

بررسی تیپ های شخصیتی و آینده شغلی دانش آموزان بر اساس نظریه جان هالند

بهاره ادیب فر^۱، طاهره خلیلی میبدی^۲، حدیثه سادات میرهادی^۳، سکینه اسدی^۴

^۱ کارشناسی ارشد عکاسی، دانشگاه اقبال لاهوری (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناسی ارشد هواشناسی، دانشگاه یزد و کارشناسی ارشد فیزیک حالت جامد، دانشگاه تهران شرق

^۳ کارشناسی علوم تربیتی (گرایش آموزش ابتدایی)، دانشگاه فرهنگیان اراک پردیس حضرت زینب کبری (س)

^۴ کارشناسی معارف اسلامی (ادیان و عرفان)

چکیده

آموزش و پرورش به عنوان اساسی ترین نهاد تربیتی کشور پایه گذار شخصیت دینی، علمی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی نسل آینده است. امروزه، مهمترین دغدغه نظام آموزش و پرورش یک کشور، ایجاد بستری مناسب جهت رشد و تعالی سرمایه های فکری در جامعه اطلاعاتی و دانایی محور میباشد. از این رو، نظام آموزشی را زمانی میتوان کارآمد و موفق دانست که عملکرد تحصیلی و متعاقب آن موفقیت در زندگی و شغل آینده دانش آموزان آن در دوره های مختلف دارای بیشترین بالاترین رقم باشد. با توجه به اینکه تصمیم گیری درباره انتخاب شغل و حرفه آینده، یکی از مهمترین و سرنوشت سازترین موضوعات در زندگی هر دانش آموز به حساب می آید، لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی تیپ های شخصیتی و آینده شغلی دانش آموزان بر اساس نظریه جان هالند و به روش توصیفی – تحلیلی انجام گرفته است. یافته های پژوهش حاکی از آن است که شخصیت هر دانش آموز می تواند نقش مهمی در انتخاب شغل آینده و به طور کلی در زندگی حرفه ای او داشته باشد. براساس این نظریه، دانش آموزان را می توان از نظر شخصیتی در یکی از شش تیپ واقع گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، متهور و قراردادی طبقه بندی کرد.

واژه های کلیدی: شخصیت، آینده شغلی، دانش آموزان، نظریه جان هالند

مقدمه

امروزه نظام تعلیم و تربیت هر جامعه زیربنای توسعه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی آن جامعه به شمار می رود. بررسی عوامل پیشرفت جوامع پیشرفته نشان می دهد که همه این کشورها از آموزش و پرورش توانمند، مؤثر و کارآمد برخوردارند. نهاد آموزش و پرورش عهده دار ایجاد زمینه مناسب برای رشد و شکوفایی استعدادها و توانایی های افراد است. بدیهی است که رسیدن به این هدف مستلزم برنامه ریزی های وسیع، جامع و حساب شده با توجه به اهداف عمومی آموزش و پرورش هر جامعه است. [۱]

رشد و موفقیت دانش آموزان و جایگاه آنان در جامعه همواره مورد توجه نظام آموزش و پرورش بوده و این سازمان در تلاش است تا دانش آموزان در همه ابعاد و زمینه ها اعم از سلامتی، عاطفی، شناختی و شخصیتی و همچنین کسب مهارت ها و انواع توانمندی ها به پیشرفت و تعالی برسند. [۲] تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد آرمان هر نظام آموزشی است. ارتقاء رشد اقتصادی، اجتماعی و سیاسی هر جامعه منوط به وجود نظام آموزشی اثربخش و کارآمد است. انجام فعالیت های تربیتی در مدارس برای ایجاد انگیزه و محرک های ضروری در جهت تکامل طبیعی و سالم دانش آموزان است.

تصمیم گیری درباره انتخاب شغل و حرفه آینده، یکی از مهمترین و سرنوشت سازترین موضوعات در زندگی دانش آموزان به حساب می آید. امروزه پیچیدگی و دگرگونی دنیای کار، سرعت فزاینده رشد تکنولوژی، تقاضاهای روزافزون برای ورود به برخی مشاغل و نیاز به کسب دانش و مهارت ها با توجه به تفاوت های فردی، موجب شده تا این موضوع مورد توجه دانشمندان علم روان شناسی و مشاوره شغلی قرار بگیرد و در این راستا توجه زیادی به دانش آموزان و وضعیت تحصیلی آنها در دوران مدرسه به عنوان پیش نیاز ورود آنها به بازار کار شود.

اشتغال به عنوان یک فعالیت ضروری برای گذراندن زندگی فردی و اجتماعی تلقی شده و تأکید بر آن است که همه ی انسان ها با هر وضعیت و موقعیتی باید در همه ی زمان ها کار کنند. شغل به فرد اعتبار می بخشد، احساسات تهاجمی را کاهش می دهد، امنیت فردی و اجتماعی را تأمین می کند، احساس تنهایی و بی کسی را از بین می برد، اعتماد به نفس را افزایش می دهد و مانع یاس و ناامیدی می گردد. [۳] و در این راستا ارتباط بین شغل و شخصیت افراد به عنوان یکی از مباحث اصلی و عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی افراد همواره مطرح می شود.

نظریه شغل و شخصیت جان ال هالند (۱۹۱۹)، تطابق و سازگاری شخصیت افراد و محیط های کاری متناسب را بیان می کند. او بر این عقیده بود که یک فرد به فعالیتها و محیط های شغلی خاصی گرایش دارد که با علایق و ارزشهای سازگار باشد. ثبات در فعالیت شغلی در دراز مدت فقط وقتی حاصل می شود که بین فرد و نوع فعالیت های شغلی او هماهنگی صحیح و مناسب وجود داشته باشد.

با توجه به اینکه صفات شخصیتی یک عامل تعیین کننده ی مهم در تمایل افراد برای انتخاب شغل است، لذا ضروریست دانش آموزان در دوران تحصیل خود در مدارس و پیش از ورود به جامعه و بازار کار از نظر تیپ های شخصیتی و علائق شغلی مورد واکاوی قرارگیرند تا در آینده علاوه بر موفقیت تحصیلی شاهد موفقیت های شغلی و کاری آنان نیز باشیم.

پیشینه تحقیق

در این گفتار به اختصار به بیان مطالعات و تحقیق هایی که در این زمینه انجام گرفته است، می پردازیم :

شیبانی و افلاکی فرد (۱۳۹۳) در پژوهش خود به بررسی نقش ویژگی شخصیتی بر عملکرد تحصیلی دانش آموزان پرداخته و نشان دادند تفاوت های شخصیتی عامل مهمی است که به واکنش های متفاوت در افراد منجر می شود و ممکن است زیر بنای موفقیت در انسان ها باشد و این شخصیت است که در چگونگی واکنش ها نقش تعیین کننده ای دارد. معلم به عنوان یک عامل بیرونی با لحاظ کردن ویژگی شخصیتی در کلاس درس می تواند در دانش آموزان علاقه و انگیزه برای پیشرفت به وجود آورد، تا اینکه آنها بتوانند نسبت به یادگیری و عملکرد خود پاسخگو باشند.

قربان پور و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی نقش میانجیگرانه خودکارآمدی در رابطه بین تیپ های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه دانشجویان پرداخته اند و نشان دادند خودکارآمدی رابطه مستقیم با رفتار کارآفرینانه دارد و نقش میانجیگرانه ای در رابطه بین تیپ های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه ایفا می کند. به عبارت دیگر صرف نظر از تیپ های شخصیتی هالند با ورود خودکارآمدی به معادله کشش افراد به سمت رفتار کارآفرینانه بیشتر می شود. بنابراین برای ایجاد رفتار کارآفرینانه می بایست به ایجاد و تقویت شاخصه های رفتاری تیپ های شخصیتی هالند و خودکارآمدی پردازیم.

نتایج پژوهش انصاری و قنبری (۱۳۹۹) در بررسی شناخت تیپ های شخصیت هالند و رابطه آن با انتخاب رشته و شغل آینده دانش آموزان نشان داد ناگفته روشن است که هر شغلی ویژگی های خاص خودش را دارد. بعضی از مشاغل مانند کارهای فنی، نیاز به فعالیت جسمی دارند و برخی از مشاغل مانند کارهای هنری، بیشتر نیاز به فعالیت ذهنی دارند. بعضی از مشاغل در محیط شلوغ انجام می شوند و برخی دیگر نیاز به محیط خلوت دارند. خلاصه آنکه هر شغلی ویژگی خاص خودش را دارد. لذا افرادی که می خواهند برای خود شغل انتخاب نمایند باید ابتدا نسبت به ویژگی های شخصیتی خودشان اطلاعات و آگاهی مناسب پیدا کنند و سپس به دنبال شغل مناسب باشخصیت خود بروند. بدیهی است شخصی که درونگرا بوده و بیشتر دوست دارد در محیط خلوت قرار گیرد، نمی تواند شغلی انتخاب کند که محیط کاری آن، یک محیط شلوغ و اجتماعی است. به بیان ساده تر می توان گفت باید بین شغل انسان و شخصیت او تناسب و سازگاری وجود داشته باشد تا درصد موفقیت او در آن شغل بیشتر باشد. به دلیل اینکه در این صورت شخص باعلاقه و میل باطنی به دنبال انجام کار می رود و صرفاً هدفش امرارمعاش نخواهد بود. همین علاقه تأثیر بسزایی در موفقیت شخص دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر با هدف بررسی بررسی تیپ های شخصیتی و آینده شغلی دانش آموزان بر اساس نظریه جان هالند، به شیوه توصیفی و از نوع تحلیل محتوا انجام شده است و با توجه به روش پژوهش، جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اسناد، مدارک و منابع مرتبط با موضوع مورد بررسی می باشد.

یافته های تحقیق

شخصیت را شاید بتوان اساسی ترین موضوع علم روانشناسی دانست، زیرا محورهای اساسی بحث شخصیت در زمینه هایی مانند یادگیری، انگیزه، ادراک، تفکر، احساسات و عواطف است. با توجه به نقش فرد در جامعه، مفهوم اصلی و اولیه

شخصیت به عنوان تصویری اجتماعی و صوری ترسیم می شود. به عبارت دیگر فرد به جامعه خود شخصیتی ارائه می کند که جامعه بر آن اساس او را ارزیابی می کند. شخصیت هر فرد، کل خصایص بدنی، ذهنی، عاطفی، اجتماعی و اخلاقی اعم از موروثی یا اکتسابی است که او را به طور آشکار از دیگران مشخص می کند. شخصیت شامل آنچه فرد امروز هست و آنچه امیدوار است بشود، می باشد. پس هر صفتی که فرد را از افراد دیگر ممتاز می کند، جنبه ای از شخصیت او را تشکیل می دهد. [۴]

عوامل موثر بر شخصیت

در تکوین شخصیت دو عامل کلی نقش دارد: [۵]

۱. عوامل زیستی

عوامل زیستی معمولاً به ارث می رسد و از همان ابتدا در فرد وجود دارد مهمترین این عوامل عبارتند از:

۱-۱. جنس

جنس از جمله عناصر زیستی است که در تعیین شخصیت افراد به وضوح نقش دارد.

یکی از عناصر زیستی، که آشکارا در تعیین شخصیت نقش دارد، جنس است. تفاوت های زیستی زن و مرد بسیار متعدد و متفاوت است. این تفاوت ها در شکل ظاهری بدن، فیزیولوژی و مخصوصاً غدد درون ریز آشکارا به چشم می خورد. مطالعه تفاوت های روانی موجود بین زن و مرد امروزه از بخش های مهم « روان شناسی تفاوت های فردی » را تشکیل می دهد. تفاوت های مربوط به جنس را می توان از جنبه های مختلف مورد بررسی قرار داد. در زیر به برخی از آنها اشاره می شود.

– اعمال حسی – حرکتی

– اعمال ذهنی

– عواطف، نگرشها و رغبت ها

– تفسیر اعمال مردان و زنان

۱-۲. سن

افزایش سن یکی از عوامل موثر بر تغییر در شخصیت افراد است. این تغییر بیش از آنکه تحت تاثیر بلوغ زیستی باشد، تحت نفوذ مجموعه ساخت های بدنی، دستگاه غدد درون ریز و دستگاه عصبی است.

۱-۳. عوامل عصبی - غددی

اهمیت نقش غدد درون ریز در تعیین شخصیت هر فرد که عملکرد آنها را دستگاه عصبی مرکزی هماهنگ می کند، فراوان است. تفاوت در ترشح غدد درون ریز به عنوان علت اصلی تفاوت های جنسی بوده که حتی رشد عمومی فرد را نیز تا اندازه زیادی همین غدد کنترل می کنند.

۲. عوامل اجتماعی

عوامل اجتماعی محصول محیط اجتماعی است، محیطی که فرد اولین سالهای زندگی خود را در آن گذرانده است، یعنی خانواده، مدرسه، اشخاصی که با او ارتباط داشته اند، موفقیتها و شکستهای اولین دوران کودکی. عوامل اجتماعی معمولاً تحت عنوان عوامل نهادی که به طور ارادی عمل می کنند و دوام می یابند می باشد.

۲-۱. تعلیم و تربیت

مجموعه اقداماتی که گروه اجتماعی برای رویارویی کودک با برخی موقعیتها اتخاذ می کند تا به کمک یادگیری، شخصیت او شکل بگیرد، اصطلاحاً تعلیم و تربیت نامیده می شود.

۲-۲. نقش اولین سالهای زندگی

یکی از نظریه هایی که مکتب روانکاوی ارائه کرده و کمتر مورد اعتراض قرار گرفته، اثر بنیادی اولین سالهای زندگی در رشد و شکل گیری شخصیت است. روانشناسی آزمایشی و روانشناسی حیوانی، در تایید این ادعای روانکاوی، نتایج تایید شده زیادی فراهم آورده اند و ما به نمونه هایی از آنها در فصل سوم اشاره کردیم. اولین سالهای زندگی با دوره تغییر شکل سریع ساختهای عصبی همراه است. در این دوره، بدلیل قدرت پذیری بالای ساخت های عصبی، سرعت یادگیری نیز افزایش می یابد و بیشتر پایدار می ماند. مکانیسمهایی که اجتماعی شدن کودک را تعیین می کنند انواع مختلف دارند و هنوز تا حد زیادی به صورت فرضیه مطرح هستند. از نظر مکتب روان کاوی، دو عامل تعیین کننده اصلی عبارتند از توالی مراحل رشد جنسی، در معنای وسیع کلمه و همانند سازی.

- مراحل رشد جنسی :

از نظر مکتب روان کاوی، کلیه اقدامات اجتماعی، که توالی موزون مراحل رشد جنسی را فراهم می آورد، یا بر عکس، آن را مختل می سازد، بر روند شکل گیری شخصیت اثر بنیادی دارد

- همانند سازی :

دومین عاملی که اهمیت آن در روان کاوی مورد تایید قرار گرفته، فرایند همانند سازی است، همانند سازی، یعنی تمایل پسر به قبول صفات پدر و تمایل دختر به قبول صفات مادر یعنی احتمالاً شخص دیگری از جنس خود. همانند سازی در واقع

نوعی تقلید ناآگاهانه از نمونه های رفتاری والدین است که به کمک مکانیسم درون فکنی انجام می گیرد. شکل گیری شخصیت به صورت اجتماعی شدن تدریجی ظاهر می شود و مکتب روان کاوی، در رشد آن، همانند سازه های متوالی و متعددی را موثر می داند.

ساخت شخصیت

به نظر فروید، شخصیت از سه قسمت یا از سه سطح تشکیل می شود: نهار، من (خود) و من برتر (فراخود). نهاد نیرویی است که از مجموعه غرایز اولیه تشکیل می شود و از اصل کسب لذت پیروی می کند. نهاد نماینده کلیه حالات غیر ارادی، طبیعی، ناگاه و غریزی است. به گفته فروید، هر کس، به هنگام تولد، نهاد را با خود به دنیا می آورد و در تمام عمر با آن به سر می برد. نهاد مایه اصلی زندگی و اساس شخصیت را پی ریزی می کند. این نیرو منشاء کاملاً درونی دارد، از دنیای خارج اطلاع ندارد، از درد و رنج گریزان است، هیچ حد و مرزی نمی شناسد و از هیچ اصل و قاعده ای، جز کسب لذت، تبعیت نمی کند. نهاد از واقعیت جهان خارج، از موازین اخلاقی و قید و بندهای اجتماعی به دور است. بنابراین، در کمال آزادی او، در صورت لزوم، با شدت و خشونت در جستجوی برآوردن خواهشهای خود و در پی کسب لذت است.

وجود نهاد برای حفظ موجودیت و سلامت لازم است. نهاد است که انسان را برای رفع احتیاجهای اولیه زندگی، از قبیل گرسنگی، تشنگی، نیاز جنسی و جلوگیری از خطرهای گرما و سرما، به فعالیت وادار می کند. چون نهاد از اصل کسب لذت پیروی می کند، با مصرف کردن انرژی، از تنش روانی می کند و تعادل حیاتی را برقرار می کند. البته نهاد خواهشهای نامقبول و نامعقول نیز دارد، اما چون تنها عامل فعال نیست، نمی تواند به سادگی از انسان یک فرد بی بند و بار به وجود آورد. نهاد همیشه با من و من برتر همراه است و با آنها مهار می شود. نهاد تنها در کودکان خردسال، که هنوز از اصل واقعیت خبر ندارند، و در برخی افراد سایکوتیک (روان پریش)، که هر چه انجام می دهند، سخنان ناسزا می گویند به دیگران آزار می رسانند و حرکات ناشایست می کنند، یک تاز میدان است.

من یا اصل واقعیت در اثر برخورد نهاد با واقعیت و دنیای خارج به وجود می آید. منظور از اصل واقعیت این است که تفکر منطقی اساسی من را تشکیل می دهد. من در واقع قسمتی از نهاد است که در اثر مقتضیات دنیای خارج تغییر شکل یافته است. من، برای کاهش تنش و رسیدن به لذت، از عقل کمک می گیرد و براساس راهنماییهای آن به انتخاب خواهشهای نهاد می پردازد و درباره زمان، مکان و چگونگی برآوردن آنها تصمیم می گیرد. بنابراین وظیفه من این است که، با در نظر گرفتن امکانات و مقتضیات دنیای خارج و مصلحت شخص خواسته های نهاد را عملی سازد تا سعادت فرد و بقای نوع او امکان پذیر شود. سازگاری با محیط، حل تضادهایی که بین ارگانیسم و واقعیت محیط خارج به وجود می آید و برآوردن نیازهای متنوع و متضاد، همه از وظایف من به شمار می آید.

من برتر قسمتی از من است که در برخورد با محدودیتهای اجتماعی تغییر شکل یافته است. در سطور بالا گفتیم که من از واقعیت پیروی می کند. حال اضافه می کنیم که من توجهی به اصول و موازین اخلاقی و اجتماعی ندارد. به محض اینکه این توجه به وجود آمد سومین و عالیترین سطح شخصیت تشکیل می شود که فروید آن را من برتر می نامد. من برتر نمودار ارزشهای مطلوب اجتماعی، حربه اخلاقی شخصیت و در واقع همان وجدان اخلاقی است. من برتر، برخلاف نهاد،

به کمال توجه دارد نه به لذت و خوشی، او می خواهد خوب را از بد، درست را از نادرست، زشت را از زیبا، اخلاقی را از غیر اخلاقی، به صورتی که در اجتماع مورد پذیرش است، تشخیص دهد. من برتر فرد را وادار می کند تا رفتار خود را با موازین اخلاقی و اصول حاکم بر اجتماع منطبق سازد.

من برتر، هم با نهاد مخالفت دارد و هم با من، زیرا از یک طرف باید از برآورده شدن بسیاری از خواسته های نهاد، مخصوصاً آنهایی که جنبه جنسی دارد، جلوگیری کند، چون این نوع خواسته ها بیش از بقیه خواسته ها در اجتماعات منع شده است و، از طرف دیگر باید من را قانع کند تا هدفها و ملاحظات اخلاقی و اجتماعی را جانشین هدفها و ملاحظات واقعی کند.

در میان سه سطح شخصیت، وظیفه من از همه دشوارتر است، زیرا باید هم خواسته های نهاد و هم خواسته های من برتر را برآورده کند. او باید بین این دو سطح تعادل و هماهنگی ایجاد کند. اگر خواسته های نهاد را برآورده نکند موجودیت فرد به خطر خواهد افتاد، اگر خواسته های من برتر را در نظر نگیرد، حیثیت اجتماعی فرد لطمه خواهد دید. من باید، با توجه به امکانات محیط خارج، بین نهاد و من برتر سازگاری ایجاد کند. بنابراین می توان گفت که بین سه قسمت شخصیت دایما تضاد یا تضادهایی وجود دارد. اگر من نتواند این تضادها را حل کند، سلامت روانی شخص به خطر خواهد افتاد. [۵]

نظریه های شخصیت

۱. رویکرد زیستی

۱-۱. نظریه بقراط:

یکی از قدیمی ترین طبقه بندی ها در بررسی ارتباط بین ساختمان بدن و مزاج و خلق و خو طبقه بندی «بقراط» است که اشخاص را برحسب اینکه کدام یک از مزاجها بر آنها مسلط باشد به اخلاط چهارگانه: سودایی، دموی، بلغمی و صفراوی تقسیم کرده است. بقراط برای هریک از این نمونه ها مختصات روانی و بدنی خاصی قائل بوده و شخصیت آدم را تابع مزاج وی می پنداشت:

- دموی مزاج: ظاهری خوش آب و رنگ داد و قوی بنیه است. آدمی است خوش گذران، خوش بین، جدی و فعال، بدون عمق و سطحی؛
- بلغمی مزاج: دارای بدنی پرچربی و قطور، و دارای اخلاقی زودآشنا، اجتماعی، کم فعالیت، وارفته و کند ذهن.
- صفراوی مزاج: باریک اندام، دارای پوست بدنی معمولاً گرم و خشک و زیتونی رنگ، و از نظر اخلاقی تند خو، زود خشم، جاه طلب و حسود و ثابت قدم
- سوداوی مزاج: سیه چهره و دراز اندام، دارای قیافه ای پر حرکت و چشمانی درخشان، از لحاظ شخصیتی مضطرب، نگران، ناراضی، بدبین، پر جنب و جوش ولی بدون پایداری و استقامت [۶]

۱-۲. نظریه کرچمر :

در سال ۱۹۲۱ روان پزشک آلمانی ارنست کرچمر با بکارگیری شیوه های انسانی سنجی جسمی ، انسانها را به دو دسته فربه تنان و لاغر تنان تقسیم کرد و بعدها دسته سومی به نام پهلوانی نیز اضافه کرد و این ها را در کتاب خود با نام ساخت بدن و منش منتشر کرد . به هریک از این سه سنخ جسمی یک سنخ روانی مربوط می شود : به عنوان مثال فربه تنان از نظر روانی ادواری خوی ، لاغرتنان ، اسکزوئید خوی و سنخ پهلوانی صرع و اره خوی هستند. ادواری خویان از نظر خلق و خوی بی ثبات و سکون ، و از نظر روانی ، عاطفی و احساساتی هستند اسکیزوئید خویان شخصیت گسیخته دارند و درون گرا هستند .صرع و اره خویان محتاط و محافظه کار و کندند. [۷]

۲. رویکرد صفات

در این رویکرد تلاش شده خصوصیات اصلی افراد که جهت دهنده به رفتار آنان است ، تفکیک شود . توجه به شخصیت اجتماعی افراد و توصیف شخصیت و پیش بینی رفتار افراد در رویکرد صفاتی بیشتر مود توجه قرار میگیرد تا اینکه رشد شخصیت آنان در کانون توجه باشد . در نظریات رویکرد صفاتی تفاوت افراد از نظر مقیاس هایی است هر کدام نمودار یک صفت است . از این رو در این رویکرد توجه بیشتر بر جایگاه افراد در ابعاد مختلف است .

آیزنک ازجمله کسانی است که در زمینه ی رویکرد صفات تحقیقاتی انجام داده است .نتیجه نهایی تحقیقات آیزنک معلوم داشت که شخصیت دارای سه حد است که هر کدام یک قطب مخالف دارد : [۸]

– درون گرایی (برون گرایی)

– روان نژندی (فقدان روان نژندی)

– روان پریشی (فقدان روان پریشی)

آیزنک ضمناً افرادی را که به هریک از این قطب های نهایی تعلق دارند از نظر روانی توصیف و تعبیر کرده است . بعضی از صفات هریک از این تیپ ها بدین قرارند:

۲-۱. درون گرایان :

درون گراها تحت تأثیر ویژگیهای سیستم عصبی مرکزی قرار دارند . با توجه به اینکه در تحریک پذیری زیاد استعداد ذاتی دارند ، لذا از محرک ها دوری می کنند . اعتیاد به مخدرات دودی نداشته و بیشتر در خود فرورفته اند . تمایلی به مشارکت در اجتماعات نداشته و بیشتر منزوی و گوشه گیرند . با اینکه خیال پرورند اما هوش بالا و قدرت بیان خوبی دارند . دقت در انجام کارها و زیاده خواهی از خصایص بارز آنها بوده اما ارزشی برای کاری که انجام می دهند ، قائل نیستند . به سنت ها و اصول گذشته پایبندند و آمادگی بالایی برای ابتلا به افسردگی و وسواس دارند .

۲-۲. برون گرایان :

مشابه درون گرایان ، برون گراها نیز تحت تأثیر ویژگیهای سیستم عصبی مرکزی قرار دارند . تحریک پذیری کم داشته و دمو می مزاجند . اعتیاد به مخدرات دودی دارند و زمان برای آنها کوتاهتر از درون گراها به نظر می آید . کمتر خطر پذیرند و تمایلی به فعالیت و کار و تلاش ندارند. از نظر هوش در سطح پایین تری از درون گراها بوده و استقامت کمتری در انجام کارها دارند . بی دقتی و شتابزدگی در انجام کارها دارند اما ارزش بالایی برای کارهایی که انجام می دهند قائلند . انعطاف پذیری بالایی دارند و از شوخی و لطیفه گوئی لذت می برند .

۲-۳. روان نژندان :

بر خلاف درون گراها و برون گراها ، روان نژندان تحت تأثیر سیستم عصبی خود کار قرار دارند . دید پایینی در تاریکی دارند و در صورت بستن چشمان آنان ، تعادل خود را بیش از افراد سالم از دست می دهند . دچار ضعف و نقص روحی و جسمی بوده و از نظر هوش پایین ترند . همچنین در زمینه هایی چون تمرکز حواس ، درک حسی و تلاش و کوشش از حد متوسط دیگر افراد در سطح پایین تری قرار دارند . سرعت عمل پایینی در اندیشیدن و عمل مردن دارند و به شدت تحت تأثیر تلقین قرا می گیرند.

۲-۴. روان پریشان :

این افراد دچار مشکلات جدی در محاسبه و تمرکز حواس هستند . ضعف حافظه دارند و از نظر تحرک و فهم و درک و انجام اعمال مختلف بسیار کند می باشند . بیشتر ساکن اند و بین واقعیت و سطح توقع و آرزو آنها تطابق کمتری وجود دارد و سازش کمتری با تغییرات محیط اطراف خود دارند .

نظریه شخصیتی هالند و ابعاد آن

نظریه انتخاب حرفه ای هالند، توسط جان هالند، که یکی از گسترده ترین تحقیقات را انجام داده و نظریه های رشد حرفه ای را به کار برده است، گسترش یافته است. اساس این نظریه این است که عوامل شخصیتی، زمینه انتخاب شغل و حرفه هستند. این اصل بیان می کند که افراد دیدگاه هایی که نسبت به خود و دنیای کار دارند را به موضوعات حرفه ای و تصمیم گیری های حرفه ای تعمیم می دهند؛ به این صورت که رضایت آن ها از شغل شان، جهت یابی شخصی آن ها را بیان می کند این نظریه چند مفهوم از روانشناسی شخصیت را به هم مرتبط می سازد، که شامل سنجش نظریه ادراک خود و تصور قالب اجتماعی می شود. کاربرد نظریه هالند شامل سنجش افراد در دو یا سه موقعیت حساس انواع شخصیت و سپس تطبیق آن با جنبه های محیطی مشاغل می باشد. این نظریه پیش بینی می کند که درجه بالاتری از همخوانی بین افراد و ویژگی های محیطی به نتایج مثبت بهتری برای شغل که شامل رضایت شغلی، ماندگاری در شغل و پیشرفت می باشد، منجر می شود.

هالند، در دست یابی به رضایت شغلی و ثبات بر اهمیت خودشناسی تاکید می کند. خودشناسی به نظر هالند عبارت از توانایی فرد برای شناسایی استعدادهای بالقوه در محیط های اجتماعی می باشد. یعنی خودشناسی عبارتست از دانش و اطلاعاتی

که فرد درباره خود دارد. هالند تجربیات دوران خردسالی و نحوه تربیت کودکی و فشارهای اجتماعی را نیز در تعیین ترجیح ها و نوع شخصیت و خودشناسی فرد مهم می داند.

در نظریه هالند، شناخت حرفه ای شناخت حرفه ای افراد از مشاغل مختلف به اندازه شناخت و آگاهی از خود دارای اهمیت است. هالند معتقد است قضاوت شغلی انتقادی، تا حدی از اطلاعات حرفه ای آنان نشأت می گیرد. اهمیت شناخت محیط های کاری حکایت از تاکید بر اهمیت شناخت و آگاهی از مشاغل در فرایند انتخاب شغل مناسب دارد. طبق نظریه هالند، شناخت و آگاهی هم درباره محیط های حرفه ای و هم مطابق با سبک های فردی برای تصمیم گیری شغلی مناسب و صحیح، لازم است. به صورت خلاصه می توان گفت که نظریه هالند بر خودشناسی و اطلاعات شغلی لازم برای تصمیم گیری تاکید دارد و این نظریه اثر قابل توجهی بر ارزیابی علایق و روش های مشاوره شغلی داشته است. [۹]

در دهه ۱۹۷۰ جان هالند (John Holland) نظریه ای درباره گسترش علایق بر اساس شش تیپ شخصیتی ارائه کرد:

[۱۰]

۱. واقع بین (Realistic)

اینها افرادی هستند که فعالیت های منظم را دوست دارند یا از کار با اشیاء، ابزارها و ماشین ها لذت می برند.

افراد واقع بین:

- خود را از نظر مکانیکی یا ورزشی با استعداد می بینند، اما ممکن است در تعامل با دیگران موفق نباشند.
- برای موارد عینی و ملموس مانند پول، قدرت و مقام ارزش قائل هستند.
- از فعالیت های «اجتماعی»، که نیاز به تعامل با افراد دیگر دارند، اجتناب می کنند.

صفات مشترک:

- سرسخت، انعطاف ناپذیر، پیگیر، مادی گرا، عمل گرا و بی پروا.

۲. جستجوگر و محقق (Investigator)

افراد جستجوگر فعالیت هایی را دوست دارند که شامل تحقیقات خلاقانه درباره جهان یا طبیعت است.

افراد جستجوگر:

- خود را بسیار باهوش می بینند، اما اغلب فاقد مهارت های رهبری هستند.
- برای تلاش های علمی ارزش قائل می شوند.

- از فعالیت هایی که پیش پا افتاده، تجاری یا کارآفرینانه به نظر می رسند خودداری می کنند.

صفات مشترک:

- تحلیلگر، کنجکاو، بدبین، روشنفکر، دقیق و محبوب.

۳. هنرمند (Artistic)

افراد هنرمند فعالیت های بدون ساختار را دوست دارند و از استفاده مواد برای خلق آثار هنری لذت می برند.

افراد هنرمند:

- خود را هنرمندانی با استعداد می بینند.
- برای زیبایی شناسی ارزش قائلند.
- از مشاغل یا موقعیت های «متعارف» اجتناب می کنند.

صفات مشترک:

- ایده آل گرا، پیچیده، درون گرا، حساس، ناکارآمد و ناسازگار.

۴. اجتماعی (Social)

افراد اجتماعی از اطلاع رسانی، آموزش، توسعه، درمان و آگاهی دادن به دیگران لذت می برند.

افراد اجتماعی:

- خود را مفید، فهمیده و قادر به آموزش دیگران می دانند.
- برای فعالیت های اجتماعی ارزش قائل می شوند.
- از فعالیت هایی که مرتبط با مشاغل یا موقعیت های واقع گرایانه باشند، اجتناب می کنند.

صفات مشترک:

- سخاوتمند، صبور، همدل، با درایت، متقاعد کننده و همیار.

۵. کارآفرین (Enterprising)

این افراد از رسیدن به اهداف سازمانی یا دستیابی به سود اقتصادی لذت می برند.

افراد کارآفرین:

- خود را به عنوان رهبران و سخنرانان بی پروا، محبوب و بزرگ می بینند، اما ممکن است فاقد توانایی علمی در آن باشند.
- برای دستاوردهای سیاسی و اقتصادی ارزش قائلند.
- از فعالیت های مورد نیاز مشاغل و موقعیت های «تحقیقی» اجتناب می کنند.

صفات مشترک:

- برونگرا، ماجراجو، خوش بین، جاه طلب، اجتماعی و خودنما.

۶. متعارف (Conventional)

افراد متعارف از دستکاری داده ها، نگهداری سوابق، بایگانی، بازتولید مطالب و سازماندهی داده های نوشتاری یا عددی لذت می برند.

افراد متعارف:

- خود را دارای توانایی کار کارمندی می بینند.
- برای کسب و کار و دستاوردهای اقتصادی ارزش قائلند.
- از فعالیت های بدون ساختار یا «هنری» اجتناب می کنند.

صفات مشترک:

- کارآمد، اثربخش، وظیفه شناس، انعطاف ناپذیر، تدافعی و روشمند.

چهار فرضیه ی اصلی قلب این نظریه را تشکیل می دهند: [۱۱]

(۱) افراد را می توان در یکی از شش تیپ، واقع گرا، معنوی، هنری، اجتماعی، متهور، و قراردادی طبقه بندی کرد.

(۲) محیط ها را می توان در یکی از شش مدل، واقع گرایانه، جستجوگرایانه، هنری، اجتماعی، متهورانه و قراردادی طبقه بندی نمود. هر محیطی تحت تسلط یک تیپ شخصیتی قرار دارد و هر محیط نمونه ای از وضع فیزیکی خاص است که دارای شرایط و امکان های مخصوص به خود است. مثلاً محیط های اجتماعی تحت تسلط افراد اجتماعی قرار دارند. وضعیت فیزیکی آن وجود افرادی است که در تعامل با یکدیگرند و شرایط و امکان های مخصوص به آن از طریق روابط بین فردی تحقق می پذیرد.

(۳) افراد به دنبال محیط هایی هستند که بتوانند مهارت ها و توانایی های خود را به کار اندازند. نگرش ها و ارزش های خود را نشان دهند و مسائل قابل قبول و نقش های مطابق با آن را به عهده گیرند. تیپ های اجتماعی به دنبال محیط های اجتماعی و تیپ های قراردادی به دنبال محیط های قراردادی هستند.

۴) رفتار به وسیله‌ی تعامل بین شخصیت و محیط تعیین می‌گردد. اگر تیپ شخصیتی یک فرد و الگوی محیطی او مشخص باشد، می‌توان به پیش‌بینی برخی از نتایج این گونه‌ی جورشدن‌ها پرداخت. این گونه‌ی نتایج می‌تواند مربوط به انتخاب رشته‌ی تحصیلی، انتخاب شغل و غیره باشد.

هالند، چهار ساختار را برای توصیف ارتباط بین تیپ‌های افراد و محیط‌های شغلی‌شان فرض می‌کند: [۱۲]

۱. همخوانی : (Congruence)

نقش محوری را در نظریه‌ی هالند ایفا می‌کند. همخوانی، به جور شدن یک فرد با محیط برمی‌گردد. برای مثال، کار کردن یک فرد متهور در محیط تهوری در مقایسه با کار کردن همان فرد در محیط جستجوگر از همخوانی بالاتری برخوردار است.

۲. تمایز : (Differentiation)

به میزان شناسایی علایق فرد مربوط می‌شود. زمانی که بین آنچه که فرد دوست دارد و ندارد، تفاوت روشنی برقرار باشد؛ نشان‌دهنده‌ی آن است که علایق به خوبی از هم متمایز شده‌اند.

۳. همسانی : (Consistency)

انعکاسی از همبستگی درونی علایق فرد است. مثلاً یک فرد با علایق هنری و جستجوگر، همسان‌تر از یک فرد با علایق هنری و قراردادی خواهد بود.

۴. هویت : (Identity)

این مفهوم، برآوردی از وضوح و ثبات هویت یک شخص یا هویت یک محیط را فراهم می‌کند. هویت شخصی، یعنی داشتن تصویری روشن و ثابت از اهداف، علایق و استعدادهای فردی. هویت محیطی، زمانی وجود دارد که محیط یا سازمانی با اهداف، وظایف، پاداش‌های روشن و متشکل دارد که در فواصل طولانی ثابت می‌ماند.

والش و همکارانش (۱۹۷۲) نکات مثبت نظریه هالند را به شرح زیر بر شمرده‌اند: [۱۱]

- ۱) با گذشت زمان نظریه هالند با توجه به نتایج تحقیقات و اطلاعات بدست آمده تکامل پیدا نموده است.
- ۲) تحقیقات انجام شده در مورد نظریه هالند انواع شخصیت و نیز انواع مدل‌های محیطی را که هالند متذکر شده تأیید نموده‌اند.
- ۳) سازگاری فرد با محیط به رضایت فردی و در نتیجه به رضایت شغلی می‌انجامد.
- ۴) نظریه هالند تا حد زیادی ساده و روشن بیان شده است.

- (۵) نظریه برای توصیف رفتار، مبانی و مفاهیم ضروری را در بر دارد.
- (۶) نظریه هالند قابلیت تست پذیری را داراست و تا کنون مقدار بسیار زیادی تحقیق را موجب گردیده است.
- (۷) شواهد نشان می دهند که با توجه به خصوصیات شخصیتی تا حدی می توان به پیش بینی شغلی فرد اقدام کرد.
- (۸) افراد به شدت می خواهند در محیط هایی به کار مشغول شوند که سازگار با خصوصیات آن ها باشد

هدایت شغلی دانش آموزان بر اساس تیپ های شخصیت هالند

هدایت کودکان به شغل و حرفه، در ایران پیش از اسلام وظیفه ای پر ارزش بوده است که در این راه پدران نقش عمده ای بر عهده داشته اند. کودکان غالباً مشاغل پدران خود را انتخاب می کردند چرا که بر این باور بودند از آنها توانائی در فن و حرفه مربوط را به ارث برده اند و سعادت جامعه در پرداختن بدان است. اما امروزه آماده کردن دانش آموزان برای آینده و کار، وظیفه ی مهم مدارس است. و مستلزم آن است که مشاوران و دست اندرکاران اصلی مشاوره، از قبیل مدیران و والدین به شکلی واحد و یکپارچه، رشد حرفه ای دانش آموز را تسهیل کنند. نهضت راهنمایی مدارس و نهضت روان شناسی مشاوره از ابتدا دارای بار قوی شغلی بوده است

راهنمایی و مشاوره با فعالیت های فرانک پارسونز (Frank Parsons) در اوائل قرن بیستم برای کمک شغلی به جوانان و تربیت معلمان برای خدمت در سمت مشاور شغلی به صورت کلاسیک تاسیس شده شده است. اولین مرکز در زمینه ی ارائه ی خدمات مشاوره ی حرفه ای یا شغلی دایره ی شغلی بوستن به سرپرستی پارسونز بوده است. پارسونز در سال ۱۹۰۹ اولین کتاب در زمینه ی مشاوره ی حرفه ای را با نام انتخاب شغل به چاپ رساند. برای سال ها، فعالیت تدارک اطلاعات شغلی و تحصیلی در مدارس، با عنوان خدمت اطلاعاتی شناخته می شده است. در دهه ۱۹۷۰ میلادی مفهوم این خدمت اساسی، گسترش یافت و عنوان جدید راهنمایی شغلی را به خود گرفت. [۱۲]

طبقه بندی شغلی هالند، برای برنامه ی راهنمایی و مشاوره ی شغلی و حرفه ای مدارس نیز درخور توجه است. مشاوران شغلی و حرفه ای مدارس با توجه به شش نوع تیپ شخصیت، مهارت های لازم برای احراز شغل را از قبل تعیین کرده و سپس با توجه به شناختی که از دانش آموزان به دست می آورند، آنها را در مسیر مناسبی راهنمایی می کنند. این طبقه بندی شامل ۵۰۰ شغل از متداول ترین مشاغل آمریکا است. آنها در نظامی که کد حروف (و، ج، ه، الف، م، ق) را مورد استفاده قرار می دهد، مرتب شده اند.

- مشاغل واقع گرایانه (و) شامل مشاغل مهارتی، فنی و بعضی از مشاغل خدماتی.
- مشاغل جستجوگرانه (ج) شامل مشاغل علمی و بعضی از مشاغل فنی.
- مشاغل هنری (ه) شامل مشاغل هنری، موسیقی و ادبیات.
- مشاغل اجتماعی (الف) شامل مشاغل مربوط به تعلیم و تربیت و رفاه اجتماعی.
- مشاغل متهورانه (م) شامل مشاغل مدیریت و مشاغل فروشندگی.
- مشاغل قراردادی (ق) شامل مشاغل اداری و منشی گری.

کدهای سه حرفی، مشاغل را توصیف می کنند. برای مثال معنی کد (م - الف - ق) برای مدیر فروش این است که، مدیران فروش بیش از همه به افراد مشاغل متهورانه، تا حدی کمتر به افراد مشاغل اجتماعی و کمتر از آن به افراد مشاغل قراردادی شباهت دارند. طبعاً افرادی در این مشاغل موفق تر خواهند بود که تطابق بیشتری با این کدها داشته باشند. [۱۱]

اساساً افراد با کدهای مشابه الگوهای مشابهی از ترجیح شغلی و موفق شدن در محیط های شغلی مشابه را نشان می دهند. هفت فرضی که زمینه این گونه تیپ شناسی است عبارتند از:

- اکثر افراد دارای یکی از شش مدل انواع شخصیت هستند: واقع گرایانه، جستجوگر، هنری، اجتماعی، متهورانه، قراردادی.
- شش مدل محیط های شغلی با شش مدل شخصیت ارتباط دارند.
- افراد درباره محیط هایی که به آن ها اجازه می دهد که مهارت ها و توانایی هایشان را به کار ببرند، نگرش ها و ارزش هایشان را بیان کنند، محیط هایی که فرض می کنند با شرایط و نقش های آن ها سازگار است، تحقیق می کنند.
- رفتار یک شخص به وسیله تعامل بین شخصیت وی و ویژگی های محیط مشخص می شود. اساس این فرض روی یک الگوی شخصیتی فرد و الگوی محیط است.
- درجه همخوانی (یا توافق) بین یک شغل و شغل (محیط) می تواند به وسیله یک مدل شش ضلعی برآورد شود.
- درجه همسانی در یک شخص یا یک محیط نیز با استفاده از مدل شش ضلعی تعریف می شود. انواع نزدیک روی شش ضلعی بیشتر با هم همسان هستند و یا علایق سازگار فگرایش های شخصی و وظایف شغلی مشابهی دارند. انواع متضاد روی شش ضلعی، با یکدیگر غیرفعال همسان تر هستند، یا ویژگی های شخصی یا عملکرد های شغلی که معمولاً غیر مرتبط هستند را ترکیب می کنند.
- درجه تفکیک یک شخص یا محیط به وسیله گونه شناسی شخصی، یا کد حرفه ای، یا به وسیله تعامل این دو پیش بینی می شود. بعضی افراد با محیط ها که نزدیک تر هستند، دیگر انواع شخصیت و محیط ها را تعیین می کنند، برای مثال، یک شخص ممکن است به طور نزدیک تنها با یک محیط شباهت داشته باشد و شباهت کمی با انواع دیگر نشان دهد.

نتیجه گیری

شخصیت، یک سازه کلی است که از مجموعه ویژگی های فردی تشکیل می گردد و به سه عامل تفکر، عواطف و رفتارهای بیرونی قابل مشاهده که در تعامل با عناصر محیط ایفای نقش می نماید، اشاره دارد. و به طور کلی شخصیت به مجموعه ویژگیهای جسمی و روانی و رفتاری گفته می شود که هر فرد را از دیگری متمایز می کند. شخصیت را به عنوان الگوی منحصربه فرد و نسبتاً پایدار، افکار، احساس ها و اعمال نیز تعریف می کنند.

نظریه شغل و شخصیت جان ال هالند (۱۹۱۹)، تطابق و سازگاری شخصیت افراد و محیطهای کاری متناسب را بیان می کند. او بر این عقیده بود که یک فرد به فعالیتهای و محیط های شغلی خاصی گرایش دارد که با علایق و ارزشهای سازگار باشد. ثبات در فعالیت شغلی در دراز مدت فقط وقتی حاصل می شود که بین فرد و نوع فعالیتهای شغلی او هماهنگی صحیح و مناسب وجود داشته باشد. جان هالند، یک پژوهشگر در زمینه توسعه مسیر شغلی بود که اعتقاد داشت ایجاد یک مسیر شغلی مناسب

به سطح تناسب بین فرد و محیط کاری اش بستگی دارد. هالند بحث می کند که افراد می توانند بر اساس شخصیت شان به انواع مختلفی تقسیم بندی شوند و اینکه آنها به دنبال شغلی هستند و یا در شغلی عملکرد بهتری خواهند داشت و راضی تر هستند که با ویژگی های خاص شان تناسب بیشتری داشته باشد. منظور از همخوانی و تناسب میزان تشابه نوع شخصیت فرد با محیطی است که او در آن کار می کند. بسیاری از تحقیقات به این نتیجه رسیده اند که تناسب بالا منجر به عملکرد شغلی بالاتر، رضایت بیشتر و صرف کردن مدت زمان بیشتر در شغل می گردد. هالند، در بررسی های پنجاه ساله خود نشان داد که شخصیت فرد می تواند نقش مهمی در انتخاب شغل و به طور کلی در زندگی حرفه ای او داشته باشد. براساس این نظریه، افراد جامعه را می توان از نظر شخصیتی در یکی از شش تیپ واقع گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، متهور و قراردادی طبقه بندی کرد. براساس نظریه هالند، از آنجا که افراد در محیطی رشد می کنند که بتوانند در آن مهارت ها و توانایی های خود را به کار گیرند و نگرش ها و ارزش های خود را نشان دهند، تیپ های هنری به دنبال محیط های هنری و تیپ های قراردادی به دنبال محیط های قراردادی هستند. حال اگر، الگوی شخصیتی یک فرد و الگوی محیطی او را بدانیم، می توانیم برخی از نتایج این گونه جور شدن ها را پیش بینی کنیم.

تیپ های شخصیتی هالند یک چارچوب مفید برای کشف علایق شخص ی دانش آموزان و مشاغلی که به احتمال زیاد مناسب آنها هستند را فراهم می کند. هر شغلی به مجموعه ای از ویژگی ها نیاز دارد. دانش آموزان با شناسایی علایق خاص خود می توانند به سرعت بخش هایی از شغل خود را که باعث رضایت آنها می شود، کشف کنند. به همین ترتیب، می توانند عوامل نارضایتی شغلی خود را نیز در آینده شناسایی کنند و برای حل مشکلات شناسایی شده برنامه ریزی نمایند. این مدل به آنها کمک می کند تا حرفه خود را در مسیر درست توسعه دهند. مسیری که منبعی برای تحقق اهداف بلندمدت خواهد بود.

منابع

۱. طالب زادگان ، میترا ؛ بررسی عوامل مؤثر بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان موفق ، شورای تحقیقات آموزش و پرورش استان خوزستان ، ۱۳۷۸
۲. باقرزاده، غفار؛ رابطه سبک های یادگیری با انگیزه پیشرفت و عملکرد تحصیلی هنرجویان پسر سال سوم هنرستان های کار و دانش ناحیه ۱ شهرری ، ۱۳۸۵
۳. شفیع آبادی، عبدالله ؛ (۱۳۹۱) ، راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه های انتخاب شغل با تجدید نظر و اضافات ، تهران: انتشارات رشد. چاپ بیست یکم.
۴. پوررشیدی ، رستم ؛ جلالی جواران ، مرتضی ؛ شخصیت و شکل گیری شخصیت از دیدگاه روانشناسی و قرآن و سنت ، نشریه کارآفرینان امیرکبیر ، شماره ۶۴ ، ۱۳۸۹ ، ۱۲ - ۸
۵. برزکار ، ابراهیم ؛ شخصیت و عوامل مؤثر بر آن ، ۱۳۹۲ ، <http://ebarzkar.blogfa.com/post/145>
۶. ستوده ، هدایت الله. (۱۳۸۲) آسیب شناسی اجتماعی. تهران. انتشارات آوای نور .
۷. کریمی ، یوسف (۱۳۷۵). روانشناسی شخصیت. تهران ، نشر ویرایش

۸. مامن پوش، مریم؛ بررسی رابطه تیپ شخصیتی (برونگرا - درونگرا) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ذوب آهن اصفهان، ۱۳۸۸، [/https://rasekhoon.net/article/print/133272](https://rasekhoon.net/article/print/133272)
۹. نیک شهرستانی، آرزو؛ همبستگی تیپ های شخصیتی دانش آموزان بر اساس رغبت سنج هالند، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مشاوره، دانشکده پردیس علامه طباطبایی، ۱۳۹۲
۱۰. تیپ های شخصیتی هالند چیست و چه کاربردی در مسیر شغلی دارد؟؛ ۱۴۰۱، [/https://modiraneayandeh.com/hollands-codes](https://modiraneayandeh.com/hollands-codes)
۱۱. هاشملو، جعفر؛ نظریه شغل و شخصیت جان هالند، ۱۴۰۰، <http://jafarhashemlou.blogfa.com/post/1713>
۱۲. کشاورزی، مسعود؛ نظریه جان هالند، ۱۳۹۱، <http://www.ledew.blogfa.com/post/35>