

## **MBTI** **(Myers-Briggs Type Indicator)**

### **“Otestujte se”**

Zde si můžete online vyplnit osobnostní test postavený na MBTI:

- <https://www.16personalities.com/cs/osobnostni-test>
- vyplnění zabere max. 12 min

### **Teoretický základ**

- MBTI je teoreticky odvozená typologie osobnosti vycházející z typologie osobnosti C.G.Junga
- introspektivní sebesuzující dotazník
- MBTI bylo poprvé publikováno 1962
- obsahuje 4 preferenční páry celkem tvořící 16 osobnostních typů
  - Extraverze (E) x Introverze (I)
  - Smysly (S) x Intuice (N)
  - Myšlení (T) x Cítění (F)
  - Usuzování (J) x Vnímání (P)
- využití ve 115 zemích, přeloženo do 29 jazyků

### **Základní otázky pro naši řešerši**

1. V čem může být využití MBTI škodlivé, zavádějící nebo nefunkční?
2. Jaké využití MBTI může být přínosné?

### **Psychometrie MBTI**

#### **Reliabilita**

Myers & McCaulley, 1985

- data z velké databáze od autorů testu (n= 10 000)
- výsledky: EI = .79, SN = .84, TF = .74, JP = .82

Capraro & Capraro (2002)

- metaanalýza studií reliability MBTI (n=)
- reliabilita celého testu: 0.815

=> dobrá reliabilita hrubých skóre pro výzkumné využití, **ale!**

- => výsledkem MBTI je typ, nikoliv hrubý skór, proto takový důkaz o reliabilitě nestačí
- => pro ověřování populačních trendů zvykově stačí  $\alpha > 0.7$ , pro individuální diagnostiku ale podle Psychometrie od Urbánka (2011) alespoň 0.94

37% článků s MBTI vůbec uvádí reliabilitu dat (Willson, 1980)

- ostatní uvádí čísla z předchozích studií, manuálu nebo nic

### **Validita**

Hrubé skóry nejsou bimodální (Pittenger, 1993; Vacha-Haase & Thompson, 1999)

MBTI je špatnou operacionalizací Junga (Comrey, 1983; McCrae & Costa, 1989)

- Jung hovoří o preferencích, MBTI používá dichotomii
- opomenutí nevědomých procesů, dynamiky pořadí funkcí
- přidání J/P z nejasných důvodů
- Jung popsal testové měření své typologie jako ""

Nízká konvergentní i divergentní validita (Nowack, 1996)

EFA identifikovala 6 faktorů, ne 4 (Slipps, Alexander, & Friedt, 1985)

S/N a J/P tak korelují, že spíše 1 faktor (McCrae, Costa, 1989)

Efekt sociální desirability (McCaulley, 1981)

Špatně predikuje chování (Boyle, 1995)

MBTI škály korelují s očekávanými dimenzemi Big5, ale neuroticismus z Big5 koreluje se všemi škálami MBTI, což ukazuje na částečné jeho implicitní zahrnutí, zároveň na nenaplněnou potřebu jej zahrnout explicitně (Furnham, 1996)

### **Česká data o MBTI**

První kodifikovaný překlad MBTI do češtiny pochází od Jiří Hoskovce z roku 1998

- nelze se k němu online dostat, podle abstraktu prý svědčí o dobrých psychometrických vlastnostech

Žádné další validizace MBTI neproběhly, nebo alespoň nebyly publikovány, stejně tak nejsou dostupné české normy

Zelenková (2016) ve své bakalářské práci ukázala, že souhlas s výsledky MBTI významně souvisí se skórem škály měřící náchylnost k Forerově efektu u Keirsey Type Sorter (analog MBTI) (29 %)

v roce 2002 používalo MBTI 11 % manažerských psychologů Urbánek (2010), podle

### **Nevýhody MBTI**

- psychometrické nedostatky (viz. výše)
- omezené využití MBTI v oblasti psychologie práce a organizace

### **Myers-Briggs Type Indicator: A bridge between counseling and consulting (2000)**

- Článek shrnující příspěvek z konference 104th Annual Convention of the American Psychological Association z roku 1996
- Autorka pracovala s Isabel Meyers – založily spolu Center for Applications of Psychological Type – z něj čerpá data
- MBTI zprostředkovává informace nejen o jednotlivcích, ale i o skupinách – v článku jsou prezentovány dvě tabulky, první ukazuje typické rozložení MBTI výsledků u manažerů, druhá u poradců
  - Na základě rozdílů mezi skupinami usuzuje, že poradci mají manažerům nabídnout MBTI, skrz které mohou např. facilitovat pochopení rozdílů mezi lidmi, zlepšit vztahy, komunikaci atd.
  - Na základě MBTI typologie přiřazovat úkoly (např. INTJ bude skvělý, když bude potřeba intuice)

X

### **Cautionary comments regarding the Myers-Briggs Type Indicator. (2005)**

- Kritika McCaulley - nenabídla moc empirical evidence
  - Upozorňuje na sociální desirabilitu (self-reports) v souvislosti se zaměstnáním (typické vlastnosti manažerů atd)
  - MBTI nepředpovídá žádný pracovní úspěch – ale o tom McCaulley ani primárně nemluvila
  - Čtyřpísmenné „kódy“ jsou zjednodušující
  - Neexistují žádná data, která by podpořila využití MBTI k výběru zaměstnanců, nebo k rozdělení práce mezi zaměstnance
  - **MBTI může sloužit jako neohrožující prostředek k zavádění konceptu individuálních rozdílů (což je vlastně jeho výhoda)**
- 
- velké množství studií se špatnou metodologií

### **Using the Myers-Briggs Type Indicator to Study Managers: A Literature Review and Research Agenda. (1996)**

- studie zaměřené na vztah MB typologie a manažerských vlastností mají zpravidla značné nedostatky (metodologické)

### **Coaching with the Myers Briggs Type Indicator: A Valuable Tool for Client Self-Awareness. (2015)**

- článek vyzdvihující výhody implementace MBTI do koučinku, jelikož se díky tomu zvýší sebeuvědomění klienta - podložený pouze case study
- ne všichni, kteří s MBTI pracují, znají jeho limity

### **Výhody MBTI**

- MBTI vzhledem ke své dlouhé historii a popularitě poskytuje nástroj pro univerzální použití napříč obory a populacemi. Existuje 29 jazykových verzí a Myers Briggs Foundation představuje jeho využití v organizacích i u jednotlivců.

X

- S odkazem na výše uvedené nevýhody a psychometrické nedostatky je výhodou využití MBTI v rámci individuálního posouzení osobnosti, především za účelem zvýšení sebeuvědomění vlastních preferencí a posílení uvědomění odlišnosti těchto preferencí u ostatních.

**Varvel, Tricia & Adams, Stephanie & Pridie, Shelby. (2003). A Study of the Effect of the Myers-Briggs Type Indicator on Team Effectiveness. ASEE Annual Conference Proceedings.**

- Jako klíčové se totiž ukazuje až další práce s výsledky MBTI a kvalifikovaná zpětná vazba
- Týmy, které po administraci samotného testu, absolvovali následný workshop, měli např. lepší úroveň komunikace, výkonu a psychologického bezpečí
  
- Další studie, které by tuto výhodu dokazovali jsou však převážně kvalitativního charakteru.
  
- Adekvátní interpretace MBTI
  - MBTI ukazuje preference, nežli absolutní typ.
  - Vhodnější je sledovat skóry na jednotlivé škále (Extraverze x Intraverze), nežli jednotlivé typy.
  - Znalost typu může být výhodná, protože lidé lépe rozumí kategoriím.
  - Tyto typy jsou navíc rovnocenné. Jinak řečeno, jeden typ není lepší nebo horší než jiný výsledek.

**Zdroje:**

Are Scores on the MBTI Totally Meaningless?. [online]. Copyright © [cit. 29.10.2020]. Dostupné

z:<https://www.psychologytoday.com/intl/blog/cui-bono/201603/are-scores-the-mbti-totally-meaningless>

Bower, K.M. (2015). Coaching with the Myers Briggs Type Indicator: A Valuable Tool for Client Self-Awareness. *Journal of Practical Consulting*, Vol. 5 Iss. 2, Winter 2015, pp. 10-18.

Capraro, R. M., & Capraro, M. M. (2002). Myers-Briggs Type Indicator Score Reliability Across: Studies a Meta-Analytic Reliability Generalization Study. *Educational and Psychological Measurement*, 62(4), 590-602. doi:10.1177/0013164402062004004

Gardner, W. L., & Martinko, M. J. (1996). Using the Myers-Briggs Type Indicator to Study Managers: A Literature Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 22(1), 45–83.

Kennedy, R. & Kennedy, D.. (2004). Using the Myers-Briggs Type Indicator in career counseling. *Journal of Employment Counseling*. 41. 38 - 43. 10.1002/j.2161-1920.2004.tb00876.x.

MBTI Facts & Common Criticisms | The Myers-Briggs Company. [online]. Copyright © [cit. 29.10.2020]. Dostupné

z: <https://www.themyersbriggs.com/en-US/Connect-with-us/Blog/2018/October/MBTI-Facts--Common-Criticisms?fbclid=IwAR0qZ5KerXJOKoGi90RiARlw8MFzlrLx3cRTZ2kGU66INioX1p4a8om3yBs>

McCaulley, M. H. (2000). Myers-Briggs Type Indicator: A bridge between counseling and consulting. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 52(2), 117–132.

Pittenger, D. J. (2005). Cautionary comments regarding the Myers-Briggs Type Indicator. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 57(3), 210–221.

Salter, Daniel & Evans, Nancy & Forney, Deanna. (2006). A Longitudinal Study of Learning Style Preferences on the Myers-Briggs Type Indicator and Learning Style Inventory. *Journal of College Student Development*. 47. 173-184. 10.1353/csd.2006.0022.

The Myers & Briggs Foundation - MBTI® Basics. *The Myers & Briggs Foundation* [online]. Dostupné z: <https://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/>

Varvel, Tricia & Adams, Stephanie & Pridie, Shelby. (2003). A Study of the Effect of the Myers-Briggs Type Indicator on Team Effectiveness. ASEE Annual Conference Proceedings.

ZELENÁKOVÁ, Pavla. *Forerův efekt v populárně-psychologické diagnostice*. Brno, 2016. Bakalářská práce. KPs FSS MU. Vedoucí práce Mgr. Jan Širůček, Ph.D.