

VÝZNAM OSOBNOSTNÉHO TESTOVANIA ZAMESTNANCOV V OBLASTI IT

Spoznanie samého seba je kľúč k úspechu.

Marcel Kanta

Slovenská technická univerzita
Fakulta informatiky a informačných technológií
Ilkovičova 3, 842 16 Bratislava
marcel.kanta[zavináč]gmail[.]com

Abstrakt. *Dá sa na základe osobnostného testovania vytvoriť tím, ktorý bude vykazovať čo najlepšie výsledky, ideálny tím, tím zložený z osobností, ktoré sa budú navzájom dopĺňať a popritom minimalizujú riziko neúspechu? Množstvo ľudí zodpovedných za výsledky v tímoch by toto poznanie pomohlo, pomohlo by im, pokiaľ by sa dalo dopredu určiť, aké má tím vyhliadky na úspech. V dnešnej dobe vývoj softvéru nie je už iba o programovaní, ale stále viac o efektívnej komunikácii a spolupráci ľudí. Testovanie osobnosti by mohlo pomôcť k úspechu tímu, ale akým spôsobom analyzovať výsledky osobnostných testov?*

Predstavím metódu Meyers-Briggs Type Indicator (MBTI), zamerám sa aj na výsledky testovania menších tímov. Otestoval som môj tím v rámci tímového projektu a zhodnotím, aké sú šance z hľadiska celkového zloženia, ale aj rozloženia rolí na jednotlivých členov. Zhodnotím výsledky pozorovaní.

Kľúčové slová: *osobnosť v tíme, softvérový projekt, MBTI, osobnostné testovanie*

Úvod

Na začiatku informačnej éry bola výpočtová technika drahá, programy nemali veľkú cenu a rovnako ani pracovná sila. Situácia je dnes iná. Počítače sú bežný spotrebný tovar dostupný pre každého. Ceny softvéru ale rástli, hlavne softvér na mieru pre veľké firmy. Jedným z dôvodov sú vysoké požiadavky na kvalitu a komplexnosť a v neposlednom rade

2 Marcel Kanta

sú to odmeny pre členov vývojových tímov. Preto sa v informatických firmách obracia pozornosť viac na kvalifikovanú pracovnú silu; už to nie je výpočtová technika, ktorá vytvára konkurenčnú výhodu, sú to ľudia a softvér, preto si ich firmy starostlivo vyberajú.

Súčasťou pracovných pohovorov na manažérske pozície je už niekoľko rokov testovanie osobnosti uchádzačov. V oblasti IT na takéto veci ešte stále nie sme zvyknutí, dôležité sú skúsenosti s technológiami. Testovanie sa pomaly stáva súčasťou pohovorov na pozície vo väčších firmách. Sú to tie firmy, ktoré využívajú služby hodnotiacich centier (angl. „assessment centers“).

Sú takéto testy opodstatnené? Ako sa dajú využiť a ako ich využiť na akademickej pôde v projektoch zložených z 5-7 ľudí? Na začiatku predstavím metódu testovania Meyersovej-Briggsovej typový indikátor (Meyers-Briggs Type Indicator angl.) ďalej iba MBTI, vhodnosť zamestnanca na pozíciu na základe MBTI v oblasti IT, konkrétne na pozíciu analytika, programátora, testera a administrátora. Ďalej vysvetlím, kto je podľa MBTI „fahúň“ danej časti vývoja IT projektu. Podľa tejto štúdie zanalyzujem môj tím na tímovom projekte a na záver zhodnotím význam osobnostného testovania zamestnancov v oblasti IT.

Testovanie

Vďaka psychológii a ľuďom, čo sa psychológiou zaoberajú, existuje množstvo testovacích metodík na ohodnotenie osobnosti, najznámejšie z nich sú MBTI, už menej známy je Big Five. Podľa Centra pre aplikáciu psychologických testov CAPT asi 2 milióny ľudí ročne si spraví test MBTI.

MBTI

MBTI „vytvorila ho Isabel Briggs Myers, a jej matka Katharine Cook Briggs podľa kategorizácie Carla Gustava Junga. Isabel mala jeden cieľ: pomôcť ľuďom pochopiť samých seba a ostatných tak, aby pracovali spolu typy, ktoré sa znášajú“

MBTI je „nástroj na meranie osobných preferencií. Používa štyri jednoduché kritéria s opačnými pólmi (dichotómie):“

Tab. 1. Myers-Briggsovej indikátor typov (MBTI) [5.].

Ukazovatele	Dichotómie	
Spoločenský postoj	Extrovertný - E	Introvertný - I
Získavanie informácií	Zmysly - S	Intuícia - N
Rozhodovanie	Myslenie - T	Cítenie - F
Vnímanie okolia	Usudzovanie - J	Vnímanie - P

Extroverti sú zameraní na svet ľudí, majú veľa priateľov, hovoria viac, ako počúvajú. Introverti naopak vnímajú vnútorný svet myšlienok, radi o veciach premýšľajú, sú dobrí poslucháči.

Ludia získavajúci informácie zmyslami, sú zameraní na súčasnosť, hmatateľné výsledky a fakty. Na druhej strane ľudia s intuíciou myslia do budúcnosti. Hľadajú nové možnosti, skúmajú ideí a teórie, často myslia naraz na viac vecí, majú rozvinutú fantáziu.

Ludia rozhodujúci podľa myslenia uvažujú logicky, môžu si lepšie pamätať čísla, sú zameraní na výkon, preferujú pravdu a fakty pred dohodou. Ludia rozhodujúci sa podľa citov naopak preferujú harmóniu pred pravdou, sú empatickí, ale horšie riešia neosobné problémy. Ludia so životným štýlom usudzovania radi plánujú, organizujú, robia veci dôkladne a načas. Naopak ľudia so silnejším vnímaním sú flexibilnejší, spontánnejší, neplánujú a odkladajú rozhodnutia [7.]. Každý typ má teda svoje pozitívne aj negatívne stránky, je na osobe, čo si robí test, aby vyplnila údaje naozaj pravdivo, prípadne sa správne identifikovala ku konkrétnemu typu, pokiaľ je medzi dvomi typmi.

Otázky sú nepriame, vždy sú 2 možnosti s protichodnými názormi. Na základe odpovedí sa dá získať percentuálne vyjadrenie charakteru osobnosti na týchto štyroch stupniciach (dichotómiách), pričom z toho vyplýva, že človek viac, alebo menej inklinuje k jednému pólu stupnice.

Výsledkom testu je aj štvorpísmenné vyjadrenie typu osobnosti. Existuje teda 16 typov osobností, ktoré sú svojim správaním odlišné. Samozrejme každý je iný a sú rozdiely aj medzi správaním osobností s jedným typom MBTI, ľudia s rovnakým typom ale zdieľajú podobné osobnostné črty.

Tab. 2 16 typov osobností, ich názov podľa MBTI, hlavná vlastnosť a výskyt v populácii USA [3.]

16 typov osobností			
ISTJ <i>Správca</i> Silný a tichý 11-14%	ISFJ <i>Ochranca</i> Loyalita 9-14%	INFJ <i>Spisovateľ, tvorca</i> Empatia 1-3%	INTJ <i>Vedec, budovateľ</i> Nezávislosť 2-4%
ISTP <i>Remeselník</i> Zručnosť 4-6%	ISFP <i>Umelec</i> Umenie 5-9%	INFP <i>Hľadač, mních</i> Nedirektívnosť 4-5%	INTP <i>Architekt</i> Logické uvažovanie 3-5%
ESTP <i>Konferenciér</i> Nepredvídateľnosť 4-5%	ESFP <i>Zabávač</i> Bodrosť 4-9%	ENFP <i>Novinár</i> Optimizmus 6-8%	ENTP <i>Vynálezca</i> Vynaliezavosť 2-5%
ESTJ <i>Organizátor</i> Uvážlivosť, zodpovednosť 8-12%	ESFJ <i>Predajca</i> Harmonizácia 9-13%	ENFJ <i>Učiteľ</i> presvedčivosť 2-5%	ENTJ <i>Polný maršál</i> Vedenie 2-5%

Typy v tab. 2 predstavujú výsledok MBTI, pre každý typ je vytvorený profil osobnosti. Tento profil je pre každého aj pomenovaný a má isté typizované vlastnosti vyplývajúce z povahy, uvediem stručný príklad profilu pre náhodný typ INTP.

Príklad: Architekt - INTP

„Originálni, tvoriví myslitelia. Niekedy ich môžu veľmi vzrušovať teórie a ideí. Majú výnimočnú schopnosť a túhu meniť teórie v jasne uchopiteľné veci. Vysoko oceňujú

znalosti, schopnosti a logiku. Tichí a rezervovaní, je těžké ich dobře spoznať. Sú individualisti, teda nemajú záujem viesť druhých ani sa nechcú nechať viesť“[7.].

Nejednoznačnosť MBTI

Môže nastať aj prípad, že človek nie je podľa MBTI označený iba ako jeden typ. Príkladom výsledku môže byť aj IXP. To znamená, že osoba získava informácie rovnakou mierou zmyslami aj intuíciou. V takom prípade je vhodné ukázať profily možnej osobnosti a testovaná osoba sa prikloní k profilu, ktorý ju lepšie vystihuje.

Kritika MBTI

Z použitej literatúry som dospel k záveru, že MBTI nemá závažné nedostatky, záleží však, na akú vec sa použije. Jeden z hlavných problémov je nestálosť a občasná nepresnosť výsledkov. Bolo preukázané [9.], že po opakovanom testovaní s časovým rozmedzím pár týždňov testovaným niektorým ľuďom vychádzalo iné zaradenie podľa škály MBTI. Dôvodom je, že MBTI je test osobnosti a je možné, že pri inom psychickom rozložení človeka odpovedá na otázky inak, aj keď v danej dobe to tak cíti správne. Otázky nie sú správne, alebo nesprávne, ide o to, aby každý testovaný sa pokúsil čo najpravdivejšie odpovedať. Ďalej je tiež možné, že človek sa v rôznych situáciách správa inak a teda MBTI je všeobecný „globálny“ test osobnosti, nedokáže predpovedať osobnosť komplexne v každej chvíli.

Ďalšia chyba MBTI je nepresnosť pre ľudí, čo sú približne v strede stupnice, takýto ľudia môžu dostať zaradenie vždy iné podľa toho, či bol konkrétny test naklonený na jednu, alebo druhú stranu stupnice.

Nevýhodou je tiež, že MBTI sa bez testovania nemôže predpovedať. Takto napríklad predpovedali, že Thomas Edison bol ENTP, ale keďže vtedy MBTI ani neexistovalo, nedá sa overiť tento predpoklad, iba zaradiť podľa správania, naisto to vie povedať iba samotný testovaný.

Dichotómia zmysli (S)/intuícia (N) a myslenie (T) / cítenie (F) nemajú dobrú koreláciu ku osobám, ktoré si test MBTI spravili. Znamená to, že tieto dve mierky nie sú tak presné, ako ostatné dve.

Podľa niektorých sa test nedá využiť pri hodnotení jednotlivca a vplyv na uspenie v kariére. To je síce pravda, ale test na to ani nebol určený a osobnosti v MBTI sú rovnocenné. Nie je jeden typ lepší ako druhý.

Obrana MBTI

Všetka táto kritika je síce podmienená, riešenie problémov podľa mňa však existuje. Pokiaľ výsledok nie je jasný (napr. človek je medzi J a P), stačí testovanému prečítať charakteristiku možných osobností, ako som spomenul vyššie a testovaný s veľkou pravdepodobnosťou bude vedieť, ktorým typom je. V mnou testovanom tíme člen 1A mal možnosť medzi ESTJ a ENTJ a keď si prečítal popis k týmto typom, povedal naisto, že je ESTJ.

Moja kritika na odvodzované výsledky MBTI

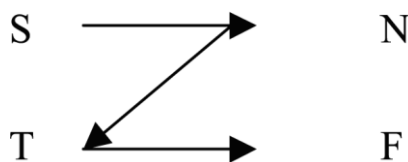
Bolo preukázané, že človek v rôznych rozpoloženiach pri testovaní môže vykázať mierne odlišné výsledky. Sám mám názor, že MBTI dokáže identifikovať poväčšine správne typ človeka, na druhej strane sa podľa mňa človek nespráva v každej situácii, ako by sa mal v tomto meradle. Podľa mňa existuje isté aktuálne MBTI, ktoré môže byť mierne odlišné. Príkladom môže byť vplyv motivácie na aktuálne MBTI: málo motivovaný extrovert nemusí v práci veľmi komunikovať, hlavne, keď je urazený. Podobne človek môže pristupovať k jednému projektu s jeho typicky dominujúcim usudzovaním (J), ale niektoré veci si odloží, lebo si uvedomuje, že nie sú podstatné. Podobne platí o správaní sa v rôznych skupinách. Introvert medzi svojimi najbližšími sa môže javiť ako extrovert.

Preto si myslím, že MBTI je vhodný na účely, na ktoré bol vyvinutý, a to na pochopenie samého seba a ostatných. Som presvedčený, že MBTI môže pri prijímacích konaniach napovedať o človeku, ale určite nie je podľa mňa vhodné hneď zavrhnúť ľudí, čo „nepasujú“. Viac podľa môjho názoru napovie životopis. Referencie v ňom sú spoľahlivejšie.

MBTI v IT

Na softvérových projektoch pracuje vysoko špecializovaných tím odborníkov. Pre čo najlepšiu efektivitu by bolo dobré nie len vybrať pracovne najskúsenejší tím, taktiež tím, čo dokáže spolu dobre spolupracovať. MBTI môže napomáhať takýmto úsiliam, poprípade aspoň pri budovaní tímu, aby každý spoznal každého a tak spoznali členovia tímu potreby iných.

Pri štandardnom vývoji softvéru existujú na rozdiel od agilných metodík isté etapy a tiež vysoká deľba práce. Podľa modelu riešenia problémov ZIGZAG [2.] sú typy osobností, ktorí napomáhajú ku úspešnému ukončeniu danej časti vývoja a posúvajú teda vývoj ďalej. Tento model je zjednodušene zobrazený na obr. 1 a v tab. 3.

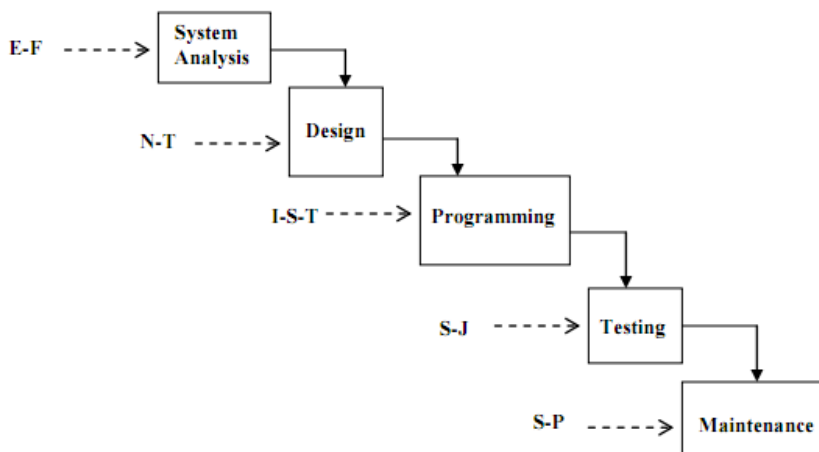


Obr. 1: Model riešenia problémov ZIGZAG, Lawrence (1993)

Tab. 3: Typy otázok, ktoré sa ľudia pýtajú v závislosti na MBTI [2.]

Zmysly (S)	Aké sú fakty o projekte? Koľko to bude stáť? Aké riešenie bude najlepšie? Čo sa už skúsilo? Čo práve robíme?	Intuícia (N)	Čo viac môžeme spraviť? Aké iné riešenia sú? Ktoré nápady sú relevantné? Aké sú príčiny?
Myslenie (T)	Aké sú výhody a nevýhody? Čo ešte potrebujeme vedieť? Čo je zlé na riešení? Ako to spraviť dobre?	Cítenie (F)	Čo sa nám páči? Ako tím ovplyvníme zákazníka? Čo je správne na tomto riešení? S čím súhlasíme?

Model ZIGZAG má veľa spoločné s fázami vývoja, platí ale aj všeobecne pre akýkoľvek projekt, nie nevyhnutne IT projekt. V zjednodušení sú otázky osôb S,N,T a nakoniec F presne tie, ktoré sú v jednotlivých fázach potrebné na úspešné ukončenie projektu. Štúdia [8.] ďalej rozšírila túto teóriu. Model štúdie možno vidieť na obr. 2. Je to vodopádový model rozšírený o väzby na typy ľudí, ktorí sú „fahúni“ v danej fáze vývoja. V časti analýzy je dôležitá komunikácia so zákazníkom a chápanosť a empatia, preto je extrovert s cítením v tejto fáze prínosný. Pri návrhu a programovaní treba silne uvažovať, preferovaná je intuícia. Ostatné fázy sú spomenuté už pre konkrétne pozície (napr. Údržba - údržbár) v nasledujúcej kapitole.

**Obr. 2:** vzťah MBTI a vývoja softvéru [8.]

Na rozdiel od ZIGZAG modelu na obr. 2 je možno vidieť navyše prepojenia medzi jednotlivými fázami vývoja softvéru, takže táto teória je prispôbená na IT projekty. Autori si vzali vodopádový model od systémovej analýzy, cez dizajn, programovanie a testovanie až po údržbu. Obr. 2 sa tiež líši od modelu ZIGZAG rozdielnymi odporúčaniami pre rozhodujúce postavy. V ZIGZAG je na záver typ osoby F (cítenie). Zrejme je to človek, ktorý nájde pozitíva na produkte a potom ho čo najlepšie predá. Na druhej strane pri modeli na obr. 2 nepočítali s obchodníkmi, je to iba pohľad vývoja. Tieto dva modeli sú teda odlišné, ale neodporujú si a vhodne sa dopĺňajú.

Osobnosť v práci

V zdrojoch [4.] a [8.], ktoré neskôr parafrázujem, spomínajú autori mapovanie pracovných požiadaviek a a zručností na osobnostné črty. Zamerali sa na požiadavky v množstve inzerátov a prepojili požiadavky s ľudskými črtami a črty s dichotómiou MBTI. Napríklad jedna z požiadaviek na testera je udržiavať relevantné výsledky testov v databáze, čo vyžaduje organizačné zručnosti. Organizačné zručnosti sú úzko späté s usudzovaním (J). Výsledné prepojenie pre softvérového analytika, programátora, testera a údržbára je vidno v tab. 4.

Tab. 4: Odporúčania osobnostných črt pre niektoré role v tíme [8.]

Softvérový analytik	Extrovert (E), Cítanie (F)
Softvérový dizajnér	Intuícia (N), Myslenie (T)
Programátor	Introvert (I), Myslenie (T)
Tester	Zmysly (S), Usudzovanie (J)
Softvérový údržbár	Zmysly (S), Vnímanie (P)

Pri softvérovej analýze musí **softvérový analytik** dobre vedieť identifikovať komponenty systému na najvyššej úrovni v reálnom svete a následne dekompozíciu softvéru do hlavných modulov. Analytik by mal dobre vedieť pochopiť zákazníka, zistiť, čo vlastne zákazník chce (identifikácia funkcionality), aby vznikol produkt, ktorý by v ideálnom prípade aj prevýšil očakávania a predstavy zákazníka. Tiež by mal vedieť správne identifikovať role v prípadoch použitia a v neposlednom rade aj pomôcť zákazníkovi s akceptačnými testami. Výsledkom takejto analýzy je textový dokument s rôznymi grafickými prvkami, ako sú modely, napr. UML.

Celkovo je pre analytika vhodná extrovertnosť (E) a cítanie (F), pretože takýto človek vie dobre jednáť s inými ľuďmi a vie vnímať pocity zákazníka a teda aj dobre ho dokáže pochopiť. Tento poznatok som nadobudol vlastnou prácou a pozorovaniami.

“Softvérový návrhár by mal vidieť celý systém z výšky, mal by sa riadiť intuíciou (N), nestačí iba vnímať (S) veci. Okrem toho má na starosti množstvo ďalších netriviálnych úloh, kde musí premýšľať (T).

Úlohou **programátora** je premeniť návrh na funkčný kód. Programátor musí dobre ovládať jazyk a rámec, mal by sa rýchlo vedieť učiť. Dôležitá je schopnosť pracovať samostatne, čiže preferovaná je introvertnosť (I) a opäť logické a analytické myslenie (T)., [8.]. Autor mal na mysli samostatnou prácou sústredenie sa na konkrétnu úlohu a samostatné vyriešenie príslušného podcelku. Samozrejme programátor je členom tímu a komunikácia je dôležitá, z môjho pohľadu však prílišná komunikácia rovnako ako žiadna znižuje produktivitu.

Testovanie zahŕňa hľadanie chýb. Čím viac chýb tester nájde, tým lepšie. Tester by mal byť preto detailista, mal by vyžadovať precíznosť (S) a organizačné vlastnosti (J).

Softvérový údržbár nevytvára nový produkt, iba ho udržiava. Pre človeka s intuíciou (N) by táto práca nebola vhodná, lebo typ N hľadá nové možnosti, chce spraviť nové veci. Na druhej strane typ so zmyslami (S) viac inklinuje k robeniu tých istých činností. Ďalej ľudia s vnímaním (P) sú

otvorenejší zmene v čase po skončení projektu v čase údržby, ako ľudia s usudzovaním (J). [8.] S uvedeným sa plne stotožujem, sú to všeobecné fakty, ktoré autor prepojil s MBTI.

Akademické využitie

Pre získanie nových poznatkov v psychológii je nevyhnutné pozorovanie množstva dobrovoľníkov. Kvalitné testovanie prebieha na akademickej pôde na niektorých univerzitách, napr. na americkej Radford University [2.], Penn State University [6.] a anglickej University of Sheffield [1.]. V týchto nezávislých štúdiu zistili, že existuje súvislosť medzi osobnosťami v tíme a produktivitou.

Testovanie môjho tímu

Vďaka predmetu Tímový projekt vznikli 5-7 členné tímy, ktorých účel je vyprodukovať za dva semestre čo najkvalitnejší produkt. Podobne, ako na iných univerzitách [1.], [2.], [6.], len v menšom, som otestoval pomocou MBTI šesťčlenný tím študentov so zameraním na softvérové inžinierstvo a informačné technológie, ktorého som bol súčasťou.

Testovanie bolo dobrovoľné. Zo šiestich členov tímu jeden testovanie odmietol. Pre účely analýzy tímu som teda člena približne odhadol podľa správania. To ale neznamená, že daný člen má naozaj mnou určené charakteristiky. Testovanie som anonymizoval, takže udávam iba identifikátor 1A až 1F. Použitý bol už spomenutý typ testovania MBTI, informácie, ako sú vhodnosť pre fázu a pozíciu som čerpal zo zdroja [4.]. Výsledkom je tabuľka 5.

		Vhodnosť pre fázu ->	Fáza	Analyza	Navrh	Implementácia	Testovanie	Udržba
				EF	NT	IST	SJ	SP
Osoba	Pozícia	Vhodnosť pre pozíciu	MBTI osoby					
1A	Man. Kvality	SJ	ESTJ/kontrolór					
1B	Man. Tímu	E	ENTP/vynálezca					
1C	Man. Podp. Č.	SP	SFP/skladateľ					
1D	Man. Plánovania	J	ENTP/vynálezca					
1E	Man. Vývoja	IT	SFP/skladateľ*					
1F	Analytik, Dok.	EF	ENFJ/učiteľ					

Hodnotenie vhodnosti umiestnenia

ideálne	všetky kritéria splnené
dobré	1 kritérium nespĺnené
zlé	2 kritéria nespĺnené
najhoršie	žiadne kritéria splnené

* osoba odmietla spraviť test osobnosti, typ je predpokladaný

Tab. 5 Vhodnosť osoby na pozíciu a fázu vývoja

V tabuľke sú pre každú osobu s daným identifikátorom zobrazené údaje, ako sú:

- pracovná pozícia v tíme
- vhodnosť osoby podľa testovania na pozíciu, ktorú zastáva

Ďalej v orámčekovanej časti je vyznačený súvis medzi osobou a fázou v projekte (tím vytváral softvér štandardným postupom s iteráciami a kontrolnými bodmi). Ofarbená matica osoba-fáza tiež označuje osobnosti, ktoré hrajú v jednotlivých fázach dôležitú rolu, ale aj také, ktoré sú na túto fázu nevhodné.

Analýza testovania

- Tím je tvorený z rozdielnych typov osobností
- Jeden člen tímu zastáva nevhodnú pozíciu
- Vo fáze implementácia nemáme podľa testovania MBTI lídra, ktorý by spĺňal kritéria, hlavne introvertnosť
- Máme štyroch extrovertných členov
- Máme iba dvoch členov preferujúcich usudzovanie (J)
- Štyria členovia preferujú myslenie (T)

Dôsledky pozorovaní

Zaujímavé je, že až na jedného člena tímu si všetci členovia tímu vybrali pozíciu, na ktorú sú podľa MBTI vhodní. Pripisujem to tomu, že členovia poznali popis práce na jednotlivých pozíciách a vyberali si podľa toho, čo ich baví, v čom majú skúsenosti a v čom si myslia, že sú najlepší. „Čo ich baví“ má súvis s povahovými črtami. Skúsenosti členovia nadobudli tak, že robili to, k čomu najviac inklinovali a taktiež sa v tom zdokonaľovali. Preto si myslím, že **môže existovať istý vplyv ľudskej povahy na výber pozície**, avšak treba pripomenúť, že som vychádzal z príliš malej vzorky.

Člen 1D ako manažér plánovania je typ osoby, čo si necháva veci na poslednú chvíľu a väčšinou nemá prehľad o tom, ktorá vec je v akom stave. Člena som informoval, že svojim potencionálnym správaním by mohol spôsobiť riziko neúspechu a vyzerá to tak, že to pomohlo.

Z výsledkov som ďalej dospel k názoru, že **rôznorodosť povahových charakteristík by mohla viesť ku zvýšenej šanci úspechu projektu**. Treba opäť podotknúť, že testovanie prebiehalo na jednej vzorke. Teóriu podporuje aj existujúca štúdia [2.], podľa ktorej môže byť rôznorodosť dobrá aj zlá. V štúdiu bola zohľadnená rozdielnosť kultúr, pohlavia, národností a rasy, pričom takáto rôznorodosť viedla skôr k neúspechu. Pri hodnotení **samotných rozdielnych pováh v tíme sa prišlo k pozorovaniu, že rozdielnosť pováh podporuje šance na úspech tímu**. *Tímy, čo majú členov, čo riešia problémy navzájom rôznym spôsobom, sú efektívnejšie.*[2.]

Výsledky analýzy platia podľa testov a štúdií pre malé tímy. Výsledky analýzy môžu indikovať úspech, ale nezaručujú ho. Môžu napríklad existovať zlé vzťahy medzi členmi tímu, ktoré sa vytvorili ešte pred projektom a to testovanie MBTI a následná analýza nezohľadňuje. Preto treba posudzovať každý tím individuálne na základe všetkých potrebných informácií. Pre úspech projektu je tiež dôležitá technická znalosť členov a aj istá diverzita skúseností medzi členmi tak, aby na každý podproblém projektu existoval člen tímu, ktorý by ho dokázal vyriešiť.

Záver

Predstavil som metódu osobnostného testovania MBTI. Metódu som aplikoval do praxe a otestoval vlastný tím. Tím som zhodnotil pozitívne na základe celkového zloženia. Ďalej som prišiel na skutočnosť, že skoro všetci členovia si vybrali úlohu v súlade odporúčania MBTI, čo je zaujímavé.

Práca do budúcnosti

Pre overenie výsledkov by bolo treba pozorovať väčšiu množinu študentov. Taktiež by bolo dobré sledovať výsledky práce tímov a preskúmať závislosť ľudských pováh na kvalitu výstupu projektov. Bolo by tiež dobré pozorovať interakciu členov počas semestra. Všímať si typické interakcie v tíme, poprípade nájsť nové vzorové prípady, ktoré u viacerých tímov vedú k zhoršeniu výkonov.

Použitá literatúra

1. Karn J., Cowling T.: A Follow up Study of the Effect of Personality on the Performance of Software Engineering Teams. In: *ISESE '06: Proceedings of the 2006 ACM/IEEE international symposium on Empirical software engineering*, ACM (2006, angl.)
2. Lewis T.L., Smith W.J.: *Creating high performance software engineering teams: the impact of problem solving style dominance on group conflict and performance*, Consortium for Computing Sciences in Colleges, Vol. 24 Issue 2 (2008, angl.)
3. Čakrt, M.: *Kdo jsem já, kdo jste vy?*, Management Press, Praha 1996. [česky]
4. Carpetz L.F., Ahmed F.: *Making sense of Software Development and Personality Types*. IEEE IT Professional, Vol. 12. No. 1 (2010), p. 6-13 (angl.)
5. *Myers-Briggs Type Indicator*, Skeptics Dictionary. Dostupné online na: <http://skeptdic.com/myersb.html>, (okt. 2010)
6. Peslak A.R.: *The Impact of Personality on Information Technology Team Projects* (angl.)
7. *Typologie osobnosti MBTI (Meyers-Briggs Type Indicator)*, dostupné online <http://hula.listy.cz/skola/mbti/index.php?k=definice>, (okt. 2010)
8. Capretz L.F., Ahmed F.: Why Do We Need Personality Diversity in Software Engineering? In: *ACM SIGSOFT Software Engineering Notes*, ACM, Vol. 35, No. 2 (2010, angl.)
9. *When did you first take the MBTI test, and have your results changed?*, dostupné online <http://intjforum.com/showthread.php?t=45921>, (okt. 2010)

Annotation

Importance of employee testing in IT departments

Is it possible to group a dream team of individuals based on personality testing who will collaborate effectively and who will be failproof? Many people would benefit from this finding. It will be helpful to find a way to predict project risks and success. These days, development of software is not only programming an application. It is important to communicate and collaborate. Personality testing could help improve grouping people to effective teams, but how?

In this essay, we discuss the Meyers-Briggs Type Indicator method (MBTI). I focused on the results of personality testing, I had tested my own team and I conducted the chances of team based on the whole group of people and also based on role to person distribution. I conducted the results of finding.