

MBTI を用いたメンバ間のリスク特定

プロジェクトマネジメントコース 矢吹研究室 1442085 中村真悟

プロジェクトをマネジメントする上で必ずと言っていいほどリスクが付きまとう。システムの仕様変更やメンバ間の情報伝達など、リスクの多くは人間関係から起こっているものといっても過言ではない。プロジェクトのメンバがほぼ毎回異なるためである。それを改善するにはどうしたらいいか。

一つはチームメンバを固定してしまうことである。当然そうすることができれば苦労はしないだろうが、プロジェクトの定義上困難な話である。では、プロジェクトマネージャがより早くメンバのことを人間の特徴を把握することができればどうか。

ユングが提唱した類型論というものがある。外交的か内向的かの2型をもとに、思考型、感情型、感覚型、直感型の4型に細かく分類される。それを自己理解のために発展させたのがMBTI(Myers-Briggs Type Indicator)という。

MBTIはアセスメントツールではなく、自己肯定を促すためのものである。従来、心理学の観点では人の欠点を理解し、そこを補うという考えが主流だった。だがMBTIはその人の良い点をより強化していこうという考えである。具体的には

- 内向：I・外交：E
- 感覚：S・直感：N
- 思考：T・感情：F
- 判断的態度：J・知覚的態度：P

の4指標の組み合わせで16タイプに分類される。当然この16タイプで同じだからと言っても性格がすべて同じというわけではない。この技法はキャリアカウンセリングやリーダーシップ開発、チームビルディングなどに使われることが多い。

このMBTIを用いて、プロジェクトのメンバの大まかな性格を理解し、メンバが原因となって起きている事象の予測を行うことはできないかと考える。実際にチームビルディングにMBTIを用いる場合は個々の強みや弱みを把握するためである。早い段階でメンバの強みや欠点を把握することができればプロジェクト・マネジメントに活かすことがで

きるのではないか。メンバの強みと弱みが分かるのなら、チームの強みと弱みもおのずと把握することができるだろう。

研究方法としては、プロジェクト開始時にMBTIの性格検査を行い、メンバのタイプを把握する。その後、チーム内で実際に起きた事象を記録し、16タイプごとの強みと弱みとチームに起こった事象とでどのような関連があるのかを調査する。

調査の結果は、PMBOKにおけるリスク・マネジメント、人的資源マネジメント、コミュニケーションマネジメントに関連する。目的の事象の予測は、リスク特定でありリスク・マネジメントに該当している。MBTIは自己理解メソッドであり、自己を理解することは人材の育成を促すこともできるので人的資源マネジメントに該当する。また、MBTIはチームビルディングに用いることができる。さらにはメンバ間の円滑なコミュニケーション向上が期待できるため、コミュニケーションマネジメントに関連しているといえる。

参考文献

- [1] 正夫坂内, 一郎(通信・ネットワーク工学) 佐藤, 知之古谷, 和男矢野, 雅夫桑原, 武今井, 修功上田, 直人松本, 亮二森. ビッグデータを開拓せよ: 解析が生む新しい価値. 角川インターネット講座, No. 07. KADOKAWA, 2015.
- [2] 友佳杉浦. 1-5 レスキュー・マネージメントのためのストラテジック・チーム・ビルディング論. プロジェクトマネジメント学会研究発表大会予稿集, Vol. 2001, pp. 20-25, mar 2001.
- [3] 啓太板倉. ルーブリック評価を利用したpblにおける学習到達度の測定. mar 2015.
- [4] 梢北村. Csiによる人格分類がグループディスカッションへ及ぼす影響. 平成27年度プロジェクトマネジメント学科卒業論文概要集, Vol. 2015, pp. 11-12, mar 2015.