

**Label für Tests und Arbeitsmittel  
für den Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz**

## Verfahren

# Myers-Briggs Typenindikator® (MBTI®)

von K.C. Briggs und I. Briggs Myers. CPP (Consulting Psychologist Press): USA. (Druck deutsche Ausgabe durch A-M-T Management Performance AG, vgl. [www.a-m-t.de](http://www.a-m-t.de) oder [www.a-m-t.ch](http://www.a-m-t.ch), Bestellung nur für MBTI-Lizenzierte über OPP, vgl. [www.opp.co.uk](http://www.opp.co.uk))

**Kategorie**  
Persönlichkeitstest

## 1 Beschreibung

### 1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Der MBTI ist ein Persönlichkeitstest, der mittels Fragebogen eine Typenbeschreibung erhebt. Die Anwendungsbereiche sind Teamentwicklung, Führungsentwicklung, Karriereberatung, Veränderungen, Kommunikation, Konflikte, Problemlösungen, Stress, Zeitmanagement und Analyse von Organisationen.

Im Bereich Typen und Berufswahl wird im Heft „Einführung in Typen“ auf die Beziehung zwischen Menschen und Berufen hingewiesen, und in einer Tabelle werden die Typen einzelnen Berufsbereichen zugeordnet.

### 1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Keine Angaben, wird meist bei Erwachsenen angewendet

### 1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Der MBTI ist ein Selbstbeurteilungsindikator auf der Basis der Typenlehre von C.G. Jung, ist mit dieser aber nicht identisch

Der MBTI besteht aus einem Fragebogen von 88 Items, welchen vier bipolare Skalen (im MBTI Präferenzen genannt) zugeordnet werden:

- |      |   |                             |     |   |   |                             |
|------|---|-----------------------------|-----|---|---|-----------------------------|
| 1. E | – | Extraversion (Extraversion) | vs. | I | – | Introversion (Introversion) |
| 2. S | – | Sensing (Empfinden)         | vs. | N | – | INTuition (Intuition)       |
| 3. T | – | Thinking (Denken)           | vs. | F | – | Feeling (Fühlen)            |
| 4. J | – | Judging (Urteilen)          | vs. | P | – | Perceiving (Wahrnehmen)     |

Die verschiedenen Items und Skalen beschreiben jeweils Dichotomien (EI, SN, TF, JP). Aus den Kombinationen der 4 Präferenzen lassen sich 16 verschiedene Persönlichkeitstypen erfassen. Je nach Präferenz der einen oder anderen Skala sind spezifische, dynamische Beziehungen festzustellen, anhand derer sich der jeweilige Persönlichkeitstyp bestimmen lässt. Jede sogenannte Typenformel besteht aus der Buchstabenfolge der vier Präferenzen (z.B. ENTJ: Extravertiertes Denken mit Introvertierter Intuition). Die 16 Typen werden ausführlich beschrieben.

---

**1.4****Material**

1. Ordner „Myers-Briggs Typenindikator®“ von AMT Management Performance AG.
  2. Fragenheft.
  3. Antwortbogen zur Selbstausswertung.
  4. Diverse zusätzliche Hefte (z.B. Einführung in Typen, 30 Minuten für Profilierung durch Persönlichkeit).
- 

**1.5****Anwendungen**

## 1.5.1

*Durchführung und Auswertung*

Durchführung: Einzel- und Gruppentest, keine Parallelform.

Fragebogen: Die Anwendung erfordert 10 bis 20 Minuten.

Auswertung: Addition der Skalen mit dem Antwortbogen, Addition der Rohwerte, Identifikation der Typenpräferenzen durch Vergleich der Werte und ermitteln der Präferenzwerte.

Auswertungsdauer: ca. 5 bis 7 Minuten.

---

## 1.5.2

*Interpretation*

Aufgrund des Ordners von AMT und/oder der zusätzlichen Unterlagen (z.B. Einführung in Typen).

---

**1.6****Gütekriterien, Literatur**

## 1.6.1

*Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien**Objektivität*

Durchführung, Auswertung und Interpretation werden als objektiv angegeben.

*Reliabilität*

Cronbachs Alpha der Skalen (N = 215): von .73 (SN und JP) bis .87 (EI) einer deutschen MBTI-Stichprobe.

Im Ordner von AMT wird bezüglich der Retest-Reliabilität auf das Manual des MBTI hingewiesen. Die entsprechende Tabelle im englischsprachigen Manual weist Koeffizienten von .22 bis .99 vor.

*Validität*

Laut Ordner von AMT „gibt es eine Vielzahl von Informationen über die Validität des MBTI“. Die im Ordner erwähnten Validitätsstudien sind Untersuchungen aus den USA und Grossbritannien und betreffen die Frage nach der Übereinstimmung mit Selbsteinschätzungen, Einzelbeobachtungen und mit anderen Instrumenten (z.B. FIRO-B oder NEO-PI). Auf Anfrage (Juli 2008) an AMT wird ein englischsprachiger Bericht „German MBTI® Step I Data Supplement March 2006“ gemailt, welches Informationen zur Stichprobe, zur Reliabilität und zur Validität enthält:

- Die untersuchte Stichprobe umfasst 323 Personen.
  - Die internale Konsistenz reicht von .75 bis .87.
  - Es gibt eine gute Passung von Resultat und Selbsteinschätzung.
  - Gruppenunterschiede in Bezug auf Geschlecht, Alter, Berufsrolle, Berufsniveau, Ausbildung werden untersucht.
-

---

1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

–

---

1.6.3 *Normen*

Es fehlen Angaben zu Normen.

---

**1.7 Literaturhinweise**

Bents, R. & Reiner, B. (1992). M.B.T.I - eine dynamische Persönlichkeitstypologie. München.  
Bents, R. & Reiner, B. (2004). Typisch Mensch. Bern: Hogrefe.  
Coan, R.W. (1978). Myers-Briggs Type Indicator. In O.K. Buros (Ed.), The Eighth Mental Measurements Yearbook (pp. 973 – 975). New Jersey: Gryphon.  
Deakin, P. (2006). German MBTI® Step I Data Supplement. OPP.  
Devito, A.J. (1985). Review of Myers-Briggs Type Indicator. In J.V. Mitchell (Ed.), The Ninth Mental Measurements Yearbook (pp. 1030 – 1032). Nebraska: University of Nebraska press.  
Jung, C.G. (1989). Psychologische Typen. Olten: Walter.  
Krebs Hirsh, S. & Kummerow, J.M. (2001). Einführung in Typen innerhalb von Organisationen. Palo Alto: CPP.  
Lorenz, T. & Oppitz, S. (2004). 30 Minuten für Profilierung durch Persönlichkeit. Offenbach: Gabel.  
Myers, I.B. (2001). Einführung in Typen. Palo Alto: CPP.  
Tieger, P.D. & Barron-Tieger, B. (1995). Do what you are: Discover the perfect career for you through the secret of personality type. Toronto: Little, Brown & Co.

---

## 2 **Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik**

---

**2.1 Anwendungsqualitäten**

Durchführung und Auswertung sind verständlich. Der MBTI liefert Hinweise zur Persönlichkeit der Klienten, die im Hinblick auf die Berufswahl oder die Karriereplanung nützlich sein können. Die Darstellung der Persönlichkeitstypen ist sehr ausführlich. Das Verfahren stützt sich auf jahrelange Beobachtungen und empirische Forschungen.

---

**2.2 Kritik / Grenzen**

Bei der deutschen Form des MBTI wurden die aus angloamerikanischen Untersuchungen ermittelten Befunde meist unüberprüft in die deutsche Übersetzung übernommen. Wegen der kulturellen und sprachlichen Unterschiede, ist dies problematisch.  
Es existieren keine Normen zum MBTI und auch kein deutschsprachiges Manual mit den üblichen, ausführlichen Informationen zu den Untersuchungen mit der deutschsprachigen Form des MBTI. Die Konstruktion von forced-choice Fragen und die Erfassung von Typen ist problematisch, aber wie Validitätsstudien zeigen, scheint dieses Problem für die englischsprachige Version nicht sehr gravierend zu sein.  
Im deutschsprachigen Raum fehlen Untersuchungen über den berufsberaterischen Nutzen des MBTI und es fehlt eine umfangreiche Berufsliste.  
Die Interpretation der Typen wird überstrapaziert und ist z.T. sehr spekulativ. Der theoretische Hintergrund der verschiedenen Betrachtungsweisen der Typen ist etwas unklar, und die Begrifflichkeit ist unscharf. Es gibt Analogien, aber auch deutliche Unterschiede zu C.G. Jung. Es besteht in der Anwendung die Gefahr einer vorschnellen und oberflächlichen Zuordnung von Persönlichkeitstypen. Die Zuordnung basiert auf einer zu simplen Betrachtung, denn bei den Validitätsstudien wurden Variablen wie Arbeitszufriedenheit, Stabilität und Leistung nicht berücksichtigt.  
Die Anwendung verlangt fundierte Kenntnisse der Theorie des MBTI und der Typologie. Der typologische Ansatz entspricht aber nicht dem heutigen Stand der Persönlichkeitsforschung. Die Reliabilität von .99 ist bei einer solchen Stichprobe unglaublich hoch und sollte kommentiert werden.  
Das Testmaterial muss im Ausland bestellt werden. Dadurch kann es Auslieferungsprobleme geben.

---

---

### 2.3

#### **Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung**

Der MBTI ist ein deutschsprachiges, psychometrisches Instrument zur Erfassung der Typen nach C.G. Jung. Der Ordner und die Hefte sind sehr umfangreich und informativ. Bei genügender Distanz und bei vorhandenem Wissen um die problematischen Seiten, wie z.B. der Ipsativität, die Typologie, die Gefahr der unkritischen Interpretation v.a. im HR-Bereich und den fehlenden Normen, kann der MBTI eine sinnvolle Ergänzung zu anderen Informationen sein.

---

**Die Fachgruppe Diagnostik des SDBB** hat u.a. die Aufgabe, Tests und Arbeitsmittel zuhanden der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu besprechen und zu bewerten. Sie tut dies in Form dieses Labels, das den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll.

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung |  
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Datum der Beurteilung: 17. September 2008 (Aktualisierung)

Dieses Label wurde von der Diagnostik-Kommission des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung (SVB) am 1.1.04 veröffentlicht und im Herbst 2009 dem Erscheinungsbild des SDBB angepasst.

Label für Tests und Arbeitsmittel für den  
Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und  
Laufbahnberatung in der Schweiz  
[www.diagnostik.sdbb.ch](http://www.diagnostik.sdbb.ch)