



دیدگاه‌های مرتبط با درون‌گرایی و برون‌گرایی و تفاوت افراد هر یک از تیپ‌های شخصیتی در این دیدگاه‌ها

زهرا زیادپور^۱، فاطمه جعفری کلپیر^۲

۱- دانشجو معلم رشته علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان تبریز

۲- دکتری زبان و ادبیات فارسی مدرس دانشگاه فرهنگیان تبریز

چکیده

یونگ معتقد است، نگرش افراد برون‌گرا اجتماعی بوده و درون‌گرایان اولویت را به سکوت می‌دهند. کارکرد تفکر در برون‌گراها باعث پایبندی به قوانین و در درون‌گراها باعث گوشه‌نشینی می‌شود. برون‌گرای احساس مردمی است در عوض این کارکرد در درون‌گراها منجر به تجربه احساس عمیق و تودار بودن می‌شود. برون‌گرای حسی واقع‌بین و درون‌گرای حسی آرام است. افراد مدگرا برون‌گرای شهودی را تشکیل می‌دهند و درون‌گرای شهودی خیال‌پردازانند. آزمون آیزنک متشکل از درون‌گرایی/ برون‌گرایی، روان‌آزردگی / ثبات هیجانی و روان‌پریش خویی / کنترل است. ویژگی‌های خود محوری و جرات ورزی مربوط به بعد روان‌پریش خویی اجتماعی، ماجراجویی مربوط به بعد برون‌گرایی و اضطراب و دمدمی مزاج بودن مربوط به بعد روان‌آزردگی است. مایرز و بریگز با نوعی ارزیابی چهار معیار اصلی (منطقی، احساسی، قضاوت‌گرا و ادراکی) را به تیپ‌های شخصیتی افراد نسبت دادند. برخلاف افراد منطقی که دوراندیش هستند افراد احساسی متمرکز روی تایید دیگران هستند. افراد ادراکی نیز دارای سبک زندگی انعطاف پذیرند. روانشناسان برون‌گرایی شادی را تایید می‌کنند. درون‌گرایی پیش‌بینی کننده عدم شادکامی است. از نظر زیستی قشر مغزی در برون‌گراها برخلاف درون‌گراها دارای برانگیختگی پایینی است. در همین راستا برون‌گراها آسان‌تر شرطی می‌شوند. از نظر شغلی درون‌گراها در یک مدیریت حمایتی بهتر عمل می‌کنند. برون‌گراها بر خلاف درون‌گراها نیازمند پتانسیل ضعیف تحریک و قوی بازدارنده هستند. پاسخ آمیگدال درون‌گراها به چهره شاد ضعیف‌تر از برون‌گراهاست. فرآیند مشوقی برای برون‌گرایان اساسی هستند. درحالی‌که درون‌گراها به علایم پیش‌بینی کننده تنبیه حساسند. پژوهش‌ها نشان داده برون‌گرایان در برگرداندن توجه از موقعیت محرک مثبت بسیار کند هستند.

کلمات کلیدی: درون‌گرا، برون‌گرا، تیپ شخصیتی، ویژگی



مقدمه

هدف این مقاله رسیدن به خودآگاهی و توجه به توانمندی‌ها و نکات ضعف خود برای زیستنی باکیفیت و آگاهانه است. شناخت تیپ شخصیتی، دارای اهمیت فراوانی است. وقتی شخصی به تیپ شخصیتی خود پی ببرد و برای شناخت ابعاد شخصیتی تلاش کند، تاثیرات این شناخت به صورت موثر و هوشمندانه نمود خواهد کرد. این امکان وجود دارد که برداشت‌های ما از تیپ‌های شخصیتی خود با توجه به اطلاعات ناقص ما اشتباه باشد. برای حصول نتیجه نسبت به نوع تیپ شخصیتی خود لازم است از دیدگاه‌های روانشناسان سرشناس و آزمون‌های آنها بهره ببریم. یک نمونه از تیپ‌های شخصیتی که روانشناسان مختلفی درباره آن اظهار نظر کرده‌اند درون‌گرایی و برون‌گرایی افراد است. یونگ، آیزنک، مایرز و بریگر از جمله روانشناسانی هستند که درباره برون‌گرایی و درون‌گرایی اظهار نظر کرده‌اند. در کنار نکات مشترک دیدگاه‌های این روانشناسان، تفاوت‌های قابل توجهی در دیدگاه‌های آنها نیز مشاهده می‌شود که هر کدام از آنها مورد بحث و توجه روانشناسان دیگر قرار گرفته‌است. در زمینه‌های مختلف درون‌گراها و برون‌گراها دیدگاه‌ها و واکنش‌های متفاوتی دارند؛ شناخت این تفاوت‌ها می‌تواند به ما در پذیرش خود، شناخت نقاط ضعف و قوت ذاتی، انتخاب شغلی توسعه و روابط اجتماعی فردی، موثر بودن در گروه‌ها و برقراری ارتباط موثر در گروه‌ها یاری کند. در این مقاله چند مورد از مواردی که تحت تاثیر تیپ شخصیتی (برون‌گرا و درون‌گرا) قرار دارد؛ مثل سلامت روان، موفقیت تحصیلی و موفقیت شغلی و تفاوت آنها در افراد هریک از این دو تیپ شخصیتی اشاره شده است. این مطالعه به روش کتابخانه‌ای-توصیفی انجام گرفته‌است.

مدل های جامع شخصیتی

نظریه یونگ

از نظر کارل یونگ، نحوه نگرش و تفکر و ادراک انسان‌ها از محیط پیرامون توسط دو نگرش برون‌گرایی و درون‌گرایی آن مشخص می‌شود. یونگ دریافت که هریک از افراد به صورت ناخودآگاه به یکی از این دو رویکرد تمایل بیشتری دارند و بطور غریزی به سمت یکی از آنها کشیده شده و مطابق با آن رویکرد رفتار می‌کنند. ریشه کلمه برون‌گرایی "اکستروس" و همچنین ریشه کلمه درون‌گرایی "اینترو" می‌باشد که در این رویکرد افراد برون‌گرا به سمت دنیای بیرون و افراد درون‌گرا نیز به سمت دنیای درون تمایل بیشتری نشان می‌دهند.

برون‌گرایی چیست؟

افراد برون‌گرا به صورت کلی افرادی اجتماعی هستند که به دنیای بیرون علاقه بیشتری از خود نشان می‌دهند که این هم نقطه قدرت و هم نقطه ضعف آنهاست. افرادی که از رویکرد برون‌گرایی استفاده می‌کنند به مردم علاقه زیادی دارند و اغلب اوقات خود را در کنار انسان‌های دیگر می‌گذرانند. برون‌گراها به راحتی می‌توانند خودشان را با محیط بیرون وفق دهند و سازگاری نسبی را برای خود ایجاد کنند و اگر که این ویژگی در آنها خیلی تعریف شده باشد نیز می‌تواند از آنها فردی سازد که برای هماهنگی با هر محیطی تغییر رنگ دهند. بطور کلی افراد برون‌گرا افرادی هستند که بیشتر به دنیای بیرون کشیده شده و گاه‌ها نیز از خود و شرایط بدنیشان غافل می‌شوند.

درون‌گرایی چیست؟



بر خلاف برون گراها، افراد درون گرا بیشتر ترجیح می دهند ساکت باشند و موقعیت های آشنا را به موقعیت های نا آشنا ترجیح می دهند. اغلب خجالتی هستند و کناره گیری را پیشه می کنند. این دسته از افراد به گفتگوی درونی با خود بیشتر اهمیت داده و زمان های زیادی را به تفکر درونی می پردازند. هر چند که از نظر افراد برون گرا، درون گراها خود شیفته جلوه می کنند و گاهی نیز برچسب افسرده خوئی بر آنها می زنند، در حالی که انسان های درون گرا به دنیای درون خودشان علاقه زیادی دارند و این رویکرد رفتاری آنها می باشد. به طور کلی تمامی افراد هر دو گرایش را در خود دارند که یکی از این رویکردها در آن ها بارزتر می باشد و در زمان لزوم نیز رویکرد مغلوب می تواند خود را نمایان سازد و یا این امکان نیز وجود دارد که فرد برون گرا جذب فردی درون گرا نیز شود.

کارکردهای درونگرایی و برونگرایی در نظریه روانشناختی یونگ

یونگ دو رویکرد درون گرا و برون گرا را به جامعه علمی مطرح کرده و در ادامه نظریاتش به چهار کارکرد روانشناختی نیز اشاره کرد که به ادراک ما اشاره دارند و این کارکردها را: حس، شهود، تفکر و احساس نامید. به طور کلی حس و شهود از فرایندهای عقلانی پیروی نمی کنند، به عنوان مثال حس تجربیات را از طریق حواس می پذیرد اما ارزیابی نمی کند و تفکر و احساس نیز جزو کارکردهای عقلانی محسوب می شوند که پدیده ها را مورد ارزیابی قرار می دهند.

تیپ های مشتق درونگرایی و برونگرایی در نظریه یونگ

با ترکیب کارکردها و رویکردهای برون گرا و درونگرا هشت تیپ روان شناختی بوجود می آید که آنها را تیپ های برون گرای متفکر، درون گرای متفکر، برون گرای احساسی، درون گرای احساسی، برون گرای حسی، درون گرای حسی، برون گرای شهودی و درون گرای شهودی می نامند که به شرح آنها پرداخته می شود.

کارکرد متفکر

متفکران توجه کمتری نسبت به احساس ها و عواطف خود و یا دیگران داشته و علاقه زیادی به نظم دادن امور دارند. تیپ های برون گرای متفکر افرادی هستند که بسیار به قوانین پایبند بوده و به حقایق ایمان دارند. این دسته از افراد عموماً خشک به نظر می رسند و می توانند به مدیران خوبی در جامعه تبدیل شوند. از ایرادات این دسته از افراد می توان به عقاید صفر یا صد آن ها اشاره کرد که گاهی نیز متعصبانه با عقایدشان برخورد می کنند. بعد دیگری از افراد متفکر نیز وجود دارند که درون گرای متفکر نامیده می شوند. این دسته از افراد آنچنان به اندیشه، نظریات و افکار تمرکز دارند که گاهی گوشه نشین هستند و از جمع کناره گیری می کنند. این دسته از افراد احساس در ناخود آگاهشان مدفون شده است و کاملاً سرد بنظر می رسند و اما اگر که احساساتشان فوران کند دیگر کسی آنها و یا رفتارهایشان را نمی شناسد.

کارکرد احساس

احساسی ها کلاً به مقایسه حال و خاطراتشان می پردازند. تیپ برون گرای احساسی بطور کل افرادی عاطفی هستند که بسیار مردمی بوده و در موقعیت های عمومی راحت برخورد می کنند و به عقاید دیگران نیز اهمیت می دهند. از لحاظ روانشناختی اگر این طیف در افراد پر رنگ شود می تواند افرادی "نمایشی" بسازد که سعی در جلب توجه دیگران داشته باشند. در طیف دیگر افراد درون گرای احساسی وجود دارند که احساسات عمیقی را تجربه می کنند که تنها به دوستان



مورد اطمینان‌شان بروز می دهند. این افراد تودار و نفوذ ناپذیرند. آن‌ها بسیار پرمعمق بوده و از اصول اخلاقی خود پیروی می کنند.

کارکرد حس

افرادی که از این رویکرد استفاده می کنند نیز دو تیپ شخصیتی دارند که در تیپ برون‌گرای حسی افرادی واقع‌گرا وجود دارد که دنیا را به همان صورتی که هست قبول دارند. این افراد به تجربه کردن چیزهای جدید علاقه نشان داده و با شرایط بیرونی نیز سازگار می شوند. افراد درون‌گرای حسی نیز افرادی آرام و پر توجه به تمامی ریز نکات پیرامون می باشند. این افراد می توانند استعداد‌های شگرفی نیز در زمینه هنر از خود بروز دهند و مانند تمامی تیپ‌های درون‌گرا در ظاهر خشک و سرد به نظر می رسند.

کارکرد شهود

تیپ‌های برون‌گرای شهودی افرادی خلاق و مدگرا هستند که از فرصت‌های پیش رو تمامی استفاده را می کنند. از طرف دیگر افراد درون‌گرای شهودی نیز افرادی خیال‌پرداز و گوشه‌گیر هستند که به مادیات و یا گاه‌ها نیازهای فیزیولوژیکی انسان کم توجه هستند که اغلب تماس کمی با واقعیت برقرار می کنند. (جواد نبوی، ۱۳۹۹)

نظریه آیزنک

هانس آیزنک، یکی از نظریه‌پردازان حوزه شخصیت است که در کنار سایر نظریه‌پردازان رویکرد صفات (آلپورت، کتل، مک کری و کاستا)، پژوهش‌هایی را در مورد صفات شخصیتی، انجام داد. نتیجه پژوهش‌ها در نظریه آیزنک منجر به ایجاد یک آزمون عینی در حوزه شخصیت شد. تست آیزنک اکنون به‌عنوان یکی از آزمون‌های شناخته‌شده برای شناسایی صفات فرد، شناخته می شود.

عوامل شخصیتی در آزمون آیزنک

آزمون شخصیت آیزنک (Eysenck Personality Inventory or EPI)، در ابتدا دو بعد مجزا و پایدار از شخصیت، شامل درون‌گرایی در برابر برون‌گرایی و روان‌آزردگی در برابر ثبات هیجانی را می‌سنجید. این دو بعد، براساس تاکید آیزنک بر بخش فیزیولوژیک، ژنتیک و سرشت فرد، مطرح شدند. بعدها در این آزمون، تجدیدنظر صورت گرفت و بعد سوم نیز به دو بعد قبلی، اضافه شد. بعد سوم اضافه‌شده، روان‌پریشی خویی در برابر کنترل تکانه، نامگذاری شد.

ساختار آزمون آیزنک

تست آیزنک اولیه (EPI)، شامل ۵۷ سوال یا عبارت بود. اما فرم تجدیدنظرشده آن (EPQ-R)، شامل ۹۰ عبارت می‌شود. از ویژگی‌های روانسنجی فرم تجدیدنظرشده نسبت به فرم کوتاه، حمایت بیشتری شده است.

روش اجرا

این آزمون، پاسخ درست یا غلطی ندارد. بلکه هر سوال، چگونگی رفتار و یا احساس فرد را می‌سنجد. سپس فرد براساس نحوه احساس یا عمل خود، برای هر سوال، یکی از گزینه‌های بلی یا خیر را علامت‌گذاری می‌نماید.

نمره‌گذاری در آزمون آیزنک

در آزمون آیزنک، ۴ نمره مختلف به شرح زیر، به دست می‌آید.



نمرات مربوط به مقیاس اعتباری یا دروغ سنج

این مقیاس، تعدادی عبارت را شامل می‌شود که برای اندازه‌گیری صداقت فرد در پاسخ به سوالات آزمون آیزنک، قرار داده شده است. در واقع، این مقیاس این را می‌سنجد که فرد، چقدر سعی کرده تا خود را از نظر اجتماعی، مطلوب نشان دهد. افرادی که در این مقیاس، نمره بالایی می‌گیرند، معمولاً سعی در ارائه تصویری مطلوب از خود دارند.

نمرات مربوط به مقیاس روان‌پریش خویی / کنترل تکانه (مقیاس P یا Psychoticism)

این مقیاس در تست آیزنک، میزان روان‌پریش خویی و کنترل تکانه را در فرد می‌سنجد. نمره این مقیاس، نشان می‌دهد فرد چقدر به روان‌پریشی خویی (خصوصیت، خشم و پرخاشگری و) و یا کنترل تکانه (توانایی کنترل خصوصیت، خشم و پرخاشگری و ...) نزدیک است.

رابطه مقیاس روان‌پریشی خویی و شخصیت ضداجتماعی

در واقع، این مقیاس، ویژگی‌های جامعه‌ستیزی را در فرد می‌سنجد. بنابراین، می‌تواند در تشخیص اختلال شخصیت ضداجتماعی نیز، ابزاری کمکی باشد.

نمرات مربوط به مقیاس برون‌گرایی / درون‌گرایی (مقیاس E یا Extraversion)

این مقیاس در تست آیزنک، میزان برون‌گرایی و درون‌گرایی (introversion) آزمودنی را می‌سنجد. نمره این مقیاس، نشان می‌دهد که فرد چقدر به برون‌گرایی (اهل معاشرت بودن، ترجیح بودن در جمع، پرنرژی بودن و ...) و یا درون‌گرایی (ترجیح تنهایی و تمایل به درون‌نگری نسبت به ارتباط با دیگران، تمایل به فعالیت‌های انفرادی و ...) نزدیک است.

نمرات مربوط به مقیاس روان‌آزردگی / ثبات هیجانی (مقیاس N یا Neuroticism)

در تست آیزنک، این مقیاس میزان روان‌آزردگی و ثبات هیجانی (emotional stability) را می‌سنجد. نمره فرد در این مقیاس، نشان می‌دهد که او چقدر به روان‌آزردگی (ناپایداری یا استرس روانشناختی) و یا ثبات هیجانی (پایداری هیجانی و آرامش) نزدیک است.

ویژگی‌های مرتبط با ابعاد پرسشنامه آیزنک

روان‌پریشی خویی در آزمون آیزنک، شامل این ویژگی‌ها می‌شود: پرخاشگری، جرات ورزی، خودمحوری، نداشتن همدلی، فریبکاری، پیشرفت‌گرایی، متعصب بودن، ویژگی‌های مردانه، سخت و انعطاف‌ناپذیر بودن. برون‌گرایی در تست آیزنک، شامل این ویژگی‌هاست: اجتماعی بودن، مسئولیت‌پذیر نبودن، مسلط، فقدان انعکاس، ماجراجویی، تکانشی، اهل ریسک، بیانگر و فعال. روان‌آزردگی در آزمون آیزنک شامل این ویژگی‌ها می‌شود: اضطراب، افسردگی، احساس گناه، عزت نفس پایین، تنش، دمدمی مزاج، خودبیمارانگاری، فقدان خودمختاری و وسواس.

تفسیر آزمون آیزنک

در نتیجه اجرای نسخه تجدید نظر شده آزمون آیزنک (EPQ-R) در وبسایت پرسونالوژی، نمرات در چهار بعد:

برون‌گرایی / درون‌گرایی

روان‌پریشی / کنترل تکانه



روان رنجوری / ثبات هیجانی دروغ گویی / صداقت

ارائه می‌گردد. نمره فرد در هریک از این چهار بعد، عددی بین ۱ تا ۱۰ است. نمره بین ۵ تا ۶ در هر یک از این ابعاد، نشان‌دهنده نرمال بودن فرد در آن بعد است. نمرات بالاتر و پایین‌تر از آن نشان‌دهنده قرارگیری فرد در محدوده غیر نرمال است.

همچنین نموداری ارائه می‌گردد که بر اساس برون‌گرایی و روان‌رنجوری و با توجه به دو پارامتر تحرک و احساسات، خلق و خوی فرد را بر اساس طبع‌های چهارگانه بقراط (سودایی، صفرایی، بلغمی و دموی) توصیف می‌نماید. (محمد رحیمی، ۱۳۹۸)

تست MBTI

نحوه پیدایش MBTI

مایرز و بریگز برای توسعه پرسشنامه‌شان از کمک‌های تخصصی سنجشگران و روانشناسان کارکشته و حرفه‌ای کمک گرفتند و در نهایت در سال ۱۹۴۳ اولین پرسشنامه MBTI را منتشر کردند. در نظریه یونگ، هشت الگوی رفتاری انسان معرفی شد. بریگز و مایرز ایده‌های یونگ را در مورد این الگوهای ذهنی توسعه دادند و در نهایت نقش آنها را در مفهوم و توصیف انواع شخصیت‌ها در تست MBTI گنجانده‌اند. نظریه کارل یونگ در شناخت الگوهای رفتاری در سال ۱۹۲۰ عنوان شد و بعد ایزابل مایرز آن را در قالب تست MBTI در سال ۱۹۶۲ تکمیل و چاپ کرد. گفته می‌شود سالانه، بیش از دو میلیون نفر این تست را در سراسر جهان انجام می‌دهند و از آن برای شخصیت‌شناسی استفاده می‌کنند. شرکت‌ها نیز از این تست برای شناسایی ویژگی‌های شخصیتی و بهبود عملکرد انسانی استفاده می‌کنند. تست بریگز و مایرز نوعی ارزیابی است که در آن شخصیت فرد را با توجه به چهار معیار اصلی مورد بررسی قرار می‌گیرد که در آن هر حرف مربوط به یک اولویت یا گرایش شخصیتی خاص است. این معیارها برون‌گرا یا درون‌گرا بودن، شهودی یا حسبی بوده، ادراکی یا قضاوتی بودن و در نهایت احساسی یا منطقی بودن هستند.

این تست از ۹۳ سوال تشکیل شده است و انجام آن معمولاً حدود ۱۰ دقیقه طول می‌کشد. هیچ جواب درست یا غلطی در تست MBTI وجود ندارد. به طور معمول از افرادی که قصد دارند تا این تست را انجام دهند، خواسته می‌شود که بدون هیچ تأثیرپذیری به سوالات پاسخ دهند. این تست چهار دسته بندی اصلی شخصیتی را نشان می‌دهد که در مجموع این دسته بندی‌ها ۱۶ تیپ شخصیتی را تشکیل می‌دهند. تئوری پشت تست بریگز و مایرز مبتنی بر این واقعیت است که جمعیت جهان از این ۱۶ تیپ شخصیتی هستند.

سازندگان تست ارزیابی شخصیت MBTI معتقدند که رفتارهای مردم و نوع شخصیتی که دارند از فردی به فرد دیگر متفاوت است و بنابراین از نظر شخصیتی متفاوت هستند. هر یک از حروف ذکر شده در پایین (E، I، S، N) نشان‌دهنده یک معیار برای بررسی نوع شخصیت افراد هستند.

برون‌گرایی (E) یا درون‌گرایی (I)
حسبی (S) یا شهودی (N)



منطقی (T) یا احساسی (F)

قضایوت گر (J) یا ادراکی (P)

افراد برونگرا

افراد برون گرا با قرار گرفتن در کنار دیگران، معمولاً گروه‌های بزرگ‌تر، انرژی می‌گیرند. آنها افرادی هستند که با برقراری ارتباط کلامی و اجتماعی بودن، انرژی خود را از دنیای خارج می‌گیرند. در رابطه با مشاغل، آنها ترجیح می‌دهند در گروه‌های بزرگ‌تر کار کنند و در مقابل کار به تنهایی یا در موقعیت‌های یک به یک، آنها را کسل می‌کند.

افراد درون‌گرا

افراد درون‌گرا به تنهایی و صرف وقت در کارهای تک نفره، از جمله انجام پروژه‌ها و کار در گروه‌های کوچک و شرکت کوچک، انرژی می‌گیرند. آنها ترجیح می‌دهند که صحبت درباره کار را شخص دیگری در گروه‌های بزرگ‌تر انجام دهد و دوست دارند تا چند دوست اندک داشته باشند، تا اینکه مدام در جلسات به دنبال دوست بگردند. افراد درون‌گرا انرژی خود را روی ارائه ایده پردازی، فکر و تفریحات تک نفره می‌گذارند. هنگام پیدا کردن شغل، این افراد ترجیح می‌دهند تا به تنهایی در مورد گزینه‌های شغلی فکر کنند و نیاز به مشورت با دیگران را حس نمی‌کنند.

افراد شهودی

افراد شهودی ترجیح می‌دهند درباره احتمالات، آینده و نظریه‌های انتزاعی فکر کنند و از این کار لذت می‌برند. آنها به طور کلی دوست دارند تا تخیل کنند، در صحبت و کلام خلاق هستند، بر الگوها و تصورات تمرکز می‌کنند، دوست دارند به مواردی که قرار است در آینده اتفاق بیفتد فکر کنند و به سرعت به سمت نتیجه‌گیری پیش می‌روند. آنها همچنین به الهام‌پذیری اعتقاد دارند. هنگام بررسی گزینه‌های شغلی، افراد شهودی بیشتر سراغ پتانسیل شغل می‌روند تا بررسی شرح وظایف شغلی.

افراد حسی

افراد حسی هنگام جمع‌آوری اطلاعات، داده‌های واقعی و ملموس را ترجیح می‌دهند. آنها در مشاهده و به خاطر سپردن اطلاعات خاص، شاخص هستند. این افراد دوست دارند بیشتر روی واقعیت‌های موجود تمرکز کنند و به دنبال تجربه کردن نیز هستند. افراد حسی از انجام عملی کارها، به عنوان روشی برای درک ایده‌ها و نظریه‌ها استفاده می‌کنند. در ارتباط با کار، یک فرد حسی بر حقایق شغل متمرکز می‌شود: مزایا، مکان و حقوق.

افراد منطقی

افراد منطقی هنگام تصمیم‌گیری، به عواقب منطقی یک عمل به طور خاص نگاه می‌کنند. آنها هنگام تجزیه و تحلیل شرایط و اتفاقات، احساسات را کنار می‌گذارند تا بتوانند نظرات موافق و مخالف را به صورت منطقی بسنجند. این افراد با این تیپ شخصیتی با نقد و تجزیه و تحلیل شرایط، به دنبال پیدا کردن راهی برای حل مشکلات هستند. آنها در استدلال‌های خود سرخ‌علت و معلول می‌روند. انتخاب شغل برای این افراد، با تجزیه و تحلیل منطقی صورت می‌پذیرد و آنها به طور منطقی تمام گزینه‌ها را در نظر می‌گیرند تا مطمئن شوند که انتخاب درستی خواهند داشت.

افراد احساسی



تصمیم گیری این افراد، همراه با دخالت دادن احساسات است. برخلاف افراد منطقی، آنها احساسات را در نظر می گیرند و با همه افراد درگیر هم ذات پنداری می کنند. آنها بر اساس ارزش هایشان، در مورد مردم تصمیم می گیرند. این افراد انرژی خود را از حمایت و تایید دیگران به دست می آورند و همیشه به دنبال کارهایی هستند که به واسطه آنها از دیگران تاییدیه دریافت کنند. آنها به دلسوزی، همدلی و مهربانی علاقه دارند و همیشه به دنبال این هستند که یک نظم و هماهنگی بین افراد به وجود آورند. افراد احساسی تصمیمات شغلی خود را بر اساس آنچه در لحظه برای آنها مهم است، می گیرند و توجه زیادی به تاثیر تصمیم گیری شغلی بر زندگی خود و دیگران نمی کنند.

افراد قضاوت گر

افرادی که قضاوت را ترجیح می دهند، دوست دارند به صورت برنامه ریزی شده و منظم زندگی کنند و به دنبال مدیریت زندگی خود هستند. این افراد در زندگی کاری و شخصی خود، هم برنامه های کوتاه مدت و هم برنامه های بلند مدت را در پیش می گیرند و دوست دارند همیشه تصمیماتی قطعی بگیرند تا از استرس های لحظه آخر جلوگیری کنند. آنها از انجام دقیق و به موقع کارها انرژی می گیرند و رسیدن به هدف شغلی، همان چیزی است که در برنامه ریزی های خود مشخص می کنند.

افراد ادراکی

این افراد دوست دارند تا هر چیزی را درک کنند و سبک زندگی خودجوش و انعطاف پذیر را ترجیح می دهند. هدف آنها معمولاً به جای تلاش برای کنترل زندگی، تجربه و فهم آن است. این افراد معمولاً با فشار لحظه آخری کارها مشکلی ندارند و دوست دارند تا پایان کارها را باز بگذارند تا در مسیر بتوانند روی آنها تغییراتی اعمال کنند. در نهایت هر فرد در آزمون به یک تیپ شخصیتی می رسد که از معیارهای بالا ناشی می شوند.

اعتبار تست MBTI

در مطالعات متعددی، تست MBTI مورد بررسی قرار گرفته است و به عنوان ابزاری معتبر در شناخت رفتارها و شخصیت مورد استفاده قرار می گیرد. از نکات مهم این تست این است که هیچ گونه شکاف جنسیتی در آن وجود ندارد و از نظر فرهنگی نیز برای همه مردم جهان با فرهنگ های مختلف بهینه سازی شده است. همچنین این تست توسط چندین موسسه روانشناسی تایید شده است و نتیجه آن را می توان منطبق با آخرین تحقیقات و پیشرفت ها در حوزه علم روانشناسی دانست. ([s://www.irantalent.com/tests/mbti](http://www.irantalent.com/tests/mbti))

رابطه ویژگی های شخصیتی (درون گرایی و برون گرایی) و سلامت روان

روان شناسان در رابطه با مفهوم شادکامی به عامل های پیش بینی کننده و ارتباط آن با شخصیت علاقمندند (حسین خانزاده و صفی خانی، ۱۳۸۵). همچنین دراره تاثیر شخصیت بر میزان شادکامی، مطالعات زیادی کرده اند که همگی برونگرایی شادی را تایید می کند. به نظر برخی کارشناسان، دو بعد از خصیت انسان را در تعیین میزان شادکامی مهم تر می دانند. همان طور که قبلاً هم شرح دادیم، آیزنک یکی از این دو بعد را برون گرایی و آرامش و دیگری را درون گرایی و عصبانیت نامید. او معتقد است اکثر مردم شخصیتی تک بعدی و افراطی دارند؛ یعنی فرد طبیعی کسی است که نه کاملاً درون گراست و نه کاملاً برون گرا؛ با این حال شخصیت بسیاری از افراد در یک بعد، نسبت به بعد دیگر پیشرفته تر



است و به همین جهت برخی برون‌گرا و برخی درون‌گرا هستند. پژوهش طولی کاستا، مک کرا و نوریس (1981) این نتیجه را نشان داد که برون‌گرایی می‌تواند، وجود عاطفه‌ی مثبت و شادی را پیش‌بینی کند. این مطالعه، نشان داد که، برون‌گرایی، بهترین پیش‌بینی کننده‌ی شادکامی و درون‌گرایی، بهترین پیش‌بینی کننده‌ی عاطفه‌ی منفی و عدم شادکامی است. لایکن (1999) معتقد است که 40 تا 50 درصد اختلاف موجود بین سطح شادکامی افراد، به عوامل ژنتیکی مربوط است (نعمتی، 1387). در تحقیقاتی تحت عنوان ابعاد شخصیت به این نتیجه رسیدند که شادکامی با برون‌گرایی (جان و جوزف، 2000) ایمونز، داینر، مایرز، 1999؛ به نقل از آرگایل (2001)، خوش بینی (هیلز و آرگایل، 2001)، رضایت از زندگی (آدلر و فالگی، 2005) و خود پنداره (مک کالوگ هیو بنر و لاگین، 2002) همبستگی مثبت دارند. برون‌گرایی، همراه با مؤلفه‌های جامعه‌پذیری، سرعت عمل و شور و شوق، افراد را به جهت خلق و عاطفه‌ی مثبت مستعد می‌سازد (داینر، سوداویسی، 1997 و کاواماتو، 1999). لایرد (1984) معتقد است برون‌گراها، علامات غیر کلامی مثبت‌تر، لبخند و نگاه بیشتری به دیگران ارایه می‌دهند و همین لبخند و تبسم یک اثر قانونی در افزایش خلق مثبت آنها خواهد داشت. گرای (1982) در نظریه‌ی شناختی خود بیان کرده است که برون‌گراها، پاداش‌ها و درون‌گراها، تنبیهات را بزرگ‌نمایی می‌کنند زیرا از نظر ساختار مغزی بین آنها تفاوت وجود دارد. برون‌گراها، از نظر انتقال دهنده‌ی عصبی، نورایی‌نفرین و درون‌گراها از نظر انتقال دهنده‌ی عصبی، اپی‌نفرین و سروتونین ترشح می‌کنند (داینر، 2000). ارتباط شادی و برون‌گرایی آنقدر محکم و قوی است که برخی صاحب‌نظران، تعریف شادی را بدون در نظر گرفتن برون‌گرایی، صحیح نمی‌دانند و تعریف خود را از شادکامی اینگونه بیان می‌کنند «شادی چیزی است بنام برون‌گرایی با ثبات». همچنین، پژوهش‌ها نیز این تعریف رادرباره‌ی شادکامی تأیید می‌کند (فرانسیس، سترو فیلیپ کالک، 1998). لارسن و کتلا، دریافتند که افراد برون‌گرا نسبت به افراد درون‌گرا از القای خلق مثبت، بیشتر تأثیر می‌پذیرند درحالی که در مورد خلق منفی، تفاوتی بین دو گروه وجود ندارد.

افراد برون‌گرا، با ثبات، مهربان، نازک‌دل و خوشبین و شادترند؛ چون افراد برون‌گرا بیشتر از درون‌گراها معتقدند که امتیازات شخصی به شادکامی منجر می‌شود و افراد خشن و قوی نیز بیشتر از افراد مهربان و نازک‌دل باور دارند که آزادی در زندگی و کار باعث شادکامی می‌شود. کاستا و مک کری (1980) نشان داد که شادکامی، با سطح بالای برون‌گرایی و سطح پایین روان‌رنجور خوبی ارتباط دارد (فارنهام و بروین، 1990؛ لو و آرگایل، 1991؛ برنر، دونالدسون، کیربای، واردولو، 1995؛ نور، 1997؛ فرانسیس، 1999؛ فارنهام و چنج، 1999؛ چان، جوزف، 2000؛ هیلز و آرگایل، چنج و فارنهام، 2001؛ کاتز، یالبون، فرانسیس و رایینز، 2004 به نقل از مغانلو 1388).

نتایج پژوهش، نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی، برون‌گرایی، مؤلفه‌های راحتی با خود، راحتی با دیگران و توانایی رویارویی با مقتضیات، با متغیر شادکامی همبستگی معناداری دارند.

یک اصل مهم برای درک تفاوت‌های فردی در آسیب‌پذیری نسبت به مشکل‌های روان‌شناختی، سبک‌های مقابله‌ی فرد در برابر مشکل‌ها است. به کار بردن سبک‌های ناکارآمد و منفی در برخورد با عوامل آسیب‌زا می‌تواند موجب



افزایش مشکل ها گردد، در حالی که به کارگیری سبک های مقابله یی کارآمد و مثبت می تواند اثرهای مخرب استرس را در فرد مهار کند و پیامدهای سودمندی در پی داشته باشد .

نتایج پژوهش و میل و همکاران نشان داده که بین ابعاد شخصیتی برون گرایی، ثبات هیجانی و گشودگی نسبت به تجربه، با سلامت و بهداشت روانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد؛ اما بین روان رنجوری و روان پریشی با سلامت و بهداشت روانی رابطه منفی و معکوس وجود دارد. نتایج پژوهش گریفیث و همکاران نیز نشان داده که گرایش های دینی در کنار روان درمانی می تواند هم به روند بهبودی کمک کند و هم از بازگشت نشانه های بیماری در بیماران مبتلا به روان پریشی بکاهد؛ علاوه براین، مقابله ی مذهبی نیز توانسته است از شدت اثرهای بیماری های روان شناختی بکاهد. (حسن احدی و همکاران، ۱۳۹۰)

تأثیر ویژگی های شخصیتی والدین بر فرزندان

پژوهش های مختلف نشان داده که ویژگی های شخصیتی والدین بر ویژگی های شخصیتی فرزندانشان اثر می گذارد . ابعاد شخصیت روان رنجوری و روان پریشی به دو طریق ممکن است با آسیب های بهداشت روان در بزرگسالی مرتبط باشند. از یک سو، افراد با باورهای ضعیف دینی، به دلیل نگرانی از آینده و احساس بی معنایی و پوچی زندگی، ناتوانی در یافتن پاسخ برای چرایی های متعدد زندگی مدرن، مشکل های متعدد تحصیلی و غیره، دچار اختلال های اضطراب، افسردگی و مشکل های نوروتیک دیگر می شوند. به عبارت دیگر، مشکل های روان شناختی و شخصیتی، با وجود مقاومت در برابر تغییر، پیامد بی باوری و گرایش های ضعیف دینی هستند. از سوی دیگر، ممکن است روان رنجوری و روان پریشی بر این مشکلات مقدم باشند و در این صورت دو ساز و کار احتمالی را می توان برای آن برشمرد: یکی تسهیل و تقویت رفتارهای ناسالم؛ و دیگری اثرهای فیزیولوژیکی مستقیم. افراد روان رنجور و روان پریش به دلیل اضطراب وجودی و بی معنایی بالا در زندگی و مشکل های روان شناختی دیگر، ممکن است از طریق عادت های غذایی و رفتاری ناسالم، زمینه ی ایجاد مشکل های روانی - رفتاری دیگر را برای خود فراهم کنند. (نمازی و همکاران، ۱۳۹۶)

تفاوت درون گرایی و برون گرایی از نظر زیستی

برون گرایی یک صفت مرتبه بالا است که به عنوان یکی از ابعاد شخصیت در رویکردهای زیست شناختی مشخص شده است (کوستا و مک کری، ۱۹۹۲). بخش مرکزی نظریه آیزنک^۱ (۱۹۶۷) از مبانی نوروفیزیولوژیک برون گرایی درون گرایی، برانگیختگی پایین قشر مغزی در برون گراهاست که ناشی از تفاوت در واکنش به نظام فعال ساز شبکه ای سعودی (ARAS) به محرک های محیطی است. درون گراها برانگیختگی قشر مغزی بیشتری داشته، آسان تر شرطی می شوند که این موضوع با مطالعاتی که از فناوری برق نگراره مغز (EEG) استفاده کرده اند، تأیید شده است (تاب، ۱۹۹۸؛ متیوس و جیلیند ۱۹۹۹؛ گیل و همکاران، ۲۰۰۱؛ فینک، ۲۰۰۵). افراد برون گرا بسیار پرحرف، اجتماعی، اهل ابراز وجود، فعال و به دنبال هیجان و تحریک هستند (کوستا و مک کری، ۱۹۹۲؛ برک و همکاران، ۲۰۰۱، ۲۰۰۱، دیپو و کالینز، ۱۹۹۹؛ لوکاس و همکاران، ۱۱ ۲۰۰۰). مطالعات متعدد نشان داده اند که برون گرایی با شادکامی، بهزیستی ذهنی، رضایتمندی از زندگی و هیجان های مثبت مرتبط است؛ به این علت که افراد خونگرم و شاد بیشتر به اطلاعات مثبت توجه می کنند، بنابراین توجه به اطلاعات مثبت، واسطه ارتباط بین برون گرایی و شادکامی است (ناگچی و همکاران،



۲۰۰۶). برون گرایی مرتبط با ارزیابی و تفسیر شناختی رویدادها به صورت خوشایند و مثبت است. (یوزیل، ۲۰۰۶؛ لوکاس و دینر، ۲۰۰۱). از آنجا که سطح پایین برانگیختگی قشری از لحاظ ذهنی خوشایند است، بنابراین براساس نظریه آیزنک پیش بینی می شود که پردازش اطلاعات خوشایند و هیجان های مثبت فقط مرتبط با برون گرایی باشد.

مطالعات تصویربرداری مغزی تأیید کننده ارتباط بین فعالیت های مغزی و برون گرایی است. برای مثال مطالعه PET روی آزمودنی هایی که به صورت منفعلانه یک کلیپ تصویری خشنی را تماشا می کردند، نشان دهنده تفاوت های جریان خون مغزی آزمودنی ها در ساختارهای زیر قشری مغزی است که به عنوان کارکردی از برون گرایی در نظر گرفته می شود (فیشر، ویک و فردریکسون، ۱۹۹۷).

کنلی و همکاران (۲۰۰۱) با استفاده از فناوری fMRI به بررسی واکنش مغزی افراد برون گرا نسبت به تصاویر هیجانی مثبت و منفی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد برون گرایی با واکنش مغزی مناطق مکان یابی شده در مغز نسبت به محرک های مثبت مرتبط بود. پژوهش امین، کنستبل و کنلی (۲۰۰۴) با به کارگیری فناوری fMRI و تکلیف دات پروب با استفاده از تصاویر درجه بندی شده هیجانی از مثبت تا منفی نشان داد که آزمودنی هایی که نمره های بالاتری در برون گرایی داشتند، در وضعیت ارائه جفتی محرک های خنثی منفی به طور معناداری زمان واکنش سریعتری را به وضعیت جانمایی نقطه با محرک خنثی داشتند. نتایج این مطالعه تصویربرداری مغزی نشان داد که برون گرایی مرتبط با برگرداندن توجه از محرک منفی و فعالیت شکنج دوکی شکل مغزی بیشتر در این حالت است. (شفیعی و همکاران، ۱۳۹۱)

مقایسه عملکرد شناختی درون گرایان در موقعیت های مختلف

درون گراها آستانه تحریک پذیری بهینه پایین تری دارند، بنابراین برای پرداختن به کاری نیاز به محرک زیادی ندارند. اما برون گراها با آستانه تحریک بهینه بالاتر، در پی شرایط تحریک کننده بیشتری هستند. او این تفاوت ها را ناشی از تفاوت در عملکرد زیستی عصبی آن ها دانست که هم جنبه ارثی و هم جنبه محیطی دارد. از نتایج چندین مطالعه در مورد دو قلو های یک تخمی، چنین برمی آید که وراثت در مقایسه با محیط نقش مهمتری بازی می کند (کاسپی، ۱۹۹۹؛ پلامین، ۱۹۹۴، به نقل از پروین و جان، ۱۳۸۶). برون گرایان برای برانگیختن دستگاه فعال ساز شبکه ای صعودی خود به محرک های بیرونی شدید نیاز دارند. در درون گرایان به علت حساسیت و عدم تحمل تحریک زیاد، دستگاه فعال ساز شبکه ای صعودی به محرک های بیرونی ملایم نیاز دارد (مارشال، ۲۰۰۱). درون گرایان یکنواختی را نسبتاً خوب تحمل می کنند و بنابراین در تکلیف های گوش به زنگی بهتر از برون گرایان عمل می کنند. آن ها اغلب، قسمت های مرکزی سالن کتابخانه را به علت وجود محرک های بیرونی بیشتر، برای مطالعه انتخاب می کنند و محیط پر سرو صدا و شلوغ تر را برای مطالعه ترجیح می دهند (دیکرز، ۲۰۱۰). برون گرایان بیش از افراد درونگرا به تجارب جدید دست می زنند و روابط اجتماعی بیشتری نسبت به آنها دارند از سوی دیگر، درونگرایی با انزوای بیشتر و خلق پایین همراه است.

ایلاس و هوان نشان دادند که برون گرایان در هنگام تماشای تلویزیون یا گوش دادن به موسیقی بهتر مطالعه می کنند. درحالی که عملکرد درون گرایان در سکوت بهتر است. فارنهام و استرباک (۲۰۰۲) تاثیر پس زمینه موسیقی و سروصدا را



بر عملکرد شناختی برون گرایان و درون گرا مطالعه کردند. آن ها نشان دادند که در موقعیت موسیقی درون گراها عملکرد ضعیف تری در تکالیف دارند. همچنین نشان دادند که موسیقی و سر و صدا ی هیجانی تاثیر عکس دارند. (ایوانا. کوبایسکی و کاواساکی . ۲۰۰۵)

رابطه بین تیپ شخصیتی درون گرایی و برون گرایی با میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی

توجه به ابعاد شخصیت افراد در سازمان از مقوله هایی است که می تواند سازمان ها را در رسیدن به بهره وری یاری نماید و از دیگر سو رضایت شغلی و تعهد سازمانی به دلیل آن که نقش مؤثری در پیشرفت و بهبود سلامت نیروی کار دارد، و نادیده انگاشتن آن موجب عدم بهره وری مطلوب خواهد شد، مهم جلوه می نماید.

بر این اساس، روان شناسان علاقه مند به رفتارهای شغلی معتقدند که شخصیت افراد با نوع حرفه ای که انتخاب می کنند و نحوه ی عمل آنها در آن حرفه در ارتباط است. به عبارتی افراد دارای ویژگی های مشخص، مشاغل خاصی را انتخاب و در آن زمینه در مقایسه با دیگران بهتر عمل می کنند (Pervin & John, ۲۰۰۲, p. ۲۳۰)

درون گراها احتیاج به چالش کمتری دارند و در یک مدیریت آمرانه و حمایتی می توانند بهتر کار کنند. رفتار درون گرایان به نتیجه ی تولید پتانسیل های ضعیف بازداری و پتانسیل های قوی تحریک است. رفتاری که به طور درونی برانگیخته می شود نسبت به رفتاری که به طور بیرونی برانگیخته می شود، مطلوب تر است. زیرا تقویت همیشه در دسترس نیست درونیها مهارت را در پیشرفت ترجیح میدهند و به آن ارزش بیشتری می دهند؛ در حالی که بیرونی ها شانس تصادف را برتر می دانند. در نتیجه افرادی که کنترل درونی دارند، در کارهای خود پیشرفت بیشتری دارند. همان طور که قبلا هم اشاره شد رفتار برون گرایان معلول پتانسیل های قوی بازداری و پتانسیل های ضعیف تحریک است. هم چنین برون- گراها به دلیل این که همیشه عوامل بیرونی از قبیل شانس و تصادف را دخیل در امور می دانند لزومی برای تلاش از خود نمی بینند و از نتایج ضعیفی در امور مختلف از جمله شغل برخوردار می باشند.

مطابق با نتایج تحقیقات خدادادی (۲۰۰۴)، واتسون و همکاران (۱۹۹۸)، اردهیم و همکاران (۲۰۰۶)، ماتزلر (۲۰۰۷) و وهر (۲۰۱۰) ، می توان این گونه نتیجه گرفت که هیجانان مثبت و برون گرایی با تعهد سازمانی مرتبط است؛ زیرا هیجانان مثبت، هسته ی این تیپ از شخصیت می باشند. از سوی دیگر چون افراد برون گرا قادر به ایجاد روابط اجتماعی مناسب با دیگران هستند، در محیط کارشان پاداش ها و تقویت های متنوعی را دریافت می کنند و این مساله منجر به افزایش دلبستگی و تعهد به شغل و سازمان در آنها می گردد.

در تحقیقی که رضویه در رابطه بین درون گرایی و برون گرایی و رضایت از شغل در کارمندان شهر تهران انجام داده به این نتیجه دست یافته است که بین ویژگیهای شخصیتی و رضایت و پیشرفت شغل رابطه وجود دارد او معتقد است افرادی که منبع کنترل درونی دارند در مقایسه با افرادی که منبع کنترل بیرونی دارند از شغل خود رضایت بیشتری دارند (Razavieh, 1998). کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند .



تأثیر شخصیت برون گرایی و درون گرایی بر نحوه ادراک افراد از تظاهرات چهره ای دیگران

چهره انسان منبع بسیار مهمی از اطلاعات مرتبط با محرک های محیطی تهدید کننده و غیر تهدید کننده است (ویلیامز و همکاران، ۲۰۰۵). بر اساس داده های علوم اعصاب شناختی، آمیگدال ساختار اساسی و بخش مهمی در پردازش علایم هیجانی، به ویژه هیجان های چهره ای است (دیویس و والن، ۲۰۰۱؛ موریس و همکاران، ۱۹۹۶). پژوهش ها نشان داده اند که تغییر پذیری فعالیت آمیگدال تحت تاثیر تفاوت های فردی در شخصیت، به ویژه برون گرایی قرار دارد (جان و همکاران، ۲۰۰۸). محققان دریافته اند که پاسخ آمیگدال در برون گراها نسبت به تظاهرات چهره ای شاد و تصاویر مثبت (کنلی و همکاران، ۲۰۰۱، ۲۰۰۲) و بوهای خوشایند (ویدایا، ۲۰۰۷) بسیار قوی تر است. توجه دیداری به چهره های هیجانی تحت تاثیر صفت شخصیتی برون گرایی متفاوت است، به طوری که برون گرایی مرتبط با سوگیری توجه مثبت به چهره هیجانی شاد، حتی به صورت طرحواره ای است. با توجه به نتایج پژوهش و ادبیات و پیشینه پژوهشی موجود در پژوهش رابطه بین برون گرایی- درون گرایی و سوگیری توجه به چهره های هیجانی در نوجوانان، می توان رابطه بین بعد شخصیتی برون گرایی و پردازش هیجانهای مثبت را به این دلایل مرتبط دانست: ۱- برون گراها عواطف مثبت بیشتری را در مقایسه با درون گراها در زندگی تجربه می کنند؛ ۲- برون گراها به محرک های مثبت به صورت نیرومندتری واکنش نشان می دهند؛ ۳- برون گراها نسبت به محرک های مثبت (چهره هیجانی شاد) سوگیری توجه نشان می دهند؛ ۴- فعال شدگی آمیگدال و سایر ساختارهای مغزی در مواجهه با چهره هیجانی شاد به طور مثبت و معناداری با میزان برون گرایی مرتبط است.

نتایج این پژوهش، همسو با فرضیه همبندی صفت (راستینگ، ۱۹۹۸) است که بیان می کند افراد برون گرا بیشتر به محرک های هیجانی مثبت مانند چهره هیجانی شاد توجه می کنند که همانند با صفت برون گرایی است. یافته های این پژوهش، همسو با پیش بینی نظریات شخصیتی آیزنک، گری و راستینگ در مورد بعد شخصیتی برون گرایی است که براساس این نظریات، صفت شخصیتی برون گرایی در پردازش هیجان های مثبت سهم بسیار مهمی دارد و برون گراها نسبت به علایم پیش بینی کننده پاداش بسیار حساس بوده، صفت شخصیتی برون گرایی با پردازش اطلاعات خوشایند مانند چهره هیجانی شاد مرتبط است (آیزنک، ۱۹۶۷؛ گری، ۱۹۸۷، ۱۹۷۰؛ راستینگ، ۱۹۹۹). براساس نظریه گری (۱۹۸۷) و والس و همکاران (۱۹۹۱) فرایند مشوقی شامل انتظار پاداش و تنبیه برای برون گرایی اساسی هستند. برون گراها به نظر می رسد که نسبت به علایم پیش بینی کننده پاداش بسیار حساس هستند، در حالی که درون گراها نسبت به علائم پیش بینی کننده تنبیه حساس هستند (رید و دربری، ۱۹۹۵). انتظارات پاداش مرتبط با عاطفه مثبت و از ویژگی های افراد برون گراست (زاگرم و همکاران، ۱۹۹۹). براساس نظریه گری (۱۹۸۷) و راستینگ (۱۹۹۹) حساسیت به پاداش در برون گراها با گرایش آنها به پردازش اطلاعات مثبت مرتبط است.

نظریه شخصیت گری در قالب «نظریه سیستم های مغزی رفتاری» بر وجود ارتباط بین ابعاد شخصیتی و فرآیندهای مغزی توجه دارد (گر، پیکرینگ و گری، ۱۹۹۵ و ۱۹۹۷). این نظریه در جهت تبیین تفاوت های فردی به نقش عوامل زیستی - عصبی اشاره می کند. مطابق با نظریه شخصیتی گری، سه سیستم جداگانه مغزی - رفتاری اما در تعامل باهم - در مغز پستانداران وجود دارند که رفتارهای هیجانی را کنترل می کنند (دیاسکلیس و همکاران، ۲۰۰۵) و غلبه و فعالیت



هریک از این سیستم ها در فرد به حالت های هیجانی متفاوتی، چون اضطراب، زود انگیختگی و ترس منجر می گردد و شیوه های رویارویی و واکنش های رفتاری متفاوتی را دپاسکلیس و اسپرنزا (۲۰۰۰) به بررسی تأثیر صفات شخصیتی برون گرایی - هیجان خواهی و روان پریش گرایی بر روی انتقال های توجهی به نشانه های هیجانی در بزرگسالان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که آزمودنی هایی که در صفت شخصیتی برون گرایی - هیجان خواهی بالا بودند، در مقایسه با آزمودنی هایی که در این صفات نمره های پایینی داشتند احساسات شدیدتری را نسبت به کلمات خوشایند از خود نشان دادند. نتایج مطالعات هجمن و همکاران (۱۹۹۹) و فورهم و چنگ (۱۹۹۹) نشان دهنده رابطه مثبت بین برون گرایی و عاطفه مثبت است. پژوهش های راستینگ (۱۹۹۹) و راستینگ و لارسن (۱۹۹۸) نشان داد که برون گرایی به طور مثبتی با پردازش اطلاعات هیجانی خوشایند شامل تفسیر، بازشناسی، حافظه و قضاوت مرتبط است. پژوهش دربری و رید (۱۹۹۴) نشان داد که افراد برون گرا در برگرداندن توجه از موقعیت محرک مثبت بسیار کند هستند و این سوگیری در کوشش هایی که به دنبال آنها بازخورد منفی ارائه می شد، بیشتر و قوی تر بود. رفیعی نیا و همکاران (۲۰۰۸) با القای خلق مثبت و منفی در دانشجویان برون گرا نتیجه گرفتند که دانشجویان برون گرا در موقعیت خلقی مثبت قضاوت و تفسیر مثبت تری نسبت به اطلاعات هیجانی کلامی ارائه شده داشتند. نتایج پژوهش ناگچی و همکاران (۲۰۰۶) نشان داد که توجه به اطلاعات مثبت مرتبط با برون گرایی، عاطفه مثبت، BAS و خوش بینی است. نتایج پژوهش گامز، گامز و کوپر (۲۰۰۲) نشان داد که برون گرایی به طور مثبتی با پردازش اطلاعات هیجانی خوشایند مرتبط است. گامز، کوپر و گامز (۲۰۰۰) نشان دادند که برون گرایی با حالت خلقی مثبت مرتبط است.



منابع

- <https://www.irantalent.com/blog/everything-about-mbti-test>. (n.d.). Retrieved 1399, from <https://www.irantalent.com>.
- Indicator, M.-B. T. (n.d.). https://fa.wikipedia.org/wiki/%D8%A2%D8%B2%D9%85%D9%88%D9%86_%D8%B4%D8%AE%D8%B5%DB%8C%D8%AA_%D9%85%D8%A7%DB%8C%D8%B1%D8%B2%E2%80%93%D8%A8%D8%B1%DB%8C%DA%AF%D8%B2. Retrieved 16, 1392, from <https://fa.wikipedia.org/wiki/>.
- امیر سبزی پور، بهزاد رشنودی، سمیه امیری، علی کرم الهی. (تابستان ۱۳۹۳). رابطه بین تیپ شخصیتی درون گرای- برون گرای با میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان. علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۸۱-۱۹۴.
- آذر د. ف. (پاییز و زمستان ۱۳۹۳). مقایسه عملکرد شناختی درون گرایان و برون گرایان در سه موقعیت سکوت، موسیقی و سرو صدا با توجه به پیشینه های صوتی متفاوت. مطالعات آموزش و یادگیری، 82-107.
- حسن احدی، فرح لطفی کاشانی، نسرین باقری. (تابستان ۱۳۹۰). رابطه ویژگی های شخصیتی (درون گرای و برون گرای) و سلامت روانی با شادکامی. علوم رفتاری، ۹-۲۲.
- حسن شفیعی، حسین زارع. (بهار و تابستان ۱۳۹۱). رابطه برون گرای - درون گرای و سوگیری توجه به چهره های هیجانی در نوجوانان. پژوهش های علوم شناختی، ۹-۲۶.
- م. رحیمی (n.d.). <https://personalogy.ir/theories/eysenck-theory-of-personality/>. Retrieved 1, 1398, from <https://personalogy.ir>.
- سمیه نمازی، شیوا کریم خوانی، مریم ستایش، فاطمه سعیدی راد. (بهار ۱۳۹۶). مقایسه روان رنجوری / روان پریشی، درون گرای / برون گرای و سبک های مقابله ای در دانش آموزان خانواده های با نگرش دینی و غیر دینی. پژوهش در دین و سلامت، ۵۳-۶۵.
- ج. نبوی (n.d.). <https://tavanaedu.com/%D8%AA%D8%B9%D8%B1%DB%8C%D9%81-%D8%AF%D8%B1%D9%88%D9%86%DA%AF%D8%B1%D8%A7%DB%8C%DB%8C-%D9%88-%D8%A8%D8%B1%D9%88%D9%86%DA%AF%D8%B1%D8%A7%DB%8C%DB%8C-%DA%86%DB%8C%D8%B3%D8%AA%D8%9F-%D9%86%D8%B8%D8%B1/>. Retrieved 12, 1399, from <https://tavanaedu.com>.