

افزایش بازده در کار تیمی با استفاده از ابزار MBTI

How to use MBTI for team development

نوشته زیر توسط مجتبی کریمی، عضو دپارتمان mbti خانه توانگری از وبلاگ cpp به فارسی برگردانده شده است

داشتن افرادی که ترجیحات شخصیتی MBTI خود را بدانند اولین قدمی اساسی در مدیریت روابط گروهی و دست و پنجه نرم کردن با بحران ها می باشد. زمانیکه اعضای گروه دانش کافی در مورد ترجیحات شخصی خود و رفتارهای مربوط به آنها را داشته باشند بهتر می توانند تفاوت های شخصیتی بین افراد را درک کرده و با آن کنار بیایند. از دیدگاه یک کارفرما، ابزار MBTI چارچوب بسیار خوبی را ارائه می کند که با استفاده از آن افراد می توانند آگاهی لازم را در مورد خود، دیگران و سازمانشان به دست آورند.

ترجیحات شخصیتی در یک گروه

در ابتدا بیاییم نگاهی به نقش ترجیحات شخصیتی در یک گروه و اینکه چه رفتارهایی می توانند موجب بروز مشکل شوند بیاندازیم. ایده هایی که در این گروه به کار گرفته می شوند می توانند به طور مشابه در مورد روابط موجود بین دو فرد، همکار یا شریک نیز مورد استفاده قرار گیرند. برای مثال، ما یک محیط کاری چهار نفره با چهار تیپ شخصیتی متفاوت را مورد بررسی قرار می دهیم. افراد این گروه دارای تیپ های INFJ □ ESTJ □ ENFJ و INTJ هستند.



بررسی ترجیحات درونگرایی و برونگرایی گروه

برای شروع بیایید در مورد ترجیحاتی صحبت کنیم که نحوه انرژی گرفتن ما از دنیای اطرافمان را توصیف می کنند. نیمی از اعضای این تیم دارای ترجیح برونگرایی (Extraversion) (توجه به دنیای بیرون) و نیمی دیگر نیز دارای ترجیح درونگرایی (Introversion) (توجه به دنیای درون) هستند.

در محیط کاری، دو گروه نیازهای بسیار متفاوتی دارند که شاید بدون کمک و راهنمایی، گروه دیگر آنها را ندیده و یا درک نکند. برای عملکرد صحیح تیم، مطرح کردن این نیازها ضروری می باشد. برای مثال عضوی از این گروه که دارای ترجیح برونگرایی است شاید بخواهد که این نیازها را به کسی که دارای ترجیح درونگرایی است مطرح کند و بگوید: “لطفا بفهم، من از صحبت کردن با دیگران انرژی می گیرم. حتی اگر ربطی به کار نداشته باشد، می تواند باعث شود که بهره وری کارم بالا برود” یا “وقتی که دارم با تو صحبت می کنم و تو زل زل به من نگاه می کنی، فقط بذار بفهمم که داری به من گوش می دی.” از

سوی دیگر فردی از گروه که دارای ترجیح درونگرایی است شاید بخواهد نیازش را اینگونه توصیف کند: “وقتی درب اتاقم بسته است نمی خواهم هیچ کس مزاحم شود مگر در موارد به شدت اضطراری.” یا “در جلسات انقدر مرا زیر منگنه قرار ندهید؛ فقط به من زمان دهید تا پاسخ هایم را دسته بندی کنم.” اگر نیازهای هر یک از ترجیحات درک نشده و یا نادیده گرفته شود، در داخل گروه احتمال بروز تضاد و رنجش خاطر افزایش می یابد و باعث می شود که افراد به جای انرژی، استرس بیشتری را به محل کار خود وارد کنند.



بررسی ترجیحات حسی و شهودی در گروه

حال بیابید در مورد ترجیحات جمع آوری اطلاعات صحبت کنیم که شامل دو ترجیح است: حسی Sensing و شهودی iNtuition. برای مثال در تیم ما، تنها یک نفر دارای ترجیح حسی است و بقیه شهودی هستند. افرادی که حسی هستند تمایل دارند تا اطلاعات را به شیوه ای پشت سر هم و در قالب اعداد، ارقام و با جزئیات ارائه دهند در حالیکه افراد شهودی به اطلاعاتی علاقه دارند که به احتمالاتی که امکان بوجود آمدنشان است اشاره داشته و در قالب یک تصویر بزرگ ارائه گردند.

کار با چنین هم تیمی هایی که دارای ترجیحات مختلف هستند می تواند دارای فرصت های زیادی باشد به این شرط که بتوانید به سهیم بودن و شرکت داشتن شخص دیگر ارزش و احترام قائل باشید. اگر نیازهای هر یک از ترجیحات درک نشده و یا نادیده گرفته شود، در داخل گروه احتمال بروز تضاد و رنجش خاطر افزایش می یابد. برای مثال اگر به افرادی که دارای ترجیح حسی هستند، اطلاعات به شیوه ای حقیقی، منطقی و به اندازه کافی جزئی ارائه نشود امکان رنجش خاطر آنها وجود خواهد داشت در حالیکه افراد شهودی گروه با اطلاعات ریز و جزئی و یا بیش از حد خاص دچار سردرگمی و حتی عصبانیت می شوند. در مثال ما که اکثر افراد آن را شهودی ها در بر می گیرند، این احتمال وجود دارد که آن شخصی که دارای ترجیح حسی است به راحتی از گروه طرد شود، اگر بقیه اعضای تیم به شیوه متفاوت (و البته ضروری) جمع آوری اطلاعات وی ارزش قائل نشوند.



بررسی ترجیحات تفکری و احساسی در گروه

روشی که ما اقدام به تصمیم گیری می کنیم - تفکری Thinking (بر اساس تحلیل های منطقی) و احساسی Feeling (بر اساس حس دلسوزی) - نیز نقش مهمی را در روابط موجود در تیم ایفا می کند. در تیم فرضی ما نیمی از افراد تفکری و نیمی دیگر احساسی هستند. آیا سازگاری و هارمونی در بین تیم وجود دارد؟ آیا هر شخص به عنوان یک فرد به درستی رفتار می کند؟ اینها سؤالاتی هستند که برای یک فرد احساسی دارای اهمیت است. کسانی که تفکری هستند بیشتر بر روی کارها تمرکز می کنند و تمایل دارند تا بر این اساس تصمیم بگیرند که همه افراد به یک شکل رفتار می کنند (هیچ کس بر اساس شرایط رفتار متفاوتی ندارد). مشکلات از زمانی شروع می شوند که نوبت به تصمیم گیری برسد. با ترجیحات

تفکری و احساسی، اطلاعاتی که برای تصمیم گیری استفاده می شوند بین ترجیحات تفاوت دارند.

بررسی ترجیحات قضاوت کننده و ملاحظه گری در گروه

آخرین ترجیح که البته دارای اهمیت کمی نیز نیست، ترجیحی است که سبک زندگی ما با دنیای بیرونمان را مشخص می کند و عبارت است از: قضاوت کننده (منظم) Judging (زندگی به شیوه ای منظم و برنامه ریزی شده) و ملاحظه گری (نامنظم) Perceiving (زندگی به شیوه ای منعطف و خودبخودی). در مثال ما، همه افراد دارای ترجیح قضاوت کننده هستند. کسانی که دارای ترجیح J هستند به بسته بودن، برنامه ریزی کارهای روزانه، داشتن هدف و چک لیست و غیره علاقه زیادی نشان می دهند درحالیکه افراد ملاحظه گر به دنبال انعطاف پذیری در کار بوده و علاقه زیادی به باز بودن داشته و از تغییراتی که درست در لحظه آخر اتفاق می افتد استقبال می کنند، اما همیشه هم به این شیوه عمل نمی کنند.

اگر ترجیحی در داخل تیم و یا در یک رابطه وجود ندارد (برای مثال در تیم ما ترجیح ملاحظه گری یا P وجود ندارد)، اغلب یکی از اعضای تیم تیپ خود را نسبت به شرایط انعطاف داده و نقش ترجیحی که وجود ندارد را بر عهده می گیرد تا به بهره وری گروه کمک کند. در مثال ما، یکی از افراد می تواند تیپ خود را کمی تغییر داده و ترجیح ملاحظه گری را بالا بیاورد تا بتواند به روند شدید بسته بودن گروه پایان دهد. او این کار را می تواند بوسیله بازی کردن نقش وکیل مدافع شیطان!!! انجام دهد و یا پیشنهاد دهد که گروه تا آخر هفته بعد بر روی یک تصمیم فکر کنند. و یا حتی آن فرد می تواند روند کسالت بار و خسته کننده موجود را از طریق نشان دادن انعطاف پذیری در تغییر سریع ساختارهای موجود نشان دهد حتی اگرچه میل باطنی اش این باشد که بر اساس برنامه کار کند. این کار باعث می شود که آن دسته از افرادی که دائماً در حال تغییر ترجیح اصلیشان هستند تا از نیازهای تیم حمایت کنند دچار استرس زیادی شوند و این استرس نهایتاً منجر به تناقضات و تضادهایی در گروه می شود. از سوی دیگر، اگر هیچ کس نقش متعادل کننده را در تیم بازی نکند، تیم پس از مدت کوتاهی دچار رخوت و بسته بودن شدیدی می شود و یا زمانیکه فرصت های طلایی بوجود می آید تیم علاقه ای به تغییر برنامه/اهداف/رویه ها نشان نمی دهند.

شناسایی تیپ اصلی MBTI خودتان و پس از آن شناختن تیپ تیمتان یکی از اولین قدم ها در ایجاد گروه های مؤثر و کارآمد بوده و درک اینکه تضادها چگونه می توانند در روابط موجود در گروه ها بوجود بیایند مساله مهمی می باشد که باید به آن توجه خاصی کرد.

مترجم: مهندس مجتبی کریمی

منبع: CPP Blog

تاریخ بازگردانی به فارسی: 15/12/92

دوره جدید mbti-25 فروردین 93 در خانه توانگری طوبی برگزار خواهد شد

=====

1. [دانش نصفه نیمه MBTI □ می تواند چیز خطرناکی باشد \(مقاله جدید OPP\)](#)
2. [تفاوت ادراک برونگراها و درونگراها - ۱ - \(مقاله MBTI\)](#)

البته، این نباید با این مسئله اشتباه شود که انسانها نمی توانند تغییر کنند و یا این که به واسطه تایپ شخصیتی و همان حروف، برای آنها محدودیتی ایجاد شود. شما «مسلم» می توانید بر نقاط ضعف تایپ خودتان فائق آید و می توانید به نقاط قوت تایپ های دیگر هم دسترسی داشته باشید
3. [افراد با تایپهای مختلف MBTI در شبکه های اجتماعی چه رفتاری دارند ؟ \(اینفوگرافی جدید\)](#)

(نزدیک به دو سوم افرادی که در اینترنت فعالیت دارند ، در شبکه های اجتماعی عضو شده اند. ۶۵٪ کسانی که تیپ mbti خود را میدانند در فیس بوک عضو میباشند به نظر میرسد برونگراها و درونگراها با اعدای شبیه هم در فیس بوک حضور دارند در مجموع برونگراها در فیس بوک بیشتر میچرخند ترجیحات EF از IT وقت بیشتری را از سر کار برای فیس بوک صرف میکنند ترجیحات ENT در لینکدین بیشتر میچرخند ترجیحات N حضور بیشتری در توئیتر دارند
4. [MBTI چیست و آیا بدردی میخورد ؟](#)
5. [نقش MBTI در انتخاب شغل جدیدشغل مناسب تیپ برون گرا \(E\) : انتخابات کاری در طول زندگی آسانتر نمی شوند؛ بلکه چالش برانگیز تر می شوند و حتی گاهی اوقات نیازمند آن هستند که شما منطقه امن خود را رها کرده و یک سری تغییرات اساسی را بپذیرید. تیپ شخصیتی شما می تواند دیدگاهی را به شما ارائه دهد که بتوانید انتخاب های درست تری را انجام داده و با دیگران، محیط کاری، وظایف و نقش هایتان تعامل بهتری داشته باشید تا بهترین تناسب با ترجیحاتتان را پیدا کنید.](#)
6. [روابط فردی و انواع تیپ های MBTI](#) داوری کننده (J) یا ملاحظه گر (P) : چگونه دنیای بیرونی را سازماندهی می کنیم P : اگر ترجیحات ملاحظه گری است در روابط عاطفی، افرادی که دارای ترجیح P یا ملاحظه گری هستند شاید بخواهند
7. [این ۱۶ اشتباه را هرگز با افراد درونگرا INTROVERT مرتکب نشوید \(بسیار خواندنی\) او](#)

خیلی ساکت است! آیا این واقعا دیدگاه شما است؟ از نگاه فردی که بسیار آرام و ساکت است، بیشتر افراد پرسروصدا هستند. در بسیاری از فرهنگ ها برای آرام و ساکت بودن ارزش و پاداشی را اختصاص می دهند و صدای بلند، فرد زودجوش و رفتارهایی که ظاهری باشند را نمی پسندند. آنچه که باعث می شود شما فکر کنید که شخصی بسیار ساکت است، شاید به این دلیل باشد که شما به سادگی افراد آرامی که در اطراف شما هستند را تحت الشعاع قرار می دهید
8. [اخذ مدرک PROFESSIONAL PRACTITIONER در MBTI STEP I&II توسط دکتر](#)

[شیری از مرکز جهانی CPP](#) با مسرت اعلام میکنیم در راستای ارتقای عالی استانداردهای آموزشی خانه توانگری طویی ، دکتر علیرضا شیری در تاریخ ۳۱ اکتبر ۲۰۱۳ موفق به اخذ موفقیت آمیز مدرک بین المللی مربی حرفه ای MBTI- STEP I&II از موسسه امریکایی CPP ارگان جهانی و رسمی MBTI □ پس از کارگاه ۴ روزه و پاس کردن آزمونهای مربوطه گشت.