



## SHAXS TIPOLOGIYASIGA ASOSLANGAN METODIKALAR

**Meliyev Gafur Olimkulovich**

*podpolkovnik, Janubi - G'arbiy maxsus harbiy okrugi harbiy-kasbiy saralash bo'limi katta ofitseri, mustaqil izlanuvchi.*

**Annotatsiyasi:** *Quyida berilgan "Shaxs tipologiyasiga asoslangan metodikalar" mavzusi bugungi kunda dolzarb sanalayotgan shaxs psixologiyasi va uning sotsium bila o'zaro aloqadarligi masalalariga to'xtalib o'tilgan bo'lib, shaxsning individual psixologik xususiyatlari, ularning shaxs psixologiyasi bilan bog'liqlik munosabatlari, tipologiyaning klassifikatsiyalari ochib berilgan. Shuningdek, "Mayers-Briggs shaxs tiplarini aniqlash" so'rovnomalarining nazariy jihatlari tadqiq etilib, tegishli xulosalar berilgan.*

**Abstract:** *In the work on the topic "Methods based on personality typology", given below, the issues of personal psychology and its interaction with society, which are considered relevant today, were discussed. Also, individual psychological characteristics of a person, their relationship with personal psychology, classifications of typology are revealed. Also, the theoretical aspects of the Myers-Briggs personality type questionnaires were studied and appropriate conclusions were given.*

### KIRISH

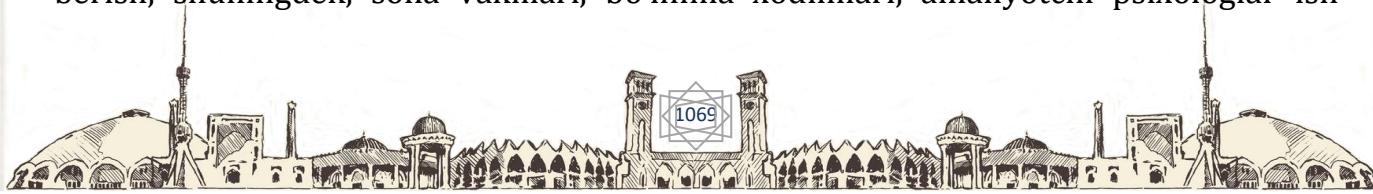
Hozirgi kunda jahonda rivojlangan yoki bugungi kunda rivojlanish bosqichida bo'lgan mamlakatlarning ilg'or tajribalarida psixologik ta'minlash doirasida malakali kadrlarni tayyorlash, xodimlarning ma'naviy-ruhiy fazilatlarini o'rganish hamda ularni shakllantirish borasida salmoqli ishlar amalga oshirilmoqda.

Mamlakatimizda amalga oshirilayotgan islohotlar yurt tinchligi hamda davlat kelajagi uchun jonkuyar, mas'uliyatli, fidoyi, vijdonli va yuksak ma'naviyatli xodimlarni saralab olishga qaratilgan. Barcha sohada kasbga layoqati, qobiliyati, xulq-atvori, hissiy va asab-ruhiy xolati, tafakkuri, intellekti, shaxslararo munosabatga kirishimlilik kabi shaxsiy xususiyatlari, o'qishga va ishga nomzod sifatida kasbiy tanlov o'tkazish masalasi hozirgi kunga qadar respublikamizda faqatgina yoshlarning intellektini aniqlashga qaratilmoqda.

P.K.Anoxin asab tizimida neyronli darajani, neyronlar populyasiyasi darajasini aniqlagan. Yoki B.G.Ananev fikricha quyi ierarxik daraja yuqorisiga qaraganda genetik yoki funksional taraflama qaralib birlamchi hisoblangan.

Individual integral darajadagi biz ajratgan xususiyatni, shaxsning neyrodinamik, psixodinamik xususiyatlari va sotsial statuslari bilan taqqoslab bir-birisiz bo'lmaydi deb aytolmaymiz. Bir darajaga xos xususiyatni boshqa bir daraja xususiyatlaridan chiqarib ololmaymiz.

Barcha sohalarda xodimlarining psixologik tayyorgarligini takomillashtirishning tuzilmaviy-mazmunli yangi pedagogik texnologiyalarga asoslangan tizimini ochib berish, shuningdek, soha vakillari, bo'linma xodimlari, amaliyotchi psixologlar ish





tajribasini boyitishga xizmat qilishi bilan belgilanadi. Ayrim materiallardan psixologik maorif, psixodiagnostik, psixokorreksion va psixoprofilaktik rivojlantirishga yo'naltirilgan tarbiyaviy psixologik tadbirlar tizimida foydalanish imkoniyati mavjud.

### **“Mayers-Briggs shaxs tiplarini aniqlash” so'rovnomasi AQShda**

50-yillarning oxirlarida Katarina Briggs va Izabel Myers (onasi va qizi) tomonidan mashhur shveytsariyalik psixolog Karl Yungning g'oyalari asosida ishlab chiqilgan. Yung o'zining “Psixologik turlari” asarida axborotni idrok etish va baholashning har xil individual usullariga mos ravishda har xil psixologik tiplarni aniqlagan. U axborotni idrok etish va qayta ishlashning aqliy jarayonlarini tavsiflovchi uchta juft qarama-qarshilikni ilgari surmoqda (ekstraversiya - intertsionlik, sezish - sezgi, fikrlash - hissiyotlar), bunga I. Myers va K. Briggs yana bitta o'lchov - idrok - baho qo'shdilar. MBTI so'rovnomasi energiyani to'ldirishning ikki xil usulini (ekstraversion-intertsion o'lchov), qarama-qarshi ikkita ma'lumotlarni yig'ish usullarini (sezgi-sezgi shkalasi), qaror qabul qilishning ikki xil usulini (fikrlash-his qilish shkalasini) va ikki xil usulni aniqlashga asoslangan. Tashqi dunyo bilan o'zaro munosabatlarni tashkil etish (qaror qabul qilish). Shunday qilib, moyillikning to'rtta asosiy o'lchovi mavjud. Har bir inson, o'ziga xos xususiyatiga ko'ra, ushbu tiplardan ma'lum bir joyni egallaydi, har bir qarama-qarshi juftlikda u yoki bu qutbni tanlaydi. Qarama-qarshiliklarning har bir jufti uchun afzalliklarning kombinatsiyasi odamning individual profilini tashkil etadigan o'n oltita xatti-harakatlar turlaridan birini beradi. MBTI so'rovnomasida aks ettirilgan tipologiyaning asosiy qoidalari: anketadan foydalanib, axborotni qabul qilish va qaror qabul qilishning individual farqlari aniqlanadi; – so'rovnomadan foydalanib, odamlarni tushunish va ularning o'zaro munosabatlari uchun foydali bo'lgan qiziq va muhim xulq-atvor stereotiplari aniqlandi;

MBTI shkalalari mustaqil emas, ular orasida o'ziga xos dinamik aloqalar mavjud;

Yo'nalish turlarining ikkala nazariyasi va tavsiflari shaxsiyat rivojlanishini hayot davomida davom etadigan jarayon sifatida ko'rib chiqadigan modelga asoslangan;

– turi - bu turli xil aqliy jarayonlarni tavsiflashning qulay usuli (axborotni idrok etish va baholash);

– “yaxshi” yoki “yomon” turlari mavjud emas - ularning har biri o'ziga xos afzalliklari va zaif tomonlariga ega;

– to'rtta jarayon (S, N, T, F) va to'rtta munosabat (E, I, J, P) mavjud bo'lib, ular to'rt juft qarama-qarshilikni tashkil qiladi: S-N, T-F, E-I, J-P;

– har bir respondent barcha jarayonlar va munosabatlardan foydalanadi, lekin har bir juftlikdagi qutblardan birini yoqtiradi yoki afzal ko'radi;

MBTI o'lchovlari asosiy aqliy funktsiyalarni anglatadi - har qanday xatti-harakatlarda amalga oshiriladigan ma'lumotlarni idrok etish va baholash - shuning uchun anketani amaliy qo'llash doirasi juda keng.

MBTI so'rovnomasini qo'llash sohalari:

– Kasbiy maslahat va ko'rsatmalarda;

– MBTI insonni tanlagan yo'nalishiga yordam beradi;





- MBTI shaxsni maktab ta'limi, kasbi, ish joyining ma'lum yo'nalishini tanlashda yo'naltirishga yordam beradi;
- MBTI bir tomondan ma'lumotni idrok etish va baholashning afzal usullaridan, ikkinchi tomondan esa ish talablaridan foydalanish uchun ish beradigan imkoniyatlarni hisobga olish va taqqoslash imkonini beradi;
- MBTI biznes muzokaralarida yordam beradi (har xil odamlarning xususiyatlarini kuzatish va ularga "kalit"ni tanlash uchun ishchi vosita sifatida);
- MBTI xodimlar o'rtasida vazifalarni yanada samarali taqsimlashga yordam beradi;
- MBTI ishdagi hamkasblar bilan maqbul aloqalarni o'rnatishga yordam beradi;
- Shaxsiy va oilaviy maslahatlarda:
- MBTI mijozga turli xil imtiyozlarning afzalliklari va afzalliklarini tushunishga yordam beradi;
- MBTI sizga o'zingizning shaxsingizni rivojlantirish va boshqalar bilan aloqangizni yaxshilash uchun amaliy kalitni topishda yordam beradi;
- Maslahatchi mijozga qanday qilib o'z "muammosini" idrok etish va baholash usullarini ishlab chiqish uchun "laboratoriyaga" aylantirishni ko'rsatishi va shu asosda o'z hayotini qanday qilib maqbul yo'naltirishni o'rganishi mumkin;
- MBTI er-xotinlarga va oilalarga odamlarda o'xshashlik va farqlarning qadr-qimmatini ko'rish va tushunishda yordam beradi; ota-onalar - bolalarni o'zlari kabi qabul qilishni o'rganishadi (bu, ayniqsa, ota-onalar va bolalar har xil turdagi bo'lganda juda muhimdir); bolalar - tanlangan yo'ldan qat'iy nazar.

Myers-Briggs Type Indikatori qo'llash sizning shaxsiyatingiz haqida ko'p narsalarni bilib olish mumkin, ehtimol bu juda keng ommalashgan. Rasmiy so'rovnomanini olmagan holda ham, ushbu tendentsiyalarning ayrimlarini darhol tanib olishingiz mumkin. Myers & Briggs fondi ma'lumotlariga ko'ra, barcha turlar teng va har bir turdagi qiymatga ega ekanligini unutmaslik kerak. Masalan, maktabda yoki ishda guruhdagi vaziyatlarda ishlashda, o'zingizning kuchlaringizni tanib, boshqalarning kuchli tomonlarini tushunish juda foydali bo'lishi mumkin. Agar siz guruhning boshqa a'zolari bilan loyihani tugallashga harakat qilsangiz, guruhning muayyan a'zolari muayyan harakatlar qilishda malakali va iqtidorli ekanligini tushunishingiz mumkin. Ushbu farqlarni tan olish orqali guruh vazifalarni yaxshiroq topshirishi va maqsadlariga erishish uchun birga ishlashi mumkin.

Myers-Briggs Indikatori boshqa so'rovnomalardan qanday farq qiladi?

Birinchi, MBTI, albatta, "sinov" emas. Hech qanday to'g'ri yoki noto'g'ri javob yo'q, va bitta turdagi boshqa turlardan yaxshiroq emas. Indikatorning maqsadi ruhiy salomatlikni baholash yoki har qanday tashxis qo'yish emas.

Bundan tashqari, psixologik baholashning boshqa turlaridan farqli o'laroq, sizning natijalaringiz har qanday me'yorlarga nisbatan taqqoslanmaydi. Boshqa odamlarning natijalariga nisbatan sizning hisobingizga qarash o'rniga, so'rovnomaning maqsadi - o'zingizning noyob shaxsingiz haqida ko'proq ma'lumot berishdir.





Tadqiqotlar natijalariga ko'ra, respondentlarning 40-75 foizi inventarizatsiyani ikkinchi marotaba to'ldirgandan so'ng boshqa natijaga erishadilar.

Bugungi kunda Myers-Briggs shaxs tiplarini aniqlash so'rovnomasi foydalanish juda oson bo'lgani uchun ishlatilayotgan eng mashhur psixologik vositalardan biri bo'ldi. Mayers-Briggs shaxs tiplarini aniqlash so'rovnomasi 94 banddan iborat. Respondentlar taqdim etilgan ikki javob, ba'zi holda uch javobdan birini tanlaydi. Savollarning bir qismi inson xulq-atvorining turli hayotiy vaziyatlarda namoyon bo'lishini tavsiflaydi (masalan: Kechki bazmlar sizga: a) goho zerikarli bo'ladi;

b) doimo xursandchilik bag'ishlaydi). Savolning qolgan qismlari – tushunchalar juftligidan iborat(masalan: a) yaratmoq; b) qurmoq). Respondent (so'rovnomada ishtirok etayotgan shaxs)ga maxsus javoblar varaqasi beriladi. U unda o'zi tanlagan javobni belgilaydi.

Har bir javob variantiga mos qiymat belgilangan (0, 1 yoki 2 ball). Natijalarni qayta ishlashda shkaladagi har ikkala qutb ballari hisoblanadi(ya'ni E, I, S, N, T, F, J, P uchun alohida-alohida). Masalan, agar respondentning E bo'yicha ballari yig'indisi I bo'yicha ballari yig'indisidan katta bo'lsa, u ekstravert sifatida tasniflanadi. Ya'ni u ko'p vaqtini ekstravert sifatida o'tkazadi. Faoliyatning ekstravertlashgan turini afzal biladi va hayotning turli sohalariga ehtiyoj sezadi. SN shkalasi bo'yicha N ga moyillik, respondentning sensor qabul qilishga qaraganda intuitiv idrok qilish usulini afzal bilishini ko'rsatadi. Agar moyilliklar bo'yicha aniqlangan ballar yig'indisi kichik bo'lsa, respondentning tipologik xarakteristikasi unchalik aniq bo'lmaydi.

Umuman, harf moyil yo'nalishini, sonlar esa uni amalga oshirish darajasini ko'rsatadi. Shunday qilib, miqdoriy ko'rsatgich respondentning xulq-atvorida u yoki bu moyilning qanchalik kuchli namoyon bo'lishi haqida tasavvur beradi. Lekin ushbu moyilning rivojlanganlik darajasi haqida mulohaza yuritishga imkon bermaydi. Mualliflarning fikricha, MBTI talqini psixologning respondent bilan muloqoti (dialogi) ni taqozo etadi. Psixologning asosiy vazifasi – respondentga o'zi haqidagi bilimlari asosida psixologik tipini aniq tavsiflashga yordam berishdir. Psixolog bunda shaxs tiplari nazariyasi bo'yicha mutaxassis sifatida unga maslahat beradi, xolos. Odatda, bunday vaziyatlarda taxminan 75 % respondent o'zining natijalaridan qoniqish hosil qiladi. Bunda respondent bilan xulq-atvordagi moyilliklarning hayotiy vaziyatlarda qanday namoyon bo'lishi haqida suhbat o'tkaziladi.

MBTI so'rovnomasi natijalarining ishonchliligi, boshqa so'rovnomalardagi kabi, savollarga qanchalik "to'g'ri" javob berilganiga bog'liq. Ba'zi hollarda shaxs aniqlangan tipining o'z xarakteriga mos ekanini darhol tan oladi. Bunday respondentlar bilan tipning namoyon bo'lishiga doir misollarni muhokama qilish va olingan bilimlarni amaliyotda qo'llash bo'yicha ko'proq suhbatlashish kerak. Ba'zi shaxslar esa o'z tipiga nisbatan kuchli shubhada bo'ladi(ishonmaydi). Shuning uchun ular Mayers-Briggsning tipologik so'rovnomasi natijalarini talqin etish bosqichlarida olingan ma'lumotlar bilan tanishtirilishi lozim. Bu ma'lumotlar ularga o'zining ko'proq nimaga moyil ekanini aniqlashga va mos psixologik tipini topishga yordam beradi.





Mayers-Briggs metodikasi bilan tanishish natijasida shunday xulosaga kelish mumkin: uning kuchli tomonlarini, ya'ni inson xulqidagi "yashirin mexanizm" larni tushunish, motivatsion yechimlarni to'liqroq ishlatishga, odamlar bilan o'zaro aloqada, ularga "kalit" topishga yordam beradi.

MBTI (tiplar indikatorlari) shkalalari S-N shkalasi:

axborot to'plash S - Sensor tip, N - Intuitiv tip.

Yung bo'yicha axborot to'plashning ikki yo'li mavjud: sezgilar yordamida - S (sensation) va intuitsiya yo'li orqali - N (intuition).

S (sezgilar orqali) - Vaziyatlarni aniq baholash uchun beshta sezgidan foydalanib, ma'lumotlarni maksimal darajada foydalanishga intiladi. Bunda uni ko'proq "ayni damda va shu erda" sodir bo'luvchi va amaliy tajribalar ko'proq qiziqtiradi.

N (intuitsiya yo'li) - Atrof olamni idrok etish bevosita emas, balki o'zining anglashilgan yoki anglashilmagan assotsiatsiyalari va tasavvurlari yordamida sodir bo'ladi. Intilishlar bevosita ma'lumotlarning ma'nosi, munosabatlari va ahamiyatini tushunishda intuitsiyalariga tayaniladi. Narsalarning sxemasi, yaxlit ko'rinishiga urg'u beriladi

Sensor (S) Intuitiv (N)

Kalit so'zlar: Kalit so'zlar:

izchillik tasodiflik

ayni damdagi narsalarga qiziqish kelajakka intiluvchanlik

reallika moyillik mavhumlik

qat'iylik ilhomlanish

haqqoniylik nazariy

moddiylik osmonda yurmoq

faktlar fantaziyalar

amaliylik originallik

konkretlik umumiylik

Xulq-atvoriga xoslik: Xulq-atvoriga xoslik:

"aniq dallillar" to'plashni yoqtiradi daliliy axborotlarning ko'pligidan tez toliqadi

real amalga oshiriladigan ishlarni bajarishga intiladi hammasini qanday kuchaytirish mumkinligiga e'tibor qaratadi

faqat amaliyotda qo'llash mumkin bo'lgan narsalarni o'rganishni yoqtiradi ishni bajarish yangi usullari va imkoniyatlarini hamma erdan izlaydi yangi ko'nikmalar bilan o'rganishni yoqtiradi

natija tez namoyon bo'lmasa ham qat'iyat bilan ishlaydi vaqti-vaqti bilan zavq-shavqqa beriladi

xulosalarga qadamma-qadam keladi ayrim hollarda o'zining foydasiga ma'lumotlarni o'zgartirishi mumkin

oddiy jihatlarini ham yaxshi fahmlaydi va esda tutadi oddiy narsalarga vaqt yo'qotishni yoqtirmaydi





kamdan kam ilhomlanadi va uning natijalariga ko'p ishonmaydi hayollar va ilhomlanishni qadrlaydi. o'zining g'oyalari va o'y-xayollariga tayanadi ishdagi aniqlik zarurligini yaxshi biladi shoshib xulosa chiqaradi bir xillikni yoqtirmaydi

masalani soddalashtirishi mumkin masalani qiyinlashtirishi mumkin ma'lumotlarni real qabul qiladi va u bilan ishlaydi ishni nega bunday bo'lib qolganligi haqida o'ylashni ma'qul ko'radi topshiriqlarni an'anaviy bajarish usullarini yoqtiradi

Tipning umumiy tavsifi

T-F shkalasi: qaror qabul qilish

T – fikrlovchi tip, F – his etuvchi tip

Yung bo'yicha olingan axborotlar asosida qaror qabul qilishda ikki yo'lga tayanadi: mantiqqa, ob'ektiv va haqqoniy mulohazalashga – T (thinking), hamda qadriyatlar va hissiyotlar tizimiga tayanadi – F (feeling).

Tiplarning tavsifi

Fikrlovchi His etuvchi

Kalit so'zlar: Kalit so'zlar:

ob'ektiv sub'ektiv

o'zining e'tiqodlariga ishonadi rahmdil

qonunlarga tayanadi vaziyatga

qat'iyatli e'tiqod

aniqlik insoniylik

ravshanlik uyg'unlik

tanqidiylik tushunish

siyosat umumiy qadriyatlar

beg'araz xayrixoh

Xulq-atvoriga xoslik: Xulq-atvoriga xoslik:

voqelarning mantiqiy zanjirini yaxshi tiklay oladi. munosabatlardagi

uyg'unlikni yoqtiradi,

unga erishishga intiladi.

muammo yoki vaziyatlarni tahliliga iqtidorli. boshqainsonlarning hoyalariga

ularning tuyg'ulariga nisbatan tezroq fahmlaydi inson xulq-atvoriga

ta'sir ko'rsatuvchi vaziyatlarni o'zgartirishni yaxshi taxmin qila oladi.

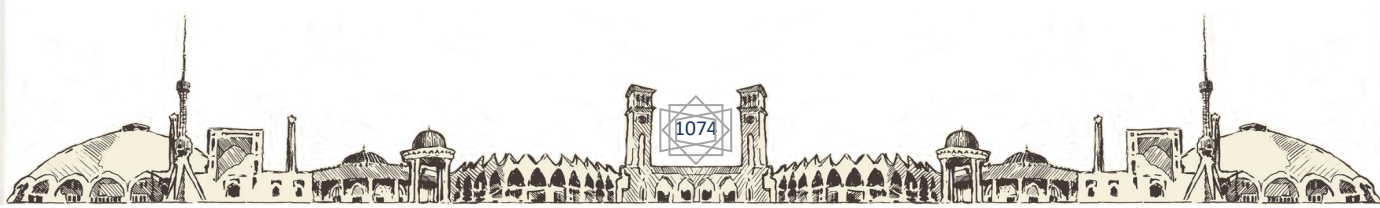
adolatli munosabatlarga zarurat sezadi vaqti vaqti bilan uni maqtashlariga ehtiyoj sezadi

qattiqqo'l va qat'iyatli bo'lishi mumkin.

anglamasdan turib insonni xafa qilib qo'yishi mumkin. odamlarga simpatiya

bilan munosabatda bo'ladi

zarur bo'lganda insonlarni jazolash yoki





ishdan bo'shatishga qobiliyatli odamlarga noxush narsalar haqida gapirishga to'g'ri kelsa, muammoni his etadi.

jonsiz ob'ektlar bilan ham ishlashga

qobiliyatli yaxshilik qilishni yoqtiradi

vaziyatning umumiy holatiga aralashmasdan, "chetdan" turib tahlil qilishga intiladi ishda yoki g'oyalarda birinchi galda uni kshra oladi va insonlarga qiziqish bilan qaraydi

tanqidiy, xatolarni izlash va topishga usta qaror qabul qilishda uni o'zi uchun qanchalik ahamiyatga egaligiga e'tibor qaratadi

"inson omili"ning ta'sirini baholay olmaydi, avval texnologiyani muhokama qiladi va insonning vaziyatlarga jalb etilishidagi motivlar, qadriyatlar, munosabatlar haqida so'ngra o'ylaydi shaxs sifatida odamlar bilan oson munosabat o'rnatadi. Muloqotda simpatiya, tushunish, takti namoyon qiladi

E-I shkalasi: energiya manbai

E - Ekstravert tip, I - Introvert tip

Yung bo'yicha insonlar ikki xil ustanovkaga ajratiladi: tashqi olam, atrofdagi predmetlarga yo'naltirilgan – E (extraversion) va ichki olamiga, tuyg'u, kechinmalariga – I (introversion). Ekstravert va introvert har xil quvvat manbalariga ega va ulardan hech biri odatlangan shart-sharoitlaridan tashqarida ko'p bo'la olmaydilar.

E-I shkalasi: energiya manbai

E - Ekstravert tip, I - Introvert tip

Ekstravert Introvert

Kalit so'zlar: Kalit so'zlar:

ijtimoiylashgan hissiyotga moyil

o'zaro ta'sirlashuvchi to'planganlik

tashqi qiyofa ichki xususiyatlar

kenglik chuqurlik

tanishlar doirasi keng tanishlari doirasi tor

quvvatni sarflash quvvatni tejash

tashqi shart-sharoit ichki sezgi

muloqotmand o'ylovchan

avval so'zlaydi, so'ngra o'ylaydi avval o'yla, so'ngra so'yla

Xulq-atvor jihatlari: Xulq-atvor jihatlari:

insonlar bilan muloqotga kirishimli, sekin-asta faollashadi, toliqmaydi, yon bermaydi. og'zaki nutqni afzal biladi. odamlar bilan muloqotga kirishadi, shaxsiy quvvatiga tayangan holda ish tusa-da, ayrim hollarda odamlar bilan munosabatda sustlashib qoladi

avval so'zlaydi, so'ngra o'ylaydi avval o'ylaydi, so'ngra bajaradi yoki ba'zan umuman bajarmaydi





hammasini o'zi bajarish uchun sinab ko'rishni yoqtiradi imkon bo'lsa xotirjam o'ylashni yoqtiradi

har xillik va harakatlarni yoqtiradi odatlangan shart-sharoitini yoqtiradi odamlar bilan salo-alik qilishga uquvli e'tiborini o'zining kechinmalariga o'naltirgan

uzoq vaqt sekin ishlashga nisbatan sabrsiz bir ish bilan uzoq vaqt shug'ullana oladi.

ish joyida ko'p insonlar bo'lishini yoqtiradi yolg'iz ishlashda muammoni his etmaydi

bir kishi bilan suhbatlashi, undan nimanidir o'rganishni, o'z tajribasini baham o'rishni

yoqtiradi kitob bilan ishlashni yoqtiradi

hammasini ovoz chiqarib aytadi ovoz chiqarib hech narsani ifoda etmaydi

Tiplar tavsifi

J-P shkalasi: atrof-olam bilan o'zaro munosabat usuli

J – hal qiluvchi tip, P – idrok qiluvchi tip

K.Briggs ikkita munosabat holatlarini qo'shdi: axborotlarni baholashga yo'naltirilgan ustanovka – J (judgement) va axborotlarni idrok etishga yo'naltirilgan ustanovka – R (perception).

Tiplar tavsifi

Hal qiluvchi Idrok etuvchi

Kalit so'zlar: Kalit so'zlar:

jur'atli kutuvchi

uzil -kesil oldindan tayyorgarlik ko'ruvchi

tanyach gapga ko'nadigan

nazoratmoslashuvchan

yakunlovchilik ochiqlik

struktura o'zgaruvchan

ravshan tajriba-sinovdan o'tkazuvchi

dastur asosida harakatlanuvchi oldindan aytib bo'lmaydigan

muddat muddat nimaligini bilmaydi

Xulq-atvor jihatlari: Xulq-atvor jihatlari:

uyushqoq, betartiblikni yoqtirmaydi

mas'uliyatsizlikdan jirkanadi mas'uliyat va batartiblikka intilmaydi. ko'p narsani oxirgi pallarda bajaradi

yaxshi va yomonni oson baholaydi, tez qaror qabul qiladi qiyinchilik bilan

qaror qabul qiladi, ishni oxrigacha etkazmaydi; ko'pincha qarorni

oxirgi pallarda qabul qiladi

vaziyatlardagi noaniqliklarda kuchli stressga beriladi va tezroq uni bartaraf etishga intiladimtachqi cheklanishlar va eskirganliklarda kuchli stressni boshdan kechirali o'zgaruvchan vaziyatlarda oson moslashadi







o'zi ishini rejalashtirganda yaxshi ishlaydi qarorni chetga surib qo'yadi, hamma vaqt axborot etishmasligini bahona qiladi

ancha tezkorlik bilan ishning foydasiga ishdan qo'shini yoqtimaydi noxush ishni chetga surib qo'yadi

harakatni boshqarishda ro'yxat asosida ishlashni yoqtiradi biror ishni bajarishni eslatib turuvchi ro'yxatdan foydalanadi

"Mayers-Briggs shaxs tiplarini aniqlash" so'rovnomasi AQShda 50-yillarning oxirlarida Katarina Briggs va Izabel Myers (onasi va qizi) tomonidan mashhur shveysariyalik psixolog Karl Yungning g'oyalari asosida ishlab chiqilgan.

Myers-Briggs Type Indikatori qo'llash sizning shaxsiyatingiz haqida ko'p narsalarni bilib olish mumkin, ehtimol bu juda keng ommalashgan. Rasmiy so'rovnomani olmagan holda ham, ushbu tendentsiyalarning ayrimlarini darhol tanib olishingiz mumkin. Myers & Briggs fondi ma'lumotlariga ko'ra, barcha turlar teng va har bir turdagi qiymatga ega ekanligini unutmaslik kerak. Masalan, maktabda yoki ishda guruhdagi vaziyatlarda ishlashda, o'zingizning kuchlaringizni tanib, boshqalarning kuchli tomonlarini tushunish juda foydali bo'lishi mumkin.

Agar siz guruhning boshqa a'zolari bilan loyihani tugallashga harakat qilsangiz, guruhning muayyan a'zolari muayyan harakatlar qilishda malakali va iqtidorli ekanligini tushunishingiz mumkin. Ushbu farqlarni tan olish orqali guruh vazifalarni yaxshiroq topshirishi va maqsadlariga erishish uchun birga ishlashi mumkin.

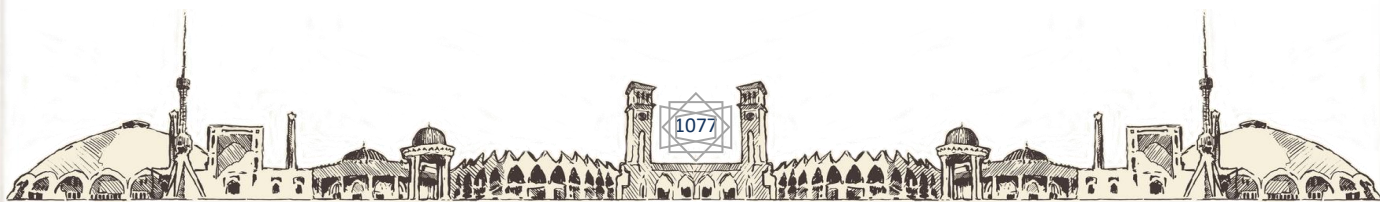
MBTI so'rovnomasi energiyani to'ldirishning ikki xil usulini (ekstraversion-intertsion o'lchov), qarama-qarshi ikkita ma'lumotlarni yig'ish usullarini (sezgi-sezgi shkalasi), qaror qabul qilishning ikki xil usulini (fikrlash-his qilish shkalasini) va ikki xil usulni aniqlashga asoslangan.

### Xulosa

Myers-Briggs Type Indikatori qo'llash sizning shaxsiyatingiz haqida ko'p narsalarni bilib olish mumkin, ehtimol bu juda keng ommalashgan. Rasmiy so'rovnomani olmagan holda ham, ushbu tendentsiyalarning ayrimlarini darhol tanib olishingiz mumkin. Myers & Briggs fondi ma'lumotlariga ko'ra, barcha turlar teng va har bir turdagi qiymatga ega ekanligini unutmaslik kerak. Masalan, maktabda yoki ishda guruhdagi vaziyatlarda ishlashda, o'zingizning kuchlaringizni tanib, boshqalarning kuchli tomonlarini tushunish juda foydali bo'lishi mumkin.

Agar siz guruhning boshqa a'zolari bilan loyihani tugallashga harakat qilsangiz, guruhning muayyan a'zolari muayyan harakatlar qilishda malakali va iqtidorli ekanligini tushunishingiz mumkin. Ushbu farqlarni tan olish orqali guruh vazifalarni yaxshiroq topshirishi va maqsadlariga erishish uchun birga ishlashi mumkin.

MBTI so'rovnomasi energiyani to'ldirishning ikki xil usulini (ekstraversion-intertsion o'lchov), qarama-qarshi ikkita ma'lumotlarni yig'ish usullarini (sezgi-sezgi shkalasi), qaror qabul qilishning ikki xil usulini (fikrlash-his qilish shkalasini) va ikki xil usulni aniqlashga asoslangan.





### FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Агзамова Е.Ю. Индивидуально-психологические особенностей и мотивационные основы деятельности сотрудников ОВД: Науч.мет.пособие.-Т.: Академия МВД РУз, 1999,- С. 26-28.
2. Аза Л.А. Особенности профессионального самоопределения молодёжи. Философская и социологическая мысль.-1989.-№ 6-С 3-10.
3. Анастаси А. Психологическое тестирование. В 2-х кн. М.: Педагогика, 1982. — кн.1. -318с.,кн.2.-295с.
4. Arifxodjaeva I.X. III xodimlari faoliyati psixologiyasi. O'quv qo'llanma /Masul muxarrir S.K.Tangriberdiev; O'zR IIV Akademiyasi. - T.: O'qituvchi, 2008.
5. Arzikulov D.N. Kasbiy kamolotning psixologik o'ziga xos xususiyatlari// Avtoref. psix.fan.nomz.dis. - T. 2002. -23 b.
6. Asamova R.Z. Kasb tanlash motivatsiyasi va uning dinamikasi // Diss. psixol. fan. nomzod. - Toshkent. UzMU 2002.138 b.
7. Abduraxmonov F.R., Abduraxmonova Z.E. Kasb psixologi yasi (o'quv qo'llanma).:-T.:P TTESI., 2017.
8. Батаршев А.В. Диагностика профессионально важных качеств. - СПб.: Питер,2007. - 192 с.
9. Давлетшин М.Г., Захарина М.С. Профессиональная ориентация учащихся. – Ташкент: Ўқитувчи, 1986. - 82 с.
10. Ендальцев А.С. Выбор профессии. Социальные, экономические педагогические факторы. – Киев - Одесса: Вища школа, 1982. - 152 с.
11. Зеер Э.Ф. Психология профессий:Учеб.пособие. - 4-е изд. Перераб.доп. М.: Академическая проект, 2006. -336 с.
12. G'oziyev E., Jabborov A. faoliyat va xulq - atvor motivatsiyasi.: -T., 2003.

### INTERNET MANBALARI

1. <http://lex.uz> ( O'zbekiston Respublikasi Huquqiy ma'lumot resursi)
2. <http://ziyonet.uz> ( ijtimoiy ta'lim tarmog'i)
3. Ziyonet.uz
4. Scopus.com
5. knigi-po-teme.ru
6. mybook.ru

