



# ҰЙЫМДАҒЫ МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

Жеке адам белгілері





### Дәрістің мақсаттары:

1. Жеке адамды, оны анықтайтын факторлар мен өлшеу құралдарын сипаттау;
2. Майерс-Бриггс (MBTI) бойынша жеке адам түрі өлшемінің мықты және әлсіз жақтарын сипаттау;
3. «Үлкен бестік» үлгісін (модель) сипаттау;
4. Күңгірт үш тағанның ерекшеліктерін айыруды жүзеге асыру.

### Жеке адам – тұлға

Кейбір адамдар неге байсалды және селқос, ал басқалар өздерін шулы әрі агрессивті ұстайды? Белгілі бір жұмыстарға кейбір тұлғалар түрі басқаларға қарағанда икемі басымырақ болуы мүмкін бе? Бұл сұрақтарға жауап берместен бұрын жеке адам (тұлға) түсінігін талқылауымыз керек.

Біз жеке адам жайында айтқан кезде, олардың қалай әрекет етуі мен ойлауын сипаттау үшін көптеген ұғымдарды қолданамыз. Бірақ мінез-құлықты ұйымдастыру саласындағы мамандар мінездемелерді ортақ белгілер бойынша ажыратады.

Әдетте біз адамның өзі жасайтын әрекеттеріне қарап оны өлшейтін белгілерімен сипаттаймыз. Жеке адам туралы ертеректегі ғылыми еңбектер адамның мінез-құлқын сипаттайтын, соның ішінде: ұялшақтық, агрессияшыл, көнгіш, жалқаулық, өршіл, бейілді, жасқаншақ сияқты мінездемелерді анықтап айқындауға тырысқан. Көп жағдайда біреу осы мінездерді білдіретін болса, және де олар уақыт өтуімен тұрақтылық танытса, біз оны жеке адам белгілері ретінде танимыз.

Мінез әртүрлі жағдайларда неғұрлым жиі көрінетін болса соғұрлым жеке адам сипаттамасы маңызды болады.

Түрлі ұйымдастырушылық жағдайларда жеке тұлғаны бағалауды қолдану қазір жиілеп барады (Американың 10 жеке жетекші компаниялардың 8-і және Херох, оның ішінде McDonald's сияқты барлық ірі компаниялардың 57%). ДеПаула Университеті сияқты оқу орындары да қабылдау кезеңінде жеке тесттер қолдана бастады. Жеке адам сынақтары тесттері жұмысқа қабылдау кезінде бұл қызметке кім лайықтырақ екенін анықтауда және жұмысқа алу туралы шешімді қабылдауда пайдалы.

Тұлғаның өлшем құралының кең тараған түрі ол сауалнама. Ол бойынша адамдар өздерін бірқатар факторлар, мысалы «Мен болашақ жайында көп алаңдаймын» дегендей тұрғыдан бағалайды.

Жалпы алғанда адамдар өздерінің жеке басын бағалаулары тіркелетінін және шешім қабылдауда қолданылатынын білген кезде, олар жәй өздері туралы білгілері келгеннен гөрі, бұл ретте өздерін аса эмоционалды тұрғыда тұрақты және адал ниетті деп бағалайды. Басқа проблема бұл – дәлдік; мысалы, зерттеу жүргізу кезінде көңіл күйі жоқ кандидаттың бағасы дәл болмауы әбден мүмкін.

Зерттеулер көрсеткендей, біздің мәдениетіміз өзімізді қалай бағалайтынымызға әсер етеді. Жеке тұлғалылығы жоғары мемлекеттердегі (АҚШ пен Австралияда) адамдар өз қабілеттіліктерін арттырып көрсетуге бейім келеді. Өз кезегінде ұжымдық мемлекеттердегі (Тайвань, Қытай мен Оңтүстік Корея сияқты) адамдар өздерін кемсітуге бейім келеді. Өз өзіне сенімділігі бар тұлғалық мемлекеттерде адам мансабына кері әсерін тигізбейтін тәрізді, бірақ, ұжымдық мемлекеттерде олай емес, онда көндігу бағаланады. Қызығы, тұлғалық мемлекеттерде де ұжымдық мемлекеттерде де дұрыс бағаламау адамның мансабына зиянын тигізуі мүмкін.

Алдыңғы зерттеулер адамның тұлғасы – тегіне тартушылықтың немесе қоршаған ортасының нәтижесі екені сияқты факторларды зерделеуге бағытталған болатын.

Тұлға сірә екеуінің нәтижесі болар; алайда зерттеулер әдетте қоршаған ортадан гөрі тегіне тартушылықтың маңыздылығын растайды. Тегіне тартушылық бала пайда болу кезімен анықталатын факторларға жатады. Адамның бойы, бет әлпеті, жынысы, темпераменті, бұлшықет құрамы, рефлекстері, қуат деңгейі мен биологиялық ырғағы (ритмі) – толық немесе анағұрлым қалыптасуына әсер етеді. Бұл тұлға ешқашан өзгермейді дегенді білдірмейді.



Мысалы, адамдар сенімділігі бойынша бағалану әдетінше уақыт өтуімен арта түседі, айта кетсек, жас адамдар отбасын құрып, мансап жасауды бастағанда. Сондай-ақ, тұлға жасөспірім шағында өзгеріске бейім келсе, ересектер арасында тұрақтылық танытады.

Ғылыми салада жеке тұлғалық теорияның бірнеше тәсілдері бар, онда оны қалыптастыру факторлары анықталған, олар келесілерді қамтиды: генетика, автор атап кеткен (тұқым қуалаушылық), білім (себебі, бұл оны дамыту үшін тікелей бағытталған процесс), орта (себебі, ол белгілі мінез-құлыққа және құнды бағдарларға әсер етеді) және адамның белсенділігі (өзін-өзі тәрбиелеу мен өзін-өзі дамыту, жетілдіру).

## Майерс-Бриггстің жеке тұлғаның даралық сынақтамасы

Бұрынғы заманнан бері адамдар түсінгісі келген жайт: адамдарды өздерін әртүрлі мінез көрсетуге не итермелейтінін білу. Біздің көптеген реакциямыз жеке тұлғамызға негізделген. Сондықтан жеке тұлға компоненттерін түсіну мінез-құлықты болжауға көмектеседі. Алда қарастырылатын маңызды теориялық негіздер мен бағалау құралдары жеке тұлғаның қыр-сырларын танып оларды топтастыруға көмектеседі.

Майерс-Бриггс (MBTI) жеке тұлға түрінің индикаторы – дүние жүзінде жеке тұлғаны бағалаудың кең қолданылатын құралы болып табылады. Майерс-Бриггс типологиясы – Карла Густафа Юнгтің идеясы негізінде 1959 ж. қалыптасқан жеке тұлға типологиясы. Майерс-Бриггстің бұл еңбегі әлемнің 26 тіліне аударылған.

1972 жылы MBTI-ті қолданатын мамандарды даярлайтын және зерттеулер жүргізетін Center for Applications of Psychological Type (CAPT) құрылды. Consulting Psychologists Press компаниясы MBTI тесті мен Майерс-Бриггс типологиясын сату құқығын 1975 жылы алған соң, бұл еңбектер кең танымалдылыққа ие бола бастады. Дәл сол жылы CAPT қамқорлығымен Майерс-Бриггс типологиясына арналған алғаш конференция өтті, қазіргі күні әр екі жыл сайын өткізіліп тұр. 1979 жылы MBTI мүдделерін қорғайтын, және де бұл тест бойынша жұмыс жасайтын, психолог емес мамандарды даярлайтын Association of Psychological Type (APT) құрылды.

Майерс-Бриггс типологиясы бойынша зерттеулердің басым көпшілігі The Journal of Psychological Type журналында жарияланады. Аталмыш құрал әлемнің 70-тен көп мемлекетіндегі 100-ден аса халықаралық компаниялар мен бизнес-мектептерінде қолданылады. АҚШ-та орта мектеп бітірушілердің 70% MBTI көмегімен болашақ мамандықты таңдау үшін жеке тұлғалық ерекшеліктің түрін анықтайды. Жыл сайын әлемде кәсіби анықтау мақсатында тестіден 2 млн. астам адам өтеді.

Бұл 100 сұрақтан тұратын, түрлі жағдайларда әдетте өзін-өзі қалай сезінетіні туралы жеке тұлға тестісі.

1. E–I шкаласы сананың жалпы бағдары жайында мәлімдейді:  
E (экстраверт) – объектілерге бағыттау;  
I (интроверт) – ішке, өз өзіне бағыттау.
2. S–N шкаласы – жағдайда бағыттау әдісін көрсетеді:  
S (дұрыс мағына) – фактілерге;  
N (интуиция) – алдын ала сезінуге, жалпы ақпарат.
3. T–F шкаласы – адам шешімді қалай қабылдайды:  
T (ойлау) – «қолдау» және «қарсы» деген ұғымдарды ұтымды ақылға салу қабілеті;  
F (сезім) – шешімдер кенеттен, эмоционалды қабылданады.
4. J–P шкаласы – шешім қалай дайындалады:  
J (пайымдау) – жоспарлау мен тәртіпке келтіру;  
P (қабылдау) – жағдайға қатысты бейімделу.

Респонденттер экстравертті немесе интровертті (E немесе I), рационалды немесе интуитивті (S немесе N), санадан немесе эмоциядан шығатын (T немесе F), сондай-ақ пайымдайтын немесе қабылдайтын (J немесе P) болып топталады. 4 шкалаға бөлінеді:



- Экстравертке (E) қарсы Интроверт (I). Экстраверттер – көпшіл және табанды. Интроверттер тыныш және ұялшақ.
- Санаға (S) қарсы Интуиция (N). Адамдар ақпаратты деректер мен логикаға сүйеніп қабылдайтын және де санадан тыс, интуицияға сүйеніп қабылдайтын болып бөлінеді.
- Ойлауға (T) қарсы Сезімдер (F). Ойлау типтері: проблеманы өңдеуде сана мен логиканы қолданады немесе жеке құндылықтар мен эмоцияларға сүйенеді.
- Пайымдауға (J) қарсы Қабылдау (P). Ақпаратты өңдеуде біреулер жоспарлауға артықшылықтар берсе, басқалар жағдайға байланысты әрекет жасайды.

Майерс-Бриггс (MBTI) жеке тұлға типінің индикаторы ретінде жеке тұлға типін сипаттайды, төрт жұптан бір-бір белгіден сәйкестендіреді. Мысалы, Интроверт/Интуиция/Ойлау/Пайымдау (INTJ) сияқты белгілер тіркескен адамдар – өзіндік ерекше ақылы бар, сәуегейлер. Олар скептик, сыншы, тәуелсіз, тәуекелшіл және көбіне қырсық болып келеді. Экстраверт/Интуиция/Сезім/Пайымдау сияқты белгілер тіркескен адамдар – нағыз ұстаздар, көшбасшылар. Олар реляцилық, уәждемелі, интуитивті, идеалистік, әдепті және мейірімді болып келеді. Барлығы жеке тұлғаның 16 түрі (типі) бар.

Бұл әдістің проблемаларының бірі – модельдің үзілді-кесілді болуы, мысалы: сіз интровертсіз немесе экстравертсіз. Балама мүлдем жоқ. Басқа бар проблемалары ол – дәйектілігімен байланысты, адамдар тест тапсырған кезде нәтижелер жиі әртүрлі шығатындығы, сондай-ақ, нәтижені түсіндірілуінің қиындығы.

### Үлкен бестік әдісі

Зерттеулердің қомақты көлемін «ҮЛКЕН бестік» әдісі қолдайды. 1990-жылдардың ортасында Р. Кэттелл мен Г. Айзенктің әдістері бойынша басылымдар санын озып, тұлғаның жеке ерекшеліктерінің бес факторлы әдісі тұлға психологиясындағы «алтын стандартқа» айналды. «Үлкен бестік» авторларының бірі Л. Голдбергтің пікіріне сәйкес, біз адамдар туралы алғашқы ақпаратты қалыптастыратын – бұл модель ең негізгі және мағыналығы бойынша үстірт шамаларды талдап ұсынады. Д. МакАдамстың айтуынша «Үлкен бестік» бейтаныс адамның жан-жақты психологиясын ұсынады, қалыптастырады. Біз адам туралы ешнәрсе білмеген кезде, бес фактор арқылы ең жалпы және барлығын қамтитын мінездемелерді сипаттауға тырысамыз».

Бұл әдіс барлық өлшемдердің негізінде тұратын бес негізгі өлшемді ұсынады. Бұл өлшемдер негізінде жасалған тестілер нәтижесі шынайы өмірдегі жағдайларда адамдардың өздерін қалай ұстайтыны жақсы болжанады. Бұл «Үлкен бестік» факторлары:

- Адал ниеттілік. Адал ниеттілік өлшемі – бұл сенімділік көрсеткіші. Егер респондент бұл өлшем бойынша жоғары бал жинаса, ол жауапты, жинақы, сенімді және табанды болып келеді. Ал кімде көрсеткіштер төмен, олар көңілі басқа нәрсеге оңай ауып кететін, жинақы емес және сенімді ақтамайтын болып келеді.
- Эмоционалды тұрақтылық. Эмоционалды тұрақтылықты өлшеу адамның қысымға деген төзімділік қабілеттігіне әсер етеді. Эмоционалды тұрақты адамдар көбінесе сабырлы, өз-өзіне сенімді және қауіпсіз болады. Тұрақтылығы кемдеу адамдар – әдетте ашушаң, беймаза және де қауіпті болады.
- Экстраверсия. Экстраверсия шамасы біздің қарым-қатынастардағы өзімізді жайлы сезіну деңгейін көрсетеді, әдетінше көпшіл, табанды, көбінесе бақыттырақ және жиі өршіл болып келеді.
- Тәжірибеге ашық болу. Ол адамның қызығушылықтарының кеңдігін және жаңашылдыққа әуестігін көрсетеді. Ашық адамдар шығармашыл, қызығушылығы жоғары болып келеді.
- Келісім және қайырымдылық. Бұл категорияда жоғары көрсеткіштерге ие адамдар ұйымшыл, жылышырайлы және сенгіш болып келеді. Керісінше төмен көрсеткіштерге ие болған адамдар суық мінезді, дұшпаншыл болып келеді.



Слайдта бұндай белгілер, адам өмірі мен жұмысына қалай әсер етуі мүмкін екендігі көрсетілген. «Үлкен бестіктің» эмоционалды тұрақтылық белгісі – өмірмен қанағаттану және жұмыспен қанағаттану, сондай-ақ, күйзелістің төмен деңгейімен тығыз байланыста болады. Эмоционалды тұрақтылығы жоғары адамдар жұмыс орнындағы өзгермелі және күтпеген талаптарға бейімделуі жоғары болады. Спектрдің басқа жағында невротикалық тұлғалар, олар мұндай талаптарды игере алмайды және іштей күйуді сезінулері мүмкін.

Экстраверттер тұлғааралық өзара әрекеттесу талап етілетін жерлерде жақсы жұмыс істейді. Олар әлеуметтік басымдылыққа ие, және де жауапкершілікті өздеріне жүктеп алады. Экстраверсия – топтарда анағұрлым жетекшілікке ие болады. Кемшілігі – экстраверттер интроверттерге қарағанда қызба мінезді келеді және де жұмыс орнында жиі болмаулары, жалған сөйлеулері мүмкін.

Ашық адамдардың жұмыста нәтижелігі айтарлықтай жоғары болады. Олар ұйымдастырушылық өзгерістерді оңай жеңіп, жеңіл бейімделеді. Ашық адамдарда сондай-ақ, жұмыс пен отбасы арасында қақтығыстары аз болады.

Келісу деңгейі жоғары адамдар тұлғааралық қарым-қатынасқа бағытталған, клиенттерге қызмет көрсету сияқты салада жетістіктерге жетеді. Олар үйлесімді келеді, ережелерді сақтайды және жазатайым оқиғаларға бейімі аздау, жұмысына қанағатшыл болады. Басқа жағынан келісу аз болған сайын жеміссіз жұмыс процессіне жиі қатысады. Нәтижесінде бұл мансаптағы жетістіктердің төмен деңгейіне (әсіресе айлыққа кері) әсерін тигізеді.

Жеке бастың 5 белгісі барлығы дерлік кросс-мәдени зерттеулерде, атап айтсақ: Қытай, Израиль, Германия, Жапония, Испания, Нигерия, Норвегия, Пәкістан және Америка құрама штаттарында байқалады. Алайда Боливиядағы сауатсыз жергілікті халықтарды зерттеулер – көлемі аз, оқшауланған топтарға қатысты «Үлкен бестік» жүйесінің қолданылу қиындықтары анықталды.

## Күңгірт ұштаған

Невротизм параметрін қоспағанда, «үлкен бестік» белгілері – бұл әлеуметтік тұрғыдан қалаулысы деп ұғынамыз. Өз кезегінде бұл біздің жоғарғы көрсеткіштер көргіміз келетіндігін білдіреді.

Зерттеушілер әлеуметтік тұрғыда жағымсыз басқа үш белгіні анықтады. Бізде олар белгілі бір деңгейде болады, және де ұйымдастырушылық мінез-құлыққа да қатысы бар: макиавеллизм, нарциссизм және психопатия. Олардың жағымсыз сипатын ескере отырып зерттеушілер оларға Күңгірт ұштаған деп белгілеген, әйтсе де олар әрқашан бірге кездесе бермейді. Күңгірт ұштаған қорқынышты естілгенімен, бұл белгілер күнделікті әрекет етуге кедергі болатындай клиникалық патологияға жатпайды. Олар адам күйзелісте болған сәтте айтарлықтай көрінетін болады.

Мысал ретінде талдайық, Хао – Шанхайдағы банктің жас менеджері. Соңғы төрт жыл ішінде агрессивті тәсілдерді қолданып, мансаптық баспалдақпен жоғары көтерілді. Ол «Менің атым ақылды дегенді білдіреді, ақыл ол мен, мен жоғары өсу үшін барлық әрекеттерді жасаймын», – деген. Хаоға макиавеллизм тән.

Тұлғаның «Макиавеллизм» мінездемесі (жиі қысқартылып Мак делінеді) Никколо Макиавеллидің құрметіне аталған, ол он алтыншы ғасырда билік туралы трактат жазған. Макиавеллидің қазіргі заманғы басқаруға әсер еткен төрт қағидасы бар: 1) бедел авторитет, немесе көшбасшы билігі, жақтаушылардың қолдауына негізделген; 2) бағыныштылар көшбасшысынан не күтулері мүмкін екенін білулері, және олардан көшбасшы не қалайтынын түсінулері қажет; 3) көшбасшы аман қалуға деген жігерге ие болу керек; 4) көшбасшы – жақтастары үшін әрқашан даналық пен әділдіктің үлгісі болуы қажет.

Макиавеллизмде адам прагматик болады, эмоциялық алшақтықты сақтап, мақсат іс-әрекеттерді ақтайды деп пайымдайды. Олар агрессивті әрекет жасауға бейім болады. Қызығы, макиавеллизм ұзақ мерзімді артықшылықтар бермейді. Макиавелизмге душар қызметкерлер өзгелерді өзінің пайдасына жұмсап, басқару арқылы қысқа мерзімді ұтыста болса, ұзақ мерзімді жайттарда бұл пайдалардан айырылады, себебі, олар қоршаған ортасына ұнамайды.





Сабрина бәрінің көңілін өзіне аударуды жақсы көреді. Ол айнаға жиі қарап, өз болашағы жайында әдеттегіден ерекше армандары бар және де өзін көп дарынға иемін деп санайды. Сабрина – нарцисс.

Бұл белгі Нарцисс туралы грек аңызы құрметіне қойылған. Жас жігіт өзін-өзі мақтан тұта беріп, өз бейнесіне ғашық болған. Психологияда нарциссизм басқалардың оған деген таңдануын қажет ететін, өзін-өзі кереметтей сипаттарға балайтын тұлғаны атайды.

Сонымен қатар, нарциссизмді зерттеген норвегиялық ғалымдар олардың жұмыстан анағұрлым көп ләззат алатынын анықтаған.

Мінез-құлықты ұйымдастыру тарапынан психопатия басқаларға қамқорлық жасаудан жұрдай, және де әрекеттері зиян келтірген ретте кінәсін сезінбеуі мен өкініштің болмауымен сипатталады.

Өзінен немесе басқа біреуден күңгірт ұштағанның белгілерін анықтаудың ең оңай тестісі, 12 тармақтан тұрады. Дұрыс келетінін белгілеңіз:

- Ол адам басқаларды бағындырады;
- Өкініуді сезінбейді;
- Қоршағандардан таңдануды күтеді;
- Өз әрекеттерінің моральдық жағын уайымдамайды;
- Алдайды, өз мақсаттарына жету үшін өтірік айтады;
- Сезімдерден жұрдай, дөрекі;
- Циник;
- Адамдарды пайдалану үшін жағымпазданады;
- Мәртебелі болуға талпынады;
- Адамдарды қолданады;
- Өзіне ерекше қарым-қатынас күтеді;
- Қоршаған адамдардың ықыласына бөленуді қалайды.

Нәтижесі дұрыс шығу үшін әр жауапты 1 ден 7 ге дейін бағалау қажет, бір — ол мүлдем келіспеймін, ал 7 — толықтай келісемін. Жай адам үшін орташа нәтиже — 36 балл. 45 баллдан жоғары болса ойлану керек және маманға көріну қажет.

Жаңа амал өзінде Үлкен бестікке негізделген бес қосымша аномальдық құрамдас белгілерді қамтиды.

Біріншіден, асоциальды адамда өзгелерге немқұрайлы және тас жүректікпен қарайды. Олар өздерінің экстраверсиясын адамдарды тәнті ету үшін пайдаланады, алайда олар қаталдыққа және тәуекелді шешімдерге бейім болып келуі мүмкін.

Екіншіден, шектес адамдарда өзін – өзі бағалауы төмен және екіұштылығы жоғары болып келеді. Оларды жұмыстағы өздерінің қарым-қатынастарында алдын ала болжау қиын, тиімсіз және жұмыспен қанағаттануы төмен болып келуі мүмкін.

Үшіншіден, шизотиптік адамдар оғаш және шырқы бұзылған. Олар жұмыс орындарында өте жасампаз болғанымен, олар жұмыстағы күйзеліске ұшырауға бейім келеді.

Төртіншіден, обсессивті-компульсивті адамдар перфекционист болып табылады және қырсық болуы мүмкін, бірақ, олар барлық нәрсеге ұқыпты, еңбек этикасын қатаң сақтайтын және жетістіктерге ынталандырылған болып шығуы мүмкін.

Бесіншіден, безуші адамдар өздерін ақылға қонымсыз адам ретінде сезінеді және жеккөрушілікті сынайды. Олар тек аз қарым-қатынасты қажет ететін ортада ғана әрекет ете алады.

Дәрісмізді қорытындылайық, адамдардың шешімдерді қалай қабылдайтындығын түсіну бізге мінез-құлықты түсінуге және болжауға жәрдемдеседі.

Мінез-құлық қабылдаудан туындайды, сол себепті де жұмыстағы мінез-құлыққа әсер ету үшін адамдардың өз жұмысына қалай қарайтынын бағалаңыз.

Мінез-құлықты және жұмысшының жеке тұлғалық типін бағалау лауазымға сәйкестігіне оң әсер етеді.



Кітап: Ұйымдағы мінез-құлық негіздері  
Дәріс: 6. Жеке адам белгілері

---

### **Дәрісте қолданылған материалдар**

<https://www.wattpad.com/https://ru.wikiquote.org/wiki/http://kholina.ru/?p=1081>