شناسی به شیوه MBTI

ضمن خوش آمد به شما برای حضور در این دوره پر از هیجان به آگاهی میرساند :

- جلسه اول راس ساعت 14 تشکیل میشود بنابراین از ساعت 13:45 خواهش داریم در موسسه حضور داشته باشید تا کلاسور حاوی اسلایدها+ کتاب + کارت کارگاه را دریافت کنید



▪ فایل مطالعات پیش از کلاس Pre-course study برای شما ارسال شده است ، لطفا قبل از دوره این فایل که مکتوب رسمی cpp ( موسسه رسمی توسعه و تحقیق ابزرا mbti ) میباشد را مطالعه بفرمایید . اگر فایل را دریافت نکرده اید لطفا سرعیا به این آدرس خبر دهید :  
IT@DOCTORSHIRI.COM



دوستان خوب ما در دوره های قبلی mbti □ موسسه CPP در سال 2013 به مناسبت 70 سالگی آزمون ، کارتهای مخصوصی منتشر کرد که به شیوه ای خلاقانه همه اطلاعات هر تیپ را خلاصه کرده است. آقای فرشچی زحمت ترجمه و طراحی مجدد این کارتها را کشیده اند و گرافیکست خوش ذوق ما آقای ارجمندی کار را نهایی کرده اند

ما مایلیم کارت تیپ شما را برای همه شما بفرستیم. بنابراین لطفا اطلاعات زیر را برای ما بفرستید

▪ نام و نام خانوادگی + **تیپ شخصیتی تان** که کارت همان تیپ را برایتان بفرستیم + تاریخ یا شماره دوره ای که تشریف داشته اید + ای میل ( برای دریافت کارت )

▪ دوستانی که تیپ خود را می شناسند و دانشجوی ما نبوده اند نیز زحمت بکشند و با ارسال اطلاعات زیر، این کارت زیبا را دریافت کنند

نام و نام خانوادگی + تیپ شخصیتیان چیست ( ESTP ?INFP?... ) + شماره تلفن همراه برای ارسال رایگان اطلاعات جدید MBTI ( شماره شمانزد ما امانت است )

آدرس دپارتمان mbti خانه توانگری : [MBTI@Doctorshiri.com](mailto:MBTI@Doctorshiri.com)

▪ ما تلاش میکنیم به علاقه مندان هم میهن خود خدمات حرفه ای بدهیم، شما هم اگر میتوانید کمکی کنید به ما خبر دهید :

88847594

---

# MBTI چیست و آیا بدردی میخورد ؟



## ثبت نام دوره ۲۲ شخصیت شناسی به شیوه MBTI با استانداردهای بین المللی موسسه CPP

- دکتر شیری دارای مدرک Professional Practitioner از موسسه CPP ایالات متحده ( ارگان رسمی توسعه و اجرای آزمون از سال 1975) میباشد که به او رسماً این قابلیت را میدهد تا در سراسر دنیا اجرا و آموزش MBTI را انجام دهد
- خانه توانگری طوبی طی تقاضای رسمی مکتوب با CPP □ پروسه سه ساله انتشار جهانی فرم MBTI STEP I&11 به زبان فارسی را از نوامبر 2013 آغاز کرده است
- خانه توانگری هر ماه آزمون MBTI STEP I را برگزار و تدریس میکند ؛ کفایت رزرو کنید با پیامک حاوی اسمتان + MBTI به 2188847593

## نقش MBTI در انتخاب شغل جدید

## روابط فردی و انواع تیپ های MBTI

این ۱۶ اشتباه را هرگز با افراد درونگرا INTROVERT مرتکب نشوید (بسیار خواندنی)

با این همه تفاوت امیدی هست □ (MBTI)

## MBTI

## یک تجربه واقعی از یک دانش بدرد بخور

1. در جلسه ای کاری در یک بنیاد بزرگ دولتی ، من باید از طرف گروه از طرح دفاع میکردم و تنها فرصتم از تشخیص فرد مقابل عبارت بود از 7-8 دقیقه صحبت های خود او و هیچ اطلاعات دیگری برایمان فراهم نبود. بقدری مدیری که آمد پیچیده بود که من روی کاغذ مقابلم 4 بار تپپی را که پیدا کرده بودم ؛ خط زدم !

# نقش MBTI در انتخاب شغل جدید

شغل مناسب تیپ برون گرا (E) :

انتخابات کاری در طول زندگی آسانتر نمی شوند؛ بلکه چالش برانگیز تر می شوند و حتی گاهی اوقات نیازمند آن هستند که شما منطقه امن خود را رها کرده و یک سری تغییرات اساسی را بپذیرید. تیپ شخصیتی شما می تواند دیدگاهی را به شما ارائه دهد که بتوانید انتخاب های درست تری را انجام داده و با دیگران، محیط کاری، وظایف و نقش هایتان تعامل بهتری داشته باشید تا بهترین تناسب با ترجیحاتتان را پیدا کنید.

برونگراها معمولاً از تعامل با مردم، حرکت رو به جلو از طریق انجام دادن سریع کارها و بدست آوردن نتایج با کامل کردن کارها لذت خاصی می برند. اگر شما یک برونگرا هستید، چند سوال وجود دارد که بهتر است به طور کامل به آن فکر کرده و یا هنگام مصاحبه برای ورود به شغل یا محیط کار جدید پرسید:

- آیا افراد معمولاً در قالب تیم با یکدیگر کار می کنند؟ این تیم ها از چه طریقی با یکدیگر ارتباط برقرار می کنند؟
- تصمیم ها با چه سرعتی اتخاذ می شوند؟
- پیش از پیاده سازی و اجرای کارها چه مقدار اطلاعات و تجزیه و تحلیل و نیز چند سطح از موافقت مدیران وجود دارد؟
- این تیم ها چه نتایجی را تولید می کنند؟
- این نتایج به چه روشی شناسایی و به دیگران انتقال می یابد؟

کنفوسیوس می گوید: “آن شغلی را که دوست دارید انتخاب کنید و دیگر لازم نیست که در طول زندگیتان حتی یک روز هم کار کنید.” هر چه بیشتر در مورد خودتان بدانید، انتخاب شغلتان نیز آسانتر خواهد شد.

شغل مناسب تیپ درون گرا (I) :

در سرتاسر عمر خود شما تصمیماتی مبنی بر توسعه کاری خود می گیرید و اینکه چگونه وقتتان را سپری کرده و چگونه کار خود را مدیریت کنید. در نهایت، این شما هستید که مسئولیت موفقیت شخصی و رضایت عاید از آن تصمیم را بر عهده دارید. سیستم ارزیابی MBTI به شما می تواند کمک کند تا با انتخاب شغل جدید یا بالابردن رضایتمندی از کار کنونی خود، زندگی خود را تغییر دهید.

اکثر درونگراها از محیط های کاری لذت می برند که کمی فضا و زمان برای اندیشیدن و فکرکردن داشته

باشند، عوامل بیرونی کمتر کار آنها را مختل کنند، زمانی برای کار تنهایی داشته باشند و نیز زمانی در اختیار داشته باشند که پیش از پاسخگویی بر روی ارائه ها، تصمیمات و اطلاعاتی که ارائه می دهند فکر کنند. اگر شما یک درونگرا هستید، چند سوال وجود دارد که بهتر است به طور کامل به آن فکر کرده و یا هنگام مصاحبه برای ورود به شغل یا محیط کار جدید پرسید:

- آیا در محیط کاری شما امکان تمرکز وجود دارد؟
- شیوه چیدمان محیط کاری به چه گونه است؟ (دفتر شخصی یا دفتر پارتیشن شده)
- وقتی بر روی پروژه ای کار می کنید چه میزان استقلال عمل دارید؟
- نوع معمول ارتباطات به چه شکل است؟
- تیم کاری هر از چند گاه تشکیل جلسه می دهند و چه نوع دستورکاری استفاده می شود؟
- تصمیمات گروهی به چه شیوه اتخاذ می شوند؟ (توسط مدیر پروژه و یا به شیوه اجماع)

شناخت صحیح ترجیحات می تواند به شما کمک کند تا مسیر شغلی خود که واقعا از آن لذت میبرید را پیدا کنید و پیش از اینکه دست به خطر تغییر و یا ترک شغل کنونی خود بزنید مشخص می کند که آیا این شغل مناسب روحیات شما هست یا خیر. هر چه بیشتر خود را بشناسید، انتخاب شغل دلخواهتان نیز آسانتر خواهد شد.

شغل مناسب تیپ حسی (S) :

تحقیقات نشان داده اند که کار کردن در سمتی که تطابق زیادی با علایق شخصی هر فرد دارد، وابستگی زیادی به رضایت کاری دارد. زمانیکه شناخت زیادی از توانمندی های منحصر بفرد خود داشته باشید، بهتر می توانید تصمیم بگیرید که چه نوع تغییر کاری می تواند برای شما معنادار باشد.

اکثر تیپ های حسی از انجام کارهای دقیق لذت می برند. آنها از شرکت ها و سمت هایی خوششان می آید که دارای استانداردها و قوانین ثابت و مشخصی باشند. همچنین این دسته از افراد علاقه خاصی در بکاربردن مهارت های و تجارب کنونی خود در کارهایشان دارند. اگر شما یک حسی هستید، چند سوال وجود دارد که بهتر است به طور کامل به آن فکر کرده و یا هنگام مصاحبه برای ورود به شغل یا محیط کار جدید پرسید:

- شغل مورد نظر شما چه مقدار اطلاعات جزئی و دقیق را می طلبد؟
- تاریخچه کار موردنظرتان چیست؟
- آیا سازمان یا سمت دلخواه شما دارای چارچوب مشخصی بوده و یا به تازگی ایجاد شده است؟
- تجربه های شخصی شما که با موقعیت جدیدتان رابطه دارد چیست؟
- چه فرایندهایی در دپارتمان یا سمت جدیدتان در حال اجرا می باشد؟
- چه نوع مهارت و دانشی در اختیار دارید که می توانید در سمت جدیدتان بکار ببرید؟

سیستم ارزیابی MBTI می تواند به شما کمک کند تا موارد بیشتری را در مورد شغلی که از آن لذت می



برید، چگونه ترجیح می دهید تا آنرا انجام دهید و نیز محیط کاری که بیشترین رضایت را از آن داشته باشید، به شما آموزش دهد.

شغل مناسب تیپ شمی (N) :

برای شغل ایده آل خود یک تصویر ذهنی ایجاد کرده و برای رسیدن به آن برنامه ریزی کنید. تجربه های شغل جدید می تواند شامل موارد ذیل باشد: ساختن شبکه ارتباطی، تخصیص وقت و انرژی ویژه مرتبط با کار برای رسیدن به آنچه که می خواهید انجام دهید، مطالعه در مورد سمت جدیدی که به دست می آورید، گرفتن بازخورد از مدرس و کارآموز رسمیتان و یا شرکت در برنامه های آموزشی.

تیپ های شمی یا شهودی معمولاً از محیط های کاری که در آنها امکان ایده پردازی و یا رویکردهای خلاقانه باشد بسیار لذت می برند. آنها برنامه زمانی و کاری قابل انعطافی را ترجیح می دهند که شامل حل مسائل جدید باشد. اگر شما یک شهودی هستید، چند سوال وجود دارد که بهتر است به طور کامل به آن فکر کرده و یا هنگام مصاحبه برای ورود به شغل یا محیط کار جدید پرسید:

- آیا مدیر و یا اعضای پروژه از ایده های جدید استقبال می کنند؟
- چه مقدار روزمرگی و کار روتین مورد انتظار است؟
- تیم از نظر محیط کاری، ساعت و محل کار چه مقدار انعطاف پذیری دارد؟
- برخی از نمونه های رویکردها و راه حل های جدید و خلاقانه که سازمان برای حل مشکلات به کار برده چه چیزهایی می باشند؟
- آیا سازمان و یا تیم دارای یک تصویر ذهنی واضح و قابل تعریف می باشد؟
- فرصت های آموزشی در افق آتی سازمان چیست؟

فرایند شغلی و حرفه ای موفق زمانی شروع می شود که شما یک تصویر ذهنی برای خود بسازید، از تصویر ذهنی خود به سمت برنامه ریزی کاری حرکت کرده و در مورد آن با کسانی که شما را پشتیبانی می کنند به بحث و گفتگو بپردازید.

شغل مناسب تیپ تفکری (T) :

پس از اینکه سالیان متمادی را بر روی کارکردن در شغل کنونی خود صرف کرده اید، بسیار مشکل به نظر می رسد که بخواهید در شغل خود تغییر عمده ای را ایجاد کنید. رفتن به یک حوزه کاری جدید، جابجا کردن خانواده یا شروع دوباره از نقطه صفر تصمیم دشواری است. اطلاع داشتن در مورد تیپ ها می تواند به شما کمک کند تا رفتار اصلی خود، تعاملاتتان با دیگران و محیط کاری، سمت کاری و وظایفی که بیشترین تطابق با ترجیحاتتان را داشته باشد به خوبی شناخته و تصمیم نهایی خود در مورد تغییر شغلتان را به درستی اتخاذ نمایید. اکثر تیپ های تفکری از شغل هایی خوششان می آید که شامل تحلیل هدفمند اطلاعات، ارزیابی بی طرفانه گزینه ها، و تصمیم گیری غیرشخصی و منطقی باشد.

اگر شما یک تفکری هستید، چند سوال وجود دارد که بهتر است به طور کامل به آن فکر کرده و یا هنگام مصاحبه برای ورود به شغل یا محیط کار جدید بپرسید:

- آیا شغل موردنظر مستلزم تحلیل منطقی اطلاعات است؟
- زمان تصمیم گیری های حساس و کلیدی چه معیارهایی استفاده می شود؟
- دیگران در فرایند تصمیم گیری چه میزان دخیل می شوند؟
- چه اطلاعاتی در دسترس بوده و چه سیستم هایی برای مدیریت آنها وجود دارد؟
- آیا برای بررسی و سنجیدن موفقیت، معیارها و مقیاس های واضح وجود دارد؟
- کارآمدی سمت موردنظرتان چگونه مورد ارزیابی قرار می گیرد؟

درخواست برای تشریح واضح شغل مورد دلخواهتان و اهداف کلیدی و ملاقات با کسانی که با آنها کار می کنید پیش از آنکه موقعیت و سمت جدیدی را بپذیرید می تواند به شما کمک کند تا این موضوع را بررسی کنید که محیط کاری و سمت جدید به چه اندازه با علایق شما سازگار خواهد بود.

شغل مناسب تیپ احساسی (F) :

بهترین نصیحت کاری که تا کنون گرفته ام این است: “کاری را پیدا کن که عاشق انجام دادنش هستی، پول خودش بعد از این کار خواهد آمد”. اگر شما اول از همه آن کارها را پیدا کردید اجرا کردن این نصیحت نسبتاً آسان خواهد بود. گاهی اوقات تصور این مساله که از محیط امن کاری کنونی خود پا فراتر نهد و خطر راه انداختن یک کسب و کار جدید، شروع یک شغل جدید یا بازگشت به سر کلاس درس را بپذیرید مشکل به نظر می رسد. وقتی ترجیحاتتان را شناختید تصمیم گیری در مورد شغل جدید در هر مرحله از مسیر شغلی که باشید امری آسان خواهد بود.

اکثر تیپ های احساسی از کارهایی خوششان می آید که به آنها اجازه دهد تا بر روی مسائل و اصول اخلاقی تمرکز کنند. این دسته از افراد اشتیاق خاصی به محیط های موزون و هماهنگ داشته و دوست دارند دیگران را نیز در تصمیم گیری ها شرکت داده و مورد توجه قرار دهند. اگر شما یک احساسی هستید، چند سوال وجود دارد که بهتر است به طور کامل به آن فکر کرده و یا هنگام مصاحبه برای ورود به شغل یا محیط کار جدید بپرسید:

- آیا سازمان دارای مجموعه مشخصی از ارزش هاست که بتوان با آنها کار کرد؟
- محیط کاری تا چه میزان رقابتی است؟
- به افراد موجود در محیط کار تا چه حد می توان نزدیک شد؟
- در آخرین تصمیم مهم و عمده تیم، چه عواملی در نظر گرفته می شوند؟ چه کسانی در این کار شرکت داده می شوند؟
- مدیر و یا اعضای پروژه به تناقضات و اختلافات با چه دیدی می نگرند؟
- چه قوانینی برای هدایت تصمیم گیری و کار گروهی وجود دارد؟

شغل ایده آل آن شغلی است که بیشترین سازگاری را با روحیه شما داشته و با اهداف بلندمدت، مهارت

های منحصر بفرد، تجربه ها، پیش زمینه و موفقیت های شما همخوانی داشته باشد.

شغل مناسب تیپ داوری کننده (J) :

تهیه برنامه شغلی با اهداف کوتاه مدت و بلند مدت قدمی حیاتی برای دستیابی به آرزوهای کاریتان است. افرادی که می توانند در دستیابی شما به اهدافتان کمک کنند شناسایی کرده و علایقتان را با آنها رد و بدل کنید. به محض اینکه برنامه ها و ترجیحاتتان را با دیگران به اشتراک بگذارید، آنها نیز شروع به حمایت شما در مسیر پیشرفت و موفقیتتان خواهند نمود.

معمولا افرادی که دارای ترجیح داوری کننده هستند از کارکردن طبق برنامه با اهداف واضح و مشخص لذت می برند. این نوع افراد زمانی به اوج رضایت و خرسندی می رسند که کار به طور کامل انجام شده باشد. آنها از محیط کاری که دارای قوانین روشن و مسیر رو به جلو باشد بسیار استقبال می کنند.

اگر شما دارای ترجیح داوری کننده هستید، چند سوال وجود دارد که بهتر است به طور کامل به آن فکر کرده و یا هنگام مصاحبه برای ورود به شغل یا محیط کار جدید پرسید:

- اهداف آینده برای سمتی که قصد کار کردن در آن را دارید چیست؟
- آیا سمت مورد نظر دارای توصیف کاری مشخص است یا قرار است توسعه داده شود؟
- آیا هنگامیکه به اهداف دست یافته شد، سمت مورد نظر برای دیگران واضح و آشکار خواهد بود؟
- فرایند دستیابی به اهداف چگونه و هر چند وقت یکبار مورد سنجش و ارزیابی قرار می گیرد؟
- آیا سازمان دارای استراتژی سه تا پنج ساله بوده و یا برنامه ها در همان زمان اجرا تهیه میگردند؟

برنامه ریزی موفق برای شغل دلخواه همچنین نیازمند تطبیق دادن مرتب اهداف با یکدیگر بوده و در کل باید شرایط اقتصادی و گرایش های کسب و کاری بازار را به طور دقیق مورد ملاحظه قرار داد. دانش کاری، محیط عمومی کسب و کار، و تیپ می توانند شما را در یافتن گزینه های مناسب شغلی که بتواند بهترین تناسب را با ترجیحات و اهداف منحصر بفرد شما داشته باشد کمک کنند.

شغل مناسب تیپ ملاحظه گر (P) :

تغییر شغل یا حرفه کاری برای کسانی که با آغوش باز از تجربه کردن استقبال می کنند می تواند بسیار هیجان انگیز و ماجراجویانه باشد.

شما در سرتاسر عمر خود تصمیماتی میگیرید که می تواند بر روی موفقیت کاری و رضایت شخصی که از کارتان بدست می آورید تأثیرگذار باشد. بخش اعظمی از مردم وقت زیادی را صرف کار کردن می کنند، گاهی اوقات خیلی بیشتر از آن زمانی که باید با خانواده و دوستانشان باشند. خیلی مهم است که شما تصمیماتی را برای انتخاب شغل مناسب اتخاذ کنید که بیشترین همخوانی و انطباق را با ترجیحات

شما داشته باشد تا بتواند به حداکثر رضایت برسد.

اکثر کسانی که دارای ترجیح ملاحظه‌گری می‌باشند از محیط‌های کاری که به آنها اجازه تغییر و کسب اطلاعات جدید را بدهد به شدت استقبال می‌کنند. این نوع افراد معمولاً در محیط‌هایی احساس راحتی می‌کنند که بر روی چندین پروژه کار می‌کنند و به رویکردها و راه‌حل‌های جدید برای موقعیت‌ها و مشکلات مشابه اهمیت قائل می‌شوند.

اگر شما دارای ترجیح ملاحظه‌گری هستید، چند سوال وجود دارد که بهتر است به طور کامل به آن فکر کرده و یا هنگام مصاحبه برای ورود به شغل یا محیط کار جدید بپرسید:

- آهنگ و سرعت تغییرات در سازمان چقدر است؟
- تیم کاری چگونه تصمیمات را ارزیابی و با تغییرات منطبق می‌شوند؟
- آیا در کار امکان انجام دادن چند کار وجود دارد؟
- سمت موردنظر مسئولیت چند پروژه و یا نوآوری را دارد؟
- آیا افرادی که با آنها کار می‌کنم قابلیت پذیرش راه‌حل‌های جدید را دارند؟
- رویکردها و راه‌حل‌هایی که سازمان در یک یا دو سال اخیر برای مسائل پیش رو اتخاذ کرده چه چیزهایی بوده است؟

مساله مهمی که باید به آن توجه داشته باشید این است که در طول مصاحبه کاری انعطاف‌پذیری خود را باید حفظ کنید. به دقت گوش کنید و حوزه‌های کاری که بیشترین و کمترین علاقه به آنها را دارید شناسایی کنید. سپس راهی را انتخاب کنید که بیشترین تطابق را با توانایی‌های منحصر‌بفرد شما داشته باشد.

مترجم: مجتبی کریمی

---

## روابط فردی و انواع تیپ‌های MBTI



مقاله زیر از وبلاگ رسمی CPP توسط مهندس مجتبی کریمی ( عضو دپارتمان MBTI خانه توانگری )  
ترجمه گشته است

## روابط فردی و انواع تیپ های MBTI

داوری کننده (J) یا ملاحظه گر (P) : چگونه دنیای بیرونمان را سازماندهی می کنیم

P : اگر ترجیحتان ملاحظه گری است

در روابط عاطفی، افرادی که دارای ترجیح P یا ملاحظه گری هستند شاید بخواهند فرایند تصمیم گیری را به بعد موکول کنند تا بتوانند اطلاعات بیشتری را از محیط اطرافشان جمع آوری کنند. حال تصور کنید کسی به شما بگوید: "تو رو خدا، دست بجنبون و همین الان تصمیمتو بگیر!". مطمئناً آن شخص از گفتن چنین جمله ای به شما ناامید خواهد شد. زیرا این جمله برای شما کاملاً بی معنی و غیر منطقی به نظر میرسد. با این حال پیشنهاد ما به شما این است که سعی کنید فعالیت های روزانه خودتان را با شریک زندگیتان برنامه ریزی کنید تا هر دو بتوانید روابط فردیتان را حفظ کنید. برنامه کاری خود را همراه با همسران برای یک روز کامل بر روی کاغذ مکتوب کنید تا او بفهمد که شما برای این مساله ارزش قائل بوده و تلاش می کنید. نکته بسیار مهم این است که هیچگاه برای دیر کردن در کارهایتان، ترجیح ملاحظه گر بودنتان را به عنوان بهانه مطرح نکنید چون همسران به شدت از این مساله ناراحت خواهد شد.

J : اگر ترجیحتان داوری کننده است.

اول از همه بگوییم که ترجیح داوری کننده به معنای قضاوت کردن نیست؛ بلکه به معنای تصمیم گیری کردن است. افرادی که دارای این ترجیح هستند معمولاً به بسته بودن و خاتمه دادن به کارها علاقه خاصی دارند؛ دوست دارند همه چیز سر جای خودش قرار بگیرد و از بی نظمی بیزارند. در روابط فردی، اگر شما دارای چنین ترجیحی هستید، شاید برایتان پیش آمده باشد که شریک زندگیتان را مجبور کرده باشید تا هر چه زودتر تصمیم بگیرد و به او بگویید که چه کاری باید انجام دهد - نوعی حس ریاست و تحکم. البته، اگر همسران کسی باشد که دوست نداشته باشد در حصارهای زمانی و تصمیم گیری آنی گرفتار شود (به اصطلاح P باشد) مطمئناً این نحوه رفتار شما نتیجه خوشایندی را در بر نخواهد داشت. در عوض از خودتان بپرسید: "آیا واقعا همین الان باید تصمیم گیری کنم؟ یا امکان این وجود دارد که کمی صبر کنم و بعداً تصمیم گیری کنم؟". کمی به عقب برگردید و جدا این موضوع را در نظر بگیرید که واقعا چه اتفاقی می افتاد اگر تصمیمتان دقیقاً همان لحظه انجام نشود.

تفکری (T) یا احساسی (F) : چگونه تصمیم می گیریم

F : اگر ترجیحتان احساسی است

ترجیح احساسی در مورد تصمیم گیری بر پایه این موضوع است که تصمیمات ما بر روی دیگران چه تأثیری می گذارد. در روابط فردی، این بدان معناست که شما باید مرزهای خود را بهتر مشخص کنید. همچنین باید مطمئن باشید که به نیازهای خود نیز اهمیت می دهید تا اینکه همیشه حواستان به نیازهای همسرتان باشد. اگر بتوانید این کار را انجام دهید، دیگر از این موضوع که به اندازه کافی در روابطتان نیازهایتان برطرف نمی شود رنجیده خاطر نمی شوید. این مساله برای آن دسته از افرادی که دارای ترجیح احساسی هستند حائز اهمیت خواهد بود که در مورد آنچه که انجام میدهند و آنچه دوست ندارند کمی رک و مقاوم تر باشند. این دسته از افراد اغلب تمایل دارند زمانیکه از چیزی ناراحت هستند، پیام و اعتراض خود را مخفی کرده و پیوسته در عذاب باشند.

بنابراین، زمانیکه فکر می کنیم دیگر نمی توانیم چیزی را تحمل کنیم، گاهی اوقات با شخصی که مستقیماً با آن چیزی که ما را ناراحت کرده، عکس العمل شدیدی نشان می دهیم. اگر هر هفته یا هر چند روز یکبار زمانی را برای صحبت کردن در مورد مسائل مختلف با همسرتان صرف کنید، خیلی از مسائل به خودی خود حل خواهند شد.... به خصوص در مورد مسائلی که موجب ناراحتی هر دوی شما می شود!

**T :** اگر ترجیحتان تفکری است

ترجیح تفکری در مورد تصمیم گیری منطقی و تحلیلی است. کسانی که دارای این ترجیح هستند اغلب به اشتباه افرادی سرد و بی روح فرض می شوند، اما باید گفت که نیت و ذات آنها به هیچوجه اینگونه نیست. در یک رابطه، گفتن "دوستت دارم" و معنا بخشیدن به آن دارای اهمیت فراوانی است، به خصوص اگر همسرتان دارای ترجیح احساسی باشد. پیش خود بگویید آخرین دفعه ای که این جمله را بکار بردید کی بود و آخرین دفعه ای که واقعا آنرا برای دفعات مکرر تکرار کردید چه زمانی بود. از این موضوع نیز هیچگاه غافل نشوید که شیوه رفتاری "جدی" و "پرسش گر" شما زمانیکه هر از چند گاه آنرا تغییر نداده و احساس را چاشنی آن قرار ندهید، دیگر اثر خود را از دست خواهد داد.

**حسی (S) یا شمی (N) :** چگونه اطلاعات را جمع آوری می کنیم

**N :** اگر ترجیحتان شمی است

کسانی که دارای ترجیح شمی هستند به جای اینکه به اطلاعات جزئی و دقیق اتکا کنند، به شهود و حس ششم خود اعتماد می کنند. به یاد داشته باشید که اگر شما فردی شمی هستید و همسرتان کسی است که به اطلاعات دقیق و جزئی و به صورت مرتب و مرحله به مرحله اهمیت می دهد، صحبت کردن از شهود و حس ششم برای او چیز بی معنایی است. بنابراین وقتی در حال توضیح مساله ای برای همسر حسی خود هستید، از بکاربردن استعاره ها و کنایه ها جدا خودداری کنید و حتماً این موضوع را به خاطر داشته باشید که هنگام تعریف کردن یک داستان و یا موضوع حتماً از اول شروع کنید. کسانی که ترجیح شمی دارند دوست دارند از هر جایی که دوست دارند شروع به تعریف چیزی بکنند و اگر شما نیز این کار را بکنید حتماً در رابطه خود با همسر حسی تان دچار مشکل خواهید شد، زیرا او دوست دارد از ابتدا داستان را بشنود.

## S : اگر ترجیحتان حسی است

افرادی که دارای ترجیح حسی هستند به اطلاعاتی که به صورت مرحله به مرحله و پشت سر هم ارائه شود اعتماد خاصی دارند. اگر همسرتان دارای ترجیح شمی است بگذارید با روش خودش اطلاعات را به شما منتقل کند. این امر نیازمند سطح مورد قبولی از اعتماد است و البته انجام دادنش برای افراد حسی کمی مشکل به نظر می رسد. هرگز از سؤالاتی مثل "این همه چیزی بود که تو سرت داشتی؟" یا "چیزی که گفتم اصلاً حقیقت ندارد" استفاده نکنید. فقط به حرف های همسرتان گوش کنید و بگذارید فرایند شهود اتفاق بیافتد. بعضی وقتها این کار به خوبی جواب خواهد داد. نکته بسیار مهم این است که استفاده از جزئیات فراوان و پرسیدن سوالات به خصوص در هنگام صحبت کردن برای همسر شمی تان می تواند بسیار آزاردهنده باشد.

## برون گرایی (E) یا درون گرایی (I) : انرژی خود را از کجا کسب می کنیم

### I : اگر ترجیحتان درون گرایی است

کسانی که دارای ترجیح درون گرایی هستند زمانیکه با همسر برون گرای خویش به میهمانی های شلوغ و گردهمایی های اجتماعی می روند، ممکن است احساس ناراحتی کنند. سعی کنید با همسرتان توافق کنید که در ماه فقط به تعداد مشخصی از این دسته از میهمانی ها بروید. اگر نگران این موضوع هستید که هیچ موضوعی برای صحبت کردن در مهمانی ندارید، سعی کنید قبل از رفتن به این نوع مراسم، روزنامه و یا چند سایت خبری مطالعه کنید تا از وقایع روز با خبر شوید و هنگام صحبت با غریبه ها دچار دستپاچگی نشوید. یکی از شرکت کننده ها در برنامه آموزشی گواهینامه MBTI ابزار زیر را برای باز کردن سر صحبت در چنین موقعیت هایی پیشنهاد داد که آنرا FORM می نامید:

F : " اهل کجا هستید؟"

O : " شغلتان چیست و یا برای چه سازمانی کار می کنید؟"

R : " تفریحتان چیست و یا اوقات فراغتتان را چگونه سپری می کنید؟"

M : " حالا بگذارید من هم در مورد خودم چیزی برایتان بگویم." (در این مرحله شاید کمی احساس راحتی کرده و اطلاعات مربوط به خودتان را راحتتر به اشتراک بگذارید)

برای آن دسته از افراد که هر دو برون گرا بوده و یا هر دو درون گرا هستند: سعی کنید در هفته وقت برای صحبت کردن با همسرتان بگذارید به این شیوه که یک طرف پنج دقیقه صحبت کرده و دیگری فقط گوش کند. بر روی ابزار کردن و ارائه کردن آن چیزی که در ذهنتان می گذرد در هنگام صحبت کردن کار کنید. سعی کنید فقط گوش کنید (در مورد آن چیزی که قرار است در نوبت حرف زدنتان بگویید فکر نکنید) و "هرگز" صحبت های طرف مقابلتان را قطع نکنید.

E : اگر ترجیحتان برون گرایی است

اگر ترجیح شما برون گرایی و ترجیح همسرتان درون گرایی است، به یاد داشته باشید که کمی به طرف مقابلتان فرصت دهید. بعد از یک روز سخت کاری، احتمالاً طرف مقابلتان بخواهد کمی خلوت کرده و انرژی کسب کند. شاید شما بخواهید زمانی را برای پیش هم بودن اختصاص دهید - مثلاً یک شام کامل، دیدن فیلم در روز جمعه و یا هر چیز دیگر - و در عوض انرژی درون گرایی او را بپذیرید به جای اینکه به خاطر آن از دیگران معذرت خواهی کنید.

چند ماه پیش من و همسر من کوین همراه با دوستان من برای صرف ناهار به رستوران رفتیم. من نیز دو تا از دوستانش را دعوت کرده بود (یک قرار دو نفره - اسمشان مری و جو بود) که داشتند از شهر ما دیدن می کردند. در قسمت اول غذا، همه ما داشتیم در مورد مسائل مختلف صحبت می کردیم به غیر از جو که در گوشه میز نشسته بود و کاملاً ساکت بود. کمی بعد، جو از عذرخواهی کرده و میز را ترک کرد. به محض اینکه او رفت، مری شروع به معذرت خواهی کردن به خاطر "رفتار" جو شد. مری گفت که واقعا متاسف است که جو در صحبت شرکت نمی کند و نگران بود که ما فکر کنیم جو فرد بی ادبی است. من به او گفتم که به هیچ وجه این فکر را نمی کنم و من هم وقتی با افراد غریبه روبرو می شوم کمی طول می کشد که "گرم" شده و شروع به صحبت کنم.

وقتی جو به سر میز برگشت سعی کردم بدون این که او را مجبور به صحبت کردن کنم به نحوی وی را در گفتگو دخیل کنم. زمانیکه کوین، من و مری به صحبت کردن ادامه دادند، من رو به جو کرده و با صدای آرام از او پرسیدم که چه چیزی دوست دارد و از چه سرگرمی خوشش می آید. او نیز رو به من کرد و در مورد علایقش شروع به صحبت کرد و از این کار احساس رضایت بیشتری می کرد. مری از تغییر ناگهانی جو متعجب شده بود. من از اینکه از جو چیزهای زیادی یاد گرفته بودم احساس خوبی داشتم و جو نیز از اینکه گفتگوی آرامتری را با من شروع کرده بود واقعا لذت می برد. یک ماه بعد، مری با من تماس گرفته بود و گفته بود که از طرف جو یک "سلام مخصوص" به من برساند. مری به من گفته بود که جو تابحال این کار را انجام نداده بود.

منبع : وبلاگ رسمی CPP

مترجم: آقای مجتبی کریمی

=====

مطالب مشابه :

[این ۱۶ اشتباه را هرگز با افراد درونگرا INTROVERT مرتکب](#)



## نشوید (بسیار خواندنی)

او خیلی ساکت است! آیا این واقعا دیدگاه شما است؟ از نگاه فردی که بسیار آرام و ساکت است، بیشتر افراد پرسروصدا هستند. در بسیاری از فرهنگ ها برای آرام و ساکت بودن ارزش و پاداشی را اختصاص می دهند و صدای بلند، فرد زودجوش و رفتارهایی که ظاهری باشند را نمی پسندند. آنچه که باعث می شود شما فکر کنید که شخصی بسیار ساکت است، شاید به این دلیل باشد که شما به سادگی افراد آرامی که در اطراف شما هستند را تحت الشعاع قرار می دهید

=====

با افتخار به دانشجویان خود در سراسر ایران اعلام میکنیم که دکتر شیری ، مدیر آموزشی خانه توانگری طوبی بعد از طی کارگاه علمی CPP تنها مرجع رسمی جهانی MBTI □ از اول نوامبر ۲۰۱۳ رسماً جایگاه PROFESSIONAL PRACTITIONER را در برگزاری MBTI Step I/II از سوی دارا میباشد. ما با تغییر پروتکل های آموزشی خود و برگزاری کارگاه های تخصصی متناسب با استاندارد جهانی ، دسترسی فرزندان ایران را به دانش تیپولوژی یونگی را تسهیل میکنیم

# این ۱۶ اشتباه را هرگز با افراد درونگرا INTROVERT مرتکب نشوید (بسیار خواندنی)



شانزده موردی که هرگز نباید درباره فردی که درونگراست، بگویید

از وبلاگ رسمی موسسه MBTI

مقاله زیر به ترجمه خانم الناز نیک صور ، کارشناس ارشد روانشناسی و آموزش دیده MBTI خانه توانگری به زیور ترجمه آراسته گشته است

## 1. او خیلی ساکت است!

آیا این واقعا دیدگاه شما است؟ از نگاه فردی که بسیار آرام و ساکت است، بیشتر افراد پرسروصدا هستند. در بسیاری از فرهنگ ها برای آرام و ساکت بودن ارزش و پاداشی را اختصاص می دهند و صدای بلند، فرد زودجوش و رفتارهایی که ظاهری باشند را نمی پسندند. آنچه که باعث می شود شما فکر کنید که شخصی بسیار ساکت است، شاید به این دلیل باشد که شما به سادگی افراد آرامی که در اطراف شما هستند را تحت الشعاع قرار می دهید (شاید آنها در مقابل شما آرام به نظر می رسند). شما ممکن است که تلاش کنید تا ساکت شوید و بیشتر گوش کنید.

## 2. او خیلی کسل کننده است.

بسیار خوب، این دوباره به نقطه نظر شما بستگی دارد. اگر شما از آن افرادی هستید که در بعضی از ورزش ها و ساعات اولیه ی مهمانی ها شکوفا می شوید؛ بنابراین از نظر شما شخصی که ترجیح می دهد در خانه بماند و کتابی مطالعه کند خسته کننده است.

## 3. او نیاز دارد که حرف بزند

. مردم فکر می کنند که آرام بودن چیزی است که به درمان نیاز دارد و به زبان آوردن راه علاج آن است\_ در صورتی که توسط شخصی به کلوب های شبانه کشیده شوند، زندگی گروهی شان به طور معجزه آسایی تغییر می کند. حرف زدن زیاد باعث می شود که افراد ساکت زمانی که از خودشان لذت نمی برند احساس درماندگی و بی کفایتی کنند، و از سر نا امیدی به خانه بروند و در کتاب فرو روند. لطفا، فقط ما را ترک کنید و تنهایمان بگذارید.

## 4. او فقط خجالتی است.

این از آن مواردی است که می تواند فرد را عصبانی کند. تنها به این دلیل که ما در حال حاضر خیلی صحبت نمی کنیم، به این معنا نیست که ما از حرف زدن درباره موارد مختلف می ترسیم. کمرویی، ترس از قضاوت اجتماعی است. افراد ساکت از صحبت کردن نمی ترسند، آنها به سادگی می فهمند که چه زمانی و با چه کسی باید صحبت کنند!

## 5. او نمی تواند خیلی باهوش باشد (یا به تعبیری دیگر: او تنبل است)\_ او هرگز در کلاس، جلسات و کارگاه ها و.... چیزی نمی گوید

. فقط به این دلیل که ما خیلی در فضاهای گروهی صحبت نمی کنیم، به این معنا نیست که کند ذهن باشیم و یا اینکه توجهی نداریم. هنگامی که فردی با شور و هیجان درباره موضوعی بحث می کند، ما در حال پردازش کردن نکات برجسته ی آن و فکر کردن به راه حل های آن هستیم (ما در حال دریافت همه ی آن موارد هستیم). ما به خاطر صحبت کردن، صحبت نمی کنیم؛ تنها زمانی حرف می زنیم که

احساس کنیم چیز مفیدی برای گفتن داریم.

## 6. شما چه گفتید، من نشنیدم!؟

بله، ما درونگراها افرادی هستیم که تمایل داریم به آهستگی (آهسته) صحبت کنیم. این اغلب اتفاق می افتد، زیرا رقابت کردن با افراد برونگرایی که در اتاقی هستند که بحث های کلی در حال صورت گرفتن است، سخت می باشد و گاهی اوقات ممکن است احساس کنیم که ارزش ندارد انرژی خودمان را صرف گوش دادن به هیاهو و صداهاى بلند کنیم. این یک راه عاقلانه است تا به خاطر داشته باشیم که فردی که بلندترین صدا را دارد همیشه دارای بهترین نظرات نیست، بنابراین تلاش میکنیم که به اعضای آرام تر گروه گوش دهیم. شما مسئولیت دارید که به همان اندازه به آنها گوش دهید، زیرا آنها مجبورند در بحث های گروهی شرکت کنند.

## 7. او همیشه تنها است، او دوست های بسیار کمی دارد.

این بدان معنا نیست که او حقیر است! ما کیفیت را به جای کمیت دوست داریم، ما ترجیح می دهیم دوستان صمیمیمان کم باشند (به جای اینکه دفترچه تلفن پر از شماره داشته باشیم)؛ تا اینکه گفتگویی خالی از شور و احساس داشته باشیم. ممکن است عجیب به نظر بیاید که ما زمان مشخصی را ترجیح می دهیم تنها بگذرانیم، این کار برای شارژ دوباره انرژی مان ضروری است و ما این کار را به سادگی انجام می دهیم. البته، گاهی اوقات ما احساس تنهایی می کنیم \_ اما بیشتر از افراد دیگر نیست.

## 8. چیزی شده؟

سوال دیگری که ما را واقعا می رنجاند. تنها به این دلیل که ما ساکت هستیم و در افکار خود غرق شده ایم به جای اینکه مرتبا به صورت بیهوده با شما گفتگو کنیم، به این معنی نیست که ما عصبانی، ناراحت هستیم و یا آنفولانزا داریم. ما براحتی صحبت جزئی کسل کننده را تشخیص می دهیم.

## 9. چرا شما از من عصبانی هستید؟

این شکل دیگری از سوال "چیزی شده است" می باشد. تنها به این دلیل که ما در افکار خود غرق می شویم و چیزی نمی گوئیم، به این معنا نیست که شما را نادیده می گیریم و یا به شما بی اعتنایی می کنیم.

## 10. چرا شما خیلی از مردم بیزارید؟

چی؟! جداً؟! ما از مردم متنفر نیستیم، در حالیکه هیچ چیزی بیشتر از ما نوع دوست نیست، و اولین نفری هستیم که در موقعیت اضطراری به یک غریبه کمک می کنیم. ما به سادگی موقعیت های شلوغ احتمیلی را تشخیص می دهیم و مجبوریم خودمان را برون گرا کنیم و بالاتر از سروصدای موجود صحبت کنیم، که این کار خسته کننده است. این بدان مفهوم نیست که ما از مردم بیزاریم، بلکه بیشتر شبیه این است که ما از صحبت کردن در موقعیت های شلوغ پرسوسدا متنفریم.

## 11. شما به این زودی به خانه می روید؟

شما تازه اینجا آمده اید! آره، متاسفم، ما احتمالا شما را در این یکی نا امید می کنیم، و چیزی بیشتری وجود ندارد که ما درباره آن انجام دهیم (کار بیشتری نداریم که در این موقعیت ها انجام دهیم). واقعا از شما ممنونیم که ما را به مهمانی هایتان دعوت می کنید اما در واقع بیشتر ما از آن وحشت می کنیم \_ شلوغی مکان های پرسروصدا، صحبت های جزئی خسته کننده، منظره ناخوشایندی از تماشای افرادی که احمقانه خودشان را صرف مشروب می کنند. اما ما قصد نداریم تا به احساسات شما آسیب بزنیم بنابراین موافقت می کنیم که شما را همراهی کنیم.

## 12. از چه چیزی ترسیده اید؟

ما نترسیده ایم \_ ما ریسک گریز هستیم. قبل از اینکه ما کاری را انجام بدهیم در مورد آن فکر می کنیم، در حالی که شما ایده ی عالی پرش از صخره را دنبال می کنید، ما ارزیابی می کنیم، سبک سنگین می کنیم که این ایده ی بسیار بدی است. فقط به این دلیل که ما با شما از صخره نمی پریم، به این معنی نیست که ترسو هستیم. فقط نشان می دهد که ما احمق نیستیم.



## 13. ما نیاز داریم که شما از خود ابتکار عمل نشان دهید.

آنچه که ما درباره اش فکر می کنید، کلمه ی قابل استفاده در اینجا “نشان دادن، ارائه” است نه “ابتکار عمل” (کلمه ی قابل استفاده و موثری که شما درباره ی آن فکر می کنید نشان دادن است نه ابتکار عمل). بیشتر افرادی که آرام هستند انبوهی از ابتکارات را دارند و همیشه از آنها استفاده می کنند. آنها افرادی هستند که چیزهایی را که کار نمی کنند را می بینند و به کار می اندازند و تثبیتشان می کنند، یا به بعضی مولفه های ضروری که به آرامی و مداوم در حال اجرا هستند توجه می کنند و آنها را سازمان دهی می کنند، یا یک سیستم یا روش جدید را نصب می کنند، همه اینها در سایقه و تجربیات آنها بدون اینکه کسی توجه کند وجود دارد. این طور نیست که افراد ساکت ابتکاری ندارند، این است که آنها شاخک هایشان را حرکت نمی دهند یا در جستجوی توجه هستند برای موقع حساسی که آنها دفع اش می کنند. قبل از آنکه شما از کارمندان بابت نشان ندادن ابتکار انتقاد کنید، مطمئن شوید که علائم و نشانه های درستی به او داده اید (واقعیت امر را به درستی به او منتقل کرده اید). و اگر شما کارمند هستید، نترسید که زمانی را به یادداشت هایتان و تذکرات اختصاص می دهید، مسائل را بدون جلب توجه دیگران انجام دهید و حل کنید و اینها را در بررسی عملکردی توضیح دهید \_ گاهی اوقات این موضوع برای شروع ابتکاراتتان لازم و ضروری است.

## 14. او بازیکن یک تیم نیست او هرگز در فعالیت های گروهی شرکت نمی کند یا در کارهای تیمی حضور ندارد.

اجازه دهید که من این را تصحیح کنم، شما می گوئید که این افراد شغل هایشان (کارهایشان) را به درستی انجام نمی دهند به این دلیل که خیلی در جلسات صحبت نمی کنند و ترجیح می دهند که به نوشیدنی جمعه ها نپیوندند؟ منظور شما این است که استقبال و ارزیابی شما عملکرد او را کم می کند به این دلیل که او درونگرا است؟ مراقب باشید، خیلی مراقب باشید.

هرکسی در تیم شما این توانایی را ندارد که به راهی برود که شما می خواهید (همان چیزی را انجام دهد که شما می خواهید). اما این بدان معنی نیست که آنها ارزشی ندارند. آنها ممکن است روش و یا راهی را پیش بگیرند که شما چیزی درباره آن نمی دانید\_ با عضویت داشتن در گروهی که به مشکلات دیگران گوش می دهد و گزاف گویی در ایده ها وجود ندارد، و همیشه از انرژی اعضاء حمایت می کند. کارمند درونگرای شما ممکن است خیلی ارزشمندتر از شما فکر کند. توجه می کنید که چطور شغل توصیف می شود و توانایی های کاری ارزشیابی می شوند در این روزهایی که به نظر می رسد اینها به سختی بر صفات شخصیتی بنا شده اند و واقعا برطبق اصول اخلاقی کار نمی شود؟ چیزی شبیه: عمل کردن به چالش ها، برجسته کردن اعتماد به نفس و اطمینان، به خوبی کار کردن در شرایطی که تحت فشار هستیم، خونگرم بودن و نشان دادن جدیت، به راحتی کار کردن در محیط متغیر و مبهم، عمل کردن و تصمیم گرفتن بدون داشتن تصویر کلی. به نظر می رسد که آنها می گویند، تنها یک برونگرا می تواند کار را انجام دهد؟ به نظر می رسد برای من این چیزی شبیه تبعیض است.

### 15. شما جامعه ستیز هستید.

خیلی خوب، من می دانم که گاهی اوقات، زمانی که افراد برونگرا به نیازهای من که سکوت و زمانی تنها بودن است احترام نمی گذارند عصبانی می شوم، اما من قصد ندارم که مسلسل بگیرم و مردمی که در یک مرکز خرید شلوغ پرسروصدا هستند را بکشم. ضد اجتماعی یکی از آن کلماتی است که به عرف مشترک ما رخنه کرده و به عنوان یک مترادف برای درونگرایی، خجالتی بودن و ساکت بودن به اشتباه استفاده می شود.

هیچ یک از توضیحات بالا مربوط به افراد درونگرا نمی شود. بنابراین، لطفا به ما جامعه ستیز نگوئید.

### 16. جانی کوچولو خیلی ساکنه، شما درباره او نگران نیستید؟ شما باید او را به یک متخصص نشان دهید، ممکن است اטיسم و باشد

. چطور مردمی که راجع به چیزی تخصص ندارند درباره آن اظهار نظر می کنند؟ مگر اینکه شما بخواهید فردی را بترسانید، لطفا، هرگز تلقین نکنید که سکوت آنها نوعی از شرایط ذکر شده است. همه ی انواع آسیب هیجانی و مسائلی که مربوط به عزت نفس می شوند زمانی رخ می دهند که مردم به القابی (برچسب) که دیگران به آنها داده اند اعتقاد داشته باشند، و اینکه چیزهای نادرستی درباره آنها وجود دارد.

بعضی از جنبه های درونگرایی به نظر می رسد می تواند شبیه جنبه هایی از اטיسم باشد مثل در لاک خود فرو رفتن، به راحتی توسط محرک های خارجی مضطرب شدن و ..... اما در چیزهای دیگر شبیه نیستند. اگر کودک شما درونگرا است، مطلقا مورد اشتباهی درباره آنها وجود ندارد، آنها کاملا عادی هستند، و به دیگران اجازه ندهید که طور دیگری باور داشته باشند.

---

با افتخار به دانشجویان خود در سراسر ایران اعلام میکنیم که دکتر شیرین، مدیر آموزشی خانه توانگری

طوبی بعد از طی کارگاه علمی CPP تنها مرجع رسمی جهانی MBTI □ از اول نوامبر 2013 رسماً جایگاه PROFESSIONAL PRACTITIONER را در برگزاری MBTI Step I/II از سوی دارا میباشد. ما با تغییر پروتکل‌های آموزشی خود و برگزاری کارگاه‌های تخصصی متناسب با استاندارد جهانی ، دسترسی فرزندان ایران را به دانش تیپولوژی یونگی را تسهیل میکنیم