

C. Briggs. I. Briggs-Myers

„Der Myers-Briggs-Typenindikator (MBTI).“

Deutsche Bearbeitung: Richard Bents, Rainer Blank, Beltz-Test,
Göttingen 1995

Einsatzbereich

Erfassung von Persönlichkeitsdimensionen bei Menschen ab 16 Jahren.

Der Test kann angewandt werden für die Beratung von Einzelpersonen hinsichtlich Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung, Karriereplanung und Gestaltungsmaßnahmen am Arbeitsplatz.

Testkonzept

Der MBTI ist ein Selbstbeurteilungsverfahren auf der Basis der Persönlichkeitstheorie des Schweizer Tiefenpsychologen Carl-Gustav Jung, der die Theorie entwarf, wonach sich die Persönlichkeit eines Menschen beschreiben lässt, wenn man dessen individuelle Art und Weise, Ereignisse wahrzunehmen und zu beurteilen, kennt. Mit diesem Verfahren lassen sich Präferenzen beschreiben, wie Menschen Informationen aufnehmen und Entscheidungen treffen. Auf der Grundlage der bevorzugten Wahrnehmungen und Interpretationen von Situationen können Schlussfolgerungen über Neigungen und Verhaltenspotentiale von Personen gezogen werden.

Der MBTI ist ein aus 90 Items bestehender Fragebogen, der die persönlichen Präferenzen hinsichtlich sinnlicher Wahrnehmung, intuitiver Wahrnehmung, analytischer Beurteilung, gefühlsmäßiger Beurteilung, Extraversion, Introversion, Beurteilung und Wahrnehmung erfasst. Auf der Grundlage der Testwerte erfolgt eine Zuordnung zu einem von 16 Persönlichkeitstypen. Eine Einführung in die Grundlagen der Typentheorie ist im Begleitbuch ausführlich dargestellt.

Anwendungsaspekte

Je nach Ausprägung der bevorzugten Handlungs- und Einstellungsalternativen der getesteten Personen, könne Beziehungen zu beruflichen Interessen hergestellt werden. Auf dieser Grundlage können dann Empfehlungen für gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen und die Gestaltung von Arbeitsbedingungen entsprechend den Neigungen und Potentialen der getesteten Personen abgeleitet werden. Der Test kann auf der individuellen Ebene persönliche Stärken und Reserven herausarbeiten und die Grundlage für die Karriere- bzw. Laufbahnplanung sein. Für Unternehmen kann der Test genutzt werden, um bereits bei der Mitarbeiterauswahl Informationen über das Zusammenpassen von persönlichen Handlungspräferenzen und den tätigkeitsbezogenen Gegebenheiten am Arbeitsplatz zu erhalten. In der Personalentwicklung kann der Mitarbeiter dann bezogen auf seine Potentiale gezielt gefördert werden.

Bewertung

Zur Erfassung der Testgütekriterien wurde eine Reihe von Untersuchungen, insbesondere im angloamerikanischen Bereich, durchgeführt. Zuverlässigkeit und Objektivität in der Durchführung sind daher gegeben. Untersuchung in den USA zeigten, dass ein bedeutsamer Zusammenhang zwischen den unterschiedlichen Persönlichkeitstypen und Berufsgruppen bzw. bestimmten Berufen besteht. Normen von deutschen Stichproben liegen zur Zeit noch nicht vor, sie sollen jedoch nach Aussage der Autoren anhand einer zentralen Datenbank bald zur Verfügung stellen.

Da mit dem Test keine allgemein gültigen, zeitlich stabilen Persönlichkeitsmerkmale gemessen werden, sondern die individuelle Präferenz bzw. Vorliebe für bestimmte Urteils- und Handlungsweisen, ist er insbesondere dann sinnvoll, wenn das Testergebnis die Grundlage für weiterführende Gespräche über das Auftreten von Verhaltensvorlieben und dazu mögliche Alternativen darstellt. Damit kann das Testergebnis katalytisch für die PE-Beratung wirken und im Zusammenhang mit weiteren Gesprächen mit der getesteten Person eine Basis für die individuelle Karriereplanung leisten. Ein einfach zu handhabendes und analysefähiger Testverfahren. Die Auswertung und insbesondere Interpretation der Ergebnisse gehört in jedem Fall in die Hände eines geschulten Diplom-Psychologen.

Gegen Vorlage des Qualifikationsnachweises ist der Test zu beziehen bei:
Testzentrale Göttingen, Robert-Bosch-Breite 25, 37079 Göttingen