

AUS DER REIHE: EINFÜHRUNG IN TYPEN™

Einführung in
TYPEN™

SECHSTE AUFLAGE

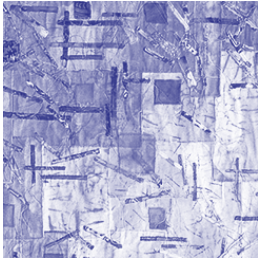


DEUTSCHE AUSGABE

ISABEL BRIGGS MYERS

opp
unlocking potential

CPP



Einführung

Isabel Briggs Myers schrieb *Einführung in Typen*™ für ihre Klienten, nachdem diese eine einführende Feedback-Sitzung besucht hatten, bei der die psychologischen Typen und ihre Ergebnisse des *Myers-Briggs Type Indicator*® (MBTI®) erläutert wurden. Isabel Briggs Myers wollte Klienten mit den Informationen ausstatten, die sie zum Nachdenken über ihren eigenen psychologischen Typ und zur Integration dieser Erkenntnisse in ihr tägliches Leben benötigten. Ihre Absicht war es, daß jeder, der eine Einführung in Typen und in den MBTI erhalten hatte, diese grundlegende Beschreibung bekommen sollte.

Verwendung von *Einführung in Typen*

Diese neue Ausgabe enthält die Integrität der ursprünglichen Darstellung der psychologischen Typen durch Isabel Myers, bringt aber daneben auch Wissen aus jahrzehntelanger Erfahrung mit der Einführung in die Typen ein. Folgende Änderungen und Zusätze wurden vorgenommen:

- Leichtere Lesbarkeit durch die neue Formatierung
- Überarbeitete Typenbeschreibungen auf der Grundlage von Forschung und erweitertem Wissen über die Typenentwicklung
- Vorschläge zur Anwendung der psychologischen Typen in einer Vielzahl verschiedener Umgebungen
- Übersicht über die Entwicklungstheorie und die Dynamik der Typen, die dem MBTI zugrundeliegt
- Zusätzliche Informationen über Typenkombinationen
- Praktische ethische Richtlinien für die Verwendung der Typen
- Empfehlungen zur weiterführenden Lektüre.

Die sechste Auflage von *Einführung in Typen* ist so ausgelegt, dass sie während einer einführenden Feedback-Sitzung und für weitere Exploration nach der Sitzung verwendet werden kann. Diese Ausgabe bietet die erforderlichen Informationen, die besonders zu Anfang und zur weiteren konstruktiven Verwendung des MBTI wichtig sind und ist außerdem ein Tor zur lebenslangen persönlichen und beruflichen Entwicklung. Sie ist die Grundlage der Publikationsreihe *Einführung in Typen*, die MBTI-Anwender in immer tiefere Ebenen des Jungschen Modells der menschlichen Persönlichkeit und zu Anwendungen des psychologischen Typs führt:

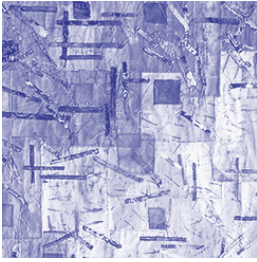
Psychologisches Typenmodell der Persönlichkeit

- *Introduction to Type® Dynamics and Development* von Katharine D. Myers und Linda K. Kirby
- *In the Grip: Understanding Type, Stress and the Inferior Function* von Naomi L. Quenk

Anwendungen der psychologischen Typen

- *Einführung in Typen innerhalb von Organisationen* von Sandra Krebs Hirsh und Jean M. Kummerow
- *Introduction to Type and Careers* von Allen L. Hammer
- *Using Type in Selling* von Susan A. Brock
- *Introduction to Type and Teams* von Sandra Krebs Hirsh

Lesen Sie unbedingt den Abschnitt "Was man bei den Typen nicht vergessen sollte" auf Seite 42, der Ihnen helfen kann, den MBTI genau und konstruktiv einzusetzen.



Was ist der MBTI®?

Der *Myers-Briggs Type Indicator*® ist ein Fragebogen zur Selbstausswertung, der die Jungsche Theorie der psychologischen Typen verständlich und für den Gebrauch im täglichen Leben nutzbar machen möchte. Die MBTI-Ergebnisse machen wertvolle Unterschiede zwischen normalen, gesunden Menschen deutlich erkennbar und beschreibbar – Unterschiede, die die Ursache zahlreicher Mißverständnisse und Kommunikationsprobleme sein können.

Wenn Sie den MBTI-Fragebogen ausfüllen und Feedback erhalten, wird Ihnen dies helfen, Ihre einzigartigen Gaben zu erkennen. Die Informationen stärken Ihr Selbstverständnis, Ihre Motivation, Ihre natürlichen Stärken und potentiellen Wachstumsbereiche. Sie werden Ihnen auch helfen, Menschen schätzen zu lernen, die anders sind als Sie selbst. Das Verständnis Ihres MBTI-Typs bestätigt Sie als Person und ermutigt zur Kooperation mit anderen.

Entwicklung des MBTI

Die Verfasser des MBTI, Katharine Cook Briggs (1875–1968) und ihre Tochter Isabel Briggs Myers (1897–1980) waren aufmerksame und disziplinierte Beobachterinnen menschlicher Persönlichkeitsunterschiede. Sie beschäftigten sich mit den Gedanken des Schweizer Psychiaters Carl G. Jung (1875–1961), führten sie näher aus und wandten sie auf Menschen in ihrer Umgebung an, um diese zu verstehen. Der Verschleiß von Menschen im zweiten Weltkrieg gab Myers den Anstoß zur Entwicklung des Indikators. Sie wollte den Nutzen, den sie selbst durch typologische Kenntnisse und durch das Erkennen von Unterschieden gewonnen hatte, auch für eine Vielzahl anderer Menschen verfügbar machen.

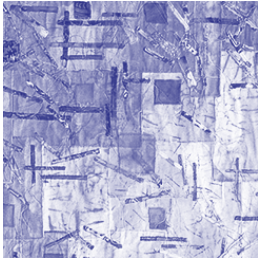
Der MBTI heute

Nach mehr als 50-jähriger Forschungs- und Entwicklungsarbeit ist der aktuelle MBTI das am häufigsten verwendete Instrument zum Verständnis normaler Persönlichkeitsunterschiede. Da der MBTI grundlegende menschliche Funktionsmuster erläutert, wird er für eine Vielzahl von Zwecken eingesetzt, wie u.a. für:

- Selbstverständnis und persönliche Entwicklung
- Berufliche Entwicklung
- Entwicklung von Unternehmen und Organisationen
- Teamentwicklung
- Management- und Führungsschulung
- Problemlösung
- Beziehungsberatung
- Bildungs- und Lehrplanentwicklung

- Akademische (Berufs-)Beratung
- Schulung zur Bewußtmachung menschlicher und kultureller Vielfalt

Weltweit werden jährlich über 3,5 Millionen Indikatoren ausgegeben und verwendet. Der MBTI wird außerdem international verwendet und wurde in mehr als 30 Sprachen übersetzt; er ist erhältlich in Niederländisch, Französisch, Deutsch, Italienisch, Dänisch, Norwegisch, Schwedisch, Spanisch, Finnisch, Portugiesisch und Griechisch von OPP Limited. Informationen zu anderen verfügbaren Sprachen sind beim OPP-Kundendienstteam zu erfragen 01 803 000 768.



Was ist ein psychologischer Typus?

Der Schweizer Arzt und Psychoanalytiker Carl G. Jung entwickelte eine Theorie zur Erklärung der normalen Unterschiede zwischen gesunden Menschen. Auf der Grundlage seiner Beobachtungen kam Jung zur Schlußfolgerung, daß sich Unterschiede im Verhalten aus den angeborenen Neigungen der Menschen ergeben, ihren Verstand und ihre Sinne in unterschiedlicher Weise einzusetzen. In dem Maße, in dem Menschen diesen Neigungen folgen, entwickeln sie Verhaltensmuster. Die Jungsche Theorie des psychologischen Typus definiert acht verschiedene Muster normalen Verhaltens, die er als Typen bezeichnet, und erläutert, wie sich die Typen entwickeln.

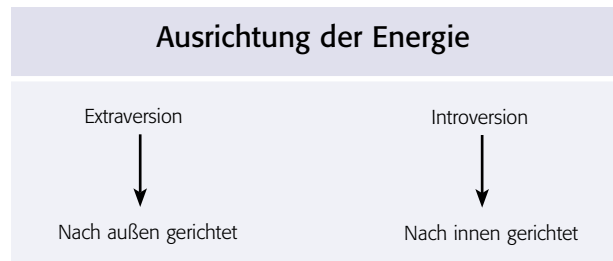
Bestandteile des Jungschen Persönlichkeitsbilds

Jung beobachtete, daß der Mensch, wenn sein Verstand und seine Sinne aktiv sind, mit einer von zwei psychischen Tätigkeiten beschäftigt ist:

- Mit der Aufnahme von Informationen (*wahrnehmen*) oder
- Mit dem Ordnen dieser Informationen und entsprechenden Schlußfolgerungen (*urteilen*).

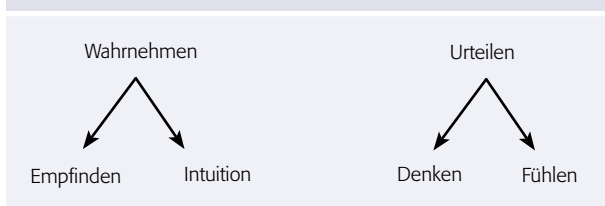
Er stellte fest, daß der Mensch auf zwei gegensätzliche Arten wahrnimmt, die er als *Empfindung* (von Myers und Briggs *Sensing* genannt) und *Intuition* bezeichnete, und daß der Mensch auf zwei gegensätzliche Arten urteilt, die er *Denken* und *Fühlen* nannte.

Jung beobachtete darüber hinaus, daß ein Mensch seine Energie entweder mehr auf die Außenwelt der Menschen, auf Erfahrungen und Tätigkeiten richtet und von dieser angeregt wird, oder daß er sie mehr auf die Innenwelt der Gedanken, Erinnerungen und Emotionen richtet und durch diese mehr angeregt wird. Er nannte diese zwei Richtungen der Energie *Extraversion* (Handeln in der Außenwelt) und *Introversion* (Reflektieren in der Innenwelt).



Während jeder der vier mentalen Prozesse Empfinden, Intuition, Denken und Fühlen seine eigenen vorhersagbaren Eigenschaften besitzt, prägt sich dieser Prozeß jeweils unterschiedlich aus, je nachdem ob er mehr auf die äußere extravertierte Welt oder die innere introvertierte Welt gerichtet ist.

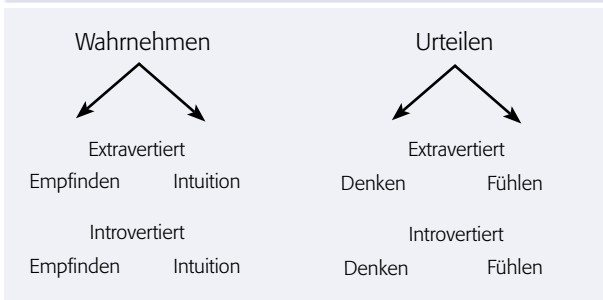
Die grundlegenden psychischen Prozesse



Die acht psychischen Funktionen nach Jung

Durch Kombination der zwei unterschiedlichen Ausrichtungen gegenüber der Welt und der vier psychischen Prozesse beschrieb Jung acht grundlegende Muster psychischer Tätigkeit, die dem Menschen zur Verfügung stehen.

Die acht psychischen Funktionen nach Jung



Warum gibt es Unterschiede zwischen Menschen?

Während diese acht psychischen Prozesse jedem Menschen zur Verfügung stehen und von jedem benutzt werden, war Jung der Auffassung, daß Menschen angeborene Unterschiede aufweisen, was die jeweils bevorzugten Prozesse betrifft. Die natürliche Präferenz für eine dieser Funktionen gegenüber den anderen veranlaßt Menschen, ihre Energie auf diese Funktion zu richten und Verhaltensweisen und Persönlichkeitsmuster zu entwickeln, die für diese Funktion charakteristisch sind. Jung nannte den bevorzugten psychischen Prozeß des Menschen seine *dominante Funktion*.

Unterschiede in der bevorzugten, benutzten und entwickelten psychischen Funktion führen zu grundlegenden Unterschieden zwischen Menschen. Die sich ergebenden vorhersagbaren Verhaltensmuster bilden in dynamischem Wechselspiel mit den anderen psychischen Funktionen die psychologischen Typen.

Weiterentwicklung der Jungschen Theorie durch Myers und Briggs

Jung konzentrierte sich auf die genaue Beschreibung der von ihm festgestellten acht dominanten Funktionen. Er erkannte auch, daß Menschen die Funktionen in einer Art Vorzugshierarchie benutzen. Jeder individuelle Typ benutzt sie in einer bestimmten Reihenfolge. Jung beschrieb die Ordnung der Funktionen folgendermaßen: die *dominante Funktion* – das ist der erste, am meisten benutzte psychische Prozeß; die *Hilfsfunktion*, der zweite bevorzugte Prozeß; die *tertiäre* oder *dritte Funktion* und die *inferiore Funktion* oder vierte, am wenigsten bevorzugte Funktion. Diese Begriffe werden auf Seite 35 näher erläutert.

Briggs und Myers entwickelten die Jungsche Vorstellung von der Hilfsfunktion weiter und nahmen deren Rolle in ihr Konzept und in ihre Beschreibung der Typen auf. Diese führte zu den vom MBTI angezeigten 16 Typen:

Dominante Funktion	Hilfsfunktion	MBTI-Typ
Introvertiertes Empfinden	mit Extravertiertem Denken	ISTJ
Introvertiertes Empfinden	mit Extravertiertem Fühlen	ISFJ
Extravertiertes Empfinden	mit Introvertiertem Denken	ESTP
Extravertiertes Empfinden	mit Introvertiertem Fühlen	ESFP
Introvertierte Intuition	mit Extravertiertem Denken	INTJ
Introvertierte Intuition	mit Extravertiertem Fühlen	INFJ
Extravertierte Intuition	mit Introvertiertem Denken	ENTP
Extravertierte Intuition	mit Introvertiertem Fühlen	ENFP
Introvertiertes Denken	mit Extravertiertem Empfinden	ISTP
Introvertiertes Denken	mit Extravertierter Intuition	INTP
Extravertiertes Denken	mit Introvertiertem Empfinden	ESTJ
Extravertiertes Denken	mit Introvertierter Intuition	ENTJ
Introvertiertes Fühlen	mit Extravertiertem Empfinden	ISFP
Introvertiertes Fühlen	mit Extravertierter Intuition	INFP
Extravertiertes Fühlen	mit Introvertiertem Empfinden	ESFJ
Extravertiertes Fühlen	mit Introvertierter Intuition	ENFJ

Eine dynamische Persönlichkeitstheorie

Die Jungsche Theorie und die 16 MBTI-Typen legen keine statischen Kategorien fest, sondern beschreiben dynamische Energiesysteme mit interagierenden Prozessen. Um Jungs dynamische Theorie praktisch umzusetzen und instrumental nutzen zu können, entwickelten Myers und Briggs vier separate Präferenzskalen: Extraversion–Introversion, Empfinden–Intuition, Denken–Fühlen und Urteilen–Wahrnehmen.

Jede durch den MBTI ermittelte Präferenz ist ein Persönlichkeitsaspekt mit vielen verschiedenen Facetten. Sie helfen, die eigene Person und andere Menschen zu verstehen. Wenn man sich mit den Ergebnissen auseinandersetzt, ist es angebracht, sich auf die Definition der einzelnen Präferenzen zu konzentrieren. Das differenzierteste und vollständigste Bild des psychologischen Typus zeigt sich jedoch erst in der Kombination der vier Präferenzen.

Das dynamische Energiesystem jedes Typs findet man in der vollständigen Beschreibung der Typen (Seite 14 bis 29). Eine ausführlichere Besprechung der dynamischen und Entwicklungstheorie finden Sie auf Seite 35.

Verwendung von Typen in Organisationen

Die Verwendung des MBTI-Persönlichkeitsfragebogens hat im letzten Jahrzehnt rasch zugenommen, da Führungspersonal und Mitarbeiter seinen praktischen Nutzen bei der Lösung von Problemen in Organisationen und Unternehmen zu sehen beginnen. Der vom MBTI ermittelte psychologische Typ bietet die folgenden Vorteile für Organisationen:

1. Die MBTI-Ergebnisse und ihre Auswertung konzentrieren sich auf die Art, wie Menschen Informationen aufnehmen (Wahrnehmen) und wie sie diese Informationen nach Prioritäten ordnen, um Entscheidungen zu fällen (Urteilen); dies sind grundlegende Aspekte von Persönlichkeit, die bei den meisten Aufgaben in allen Lebensbereichen eine Rolle spielen.
2. Der MBTI-Typ vermittelt Klarheit und Zufriedenheit mit dem eigenen Arbeitsstil, gleichzeitig macht er in einer konstruktiven Weise auf Schwachstellen aufmerksam.
3. Die Typentheorie und der MBTI bieten eine logische, kohärente Struktur zum Verständnis normaler Unterschiede zwischen Menschen in einer Vielzahl von Arbeitsbereichen: Kommunikationsstile, Teamarbeit, Projektleitung, Zeitmanagement, bevorzugter Führungsstil und Arbeitsumgebung, Reaktionen und Bedürfnisse, die bei Veränderungen in einer Organisation entstehen, bevorzugte Lernstile und vieles mehr.
4. Die Typentheorie beschreibt ein dynamisches Bild davon, wie jemand funktioniert; sie weist auf die dominante Funktion als Basis für Motivation hin; und zeigt an, wie jemand gewöhnlich auf Streß reagiert.
5. Die Typentheorie ist ein Modell für lebenslange Entwicklung des Einzelnen, und der MBTI zeigt Entwicklungswege auf, die bei Gruppenarbeit und beim Schulen von Führungs- und Managementpersonal nützlich sein können.
6. Der MBTI bietet eine Perspektive und Daten zur Analyse der Organisationskultur, von Managementstrukturen und anderen Systemen innerhalb eines Unternehmens oder anderen Organisationsformen.
7. Der MBTI und die unterstützenden Typenmaterialien zeigen, wie durch die Unterschiedlichkeit innerhalb der Organisation oder in einer Arbeitsgruppe Wertschöpfung entstehen kann. Diese Ethik, in der es darum geht, Unterschiedlichkeit konstruktiv nutzbar zu machen, gilt besonders in den heutigen, global und vielschichtig ausgerichteten Organisationen als Erfolgsrezept.

Häufige Einsatzmöglichkeiten in Organisationen

Fachleute für Organisationsentwicklung und ihre Kunden haben durch den MBTI ein besseres Selbstverständnis gewonnen und Entwicklungsperspektiven aufgezeigt bekommen. Sie haben gelernt, wie sie mit Hilfe des MBTI effektiver mit Organisationsproblemen umgehen können, z.B. durch:

- Bessere Kommunikation
- Bessere Problemlösung und Entscheidungsprozesse
- Umgang mit Konflikten
- Planen, Durchführen und Verwalten von Veränderungen in Organisationen
- Erkennen von und Umgang mit Streß
- Teamentwicklung
- Führungs- und Managemententwicklung und Coaching
- Analysieren von Bewegungen innerhalb der Organisation.

In all diesen Bereichen macht der positive und bejahende Charakter des MBTI Mut dazu, sich selbst zu erkennen zu geben, und fördert den Respekt für Unterschiedlichkeit. Es erleichtert die Klärung dessen, was der Einzelne braucht, um das Beste zu erreichen, und bietet leitenden Mitarbeitern eine rationale Struktur, um die Bedürfnisse der Menschen in ihrer Organisation zu verstehen.

Anwenden ethischer Prinzipien in Organisationen

Myers und Briggs hatten mit der Entwicklung des MBTI die Absicht, Menschen eine Möglichkeit zu verschaffen, sich selbst besser zu verstehen. Das geschieht, wenn man Erkenntnis darüber gewinnt, wie man selbst funktioniert. Bei der Anwendung des MBTI in Organisationen muß dies stets an erster Stelle stehen.

Wichtig ist, daß das Ausfüllen des Fragebogens für alle Mitarbeiter freiwillig ist, daß die Ergebnisse Eigentum der Befragten sind und nur dann anderen mitgeteilt werden, wenn sie dies möchten, und daß der Typ nie zur Auswahl, Beförderung oder Entlassung von Mitarbeitern eingesetzt wird. Werden diese Prinzipien nicht institutionalisiert und konsequent aufrecht erhalten, stellt dies eine Verletzung professioneller Ethikgrundsätze dar.

Zusätzliche Informationen

Das grundsätzliche Hilfsmittel zur Verwendung des MBTI in Organisationen ist *Einführung in Typen innerhalb von Organisationen* von S. K. Hirsh und J. M. Kummerow (1998). In den letzten Jahren wurden zahlreiche Bücher und Schulungsmaterialien für die oben genannten Anwendungen veröffentlicht. Das *MBTI Manual* (1998) weist Anwender auf Hilfsmittel hin für spezifische Einsatzmöglichkeiten in Organisationen.

Typen und Probleme lösen

Das Wissen um den Typ kann zur verbesserten Problemlösung im Organisationsumfeld eingesetzt werden, insbesondere bei intakten Arbeitsgruppen und Teams.

Außerdem kann Typenkenntnis eine Anleitung zur besseren Entscheidungsfindung bieten.

Nach der Typentheorie werden für gute Entscheidungen beide Wahrnehmungsarten (S und N) eingesetzt, um alle nützlichen Informationen zu sammeln, und beide Urteilsarten (T und F), um alle Faktoren abzuwägen. Da jeder von uns eine der beiden Wahrnehmungs- und eine der beiden Urteilsarten bevorzugt, konzentrieren wir uns wahrscheinlich auf unsere bevorzugten Vorgehensweisen und verlieren die positiven Beiträge der Prozesse aus den Augen, die wir nicht bevorzugen.

- Menschen, die Empfinden vorziehen, verlassen sich eventuell zu sehr auf ihre Erfahrung und darauf, wie etwas in der Vergangenheit getan wurde, vergessen, nach neuen Optionen Ausschau zu halten, und vernachlässigen die größere Tragweite.
- Menschen, die Intuition vorziehen, finden eine neue Theorie eventuell so anregend, daß sie vergessen, die Erfahrung zu berücksichtigen und den wirklichen Sachverhalt hinsichtlich der verfügbaren Mittel.
- Menschen, die Denken bevorzugen, können sich so ausschließlich auf die logische, wirksame Lösung konzentrieren, daß sie vergessen, den Aspekt der Werte zu berücksichtigen, und nicht bedenken, welche Auswirkungen es auf die Person hat.
- Menschen, die Fühlen vorziehen, sind eventuell so in ihre Einfühlung in andere und in ihre eigenen persönlichen Werte verstrickt, daß sie vergessen, die logischen Folgen zu beachten, oder es schwierig finden, harte, aber notwendige Entscheidungen zu treffen.

Es kann anfänglich durchaus schwierig sein, alle Aspekte im Blick zu haben, die beim Einsatz der typologischen Sichtweise eine Rolle spielen. Aber mit etwas Übung wird diese Strategie wahrscheinlich zu fundierteren und überlegteren Entscheidungen führen. Anfangs ist es sinnvoll, die unten dargestellten Schritte zu befolgen.

1. **Definieren Sie das Problem**, indem Sie es mit dem Empfinden realistisch sehen. Vermeiden Sie Wunschdenken.

Typische Fragen für "Empfindung"

- Welche Tatsachen liegen vor?
- Was haben Sie oder andere getan, um dieses oder ähnliche Probleme zu lösen?
- Was hat funktioniert, was nicht?
- Welche Hilfsmittel stehen zur Verfügung?

2. **Betrachten Sie alle Möglichkeiten** anhand der Intuition. Gehen Sie im Geiste alle Möglichkeiten durch. Lassen Sie keine aus, weil sie auf den ersten Blick nicht praktisch erscheint. Bewerten können Sie später.

Typische Fragen für "Intuition"

- Welche anderen Möglichkeiten der Betrachtung gibt es?
- Was legen die Daten nahe?
- Welche Verbindungen gibt es zu größeren Themen oder anderen Menschen?
- Welche möglichen Herangehensweisen an das Problem gibt es?

3. **Wägen Sie die Folgen jeder Vorgehensweise ab**, indem Sie den Urteilsprozeß Denken einsetzen. Analysieren Sie in unabhängiger und unpersönlicher Weise das Für und Wider der einzelnen Optionen.

Typische Fragen für "Denken"

- Was spricht für und gegen jede Vorgehensweise?
- Welche logischen Folgen hat jede Vorgehensweise?
- Welche Folgen hat es, wenn nicht entschieden und nichts getan wird?
- Welche Auswirkungen hätte eine Entscheidung bei jeder einzelnen Option auf andere Prioritäten?
- Wäre diese Option gleich und fair auf alle anwendbar?

4. **Wägen Sie die Optionen ab**, indem Sie den Urteilsprozeß Fühlen einsetzen. Bewerten Sie, wie jede Option zu ihren Werten und den Werten anderer paßt. Fühlen Sie sich ein, um die Auswirkungen jeder Option auf die Beteiligten zu verstehen.

Typische Fragen für "Fühlen"

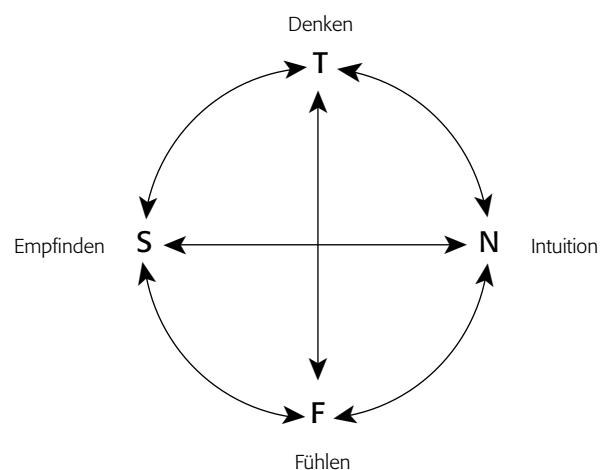
- Wie paßt jede Option zu meinen Werten?
- Wie wird sich jede Option auf die Beteiligten auswirken?
- Wie wird jede Option zur Harmonie und positiven Interaktion beitragen?
- Wie kann ich Menschen mit dieser Entscheidung unterstützen?

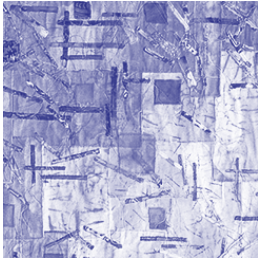
5. **Treffen Sie eine endgültige Entscheidung** auf der Grundlage Ihrer Informationen und Bewertungen.

6. **Führen Sie die Entscheidung aus.**

7. **Beurteilen Sie die Ergebnisse.** War es eine gute Entscheidung? Hatten Sie alle Tatsachen, Möglichkeiten, Wirkungen und Folgen berücksichtigt? Wie können Sie in Zukunft bessere Entscheidungen fällen?

Denken Sie daran, die Schritte so einzusetzen, und zögern Sie nicht, andere Menschen mit unterschiedlichen Blickwinkeln um Hilfe zu bitten. Der Prozeß wird so eventuell länger dauern, aber das Ergebnis wird wahrscheinlich fundierter sein.





MBTI Step II – Erweiterte Auswertung des MBTI

Isabel Myers konzentrierte sich ihr ganzes Leben lang auf die Entwicklung und Verfeinerung ihres psychologischen Instruments, um jedem Menschen die bestmögliche Hypothese über seinen am meisten zutreffenden Typen zu geben. Ihre Verpflichtung diesem Wert gegenüber und die Aufmerksamkeit, die sie auf die erforderlichen Details der Auswertungsinstrumente richtete, sind die wichtigsten Gründe, warum der MBTI-Persönlichkeitsfragebogen weiterhin weltweit von so umfassendem Nutzen ist.

Myers interessierte sich allerdings auch von Anfang an für die individuellen Unterschiede *innerhalb* eines Typen. In den ersten Jahren, in denen sie die Fragen entwickelte, gruppierte Myers diese in jeder Dichotomie in "Clustern" von Fragen, die ein gemeinsames Thema zu haben schienen. Jemand, der im allgemeinen die Extraversion vorzieht, kann beispielsweise trotzdem mehrere der E-I-Fragen in die introvertierte Richtung beantworten. Sie stellte außerdem fest, daß die "introvertierten Antworten" eines extravertierten Menschen alle auf eine bestimmte Komponente der Introversion bezogen waren, auf die introvertierte Präferenz, wenige, aber tiefe Beziehungen zu haben anstatt eines breiten, weitgestreuten Freundeskreis, wie dies für Extravertierte typisch ist.

Myers fing an, sich Notizen zu diesen Clustern zu machen, die sie in den Antworten auf MBTI-Fragen feststellte, und stellte Hypothesen über ihr Verhältnis zur individuellen Entwicklung auf. Sie sah die Möglichkeit voraus, daß die MBTI-Ergebnisse eines Tages individualisiert werden könnten, um auf der Grundlage der jeweiligen Antwortmuster einer Person erweiterte Informationen liefern zu können.

Entwicklung der MBTI Step II Auswertung

Nach dem Tode von Myers im Jahre 1980 stellten ihr Sohn, Peter Myers, und ihre Schwägerin, Katharine Myers, die individualisierte Auswertung als eine der Zielsetzungen von Myers heraus, die sie einlösen und zu einem Abschluß bringen wollten. Sie gaben David Saunders, einem Experten für Psychometrie, der Isabel Myers 25 Jahre lang gekannt hatte, den Auftrag, alle von ihr jemals in irgendeiner Form des MBTI verwendeten Fragen (insgesamt 290) mittels Faktorenanalyse zu analysieren; die Faktorenanalyse ist eine Form der Computeranalyse, die "Faktoren" oder Cluster in der Art und Weise feststellt, wie Menschen die Fragen eines solchen Instruments beantworten.

Die von Saunders durchgeführte Untersuchung stellte vier Hauptfaktoren fest, die den vier Dichotomien des MBTI entsprechen: E-I, S-N, T-F und J-P. Er fand außerdem Nebenfaktoren, die in Verbindung mit den größeren Präferenzen

standen, aber bei den Antworten individuelle Muster bildeten. Diese Faktoren waren praktisch identisch mit den ursprünglich von Myers festgestellten Clustern. Diese Forschungsarbeit führte zu einer neuen Form des MBTI, die mittels Computer ausgewertet werden kann, um dem Befragten Informationen über die Cluster in ihren Antworten zu liefern. Diese Auswertungsmethode wird als Step II bezeichnet.

Der MBTI Step II

Neben der Ermittlung des aus vier Buchstaben bestehenden MBTI-Typs der Befragten produziert die MBTI Step II Auswertung auch individuelle Ergebnisse auf Facetten, die mit jeder der Präferenzdichotomien verbunden sind: fünf Facetten für jede MBTI-Dichotomie.

Ein Verständnis für den aus vier Buchstaben bestehenden Typen zu entwickeln, ist der wichtigste Faktor, um gut mit dem psychologischen Typ umgehen zu können. Dieser Typ läßt uns auf unser dynamisches Persönlichkeitsmuster zugreifen. Das Wissen um die MBTI Step II Facetten bietet hilfreiche Zusatzinformationen, ist aber nicht unbedingt erforderlich.

Mit der Bewertung nach Step II lassen sich zusätzliche Angaben über die Antworten eines Befragten gewinnen und individuelle Unterschiede in der Art und Weise erkennen, wie jemand seinen Typus lebt.

Verwendung des MBTI Step II

Das Step II Auswertungsverfahren trägt auf zwei wesentliche Weisen zum individuellen Verständnis und Einsatz der Typen bei:

- Es hilft bei der Klärung einer "Präferenz, über die sich Befragte nicht ganz klar sind und sich nicht festlegen können", was zu einer geringen Punktzahl führt. Befragte, die das MBTI-Ergebnis N3 erhalten, könnten eine Reihe von Weisen feststellen, in denen sie sowohl Empfinden als auch Intuition verwenden, Schwierigkeiten haben, sich für ihre "echte" Präferenz zu entscheiden, und merken, daß die geringe Punktzahl lediglich ihre eigene Unsicherheit widerspiegelt. Wenn sie die S-N-Facetten untersuchen, würden sie feststellen, daß sie auf vier Skalen in intuitiver Richtung geantwortet haben, aber beim Faktor realistisch intuitiv eindeutig alle Empfindungsantworten gewählt haben. In diesem Fall fühlen sich die Befragten in der Regel recht gut durch den Begriff "Realistic Intuitive" beschrieben.

- Es klärt individuelle Unterschiede innerhalb eines Typen. Nicht alle extravertierten Menschen sind gleich, und einige der Unterschiede werden durch die Bewertung auf den E-I-Facetten hervorgehoben.

Dies läßt sich am Beispiel der von Isabel Myers erkannten Cluster veranschaulichen. Der von ihr bemerkte Cluster würde dazu führen, daß diese extravertierten Personen einen Step II Auswertungsbericht erhielten, der ihre Wahl des Begriffs "Vertraut" statt "Gesellig" feststellte. In diesem Fall könnte eine Beschreibung dieser Personen als "vertraut extrovertiert" die individuelle Entwicklungsrichtung ihrer Extraversion bestätigen.

Die Facetten legen nicht die gesamte Präferenz fest!

Das MBTI Step II Auswertungsverfahren liefert zwar interessante und nützliche Informationen, aber man muß sich stets vor Augen halten, daß jede MBTI-Präferenz ein komplexer, mehrere Aspekte umfassender Bestandteil der Persönlichkeit ist. Beim Erstellen der Fragen zur Ermittlung einer Präferenz verwendete Myers "Strohhalme im Wind": damit meinte sie alltägliches, oberflächliches Verhalten, das auf die tieferen, zugrundeliegenden Muster der Präferenzen hinweist. Die oberflächlichen Verhaltensweisen bilden die Facetten. Jede Präferenz ist viel komplexer als die von den Facetten ermittelten Faktoren.

Zusätzliche Informationen

Fragen Sie Ihre/n MBTI-Berater/in über seine/ihre Erkenntnisse, Erfahrungen und Sachkenntnisse bezüglich des MBTI und der Bewertung nach Step II. Zusatzschulungen zur Auswertung dieser Angaben sind erhältlich, und Sie werden eine/n Berater/in wählen wollen, der/die das für eine genaue und angemessene Auswertung nötige Wissen besitzt.

Step II wird angeboten von OPP. Einzelheiten erfahren Sie über den Kundendienst Tel: 01 803 000 768.

MBTI Step II Facetten	
Extraversion Initiierend Ausdrucksstark Gesellig Aktiv Begeistert	Introversion Annehmend Zurückhaltend Vertraut Reflektierend Ruhig
Empfinden Konkret Realistisch Praktisch Erfahrungsorientiert Traditionell	Intuition Abstrakt Ideenreich Konzeptionell Theorieorientiert Originell
Denken Logisch Begründet Hinterfragend Kritisch Hart	Fühlen Einfühlsam Verständnisvoll Ausgleichend Akzeptierend Sanft
Urteilen Systematisch Vorausplanend Frühzeitig Geplant Methodisch	Wahrnehmen Zwanglos Flexibel Knapp Spontan Situativ