

MBTI: Ein valides Instrument für die Personal- und Organisationsentwicklung

MBTI ist ein weltweit eingesetzter Persönlichkeitsinventar, welcher zur Analyse von Wahrnehmungs- und Entscheidungsprozessen von Führungskräften eingesetzt wird. Auf der Basis von 90 Fragen werden 16 verschiedene Typen unterschieden.

Von Henric Seeboth, lizensierter MBTI - Berater – HRDT, www.hrdt.de

Das Instrument MBTI

Der Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) gilt derzeit als eines der seriösesten und angesehensten Instrumente für die Bereiche Management Organisationsentwicklung, Personal und Fortbildung von Führungskräften. Er stellt fest, wie ein Mensch wahrnimmt und welche Entscheidungen er wahrscheinlich treffen wird. Allein in den USA analysieren damit jährlich sieben Millionen Menschen ihr Präferenz- und Potenzialprofil.

Fast alle "Fortune 500"-Unternehmen (darunter z.B. Apple, Exxon, Citicorp, AT&T, General Electric, General Motors und Siemens) sowie amerikanische Ivy-League Universitäten nutzen dieses Instrument für Analysen, Training und Weiterbildung.

Insgesamt liegen 16 validierte Sprachversionen vor, darunter seit 1991 auch eine deutschen Version.

Der MBTI(r) ist wissenschaftlich abgesichert und wird von der renommierten Consulting Psychologists Press vertrieben.

Es liegen umfangreiche Untersuchungen zu den Bereichen Objektivität, Reliabilität (Cronbach Alpha) und Konstruktvalidität (z.B. Strong-Campbell Interest Inventory) vor.

Theoretische Grundlagen

Der MBTI(r) findet seinen Ursprung in der von Carl Gustav Jung entwickelten Typentheorie. Darin zeigt er typisierbare Grundmuster in folgenden psychischen Prozessen auf

1. wie wir Informationen aufnehmen;
2. wie wir Entscheidungen treffen.

Auf dieser Grundlage entwickelte die amerikanische Psychologin Isabel Briggs-Meyer 1962 einen umfassenden Fragebogen zur Identifizierung von Persönlichkeitspräferenzen.

Zu den Voraussetzungen der MBTI-Theorie zählen vor allem folgenden 3 Punkte:

1. Menschliches Verhalten ist nicht zufällig, auch wenn es manchmal so scheint.
2. Menschliches Verhalten ist klassifizierbar und bis zu einem gewissen Grad vorhersagbar: Es kann beschrieben werden, wie Menschen Informationen

bevorzugt aufnehmen und dann Entscheidungen treffen. Die bewusste Aktivität lässt sich in zwei Wahrnehmungsprozesse (sinnlich und intuitiv) sowie in zwei Beurteilungsprozesse (analytisch und gefühlsmäßig) aufteilen.

3. Menschliches Verhalten ist unterschiedlich, weil es verschiedene Neigungen und Präferenzen gibt: Unsere Präferenzen diktieren in hohem Maße unser Verhalten und haben, unter anderem wesentlichen Einfluss darauf, welchen Führungsstil jeder einzelne bevorzugt, wie wir Probleme lösen, wie unser Kommunikationsstil geprägt ist, zu welcher Konfliktbewältigungsstrategie wir greifen und wie wir in Teams agieren.

Einige Anwendungsbereiche des MBTI

- Persönlichkeitsberatung im Kontext von Karriereplanung und Personalentwicklung
- Situationen die Kooperation und (Projekt-)Teamarbeit verlangen
- Verkaufskommunikation
- Verhandlungskommunikation
- Assessments
- Leadership Skills
- Konfliktlösung/Problem-Solving
- Arbeitsplatzgestaltung
- Pädagogik (Lehrstile)
- Organisationsaufstellung
- Systemische Organisationsberatung
- Coaching

Durchführung des MBTI

- Der MBTI darf nur von Psychologen oder geschulten und lizenzierten Trainern eingesetzt werden.
- Der MBTI ist ein Selbstbeurteilungsindikator auf Basis, aber nicht identisch mit der Typenlehre von C.G. Jung
- Er besteht aus einem Fragebogen von 90 Items, welchen 4 bipolare Skalen (im MBTI Präferenzen genannt) zugeordnet wurden.
- Die verschiedenen Items und Skalen beschreiben jeweils Dichotomien. Aus den Kombinationen der 4 verschiedenen Präferenzen lassen sich 16 verschiedene Persönlichkeitstypen erfassen. Die 16 Typen werden ausführlich beschrieben.
- Je nach Präferenz der einen oder anderen Skala sind spezifische dynamische Beziehungen festzustellen, anhand derer sich der jeweilige Persönlichkeitstyp bestimmen lässt.
- Der Indikator wird als Einzel- und Gruppentest, keine Parallelform, durchgeführt.
- Die Anwendung erfordert gewöhnlich 10 bis 20 Minuten.
- Die Auswertung erfolgt manuell oder computergesteuert.

Validierung

Hauptmodul einer MBTI Beratung ist nicht der Bogen mit den 90 Fragen, die in knapp einer Viertelstunde beantwortet werden können, sondern die Validierung des ermittelten Profils durch den Klienten hinterher.

Diese wiederum setzt erfahrene Berater mit hoher sozialer Kompetenz voraus,

welche in der Lage sind Veränderungsprozesse in der Einzelberatung oder im Team zu moderieren.

MBTI im Vergleich mit anderen Persönlichkeitsinventaren

Insights	DISG	MBTI
Liefert Beschreibungen, die auf beobachtbare Verhalten beruhen.	Liefert Beschreibungen, die auf beobachtbares Verhalten beruhen.	Beschreibt und misst Prozesse und Funktionen (wie jemand wahrnimmt und Entscheidungen trifft).
Beschreibt Verhalten zum Zeitpunkt, zu dem der Proband die Fragen beantwortet hat.	Beschreibt Verhalten zum Zeitpunkt, zu dem der Proband die Fragen beantwortet hat.	Verhaltensweisen(in der Zukunft) können ziemlich genau vorhergesagt werden.
Nimmt bestimmte Aspekte der Jungschen Theorie auf	Theoriemix	Appliziert durchgängig die Jungsche Typentheorie (Entwicklung, Individuation etc.)
Liefert sehr gute Beschreibungen von verschiedenen Aspekten der Persönlichkeit. Anwendungen können nur aufgrund der Verhaltensbeobachtungen gemacht werden. Training und Beratung findet aufgrund von Verhaltensweisen statt. Ziel: Verhalten verändern (behavioural approach/Skinner)	Liefert sehr gute Beschreibungen von verschiedenen Aspekten der Persönlichkeit. Anwendungen können nur aufgrund der Verhaltensbeobachtungen gemacht werden. Training und Beratung findet aufgrund von Verhaltensweisen statt. Ziel: Verhalten verändern (behavioural approach/Skinner)	Aufgrund einer durchgängig applizierten Theorie können vielfältige Anwendungen gemacht werden (Führen, Verhalten im Team, Organisation, Kommunikation etc.) Kennt man die Funktionen, können verschiedene Programme (und Wege) entwickelt werden mit dem Ziel, das Verhalten zu verändern. Dinge können typgemäß gestaltet werden. (Verhalten kann sich ändern, der Typus nicht)

Quelle: S. Richard Bents/Reiner Blank
 Literaturtipps

Richard Bents; Reiner Blank: MBTI - eine dynamisch Persönlichkeitstypologie

[<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3532621320/businesswissende>]

Naomi L. Quenk: Essentials of Myers-Briggs Type Indicator Assessment

[<http://www.amazon.com/exec/obidos/ASIN/0471332399/businesswissende>]

David Keirse: Please Understand me

[<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/0960695400/businesswissende>]

Rowan Bayne: The Myers-Briggs Type Indicator - a critical review and practical guide

[<http://www.amazon.com/exec/obidos/ASIN/0748735658/businesswissende>]