

آشنایی با MBTI و تیپ شخصیتی



MBTI و سازمان ها:

اولین استفاده سازمانی از MBTI در سال ۱۹۴۲ توسط ایزابل بریگز میرز و ادوارد هی، تحلیلگر شغل، که در آن زمان مدیر پرسنل یک شرکت بیمه بود، انجام شد.

MBTI در تشخیص مسائل سازمانی، کار گروهی (به ویژه سیستم‌های کیفیت)، ارتباطات، مشاوره، مشاغل، تفکر استراتژیک، ارزیابی عملکرد، رهبری و مدیریت استرس کاربرد دارد.

رویکرد تیپ‌های مختلف، شرایط را به روش‌های مختلف تغییر می‌دهند. برخی از تیپ‌های شخصیتی در تمرکز بر آینده بهتر از دیگران هستند. دیگر تیپ‌ها به گذشته یا حال توجه دارند، زیرا آینده برای آن‌ها ناشناخته است. برخی از افراد ترجیح می‌دهند.

هر سازمانی نیز یک تیپ دارد. نوع تیپ سازمان می‌تواند خلاصه‌ایی برای «روش انجام کارها در سازمان» باشد، به عنوان مثال. بانکی که بر اساس رویه‌ها، عملیات خط پایین سلسله مراتبی را هدایت می‌کند، می‌تواند به عنوان ISTJ توصیف شود. یک سازمان کارآفرین و منعطف که به طور فعال در حال تغییر است مانند یک بانک تجاری می‌تواند به عنوان ENTP دیده شود.

هر کدام از این پروفایل‌ها نقاط قوت و ضعف، مزایا و معایب خاص خود را دارند.

مشاغل/توسعه شخصی

MBTI به افراد کمک می‌کند مسیرهای شغلی و/یا زندگی خود را شناسایی کنند. ادبیات زیادی در این مورد وجود دارد. ترجیحات تیپ شخصیتی شما نشان دهنده مهارت‌هایی است که به احتمال زیاد می‌توانید به راحتی آن‌ها را بدست آورید، و همچنین مشاغلی که ممکن است به آنها علاقه مند باشید یا اینکه چگونه در شغل انتخابی خود فعالیت می‌کنید.

برای مثال، یک وکیل INFP، که بر اساس ارزش‌های شخصی درونی و تفاسیر جدید از قانون هدایت می‌شود، متفاوت از یک وکیل ISTJ، مبتنی بر سابقه و سنت عمل می‌کند.

در حالی که افرادی که ترجیحات آن‌ها با تعداد زیادی از افراد در یک حرفه یا شغل خاص مطابقت دارد ممکن است احساس راحتی بیشتری در آن زمینه داشته باشند، افرادی که ترجیحات متفاوتی دارند می‌توانند صرفاً از طریق داشتن دید متفاوت به مسائل، دیدگاه‌ها و رویکردها بهبود می‌بخشند. هیچ سازمانی از یکسان بودن افراد به ویژه در پست‌های ارشد سود نمی‌برد.

همچنین تیپ شخصیتی در مصاحبه‌های استراتژیک مفید است و به افراد کمک می‌کند تا درک کنند که همه افراد به هم شبیه نیستند و بنابراین انتظارات شغلی باید متفاوت باشد.

سبک های یادگیری

یادگیری مؤثر در افراد با تیپ‌های شخصیتی مختلف به روش‌های مختلفی صورت می‌گیرد. برخی از افراد به کار گروهی علاقه دارند و از طریق کار گروهی یاد می‌گیرند. برخی دیگر دوست دارند آنچه را که باید یاد بگیرند، خودشان به دست بیاورند... برخی از طریق بحث و تبادل نظر یاد می‌گیرند، برخی دیگر با خواندن. برخی به تئوری و برخی دیگر به عمل علاقه‌مند هستند.

اقدامات مدیر ESTJ، ممکن است برای شرکت در یک دوره محلی برای توسعه یک ماموریت و چشم انداز برای شرکت فعالانه باشد، اما ممکن است هنگام بازگشت به دفتر، اصول بحث شده را اعمال نکنند، مگر اینکه دلیل عملی یا الگوبرداری از دیگر مدیران آنها را متقاعد کند که رویکرد خود را نسبت به مدیریت تغییر دهند. این رویکرد ممکن است مدیرانی را که شهود را ترجیح می‌دهند، متحیر کند. چون طرز فکر آن معمولاً شامل تقدیر از ایده‌های جدید قبل از آزمایش عملی بودن آنها است.

تیم سازی

تیپ شخصیتی به ویژه در ایجاد و حفظ تیم‌ها مؤثر است زیرا شباهت‌ها و تفاوت‌ها را در سبک‌های ارتباطی و نحوه کار افراد بیان می‌کند. به عنوان مثال

- برخی از تیپ‌ها می‌خواهند هوشمندتر کار کنند (NT ها) نه سخت تر (SJ ها)
- برخی از تیپ‌ها می‌خواهند حداقل ورودی را برای خروجی مورد نیاز قرار دهند (SP ها)
- برخی از تیپ‌ها فکر می‌کنند اگر سخت تر کار کنند، همه چیز درست می‌شود (SJ ها)
- برخی از تیپ‌ها می‌خواهند مورد پسند واقع شوند تا بهترین کار خود را انجام دهند (NF ها)

برخی از رویکردهای تیمی مختلف را می‌توان به سادگی توضیح داد:

- برونگراها (E) برای مشارکت، یادگیری و درک نیاز به فعالیت دارند.
- درونگراها (I) برای بازخورد دادن و تعامل نیاز به زمان و مطالعه دارند.
- حسی‌ها (S) به داده‌های سخت و ملموس نیاز دارند که اغلب به صورت بصری ارائه می‌شوند.
- افراد شهودی (N) باید چشم انداز، دید وسیع داشته باشند.
- داوران متفکر (T) باید منطق را ببینند.
- داوران احساسی (F) نیاز به هماهنگی در تیم دارند.
- قضاوتی (J) نیاز به پیروی از برنامه، ترتیب در کارها دارند.
- ادراکی (P) قبل از تصمیم‌گیری به اطلاعات نیاز دارند.

رهبری

اصطلاح رهبری که امروزه زیاد بکار می‌رود برای افراد مختلف معنای متفاوتی دارد. برای برخی از تیپ‌ها، عمدتاً درون‌گرا، رهبری به معنای تنها گذاشتن آنها برای انجام کارشان است. برخی، معمولاً (NTها)، اصلاً نمی‌خواهند از رهبران پیروی کنند. افرادی که Sensing را ترجیح می‌دهند، عموماً از شخصی می‌خواهند که رفتارهای مورد نیاز را برای برخی (SJها) در نقشی سنتی و مملو از قدرت، برای برخی دیگر (SPها) به عنوان اقدام رهبر، الگوبرداری کند. برخی، معمولاً (NFها)، به دنبال یک رهبر کاریزماتیک هستند.