

AYOLLARDA KASBIY MOSLASHUVNING IJTIMOIY-PSIXOLOGIK OMILLARI

Makhkamova Dilfuza Bakhtiyarovna

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatlarini rivojlantirish agentligi "Xodimlar bilan boshqarmasi" boshlig'i

Annotatsiya: Moslashuv - bu tizimlarning tashqi va ichki muhit ta'sirini aks ettirishning maxsus shakli bo'lib, ular bilan dinamik muvozanatni o'rnatish tendensiyasidan iborat. Moslashuv murakkab va ko'p qirrali hodisa sifatida uni ko'rib chiqishga turli yondashuvlar asosidagi konseptual asosning mazmuniga ma'lum talablarni qo'yadi. Ayollarda esa kasbiy moslashuv moslashish jarayoning bir turi sifatida muhim ahamiyatga ega. Karyeradagi o'sishda kasbiy moslashuvning roli shaxsning kasbiy ustuvor orientatsiyalari amalga oshishiga xizmat qiladi. Maqolada ayollardagi kasbiy moslashuvning psixologik omillari haqida so'z boradi.

Kalit so'zlar: moslashuv, xarakter, dezadaptatsiya, intuitsiya, ichki yo'nalganlik, tashqi yo'nalganlik, kollektiv hamkorlik.

Ayollarning jamiyatdagi mavqeyi doimo ilmiy jamoatchilik e'tiborini tortadi. Xotin-qizlarning bugungi jamiyatdagi mavqei va roli haqidagi qizg'in muhokamalar asosan ikki mafkura: patriarxal va tenglik mafkurasida jamlangan. Birinchisining tarafdorlari dunyo "tabiiy asoslar" ustida turishidan kelib chiqadilar. Ularning yo'q qilinishi jamiyatning yo'q qilinishiga olib keladi. "Tabiiy asoslar" deganda oila va jamiyatdagi funksiyalarning taqsimlanishi tushuniladi. Shu bilan birga, ayol-ona, ma'shuqa, qo'rg'on qo'riqchisi haqidagi mashhur tezis olg'a suriladi, shundan kelib chiqadiki, uy – ayol dunyosi. Erkak – boquvchi, oilani jamiyat bilan bog'lovchi jamoat arbobi. Funksiyalarning bunday taqsimoti ular tomonidan tabiiy deb hisoblanadi, chunki jinsga asoslangan farqlar individual, shaxsiy farqlarga qaraganda muhimroqdir.

Patriarxal mafkura foydasiga ayollarning ijtimoiy ishlab chiqarishga jalb etilishi allaqachon oiladagi salbiy oqibatlariga, onalik instinktining yo'q qilinishiga, axloqning pasayishiga, axloqiy odobsizlikka olib kelganligi haqidagi asosiy dalildir. Bu mafkura tarafdorlarining asosiy qismi aholining erkaklar qismidir. Erkaklar ko'pincha ijtimoiy tengsizlikni e'tiborsiz qoldirib, ayol uchun xayoliy tashvish bilan ayollar muammolarini baholashda o'zlarining konservatizmini yashirishadi. Xodimlarni boshqarishning mavjud amaliyotida ish beruvchilar uchun eng muhim vazifalardan biri bu tashkilot xodimlarini keyinchalik ularni jamoaga eng samarali kiritish uchun moslashtirish bilan tanlashdir. Yangi ish joyiga moslashish muammosi insonning o'zi uchun ham dolzarb bo'lib, har bir inson mehnat qilish va yangi jamoaga qo'shilish ehtiyojiga duch kelishi bilan tavsiflanadi.

Egalitar mafkura tarafdorlari patriarxal nuqtayi nazarni tanqid qilib, funksiyalarning "tabiiy" taqsimlanishini yaratilgan ijtimoiy sharoitlar yaratgan ijtimoiy illyuziya deb ataydilar. Rollar o'rtasidagi tenglik munosabatlari oilada va jamiyatda ayollar va erkaklarning shaxsiy bir-birini to'ldirishiga asoslanadi. Ushbu mafkura tarafdorlari tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan asosiy tezis quyidagilardan iborat:

tabiat ayolga faqat tug'ish funksiyasini yuklagan, qolgan hamma narsani ayollar ham, erkaklar ham bajarishi va har bir kishi erkin tanlov maydoniga ega bo'lishi kerak.

Yuqorida aytib o'tganimizdek, ayollarning moslashuvining muvaffaqiyati (muvaffaqiyatsizligi) ko'plab omillarga va xususan, ayolning jamiyatdagi mavqeini belgilovchi ajralmas ko'rsatkich bo'lgan ijtimoiy mavqega bog'liq.

Ishlab chiqarish faoliyatida ijtimoiy-psixologik moslashuv, barqarorlik ishlab chiqarish faoliyatida muvaffaqiyatli moslashish omillaridan biri sifatida dolzarblik kasb etadi. Shaxsning ishlab chiqarish faoliyatiga ijtimoiy-psixologik moslashuvi - bu jamoadagi bevosita ijtimoiy muhitga, jamoaning an'analari va yozilmagan me'yorlariga, rahbarlarning ish uslubiga, jamoada shakllangan shaxslararo munosabatlarning xususiyatlariga moslashishdir. Bu xodimning barcha a'zolari tomonidan qabul qilingan teng huquqli sifatida jamoaga kiritilishini anglatadi. Hozirgi vaqtda har qanday tashkilot rahbariyati doimiy ravishda samarali moslashish tizimini shakllantirish zarurati bilan duch keladi, shu jumladan korxonada xodimiga o'zi uchun ham, minimal yo'qotishlar bilan yangi lavozimga muvaffaqiyatli kirishga imkon beradigan chora-tadbirlar majmuini ishlab chiqish muhim hisoblanadi.

Hozirgi murakkab ijtimoiy muhitda noqulay omillarning kompleks ta'siri ostida zamonaviy ishlab chiqarishda ayollar mehnatidan keng foydalanish mehnat jarayoni omillarining ta'sirini kuchaytirishi va kuchlanishning kuchayishiga olib kelishi mumkin bo'lgan ishchi kuchida maxsus psixologik muhitni shakllantirishga yordam beradi. Yosh omilining moslashuv mexanizmlariga ta'siri inkor etib bo'lmaydigan jihatlardan bo'lib bu shaxsning kabi kamolotida muhim rol o'ynaydi.

Kasbiy moslashuv - kasbni to'liq va muvaffaqiyatli egallash, ya'ni kasbga odatlanish, mehnat mazmuni va tabiatiga, uning sharoiti va tashkil etilishiga moslashishdir. Bu kasbiy bilim va ko'nikmalarni, malakalarni ma'lum darajada o'zlashtirishda, shaxs tabiatining kasb-hunar xususiyatiga mos kelishida ifodalanadi. Ishga qabul qilishda xodim, zarur kasbiy qobiliyatlarga ega ekanligini bilish muhimdir. Ammo to'liq muvaffaqiyatli kasbiy moslashish uchun korxonada ishning barqarorligi uni sifatli amalga oshirish sharti, shuningdek jamiyat va davlatdagi umumiy ijtimoiy barqarorlik uchun zarurdir. Adaptatsiya (117,62), dezadaptatsiya (80,20), yolg'on (20,76), aldash (13,14), o'z-o'zini qabul qilish (34,10), o'z-o'zini qabul qilmaslik (23,21), boshqalarni qabul qilish (16,53), boshqalarni qabul qilmaslik (17,49), emotsional komfort (22,37), emotsional diskomfort (21,66), ichki nazorat (47,03), tashqi nazorat (32,55), boshqarish (11,07), boshqarilish (18,40), eskapizm (15,52) ko'rsatkichlarida so'rovnomada belgilangan me'yorlarga mos ko'rsatkichlar qayd etildi. Misol uchun, eskapizm shkalasida me'yor 10-20 ball oralig'ini tashkil etishi muallif tomonidan belgilangan bo'lib, ayollarda olingan natijalarda bu 15,52 ni tashkil etdi. Barcha shkalalarda o'rtacha me'yor ko'rsatkichlari metodikaning belgilangan standartlariga mos kelishi aniqlandi. Bundan ma'lum bo'ladiki, ayollarda ijtimoiy moslashuvchanlikni aks ettiruvchi xususiyatlarning shakllanganlik darajasi oltin me'yor asnosida aks etadi. E'tiborimizni tortgan jihat adaptatsiya hamda dezadaptatsiya shkalasida qayd etilgan natijalar bo'lib, mazkur shkalalar uchun me'yor 68-170 ball oralig'ini tashkil etishi belgilangan. Ayollarda mos ravishda ushbu o'rtacha ko'rsatkich 117,62 hamda 80,20 ni qayd etib, maksimal ballar qayd etgan sinalluvchilarda 202 va 178 ballar kuzatildi. Bundan ayollarda moslashuvchanlik ham

dezadaptatsiya ham rivojlanishda eng yuqori ko'rsatkichda amalga oshirilishi mumkin, kabi xulosalar chiqarishimizga olib keladi. Ba'zi ayollarda esa, adaptatsiya va dezadaptatsiya ko'rsatkichlari minimal 50 va 36 ballni ifodalab, ushbu shkalada past ball qayd etgan sinaluvchilar mavjudligini anglatadi.

Moslashuvning psixologik konsepsiyasi, garchi u juda oddiy shaklda taqdim etilishi mumkin bo'lsa-da, jamiyatning amaliy muammolariga mos keladigan, ijtimoiy yo'naltirilgan va hozirgi nazariy ahamiyatga ega bo'lgan turli muammolarni o'z ichiga oladi.

Taklif etilayotgan jamoaviy ishda, bizning fikrimizcha, fundamental, empirik va eksperimental tadqiqotlar o'rtasida ma'lum bir muvozanat saqlanadi va bir qator ishlar bunday tadqiqotlar integratsiyasini ifodalaydi. Bugungi kunda moslashuv bo'yicha zamonaviy psixologik tadqiqotlarning asosiy yo'nalishlari: ijtimoiy yo'naltirilganlik, shaxsga yo'naltirilganlik, kasbiy yo'naltirilganlik va kognitiv yo'naltirilganlikni alohida ta'kidlash kerak, ularning asosiy maqsadi moslashish mexanizmlari, strategiyalari va noto'g'ri jarayonlar bilan kurashish usullari, ham individual, ham guruh ichida moslashishni psixologik o'rganishdir.

Ko'p tizimli yondashuv nuqtai nazaridan ko'rib chiqiladigan moslashish hodisasi (B.F.Lomov, D.N.Zavalishina, V.A.Barabanshchikov va boshqalar) moslashuvning tizim sifatida ishlashidagi metatizim qarama-qarshiliklari va nomuvofiqliklarini qonunlarga muvofiq hal qilishda kengroq metatizim, uning tarkibiy qismi yoki tizim ichidagi qarama-qarshiliklar, ya'ni tizimning o'zida tarkibiy qismlarning mos kelmasligi kabilarda namoyon bo'ladi. "Quyi tizim" va "metatizim" nomuvofiqliklarini hal qilishda moslashuv strukturasidagi tarkibiy qismlar o'rtasidagi munosabatlar har xil, ammo bu nomuvofiqliklar bir-biridan ajralgan holda mavjud emas: tizim ichida yuzaga keladigan qarama-qarshiliklar doirasida kechadi.

Bu "tashqaridan" bosimga o'ziga xos javob bo'lib, aksincha, ichki qarama-qarshiliklar tizimning tashqi munosabatlarini qayta qurishni boshlaydi, uni kengroq tizim kontekstida yangi joyga va shu bilan yangi bosqichga olib chiqadi. rivojlanish. Bu tasvirlangan hodisa asosidagi qarama-qarshiliklar dialektikasini ochib beradi.

Ayollarning professional faoliyatlarida ushbu adaptiv indikatorlardan boshqarish, o'zini qabul qilish, ichki nazorat, yolg'on, emotsional komfort kabilar ularning pozitiv adaptatsiyasida yaqqol fenomenologik yondashuvni qo'llashga xizmat qilsa, aksincha, aldash, tashqi nazorat, boshqarilish, emotsional diskomfort, o'zini qabul qilmaslik, eskapizm kabilarda dezadaptatsion motivlarni shakllanishi ilgari suriladi.

Ayollardagi subyektiv nazorat darajasini tadqiq etuvchi yuqorida keltirilgan metodikada qayd etilgan natijalar tahliliga ko'ra, umumiy internallik (26,92), muvaffaqiyatda internallik (7,81), muvaffaqiyatsizlikda internallik (6,50), oilaviy munosabatlarda internallik (4,14), ishlab chiqarish munosabatlarida internallik (4,05), shaxslararo munosabatlarda internallik (3,73), salomatlik bo'yicha internallik (3,17) shkalalarida o'rtacha me'yorga mos ko'rsatkichni ifodaladi. Subyektiv nazorat darajasi - bu turli vaziyatlarda o'xshash tarzda namoyon bo'ladigan umumlashtirilgan shaxsiy xususiyatdir. Olimlarning fikricha, subyektiv nazorat darajasi shaxsning «bu yerda va hozir» sodir bo'layotgan voqealarga, shuningdek, uzoq muddatli oqibatlarga, ya'ni ijtimoiy yetuklik va shaxsiy mustaqillik uchun javobgarlik hissi bilan bog'liq. Internal tipdagi shaxslar ular bilan sodir bo'lgan barcha muhim voqealarni o'z faoliyati

natijasida baholaydilar. Ular yolg'izlikda samaraliroq ishlaydi, ma'lumot qidirishda faolroq. Bundan tashqari, internal shaxslar tashabbusni talab qiladigan ishda yaxshiroqdir. Ular yanada qat'iy, o'ziga ishongan, shaxslararo munosabatlarda prinsipial, tavakkal qilishdan qo'rqmaydi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, internal shaxslar direktiv yetakchilikni muvaffaqiyatli amalga oshirishga qodir.

Ayollarda umumiy internallik ko'rsatkichi boshqa metodika ko'rsatkichlariga qaraganda yuqoriroq ahamiyat kasb etdi. Maksimal ball 87 ni qayd etib, ayollar barcha ishlarda xoh turmush, xoh kasbiy soha bo'lsin irodaviy regulyatsiyani namoyon etib, o'zlari bilan sodir bo'layotgan voqealar, o'z harakatlari uchun javobgarlikni o'z zimmasiga olishlari erkaklarnikidan kam emasligini namoyon etdi. Salomatlik bo'yicha internallik ko'rsatkichining nisbatan past ballda ko'rinishi esa, ayollarning ish, oila yumushlari bilan "o'ralashib" qolishlari natijasida o'z sog'liklariga e'tibor berishni unutib qo'yish ehtimoli balandligidan deb xulosalar berishga turtki bo'ladi. Salomatlik bo'yicha internallikni ko'pincha o'zlarining sog'lig'i uchun asosan o'zini javobgar (agar kasal bo'lsa, o'zini buning uchun ayblaydi va tiklanish ko'p jihatdan o'zing harakatlariga bog'liq) deb hisoblovchi shaxsga oid jihat sifatida aytishimiz mumkin.

S.I.Stepanovanning fikricha, moslashuv integral va ayni paytda ziddiyatli hayot jarayonining sifat barqarorligi asosida yotadi. Muallif moslashish jarayonining nomuvofiqligining ichki va tashqi tomonlarini ta'kidlaydi, chunki moslashish jarayoni atrof-muhit bilan kelishmovchilik va u bilan kelishmovchilikning dialektik birligidir:

Bu ikkala tamoyil ham organizmning o'z-o'zini ko'paytirishni, uning o'zini o'zi saqlab qolishini ta'minlaydi, ammo ularning hech biri haddan tashqari ifoda etmaguncha. Atrof-muhit bilan haddan tashqari muvofiqlashtirish, shuningdek, u bilan haddan tashqari kelishmovchilik hayot uchun zararli. Shuning uchun moslashish jarayonida bu ikki o'zaro bog'liq qarama-qarshilik doimiy o'zaro kurashda bo'ladi. Bu, ta'bir joiz bo'lsa, moslashish jarayonining nomuvofiqligining tashqi (organizmga nisbatan) tomoni hisoblanadi.

Moslashuv (hayot) jarayonining ichki qarama-qarshiligi - bu yaratilish va yo'q qilish (anabolizm va katabolizm) o'rtasidagi ziddiyat - bu organizmning hayotiy faoliyatining ikkita asosiy ko'rinishi, uning uzluksiz o'z-o'zini ko'paytirishini va ayni paytda uzluksiz o'zgarishini ta'minlaydi. Tirik organizmning o'z-o'zini saqlab qolishi, o'z-o'zini ko'paytirishi uning o'zini o'zi yo'q qilmasdan mumkin emas. Va bu shunday bo'lgani uchun va moslashish o'z-o'zini saqlash, o'z-o'zini ko'paytirish bo'lganligi sababli, o'z-o'zini yo'q qilish moslashish jarayonining eng muhim, ajralmas elementi ekanligini tan olish kerak.

Moslashuv jarayonlari kasbiy faoliyatning har xil turlarida juda muhim rol o'ynaydi. Bu yerda ikkita jihatni ajratib ko'rsatish mumkin: birinchidan, faoliyatni amalga oshirishning o'zgargan shartlariga moslashish (ijtimoiy qadriyatlar tarkibidagi o'zgarishlar, tashkiliy o'zgarishlar, texnologiyani takomillashtirish va innovatsiyalar va boshqalar); ikkinchidan, va bu jihat bizning muammomiz bilan bevosita kesishadi, bu moslashish, yangi kasbiy faoliyatga kirish.

Professionalashtirish jarayonlari vaqt o'tishi bilan rivojlanadi va muayyan bosqichlarga ega. Psixologik va pedagogik adabiyotlarda insonning kasbiy faoliyatga uning rivojlanish bosqichida kirishining muhimligi ta'kidlangan.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Милёхина О.В., Адова И. Б. Факторы успешной адаптации персонала к организационным изменениям // Сибирская финансовая школа. – 2013. – № 4(99). – С. 100-107
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / отв. ред. Е.А. Родионова. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 279 с.
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик [и др.]. – М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2015. – 272 с. URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=491505#> (дата обращения: 11.11.2016)
4. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии / А.А. Налчаджян. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2010. – 368 с.
5. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования: Анализ и интерпретация данных: учебное пособие / А.Д. Наследов. – 3-е изд., стереотип. – СПб.: Речь, 2007. – 392 с.
6. Одегов Ю.Г., Козлов В.В., Сидорова В.Н. Организационное поведение. Учебное пособие. – М.: КноРУс, 2013. – 272 с.
7. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. М.: ИНФРА-М, 2013. – 429 с.
8. Организационная психология. 2-е изд., испр. и перераб. / Под ред. П.К. Власова, С.А. Маничева, Г.В. Суходольского. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та; Харьков: Изд-во «Гуманитарный Центр»; Харьков, 2008. – 480 с.