

SERIA WPROWADZENIE DO TYPU™

Wprowadzenie do TYPU™

WYDANIE SZÓSTE

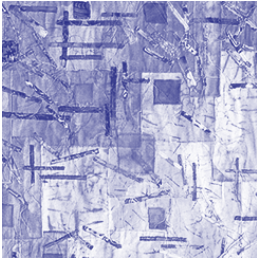


EDYCJA POLSKA

ISABEL BRIGGS MYERS

opp
unlocking potential





Czym jest MBTI®?

Myers-Briggs Type Indicator to kwestionariusz samooceny oparty o teorię typów psychologicznych Carla Gustava Junga, umożliwiający zastosowanie tej teorii w życiu codziennym. Wyniki MBTI identyfikują i odzwierciedlają wartościowe różnice występujące pomiędzy normalnymi, zdrowymi ludźmi – różnice, które jeśli są nieuświadomione, mogą być źródłem wielu nieporozumień.

Wypełnienie kwestionariusza MBTI oraz otrzymanie informacji zwrotnej pozwoli ci rozpoznać swoje unikalne zdolności. Ta wiedza zwiększy twoje samorozumienie i motywację do działania, wzmocni twoje silne strony i pomoże zidentyfikować obszary, w których możesz się rozwinąć. Dzięki niej bardziej docenisz także ludzi, którzy się od ciebie różnią. Poznanie własnego typu MBTI zwiększa pewność siebie oraz pobudza do współpracy z innymi.

Rozwój MBTI®

Autorki kwestionariusza MBTI, Katharine Cook Briggs (1875–1968) i jej córka, Isabel Briggs Myers (1897–1980) w systematyczny i wnikliwy sposób obserwowały różnice pomiędzy osobowościami. Rozwinęły również teorię szwajcarskiego psychiatry Carla Gustava Junga (1875–1961) i zastosowały tą wiedzę do analizowania osób z ich otoczenia. Pod wpływem doświadczeń marnotrawienia potencjału ludzi podczas II wojny światowej, Isabel Myers rozpoczęła pracę nad wskaźnikiem, którego zadaniem miało być umożliwienie dostępu jak największej liczbie osób do benefitów płynących z poznania typu psychologicznego i docenienia różnic między ludźmi.

MBTI® dzisiaj

Od ponad 50 lat prowadzone są badania nad udoskonaleniem tego Wskaźnika. Obecnie kwestionariusz MBTI jest najszerzej wykorzystywanym narzędziem psychometrycznym, pomagającym w zrozumieniu różnic pomiędzy normalnymi osobowościami. Dzięki niemu można wyjaśnić podstawowe wzorce ludzkiego zachowania, dlatego z powodzeniem stosuje się go, między innymi, w następujących obszarach:

- Samorozumienie i rozwój osobisty
- Rozwój i doradztwo zawodowe
- Rozwój organizacji
- Budowanie i rozwój zespołów
- Rozwój liderów i szkolenia dla menedżerów
- Rozwiązywanie problemów

- Edukacja i opracowywanie programów nauczania
- Doradztwo akademickie
- Szkolenia dotyczące wielokulturowości.

Co roku ponad 3,5 miliona osób na całym świecie przechodzi przez badania kwestionariuszem i sesje informacji zwrotnej. Wskaźnik został przetłumaczony na ponad 30 języków, z czego OPP Ltd. dysponuje następującymi wersjami: holenderską, francuską, niemiecką, polską, włoską, hiszpańską, duńską, norweską, szwedzką i fińską. Aby uzyskać więcej informacji o dostępnych wersjach językowych kwestionariusza MBTI, można zadzwonić do Działu Obsługi Klienta OPP, tel. +44 (0)845 603 9958.



Czym jest typ psychologiczny?

Typ psychologiczny to teoria osobowości, opracowana przez szwajcarskiego psychiatrę Carla G. Junga, wyjaśniająca normalne różnice występujące pomiędzy zdrowymi osobami. Opierając się na swoich obserwacjach, Jung doszedł do wniosku, że różnice w zachowaniach ludzi są wynikiem wrodzonych tendencji do wykorzystywania umysłu w różny sposób. Działając zgodnie z tymi tendencjami, człowiek rozwija wzory zachowań. Teoria typu psychologicznego opisuje osiem różnych wzorów normalnego zachowania, czyli typów, i wyjaśnia, w jaki sposób typy rozwijają się.

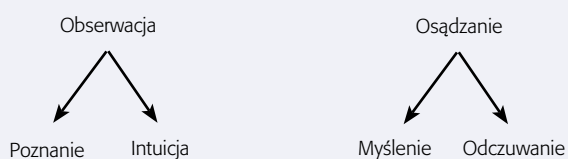
Elementy osobowości według Junga

Jung zauważył, że kiedy umysł danej osoby jest aktywny, to podejmuje ona jedną z dwóch czynności umysłowych:

- Gromadzenie informacji, *obserwowanie* (*P – Perceiving*), lub
- Strukturyzowanie tych informacji i wyciąganie wniosków, *osądzanie* (*J – Judging*).

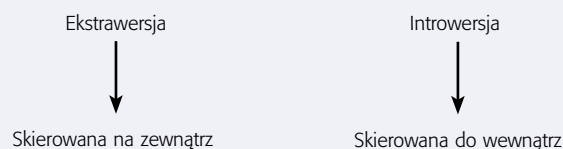
Zidentyfikował dwa przeciwstawne sposoby obserwowania, które nazwał poznaniem (*S – Sensing*) oraz intuicją (*N – iNtuicja*), a także dwa przeciwstawne sposoby osądzania – myślenie (*T – Thinking*) i odczuwanie (*F – Feeling*).

Podstawowe procesy umysłowe



Jung również zaobserwował, że osoby mają tendencje do kierowania swojej energii i „ładowania baterii” w dwojaki sposób, w zewnętrznym świecie ludzi, doświadczania czy akcji lub w swoim wewnętrznym świecie pomysłów, idei, wspomnień czy emocji. Nazwał te dwie orientacje energii *ekstrawersją* (działaniem w świecie zewnętrznym) i *introwersją* (działaniem w świecie wewnętrznym).

Kierunek Energii

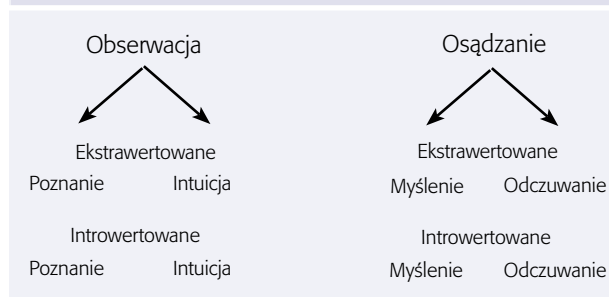


Każdy z czterech procesów umysłowych – Poznanie, Intuicja, Myślenie i Odczuwanie – posiada własne, możliwe do przewidzenia charakterystyki. Jednocześnie każdy z nich może przyjmować jeden z dwóch charakterów, w zależności od tego, czy proces jest skoncentrowany na ekstrawertyczny – zewnętrzny świat, czy introwertyczny – wewnętrzny.

Osiem funkcji umysłowych według Junga

Łącząc dwie różne orientacje na świat z czterema procesami umysłowymi, Jung opisał osiem podstawowych, dostępnych ludziom wzorów czynności umysłowych.

Osiem funkcji umysłowych według Junga



Skąd się biorą różnice między ludźmi?

Jakkolwiek wszyscy mają dostęp do wyżej wymienionych ośmiu procesów myślowych, Jung wierzył, że osoby z natury różnią się między sobą preferencjami. Naturalna preferencja do jednej z tych funkcji, prowadzi osoby do zwrócenia większej energii w jej kierunku oraz do wykształcenia się pewnych zachowań i wzorów osobowości, charakterystycznych właśnie dla tej funkcji. Jung nazwał ten preferowany proces umysłowy *funkcją dominującą*.

Różnice w preferowanych, wykorzystywanych i rozwijanych funkcjach umysłowych decydują o podstawowych różnicach pomiędzy ludźmi. Możliwe do przewidzenia wzory zachowań oraz ich dynamiczne reakcje z innymi funkcjami umysłowymi tworzą typy psychologiczne.

Rozwinięcie teorii Junga przez Myers i Briggs

Jung skupił się na dokładnym opisanu ośmiu dominujących funkcji, zdawał sobie jednak sprawę z tego, że ludzie korzystają również z innych funkcji, tworząc w ten sposób rodzaj hierarchii preferencji. Nadał więc nazwy kolejnym wykorzystywanym funkcjom dla danego typu: funkcja dominująca – pierwszy i najczęściej wykorzystywany proces umysłowy, funkcja pomocnicza – druga w hierarchii preferencji, funkcja trzecia i funkcja inferior (czwarta/inferior) – najmniej preferowana. Więcej informacji na temat tego podziału znajduje się na s. 35.

Briggs i Myers rozwinęły pomysły Junga dotyczące funkcji pomocniczej i doceniły jej rolę włączając ją do swojej koncepcji oraz opisów typów. Ta praca zaowocowała 16 typami osobowości identyfikowanymi przez MBTI:

funkcja dominująca	funkcja pomocnicza	typ MBTI
Introwertowane Poznanie	z Ekstrawertowanym Myśleniem	ISTJ
Introwertowane Poznanie	z Ekstrawertowanym Odczuwaniem	ISFJ
Ekstrawertowane Poznanie	z Introwertowanym Myśleniem	ESTP
Ekstrawertowane Poznanie	z Introwertowanym Odczuwaniem	ESFP
Introwertowana Intuicja	z Ekstrawertowanym Myśleniem	INTJ
Introwertowana Intuicja	z Ekstrawertowanym Odczuwaniem	INFJ
Ekstrawertowana Intuicja	z Introwertowanym Myśleniem	ENTP
Ekstrawertowana Intuicja	z Introwertowanym Odczuwaniem	ENFP
Introwertowane Myślenie	z Ekstrawertowanym Poznaniem	ISTP
Introwertowane Myślenie	z Ekstrawertowaną Intuicją	INTP
Ekstrawertowane Myślenie	z Introwertowanym Poznaniem	ESTJ
Ekstrawertowane Myślenie	z Introwertowaną Intuicją	ENTJ
Introwertowane Odczuwanie	z Ekstrawertowanym Poznaniem	ISFP
Introwertowane Odczuwanie	z Ekstrawertowaną Intuicją	INFP
Ekstrawertowane Odczuwanie	z Introwertowanym Poznaniem	ESFJ
Ekstrawertowane Odczuwanie	z Introwertowaną Intuicją	ENFJ

Dynamiczna teoria osobowości

Ani teoria Junga, ani 16 typów MBTI nie opisują statycznych „pudełek”, a raczej dynamiczne systemy energetyczne wraz z oddziałującymi na siebie wzajemnie procesami. Myers i Briggs rozwiązały problem dotyczący prostego i praktycznego korzystania z dynamicznej teorii Junga, tworząc narzędzie psychometryczne zawierające cztery osobne skale preferencji: Ekstrawersja–Introwersja, Poznanie–Intuicja, Myślenie–Odczuwanie oraz Osądzenie–Obszewacja.

Każda z preferencji identyfikowanych przez kwestionariusz MBTI to wieloaspektowy element osobowości, zwiększający rozumienie siebie i innych. Na początku warto skupić się na zdefiniowaniu tych preferencji. Należy jednak pamiętać, że dopiero kombinacja czterech preferencji daje pełen i bogaty obraz typów psychologicznych.

Pełne opisy typów, znajdujące się na s. 14–29, zawierają informacje na temat dynamicznego systemu energetycznego każdego z nich, a zagadnienie dynamiki i rozwoju typów jest szerzej omówione na s. 35.



Czym są preferencje?

MBTI opisuje preferencje w czterech dychotomiach, z których każda zawiera dwa przeciwstawne bieguny. Poniższe ćwiczenie pomaga wyjaśnić, co według teorii Junga oraz w kwestionariuszu MBTI oznacza słowo preferencja.

Napisz swoje imię poniżej w taki sposób, jak zwykle to robisz.

Teraz napisz swoje imię jeszcze raz, używając drugiej ręki.

Jak opisałbyś/opisałabyś doświadczenie podpisywania się preferowaną ręką? A niepreferowaną?

Większość ludzi od razu dostrzega kilka różnic:

Preferowana ręka	Niepreferowana ręka
Wydaje się naturalne	Wydaje się nienaturalne
Nie trzeba o tym myśleć	Trzeba się na tym skoncentrować
Łatwe i proste	Dziwne i niezgrabne
Wygląda schludnie, czytelnie, jak pismo dorosłego	Wygląda jak pismo dziecka

Sformułowania używane do opisu preferencji związanych z pisaniem jedną i drugą ręką dobrze pasują do teorii preferencji z kwestionariusza MBTI. Ludzie używają obu rąk do różnych czynności, nawet zamiennie, jeśli zajdzie taka potrzeba, jednak pisanie jedną z nich jest naturalne i przynoszące satysfakcję, a pisanie drugą wymaga dużego wysiłku i wydaje się dziwne.

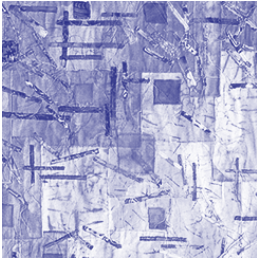
Można nauczyć się pisać niepreferowaną ręką, ale byłoby to bardzo trudne, zwłaszcza, jeśli ktoś miałby robić to przez cały dzień w pracy lub w szkole. Zgodnie z teorią, każda osoba posiada naturalną preferencję dla jednej z dwóch przeciwstawnych funkcji z każdej z czterech dychotomii MBTI. W różnych sytuacjach wykorzystuje się różne bieguny danej dychotomii, ale nigdy obu jednocześnie i nie z jednakową biegłością. Najlepsze rezultaty osiąga się, używając preferowanych metod – czujemy się wtedy najbardziej kompetentni i pełni energii, zachowujemy się naturalnie.

Preferencje MBTI wskazują na różnice pomiędzy osobami, które wynikają:

- ze źródła, z którego czerpią energię i sposobu, w jaki preferują kierować uwagę (E – Ekstrawersja lub I – Introwersja)
- z preferowanego sposobu gromadzenia informacji (S – Poznanie lub N – Intuicja)
- z preferowanego sposobu podejmowania decyzji (T – Myślenie lub F – Odczuwanie)
- ze sposobu zorientowania na świat zewnętrzny – preferowanie procesu Osądzania lub procesu Obserwowania (J – Osądzanie lub P – Obserwowanie).

Nie ma dobrych i złych preferencji. Każda określa normalne i wartościowe zachowania.

Wykorzystując preferencje w każdym z wyżej wymienionych obszarów, osoby rozwijają zdefiniowany przez Junga i Myers typ psychologiczny: podstawowy i pierwotny wzorzec osobowości, wynikający z dynamicznych interakcji czterech preferencji, a także wpływu środowiska i własnych wyborów. Ludzie mają tendencję do rozwijania zachowań, umiejętności i postaw związanych z ich typem. Osoby o innym typie będą prawdopodobnie różne od Ciebie pod wieloma względami. Każdy z typów reprezentuje ważny i wartościowy sposób bycia. Każdy posiada zarówno potencjalne silne, jak i prawdopodobnie słabsze strony.



Preferencje MBTI

Wstaw ✓ w poniższych tabelach obok tego bieguna każdej z dychotomii, który według Ciebie najlepiej opisuje Twój naturalny

sposób postępowania w sytuacjach, w których nie musisz grać żadnej roli.

Gdzie preferujesz kierować swoją uwagę? Skąd czerpiesz energię? Dychotomia E–I

Ekstrawersja

Osoby preferujące Ekstrawersję wolą koncentrować się na zewnętrznym świecie ludzi i czynności. Kierują swoją energię i uwagę na zewnątrz, czerpią energię z interakcji z innymi ludźmi i z działania.

Charakterystyka związana z osobami preferującym Ekstrawersję:

- Są dostrójone do środowiska zewnętrznego
- Preferują rozmowę jako formę komunikacji
- Pracują nad pomysłami, omawiając je
- Najlepiej uczą się poprzez działanie lub dyskusję
- Posiadają szerokie zainteresowania
- Są towarzyskie i pełne ekspresji
- Chętnie przejmują inicjatywę w pracy i związkach z innym

Introwersja

Osoby preferujące Introwersję wolą koncentrować się na swoim wewnętrznym świecie pomysłów i doświadczeń. Kierują swoją energię i uwagę do wewnątrz, czerpią energię z refleksji nad myślami, wspomnieniami i uczuciami.

Charakterystyka związana z osobami preferującym Introwersję:

- Są skoncentrowane na swoim wewnętrznym świecie
- Preferują komunikację w formie pisemnej
- Pracują nad pomysłami, rozważając je w myślach
- Najlepiej uczą się poprzez refleksję i „ćwiczenia umysłowe”
- Koncentrują się na pogłębianiu swoich zainteresowań
- Szczególnie dbające o swoją sferę osobistą i powściągliwe
- Przejmują inicjatywę, jeśli sytuacja lub kwestia ma dla nich bardzo duże znaczenie

W jaki sposób preferujesz gromadzić informacje? Dychotomia S–N

Poznanie

Osoby preferujące Poznanie wolą gromadzić rzeczywiste i namacalne informacje o tym, co się naprawdę dzieje. Zwracają uwagę na szczegóły otaczającego je świata i są nastawione na kwestie praktyczne.

Charakterystyka związana z osobami preferującym Poznanie:

- Są zorientowane na aktualną rzeczywistość
- Są rzeczowe i konkretne
- Koncentrują się na tym, co dzieje się w danej chwili
- Zauważają i zapamiętują szczegóły
- Z uważnością i dokładnością tworzą ostateczne wnioski
- Rozumieją pomysły i teorie poprzez ich praktyczne zastosowanie
- Ufają doświadczeniu

Intuicja

Osoby preferujące Intuicję wolą gromadzić informacje, koncentrując się na całościowym obrazie oraz na powiązaniach pomiędzy faktami. Poszukują wzorów i czerpią satysfakcję z dostrzegania nowych możliwości.

Charakterystyka związana z osobami preferującym Intuicję:

- Są zorientowane na przyszłe możliwości
- Są pomysłowe i słownie kreatywne
- Koncentrują się na wzorach i znaczeniu informacji
- Zapamiętują szczegóły, jeśli są związane ze wzorami czy modelami
- Szybko wyciągają wnioski, kierują się przeczućmi
- Wolą dokładnie przeanalizować pomysły i teorie, zanim zastosują je w praktyce
- Ufają inspiracji

Zastosowanie typu w organizacjach

W ciągu ostatniej dekady wyraźnie wzrosło zastosowanie wskaźnika MBTI w organizacjach. Zarówno kadra kierownicza, jak i pracownicy docenili jego praktyczną użyteczność. Wiedza na temat typu psychologicznego, identyfikowana przez kwestionariusz MBTI, może przynieść następujące korzyści dla organizacji:

1. Wyniki kwestionariusza MBTI oraz ich interpretacja koncentrują się na sposobie gromadzenia informacji przez ludzi (obserwacja) oraz nadawaniu tym informacjom znaczenia w procesie podejmowania decyzji (osądzanie) – są to podstawowe aspekty osobowości, leżące u podłoża większości zadań oraz szkoleń zawodowych.
2. Kwestionariusz MBTI uświadamia ludziom ich preferowane style pracy, jednocześnie konstruktywnie wskazuje na możliwe słabe strony i wrażliwe obszary.
3. Teoria typu oraz kwestionariusz MBTI dostarczają spójnej struktury, na podstawie której można rozumieć naturalne różnice pomiędzy ludźmi w wielu obszarach związanych z pracą zawodową – dotyczy to, między innymi, stylów komunikacyjnych, pracy w grupie, zarządzania projektami, zarządzania czasem, preferowanego stylu zarządzania i przewodzenia, reakcji i potrzeb związanych ze zmianami w organizacji, preferowanych stylów uczenia się i wielu innych.
4. Teoria typu tworzy dynamiczny obraz funkcjonowania danej osoby, między innymi rozpoznając funkcję dominującą, która stanowi podstawę motywacji oraz identyfikując typowe reakcje na stres.
5. Teoria typu dostarcza modelu opisującego trwający całe życie rozwój indywidualny, a kwestionariusz MBTI identyfikuje prawdopodobne ścieżki tego rozwoju, co jest szczególnie przydatne w pracy z grupami oraz przy indywidualnym coachingu przywódców i menedżerów.
6. Kwestionariusz MBTI daje perspektywę i dane do analizy kultury organizacji, struktur zarządzania oraz innych systemów organizacyjnych.
7. Kwestionariusz MBTI oraz dodatkowe źródła na temat typu ukazują wartość różnorodności w organizacji lub grupie. Etyka leżąca u podstaw kwestionariusza – konstruktywne wykorzystywanie różnic – jest szczególnie przydatna we współczesnych, globalnych i zróżnicowanych wewnętrznie organizacjach.

Najczęstsze zastosowania w organizacjach

Oprócz wzrostu samoświadomości i nowych możliwości rozwoju, trenerzy zajmujący się rozwojem organizacji oraz ich klienci ocenili również, że wykorzystanie kwestionariusza MBTI pozwala im na bardziej skuteczne zmierzenie się z następującymi, mającymi miejsce w organizacjach, kwestiami:

- Poprawa komunikacji
- Poprawa procesów rozwiązywania problemów oraz podejmowania decyzji
- Rozwiązywanie konfliktów
- Planowanie, wdrażanie i zarządzanie zmianami w organizacji
- Rozpoznawanie i radzenie sobie ze stresem
- Działania związane z rozwojem zespołu
- Rozwój oraz coaching przywódczy i menedżerski
- Analizowania tendencji i trendów w organizacji.

Pozytywny i afirmujący charakter kwestionariusza MBTI zachęca do otwierania się oraz uszanowania różnic we wszystkich obszarach. Wspomaga również proces negocjowania indywidualnych potrzeb danej osoby tak, aby mogła ona w pełni wykorzystać swój potencjał oraz dostarcza liderom racjonalnej struktury rozumienia potrzeb ludzi w danej organizacji.

Zasady etyczne korzystania z MBTI w organizacji

Głównym celem, jaki postawiły sobie Isabel Myers i Katherine Briggs podczas pracy nad kwestionariuszem MBTI, było umożliwienie ludziom samorozumienia, które rodzi się wraz z rozpoznaniem preferowanych sposobów funkcjonowania. Jeśli stosuje się MBTI w organizacji, należy zawsze pamiętać o tej najważniejszej intencji.

Należy również upewnić się, że wszyscy pracownicy wypełniają kwestionariusz dobrowolnie. Trzeba podkreślić, że wyniki należą do badanych i mogą zostać ujawnione jedynie za ich zgodą. Typu nie wolno używać do selekcji, wskazywania osób do zwolnienia lub awansowania. Postępowanie niezgodne z tymi regułami jest pogwałceniem zasad etyki zawodowej.

Informacje dodatkowe

Główne źródło, dotyczące wykorzystania kwestionariusza MBTI w organizacjach, to publikacja zatytułowana *Introduction to Type in Organisations*, autorstwa S. K. Hirsh i J. M. Kummerow (1998). W ciągu ostatnich kilku lat wydano wiele książek i materiałów szkoleniowych, dotyczących powyższych zastosowań. W *MBTI Manual* (1998) znajduje się lista źródeł dostępnych dla praktyków MBTI, dotyczących konkretnych zastosowań kwestionariusza MBTI w organizacjach.

Typ a rozwiązywanie problemów

Typ można zastosować w organizacjach w celu poprawy procesu rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji, zwłaszcza w pracy z grupami i zespołami roboczymi. Może on również stanowić wskazówkę dla indywidualnych osób przy podejmowaniu decyzji.

Zgodnie z teorią typu, najlepsze decyzje podejmuje się, wykorzystując oba sposoby zbierania informacji (S i N), gromadząc w ten sposób wszystkie użyteczne informacje oraz oba sposoby podejmowania decyzji (T i F), biorąc w ten sposób pod uwagę wszystkie czynniki. Ponieważ każdy preferuje tylko jeden rodzaj obserwacji i tylko jeden rodzaj osądzania, często zdarza się, że koncentrujemy się na preferowanych funkcjach, tracąc przy tym pozytywny wkład, jaki mogłyby wnieść niepreferowane sposoby działania.

- Osoby preferujące Poznanie mogą nadmiernie polegać na swoim doświadczeniu i przeszłych rozwiązaniach danego problemu, pomijając poszukiwanie nowych możliwości i nie biorąc pod uwagę szerszych konsekwencji.
- Osoby preferujące Intuicję mogą zachwycić się nową teorią, pomijając doświadczenie i nie biorąc pod uwagę realnie dostępnych zasobów.
- Osoby preferujące Myślenie mogą koncentrować się jedynie na znalezieniu logicznego i skutecznego rozwiązania, pomijając jego wpływ na innych oraz nie oceniając go pod względem wartości.
- Osoby preferujące Odczuwanie mogą skupić się jedynie na współodczuwaniu z innymi oraz na swoich osobistych wartościach, pomijając logiczne konsekwencje danego rozwiązania, przez co mogą mieć problem z podjęciem trudnych, ale koniecznych decyzji.

Korzystanie ze wszystkich perspektyw identyfikowanych przez teorię typu z początku może wydawać się dziwne, ale z czasem to podejście przynosi korzyści w postaci bardziej wyważonych i rozsądnych decyzji. Rozpoczynając ten proces, warto wykorzystać poniższe wskazówki.

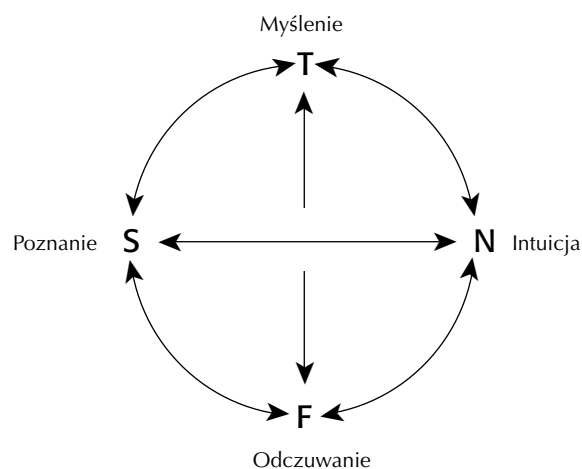
1. Zdefiniuj problem, używając Poznania, aby spojrzeć na niego realistycznie. Unikaj życzeniowego myślenia.
Typowe pytania związane z Poznaniem
 - Jakie są fakty?
 - Jakie kroki zostały podjęte w celu rozwiązania tego lub podobnego problemu w przeszłości?
 - Co zadziało, a co nie zadziało?
 - Jakie zasoby są dostępne?
2. Rozważ wszystkie możliwości, wykorzystując Intuicję. Zorganizuj burzę mózgów. Nie pomijaj żadnej możliwości, nawet jeśli któraś sprawia wrażenie niewykonalnej. Oceny dokonasz później.

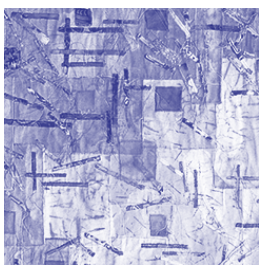
Typowe pytania związane z Intuicją

- Jakie są inne możliwe sposoby widzenia tego problemu?
- Co sugerują dane?
- Jakie powiązania z szerszym kontekstem, kwestiami lub innymi ludźmi można znaleźć?
- Które teorie dotyczyły tego typu problemów?

- Jakie są wszystkie możliwe sposoby podejścia do tego problemu?
3. Rozważ konsekwencje każdego sposobu działania, wykorzystując Myślenie. Przeanalizuj wszystkie argumenty za i przeciw każdej możliwości w jak najbardziej zdystansowany i bezosobowy sposób.
Typowe pytania związane z Myśleniem
 - Jakie są argumenty za i przeciw każdej możliwości?
 - Jakie są logiczne konsekwencje każdej możliwości?
 - Jakie konsekwencje pociągnie za sobą nie podjęcie decyzji lub uchylenie się od działania?
 - Czy w ramach danej możliwości wszyscy są traktowani równo i sprawiedliwie?
 4. Rozważ możliwości, wykorzystując Odczuwanie. Oceń zgodność każdej z opcji z wartościami, wyznawanymi przez siebie i innych. Wykorzystaj empatię, aby zrozumieć wpływ każdej z możliwości na wszystkie zaangażowane osoby.
Typowe pytania związane z Odczuwaniem
 - Do jakiego stopnia każda z możliwości jest zgodna z moimi wartościami?
 - Jaki będzie wpływ danej możliwości na zaangażowane osoby?
 - Jaki wkład wniesie każda z możliwości w ogólną harmonię i pozytywne interakcje?
 - W jaki sposób mogą wesprzeć ludzi, podejmując tę decyzję?
 5. Podejmij ostateczną decyzję, opierając się na dostępnych informacjach i dokonanej ocenie.
 6. Podejmij działania, wynikające z decyzji.
 7. Oceń rezultaty. Czy to była dobra decyzja? Czy wzięłeś pod uwagę wszystkie fakty, możliwości, skutki i konsekwencje? W jaki sposób możesz poprawić swój proces podejmowania decyzji w przyszłości?

Staraj się korzystać z powyższych kroków w procesie podejmowania decyzji, nie wahaj się prosić o pomoc osoby, preferujące inne perspektywy niż twoja. W ten sposób proces podejmowania decyzji może trwać dłużej, ale jego rezultaty będą zapewne cenniejsze i bardziej wyważone.





MBTI Step II – rozszerzona ocena MBTI

Isabel Myers skoncentrowała się w swoim życiu na tworzeniu i udoskonalaniu narzędzia psychologicznego, które mogło zaoferować każdej osobie najlepszą możliwą hipotezę, dotyczącą jej najlepiej dopasowanego typu. Jej zaangażowanie w dążeniu do tego celu oraz przywiązanie do koniecznych detali związanych z ewaluacją tego wskaźnika jest jednym z powodów, dlaczego MBTI jest wciąż najszersze wykorzystywanym kwestionariuszem osobowości w Stanach Zjednoczonych, a także na całym świecie.

Od samego początku Isabel Myers interesowała się również indywidualnymi różnicami w ramach danego typu. Podczas pracy nad kwestionariuszem pogrupowała pytania dotyczące każdej z dychotomii w „klastery”, dotyczące podobnych tematów. Okazało się, że osoba zazwyczaj preferująca Ekstrawersję może jednak odpowiedzieć na kilka pytań dotyczących dychotomii E-I w sposób wskazujący na Introwersję. Myers zauważyła, że często zdarza się, iż „introwertyczne” odpowiedzi udzielane przez ekstrawertyków związane są z jednym konkretnym elementem Introwersji: na przykład może to być introwertyczna preferencja do zawiązywania kilku głębszych związków z innymi raczej niż do posiadania szerokiego kręgu znajomych, preferowanego zazwyczaj przez ekstrawertyków.

Isabel Myers rozpoczęła więc systematyczne badanie klastrow, które wylądowała w oparciu o odpowiedzi na pytania kwestionariusza MBTI. Postawiła również kilka hipotez, dotyczących związku klastrow z rozwojem indywidualnym. Chciała, aby któregoś dnia możliwa była taka personalizacja wyników kwestionariusza MBTI, aby informacje podawane osobie badanej były oparte o szczegółowy wzór udzielanych przez nią odpowiedzi.

Rozwój MBTI Step II

Po śmierci Isabel Myers w 1980 roku kontynuacją jej pracy zajęł się jej syn i synowa, Peter Myers i Katharine Myers. Docenili oni wagę indywidualnego oceniania i postanowili doprowadzić projekt do końca. Podjęli więc współpracę z Davidem Saundersem, psychologiem zajmującym się psychometrią, który znał Isabel Myers przez 25 lat. Przeanalizował on wszystkie pytania, jakie zostały kiedykolwiek użyte w którejś z wersji kwestionariusza MBTI (łącznie 290 pytań). Użył do tego analizy czynnikowej – skomplikowanej metody analizy statystycznej, za pomocą której identyfikuje się „czynniki” lub klastry w odpowiedziach na pytania kwestionariusza.

Saunders zidentyfikował cztery główne czynniki, odpowiadające czterem dychotomiom MBTI: E-I, S-N, T-F i J-P, a także szereg mniejszych czynników, odpowiadających indywidualnym wzorom odpowiedzi w ramach każdej dychotomii. Okazało się, że te czynniki prawie w całości odpowiadały sformułowanym przez Isabel Myers

personalizowanym klastrom. Na podstawie tych danych opracowano nową wersję kwestionariusza MBTI – Formę K, która jest oceniana przy użyciu komputera, a to pozwala na udzielenie badanym informacji o klastrach, pojawiających się w ich odpowiedziach na pytania kwestionariusza. Tę metodę oceny kwestionariusza nazwano Step II. W 2001 roku wersja Step II została poprawiona, dodano niektóre pozycje, a inne usunięto, dokonano również nowej analizy statystycznej. Ta poprawiona wersja nazywa się Formą Q.

MBTI Step II

Oprócz czteroliterowego typu MBTI, ocena MBTI Step II zawiera również indywidualne wyniki na skalach faset, zwanych inaczej aspektami, związanych z każdą z preferencji w dychotomiach. Istnieje pięć skal faset, dla każdej z dychotomii MBTI. Faseta jest porównywana do ścianki szlifu diamentu.

Odpowiednie użycie typu psychologicznego wymaga zrozumienia własnego czteroliterowego typu, poprzez który uzyskuje się również dostęp do dynamicznego wzoru osobowości. Wiedza na temat skal aspektów, związanych z MBTI Step II, daje wiele dodatkowych i użytecznych informacji, jest to jednak tylko dodatek do podstaw kwestionariusza MBTI. Tak jak lukier jest dodatkiem do ciasta.

Ocena Step II daje dodatkowe informacje o odpowiedziach osoby badanej oraz identyfikuje indywidualne różnice w sposobach, w jakie ludzie wyrażają swój typ.

Zastosowanie MBTI Step II

Ocena Step II pozwala lepiej zrozumieć i wykorzystać typ przede wszystkim z dwóch powodów:

- Pomaga w wyjaśnieniu „preferencji, co do której osoby badane nie mają jasności i udzielają różnych odpowiedzi” (co prowadzi do niskiego wskaźnika klarowności preferencji). Na przykład, osoba, która otrzymała wynik N3 na skali dychotomii S-N, może na kilka sposobów korzystać zarówno z Poznania, jak i z Intuicji, przez co może mieć trudność w rozpoznaniu swojej „prawdziwej” preferencji. Jej wzór na skali faset S-N może ujawnić cztery fasety odzwierciedlające podejście związane z Intuicją oraz jedna faseta (na przykład, Realistyczny-Pomysłowy) odzwierciedlający podejście związane z Poznaniem. W takim wypadku, osoby badane uznają, że najlepiej opisuje ich sformułowanie „Realistyczny Intuicjonista”.
- Wyjaśnia indywidualne różnice w ramach typu. Nie wszyscy ekstrawertycy są tacy sami, a wyniki na skali faset E-I wyjaśniają niektóre różnice.

Podobny wgląd w indywidualną naturę danej osoby w ramach typu można osiągnąć dla pozostałych trzech dychotomii MBTI. Na przykład, dla dychotomii E-I, daną osobę można opisać w oparciu o wyniki na skali faset, jako „Intymnego i osobistego Ekstrawertyka”, a inną osobę jako „Entuzjastycznego Introwertyka”.

Aspekty nie wyczerpują opisu preferencji

Ocena MBTI Step II pozwala na uzyskanie interesujących i użytecznych informacji, warto jednak pamiętać, że każda preferencja MBTI jest wieloaspektowym i złożonym elementem osobowości. Podczas opracowywania pytań, których zadaniem miało być wskazanie indywidualnych preferencji, Myers używała metody, którą nazwała „słomki na wietrze”: codzienne, widoczne zachowania wskazują na leżące u ich podstaw ukryte wzorce preferencji. Jednak każda preferencja jest dużo bardziej rozległa i złożona niż zachowania identyfikowane przez aspekty. Preferencja to więcej niż suma aspektów, tak jak czteroliterowy typ to więcej niż suma czterech preferencji.

Dodatkowe informacje

Porozmawiaj ze swoim praktykiem MBTI czy ma wiedzę, doświadczenie i kompetencje związane z wersją Form Q MBTI oraz Step II. Aby poprawnie interpretować te informacje, należy odbyć dodatkowe szkolenie. Warto współpracować jedynie z profesjonalnie przygotowanym praktykiem MBTI, posiadającym wiedzę potrzebną do odpowiedniej i dokładnej interpretacji.

MBTI Step II – skale aspektów

Ekstrawersja

Inicjujący
Ekspresyjny
Towarzyski
Aktywny
Entuzjastyczny

Introwersja

Przyjmujący
Powściągliwy
Intymny
Refleksyjny
Cichy

Poznanie

Konkretny
Realistyczny
Praktyczny
Empiryczny
Tradycyjny

Intucja

Abstrakcyjny
Pomysłowy
Konceptyjny
Teoretyczny
Oryginalny

Myślenie

Logiczny
Rozsądny
Kwestionujący
Krytyczny
Nieustępliwy

Odczuwanie

Empatyczny
Współczujący
Przystosowujący się
Akceptujący
Troskliwy

Osądzanie

Systematyczny
Planujący
Wcześnie rozpoczynający
Uporządkowany
Metodyczny

Obserwacja

Swobodny
Elastyczny
Motywowany presją
Spontaniczny
Zaczynający