

## MITO-Tool-bezogene Persönlichkeitstypologisierung

PROF. BINNER  
AKADEMIE  
www.pbaka.de

Der Wert und Nutzen von der Anwendung bzw. von Persönlichkeitsprofilen, insbesondere von Mitarbeitern, wird kontrovers diskutiert. Die Anwendung findet hauptsächlich im Rahmen des Personalmanagements, beispielsweise bei der Rekrutierung und Planung von Mitarbeitern. Über die Einschätzung der Persönlichkeit soll für die Mitarbeiter das optimale Arbeitsumfeld geschaffen und die Kommunikation innerhalb des Teams optimiert werden. In diesem Beitrag geht es nicht darum, das Für und Wider in diesen Persönlichkeitstests zu diskutieren, sondern eine einfache und schnelle Analyse- und Diagnosemethode mit dem MITO-Methoden-Tool zu erläutern, dass bei der Anwendung von vorgegebenen Persönlichkeitstypologiemodellen eine rasche Bewertung mit einer grafischen Ergebnisdarstellung ermöglicht.

Einer der verbreitetsten Persönlichkeitstests ist die Myers-Briggs-Typenindikation. Er basiert auf der Persönlichkeitsforschung von Karl Gustav Jung, der davon ausgeht, dass zwar jeder Mensch einzigartig ist, jedoch bevorzugte Präferenzen (Neigungen) aufweist. Bei dem Typenindikator geht es darum, diese grundlegenden Neigungen zu kategorisieren und in Typen einzuteilen. Anhand dieser Typen lassen sich dann Verhaltensmuster und spezifizierte Neigungen vorhersagen. Laut Jung entwickeln sich diese Neigungen bereits sehr früh im Leben und bleiben dann nahezu unverändert. Sie prägen das Verhalten des Individuums und liefern damit wertvolle Informationen über die Persönlichkeitsstrukturen von Menschen.

Der Myers-Briggs-Typenindikator ist ein Modell, das es also ermöglicht, das Persönlichkeitsprofil des Menschen zu erkennen, unabhängig von der Hierarchieebene in der Organisation. Der Myers-Briggs-Typenindikator definiert vier grundsätzliche verschiedene zweigliedrige Persönlichkeitsmerkmale. Das erste Merkmal bezieht sich darauf, ob der Mensch nach außen gerichtet, das heißt extrovertiert, oder nach innengerichtet, d. h. introvertiert ist. Das zweite Merkmal bezieht sich darauf, wie der Mensch Situationen wahrnimmt, entweder über seine fünf Sinne (sinnesorientiert) oder über seine Intuition (intuitiv). Das dritte Merkmal bezieht sich auf die Entscheidungsfindung des Menschen. Trifft er die Entscheidung aufgrund von Analysen (analytisch) oder aufgrund seiner Gefühle (gefühlsmäßig)? Das vierte Merkmal bezieht sich darauf, ob der Mensch in seinem Leben strukturiert handelt (beurteilt) oder flexibel aufnehmend (wahrnehmend) ist.

Zu jedem dieser vier Merkmale mit jeweils zwei Ausprägungen gibt es jetzt die entsprechenden Testfragen, die in Abbildung 1 in einer 1-spaltigen MITO-Portfoliomatrix hinterlegt sind. Aufgrund der grafischen Ergebnisdarstellung in dem Radar- und Portfoliodiagramm ist es mach der Bewertung der Fragen sehr leicht möglich den Typen zu bestimmen und damit, beispielsweise eine Teamzusammenstellung je nach Aufgabenstellungen mit den dafür geeignetsten Persönlichkeiten zu bilden. Auch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Persönlichkeitstyp fördert die Selbstreflektion.

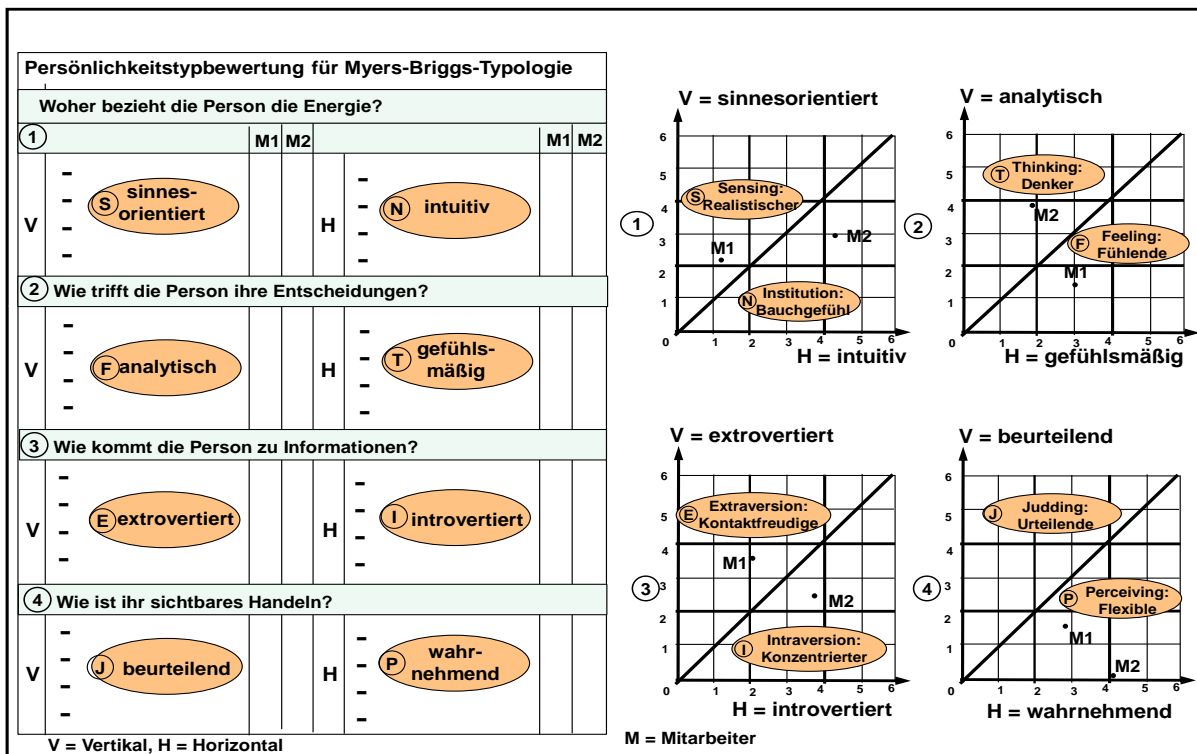


Abbildung 1: MITO-Tool-gestützte Myers-Briggs-Typologie-Analyse und Bewertung

Die spezifische Persönlichkeit eines Menschen wird in 4 Kategorien

- Wächter
- Idealist
- Künstler
- Rationalist

unterteilt und ergibt sich aus den oben 8 durchgeführten Typenbewertungen.

1. Der Wächter mag Regeln und feste Strukturen mit folgenden Kombinationen:  
1.1 : ESTJ, 1.2 : FSFJ, 1.3 : ISFJ, 1.4 : ISTJ
2. Der Idealist braucht Freiheit zur Entfaltung mit den Kombinationen  
2.1 : ENFJ, 2.2 : ENFP, 2.3 : INFJ, 2.4 : INFP
3. Der Künstler ist ein Freigeist und Partymensch mit den Kombinationen  
3.1 : ISFP, 3.2 : ISTEP, 3.3 : ESTP, 3.4 : ESFP
4. Der Rationalist ist zuverlässiger und sorgfältiger Problemlöser mit den Kombinationen  
4.1 : ENTJ, 4.2 : ENTP, 4.3 : INTJ, 4.4 : INTP

Der Anwender dieser Analyse bzw. der Bewertung des Myers-Briggs-Typenindikators muss beachten, dass eine Persönlichkeitsanalyse auch immer dem Vorwurf der Stereotypisierung ausgesetzt ist. Weiter kommt es bei verbalen Selbsteinschätzungen zu Ungenauigkeiten. Wenn aus den Erkenntnissen aber effizientere Arbeitsbeziehungen zwischen den Prozessbeteiligten abgeleitet werden können, hat dieser Test durchaus seine Berechtigung.

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme. Weitere Informationen dazu finden Sie unter [www.pbaka.de](http://www.pbaka.de)

PROF. BINNER AKADEMIE GmbH

Berliner Str. 29, 30966 Hemmingen,

Telefon (0511) 84 86 48-12, Telefax (0511) 84 86 48-19,

eMail: [info@pbaka.de](mailto:info@pbaka.de), Internet: [www.prof-binner-akademie.de](http://www.prof-binner-akademie.de)