

Využití MBTI a kognitivních funkcí ve vzdělávání a rozvoji vedoucích pracovníků organizace (SLR)

Markytán, Jiří; Tomášek, Mirko; Bačík, Hynek

Klíčová slova: **Kognitivní funkce, MBTI, osobnostní typologie, analytická psychologie, rozvoj zaměstnanců**, pozorovací a rozhodovací funkce, introverze, extroverze, myšlení, cítění, smysly, intuice, vnímání, rozhodování, neurověda osobnostní

Abstrakt

Úvod

Už v 2. století našeho letopočtu doktor Galen popisuje čtyři temperamenty podle čtyřech tělních tekutin, rozšiřuje přitom Hippokratovo jednodušší pojetí, které je ještě o 5 století starší. Velké pozornosti se spojení těla a mysli dostalo znovu až na počátku 20. století, kdy mimo jiné Sigmund Freud uvádí svoji teorii psychoanalýzy. Na něj nepřímo navazuje i Carl Jung, když definuje typy osobností (Kavirayani, 2018). Katharine Cook Briggs a Isabel Briggs Myers v polovině století Jungovo pojetí dále rozšiřují. Právě na základě jejich definice vznikly testy osobností, které dnes využívá 89 ze sta společností v rámci Fortune 100 při nábořech, teambuildingových aktivitách, koučingu nebo managementu talentů. Ač existují pochybnosti o přesnosti takových testů, jejich jednoduchost a přesnost umožňuje společně rychle získat základní představu o osobnosti daného člověka (Nguyen, 2018).

V rámci práce jsme se zabývali... Výzkumná otázka: ?

Teoretická východiska

1. Výzkumné metody a data

Pro účely naší práce jsme se rozhodli využít systematickou literární rešerši, která je oproti tradiční literární rešerši transparentnější, systematictější a explicitní. Tento postup také umožňuje minimalizovat autorovu subjektivitu. Níže je uvedený postup, jakým jsme vybrali literaturu na zpracování této práce.

V první části rešerše jsme využili základní literaturu, která se tématem MBTI zabývá, od zakladatele celé teorie Carla Junga, přes jeho pokračovatele, až k současnému pohledu na tuto teorii. Veškerá literatura byla vybírána na základě relevantnosti, citování a odkazování, a přínosnosti k danému tématu. Případové studie na použití MBTI teorie v podnicích jsme hledali na webech Google Scholar a WebScience pomocí klíčových slov, které je možné najít na úvodní straně práce. Články jsme dále hodnotili podle počtu citací (minimálně 50) a data vydání, které jsme stanovili na rok 2010 a novější. Jelikož se nejedná o nijak známou metodiku, je citování těchto článků nižší, proto takto zvolené číslo, rok 2010 jsme zvolili z důvodu aktuálnosti řešených případových studií. Těmito kritérii vyfiltrované články jsme dále společně hodnotili podle abstraktu práce a vyřadili ty, které se nevěnovali našemu tématu. Ostatní články jsme hodnotili až po celkovém přečtení a opět vyřadili ty, které nepřispívali dané problematice. S takto vyfiltrovanými články pracujeme dále v naší práci.

Nutno podotknout, že vzhledem k faktu, že námi zkoumaná teorie vzdělávání vedoucích pracovníků není ještě do hloubky prozkoumané téma, bylo obtížné najít velký počet kvalitních případových studií. Vzhledem k výše zmíněnému je také veškerá literatura použitá v této práci psaná v angličtině. Českých článků je opravdu kriticky málo a pokud jsou, jedná se spíše o populárně naučnou literaturu, nikoli o vědecké články.

2. Rešerše

Myers a Briggs rozdělují lidi do 16 různých osobností na základě jejich preferencí ve 4 různých oblastech. První oblastí je jedincova orientace na buď vnitřní, nebo vnější svět (Extroverze vs. Introverze). Druhou oblastí je, jakou preferenci má jedinec v pozorování okolního světa (Smysly vs Intuice). Třetí oblastí je preference v rozhodování (Myšlení vs Cítění). Poslední, čtvrtou oblastí je jedincův „životní styl“, respektive jedincův přístup k okolnímu světu (Vnímání vs Rozhodování). Dále zdůrazňuje, že zmíněné oblasti jsou na sobě nezávislé a nijak se navzájem neovlivňují. Jelikož se teorie v dnešní době posunula dále a mnoho dalších autorů některé prvky zkonkrétnili či jinak definovali, v krátkosti nastíníme původní vysvětlení osobnostní typologie dle Myers a Briggs.

Extroverze vs. Introverze (E vs I)

Prvním kritériem určení jedincova typu osobnosti je jeho zaměření na buď vnější, anebo vnitřní svět. Briggs (1980) popisuje, že jedinci preferující extroverzi jsou orientováni na okolní svět, na lidi a věci, zatímco lidé preferující introverzi jsou orientováni na vnitřní svět, myšlenky a koncepty (1980, str. 7). Extroverty

Markytán, Jiří; Tomášek, Mirko; Bačík, Hynek / **Chyba! Nenalezen zdroj odkazů.**

(označení jedinců preferující extroverzi) označuje za „přemýšlející až po“ – říká, že nedokážou pochopit život, dokud ho nejdříve neprožijí. Extroverti jsou lidé akce, kteří něco zkusí, následně zhodnotí a vrátí se ke zkoušení. Extroverti jsou více společenštější a praktičtější. Jejich „pravý svět“ je svět okolo nich. Introverti jsou spíše opakem extrovertů. Ti nejdříve chtějí život pochopit, než ho začnou prožívat. Introverti něco zhodnotí, poté vyzkouší a následně znovu zhodnotí. Jsou to lidé nápadů a abstraktních inovací. Jsou více intenzivnější a vášnivější, co se emocí týče. Jejich „pravý svět“ je vnitřní svět (1980, str. 56).

Smysly vs Intuice (S vs N)

Druhé kritérium je rozdíl v pozorování okolního světa. Lidé preferující smysly, jak označení napovídá, se spoléhají na svých 5 smyslů. Žijí více v přítomnosti a jsou si více vědomi okolí. Vyhledávají smyslové požitky. Potěšení jim přinesou věci materiálnější povahy. Lidé preferující intuici se spoléhají více na představivost než na svých 5 smyslů. Žijí více v budoucnosti, proto jsou i více vizionářští a inovativní. Potěšení jim přinesou věci nemateriální povahy jako jsou nové nápady či nové zážitky (Briggs, 1980, str. 63).

Myšlení vs Cítění (T vs F)

Lidé preferující myšlení dělají rozhodnutí více neosobně. Více si váží logiky a racionality než emocí a společenské harmonie. Rozhodují se více na základě faktů, které mimo jiné mají menší problém organizovat. Snaží se při rozhodování potlačovat emoce, neboť pokud je rozhodnutí ovlivněno emocemi, stává se méně objektivnějším. Mají větší preference řídit ostatní. Lidé preferující cítění jsou pravým opakem. Jejich rozhodnutí jsou spíše osobní. Zároveň se rozhodují na základě svých vlastních hodnot či společenské harmonie. Tito lidé jsou více sociálně obratní a dokážou lépe a jednodušeji rozeznávat emoce ostatních. Mají tendence být více přátelštější a milejší (Briggs, 1980, str. 68).

Rozhodování vs Vnímání (J vs P)

Lidé preferující rozhodování spíše raději udělají finální rozhodnutí, než aby získávali další informace. Právě z rozhodnutí a dokončení čerpají radost, neboť už na danou věc nemusejí myslet. Tito lidé žijí dle svých plánů, standardů a zvyků. Jsou více exaktní, rozhodní a účelní. Lidé preferující vnímání raději získávají další informace a nechávají si více času na rozmyšlenou, než udělají nějaké rozhodnutí. Žijí více spontánně a mají menší problém se vypořádat s neobvyklou či nečekanou situací. Rádi si nechávají otevřené možnosti, než udělají rozhodnutí, které už nevrátí. Rádi začínají nové věci. Jsou více flexibilní, přizpůsobiví a tolerantní (Briggs, 1980, str. 69-75).

Pokud nalezneme jedincovi preference z každých těchto 4 oblastí, vytvoříme tím kód jeho osobnosti. Jako příklad si vezmeme extroverta, který je spíše intuitivní, rozhoduje se podle myšlení a spíše preferuje vnímání. Takovýto člověk by se dle MBTI označil za ENTP (Extroverted, iNtuitive, Thinker, Perceiver). Tyto čtyřpísmenné kódy se používají k rychlejšímu poznání jednotlivých osobností a jejich preferencí

3. Diskuse

Závěr

Literatura

KAVIRAYANI, Krishnamurthy. Historical Perspectives on Personality – The Past and Current Concept: The Search is Not Yet Over. *Archives of Medicine and Health Sciences*. 2018, **6**(1), 180-186.

NGUYEN, Janet. *How companies use the Myers-Briggs system to evaluate employees* [online]. 2018 [cit. 2020-11-21]. Dostupné z: <https://www.marketplace.org/2018/10/30/myers-briggs-system-evaluate-employees/>