

# - Controversy over Personality Tests in Employment -

The use of **personality** tests in job applications / is becoming increasingly common, / despite warnings from test developers / against their use for hiring decisions. // The business of personality testing, / exemplified by tools like the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), / is **thriving**. // MBTI, based on Carl Jung's theories, / **categorizes** individuals into 16 personality types, / which some find overly **simplistic**. // **Critics** argue/ these tests can mislead both individuals and employers/ about true **capabilities**. // The tests' widespread use / is **driven** by companies' desire / to minimize hiring risks / and manage employee interactions effectively, / particularly during economic downturns / when hiring the wrong person can be costly.//

Despite MBTI's popularity and claims of **insightful** results, / there is a lack of **conviction** / regarding its scientific **credibility** and **consistency**. // Many test-takers receive different results upon retesting, / challenging the reliability of the **typologies**. // Furthermore, concerns are raised / about the potential bias in hiring processes, / as employers may prefer certain personality types, / often **favoring extroverts** over **introverts**. // The Myers-Briggs Foundation advises against using these tests for employment decisions, / yet their application persists across various industries. // This reflects a broader debate on the balance / between **utilizing** personality assessments for team dynamics / with their potential misuse in hiring decisions.//

採用選考における**性格**テストの使用は / ますます一般的になっている / テスト開発者からの警告があるにもかかわらず / 雇用決定のためにそれを使うことに対しての // 性格テストビジネスは / マイヤーズ・ブリッグスタイプ指標 (MBTI) などのツールが代表としてあり / **盛況**している // MBTIはカール・ユングの理論に基づき、 / 個人を 16 の性格タイプに**分類**する、 / (これを)過度に単純化していると感じる人もいる // **批判者**は主張している / これらのテストが個人と雇用者の双方に対して誤解を与える可能性がある / 本来の**能力**について // 性格テストの広範な使用は / 企業の願望によって**駆り立てられている** / 採用リスクを最小限に抑え / 従業員の交流を効果的に管理するために / 特に景気が下り坂の間は / 間違った人材を雇うのは高くついてしまう時に //

MBTIの人気と**洞察**に**満ちた**結果の**主張**にもかかわらず、 / 確信性の欠如がある / その科学的な**信頼性**や**一貫性**に関して // 多くの受験者は再受験時に異なる結果を受け取り、 / **類型論**の信頼性が問われています // さらに、懸念が掲げられている / 採用過程における潜在的なえこひいきについて、 / 雇用者が特定の性格タイプを好むかもしれないので、 / 特に**内向的**な人よりも**外向的**な人を**好んで** // マイヤーズ・ブリッグス財団は、これらのテストを採用判断に使用することに反対するよう勧告をしているが、 / 未だその適用は様々な業界をまたいでびりついている // これはバランスについて広範囲な議論を反映している / 性格評価を**チームの動力のために利用**することへの間の / それらが採用判断で誤用される可能性との //

## Vocabulary and Phrases

personality	個性
thrive	栄える
categorize	分類する
simplistic	過度に単純化した
critic	批評家
capability	才能
drive	駆動する、駆り立てる
insightful	洞察に満ちた

conviction	確信
credibility	信じうること
consistency	一貫性
typology	類型論
favor	好意
extrovert	外向的
introvert	内向的
utilize	利用する

## Total Number of words used

: 193 words

Time for 120 wpm

: 97 sec.

Time for 150 wpm

: 78 sec.

Your BEST TIME

: \_\_\_\_\_ sec.

## \*TIPS\*

MBTI は、以下の 4 つの二項対立にわたる好みを評価します。

- ① 外向型 (E) - 内向型 (I)
- ② 感覚型 (S) - 直感型 (N)
- ③ 思考型 (T) - 感情型 (F)
- ④ 判断型 (J) - 知覚型 (P)

**Summary① Fill Blank:**

Personality tests are used in \_\_\_\_\_ applications despite developer warnings increasingly. Tools like the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) illustrate a \_\_\_\_\_ industry. MBTI \_\_\_\_\_ individuals into 16 types based on \_\_\_\_\_ theories, criticized for oversimplification. \_\_\_\_\_ argue these tests can mislead about \_\_\_\_\_. Companies use them to reduce \_\_\_\_\_ risks and manage teams, especially in downturns. However, MBTI's popularity contrasts with doubts about its \_\_\_\_\_ credibility and consistency, raising concerns about bias in hiring and misuse in \_\_\_\_\_ decisions.

**Summary② Summary(50 -80 words):**

---

---

---

---

---

---

---

**Summary③ Sample Answer:**

Personality tests are used in job applications despite developer warnings increasingly. Tools like the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) illustrate a thriving industry. MBTI categorizes individuals into 16 types based on Jung's theories, criticized for oversimplification. Critics argue these tests can mislead about capabilities. Companies use them to reduce hiring risks and manage teams, especially in downturns. However, MBTI's popularity contrasts with doubts about its scientific credibility and consistency, raising concerns about bias in hiring and misuse in employment decisions.