

XOTIN-QIZLARNI DAVLAT XIZMATLARIGA IJTIMOY MOSLASHUVINING PSIXOLOGIK JABHALARI

Mahkamova Dilfuza Baxtiyarovna

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

Annotatsiya: Davom etayotgan sanoatlashtirishning yangi to'liqini sharoitida xodimning tashkilot sharoitlariga ijtimoiy moslashuvi muvaffaqiyat omillaridan biri hisoblanadi. Ijobiy ijtimoiylashuv ayol hamda erkak xodimlarda turlicha kechganligi bois, gender farqlarni hisobga olgan holda xodimlarga ijtimoiy moslashuv uchun imkoniyatlarni yaratish tashkilotning maqsadlariga erishish yo'llaridan biridir. Maqolada xotin-qizlarning davlat xizmatlariga ijtimoiy moslashuvining psixologik jabhada tadqiq etilishiga bag'ishlangan qiyosiy adabiyotlar tahlili hamda empirik tadqiqot natijalari asosida mualliflarning qarashlari bayon etiladi.

Kalit so'zlar: ijtimoiy moslashuv, kasbiy kompetensiya, individual-psixologik xususiyatlar, eskapizm, boshqalarni qabul qilish, yolg'on, ichki potensial.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ЖЕНЩИН К ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация: В условиях новой волны продолжающейся индустриализации социальная адаптация работника к организационным условиям является одним из факторов успеха. Поскольку положительная социализация происходит по-разному у сотрудников женского и мужского пола, создание возможностей социальной адаптации сотрудников с учетом гендерных различий является одним из способов достижения целей организации. В статье изложены взгляды авторов, основанные на анализе сравнительной литературы и результатах эмпирических исследований, посвященных психологическому исследованию социальной адаптации женщин к государственным услугам.

Ключевые слова: социальная адаптация, профессиональная компетентность, индивидуально-психологические особенности, эскапизм, принятие других, ложь, внутренний потенциал.

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF SOCIAL ADAPTATION OF WOMEN TO PUBLIC SERVICES

Abstract: In the conditions of the new wave of ongoing industrialization, the employee's social adaptation to organizational conditions is one of the success factors. Since positive socialization occurs differently in female and male employees, creating opportunities for social adaptation of employees, taking into account gender differences, is one of the ways to achieve the goals of the organization. The article describes the views of the authors based on the analysis of comparative literature and the results of empirical research devoted to the psychological research of women's social adaptation to public services.

Key words: social adaptation, professional competence, individual-psychological characteristics, escapism, acceptance of others, lies, inner potential.

Kirish (Introduction). Muayyan kasbiy funksional rolni o'zlashtirishning muhim ko'rsatkichi - bu shaxsning ijtimoiy va ishlab chiqarish mehnat sharoitlariga moslashish holati. Moslashuv nafaqat passiv adaptiv, balki shaxsning atrof-muhit bilan faol transformativ aloqalariga asoslanadi, bu ikkala aloqa shaklining ajralmas birligini ifodalaydi. E.A.Klimovning tadqiqotlari shuni ko'rsatdiki, moslashish jarayonida shaxsning tegishli individual faoliyat uslubi rivojlanadi, bu unga o'zining professional va funksional rolini ma'lum muvaffaqiyat bilan bajarishga imkon beradi. Ko'rinib turibdiki, moslashish kognitiv, xulq-atvor, shaxsiy mexanizmlarning ma'lum bir majmuasiga, ularning neyrofiziologik ta'minotiga asoslanadi, bu adaptatsiya jarayonida adaptant tomonidan faol ravishda hosil bo'ladi. Ushbu jihatni ajratib ko'rsatish orqali biz shaxsning adaptiv aqliy faoliyatini to'liqroq yoritib bera olamiz va kelajakda moslashuvning turli xil tadqiqotlarini tahlil qilish asosida menejerning moslashuv jarayonining o'ziga xos modelini taklif qilishimiz mumkin. Umuman olganda, shaxsiy xususiyatlar moslashuvning muvaffaqiyati yoki muvaffaqiyatsizligini aniqlaydi va shu bilan birga, moslashuvning o'zi shaxsiy rivojlanish uchun kuchli rag'batdir [1].

Metodlar (Methods). Moslashuv jarayonini boshqarish moslashuv jarayoni va vaqtini belgilovchi omillarga faol ta'sir ko'rsatish, shuningdek, yuzaga kelishi mumkin bo'lgan salbiy oqibatlarni kamaytirishdir. Moslashuv jarayonini rejalashtirishda tashkilotning mavjud imkoniyatlaridan (xususan, mehnat sharoitlari, ishni tashkil etish,

ish vaqti va boshqalar) va xodimni o'zgartirishga cheklovlardan (muayyan qobiliyatlarni rivojlantirishda, yomon narsalardan xalos bo'lishda) chiqish kerak. odatlar va boshqalar.). Shuningdek, xodimning yangi va oldingi ish joyidagi farqlarni, yangi va oldingi kasbining xususiyatlarini hisobga olish kerak, chunki ular yangi ish joyida xodimning kasbiy moslashuviga jiddiy to'siq bo'lib xizmat qilishi mumkin [2].

Xodimlarni moslashtirish dasturlarini tuzishda moslashuv omillarini, ya'ni moslashish jarayonining borishi, vaqti, sur'ati va natijasiga ta'sir qiladigan shartlarni hisobga olish kerak. Omillar ishlab chiqarish jarayoni bilan bog'liq bo'lgan obyektiv va xodimning shaxsi bilan bog'liq subyektiv omillarga bo'linadi. Muvaffaqiyatli moslashish shartlariga quyidagilar kiradi:

- xodimlarning moslashuv jarayonini boshqarishning yaxshi ishlab chiqilgan mexanizmi;
- tanlash va moslashtirish jarayonida xodimlarni baholashda shaffoflik va izchillik;
- ushbu tashkilotda ishlashning nufuzi va jozibadorligi;
- xodimlarga o'zlarining motivatsion maqsadlarini amalga oshirishga imkon beruvchi ishni tashkil etish xususiyatlari;

- tashkilotning kadrlar tayyorlash tizimining moslashuvchanligi;
- jamoadagi ijtimoiy-psixologik iqlim, uning xususiyatlari va belgilangan qadriyatlarini;
- xodimning shaxsiy xususiyatlari (psixologik xususiyatlari, yoshi, oilaviy ahvoli va boshqalar) [3].

Shunday qilib, to'g'ri tuzilgan va tashkil etilgan moslashish dasturi bilan, shuningdek, tashkilot tomonidan barcha omillarni hisobga olgan holda moslashish jarayonini samarali boshqarish bilan xodimlar eng qisqa vaqt ichida yangi ish joyiga va jamoaga moslasha oladilar. Kasbiy moslashuv - bu xodimning ish joyidagi bajarilgan ish va mehnat funksiyalariga moslashishidir. Bu xodimning ma'lum ko'nikmalarni egallashida, kasbiy zarur shaxsiy fazilatlarini shakllantirishda, xodimning o'z kasbiga va umuman tashkilotga ijobiy munosabatini rivojlantirishda namoyon bo'ladi. Yosh mutaxassislar asosan ish jarayoni qanday sodir bo'lishi haqida nazariy g'oyalarga ega bo'lgani uchun kasbiy moslashuv katta rol o'ynaydi.

Ishga birinchi marta kirayotgan yosh mutaxassislar uchun ijtimoiy va psixologik moslashuvdan o'tish osonroq, chunki bu toifadagi xodimlar hali ijtimoiy ko'nikmalarni rivojlantirmagan bo'ladi. Ular tashkilotning barcha standartlarini osonlik bilan o'zlashtira oladilar, bu esa avvalgi ishidagi me'yorlar bilan bloklanmaydi. Boshqa tashkilotlarda ish tajribasiga ega bo'lgan xodimlar bilan boshqacha vaziyat yuzaga keladi. Ular oldingi ish joylarida qo'llab-quvvatlangan ma'lum me'yorlar va qadriyatlarga o'rganib qolgan va mavjud stereotiplarni unutib, moslashishlari qiyinroq. Bunday xodimlar "madaniy ziddiyat" ni boshdan kechirishlari mumkin. Tashkiliy va ma'muriy moslashuv - bu xodimni yetakchilik uslubiga, yangi tashkiliy madaniyatga o'rganish, shuningdek, tashkilotning qadriyatlarini o'zlashtirish va maqsadlarini baham ko'rishni anglatadi. Moslashuvning ushbu turi davomida xodim o'zining umumiy tashkiliy tuzilmadagi roli va o'rnini bilib oladi [4].

Natijalar (Results). Xususi hamda davlat tashkilotlarida ishlovchi ayollarning ijtimoiy moslashuvchanligi qiyosiy tahlil qilinganda adaptatsiya shkalasi bo'yicha xususi sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarda o'rtacha rang 163,30 ni, davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda o'rtacha rang 187,41 ni tashkil etib ahamiyatli farqlar mavjudligi kuzatildi ($U=12796$; $p<0,05$). Bundan ma'lum bo'ladiki davlat xizmatlarida ishlovchi ayollar ish muhitiga tezroq moslashar ekan. Mazkur jihatni ulardagi "och qornim tinch qulog'im" maqoliga monand ravishda davlat tarafidan ishni yo'qotib qo'ymaslik uchun xodimga yaratiladigan sharoit, faoliyat muhitining turg'un saqlanib qolish kafolati mavjudligi bilan ta'kidlash mumkin.

Yolg'on shkalasida xususi sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarda o'rtacha rang 184,73 ni, davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda o'rtacha rang 160,56 ni tashkil etdi ($U=12790,5$; $p<0,05$). Ahamiyatli jihati xususi tashkilotda ishlovchi ayollar oson moslashish, jamoaga tez kirishib ketish uchun ham ba'zida yolg'on ishlatib turishar ekan. Ayollarning yolg'on ishlatishlari ko'pincha mulozamat, hamkasbining "ko'ngliga tegmaslik" shaklida yuzaga chiqishi bilan xarakterlidir. Aldash jihatidan ham natijalar solishtirilganda xususi sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarda o'rtacha rang 185,18 ni, davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda o'rtacha rang 159,99 ni ($U=12703,5$; $p<0,05$) oldi. Bu jihatdan ham ustunlik xususi sektor vakillarida kuzatilib, ularda belgilangan ish vazifasini ba'zida bajarishdan bosh tortish, yuklatilgan topshiriqlarni kechishtirish paytida "bahonalar" izlash orqali vaziyatdan "ustamonlik" bilan chiqib ketish qobiliyati davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarga qaraganda yaxshiroq shakllangan bo'ladi, mazmunidagi izohlarga olib keladi. O'z-o'zini qabul qilish ayollarda "men"likni tan olgan holda ish yuritish, imkoniyatlari hamda qobiliyatlarini tan olish, boricha ish tutishni ifoda etib shkalasida xususi sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarda o'rtacha rang 146,19 ni, davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda o'rtacha rang 208,85 ni tashkil etdi ($U=9494$; $p<0,01$).

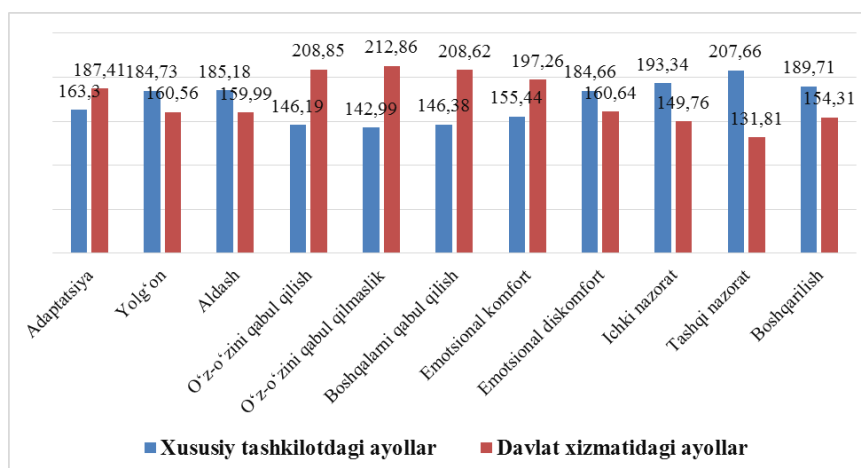
Davlat xizmatida ishlovchi ayollarda o'ziga bo'lgan baho hamda potentsiallarini realizatsiya qilish jihatidan anglangan karyera motivining shakllanishi ko'proq qo'rqmasdan o'zlarini yuqori tashkilotlarda sinab ko'rishga

undashi bilan ahamiyatni tortadi. Ushbu ko'rsatkichga qarama-qarshi qutb sifatida ta'riflanadigan o'z-o'zini qabul qilmaslik borasida xususiy sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarda o'rtacha rang 142,99 ni, davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda o'rtacha rang 212,86 ni ifodaladi ($U=8876,5$; $p<0,01$). Davlat tashkilotlarida ishlovchi ayollarda o'ziga bo'lgan talabning yuqori bo'lishi ba'zida o'zidan qoniqmaslik, ko'proq narsalarga qodirlikni "ich-ichidan" his qilishga undab, har bir bajarayotgan harakatidan nolishni faoliyat jarayonlarida shakllanib qolishiga yo'l ochadi. Ushbu jihatdan kollegial hamkorlikda nizolarni yoki manipulyatsion harakatlar sodir bo'lish xavfining ortishiga imkon beradi.

Boshqalarni qabul qilish o'zida shaxsning qirralarini, individualligini tan olish, u bilan munosabatlarga kirishganda xato va kamchiliklariga ko'z yumishni ham ifoda etadi. Mazkur jihatda xususiy sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarda o'rtacha rang 146,38 ni, davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda o'rtacha rang 208,62 ni ifodaladi ($U=9530$; $p<0,01$). Davlat xizmatlarida ishlovchi ayollar o'zlaridan qaysidir jihatdan ustun bo'lganlarni qabul qiladi, tan oladi, muhitni, ish sharoitini boricha qabul qilishga intiladi. Munosabatlar dinamikasida doim o'zgaruvchan ko'rsatkichlar tomon intilib ish tutadi. Boshqalarni qabul qilmaslik yuqorida keltirilgan ta'rifga qarama-qarshi shaklni ifodalab, xato va kamchiliklar, qobiliyatlar hamda o'zgalarning qadriyatlariga nisbatan "ayovsiz" munosabatni yuzaga keltiradi.

Emotsional komfort shkalasida ham ahamiyatli farqlar aniqlangan bo'lib ($U=11279$, $p<0,01$), davlat xizmatidagi ayollarda ko'proq ishidan qoniqish hosil qilish, erkinlik jihatdan ustunliklar bo'lishi ulardagi ish jarayoniga tez moslashish, yaxshi, keng ko'lamlil munosabatlar o'rnatish motivlarining "kurtak" yoyishiga xizmat qilishi mumkinligi bilan ham e'tiborni tortadi. Emotsional discomfort ko'rsatichida esa ustunlik xususiy sektorda ishlovchi ayollarda kuzatildi ($U=12803,5$, $p<0,05$). Mazkur farqlarni ko'pincha xususiy sektordagi ayollarda moddiy motiv baland bo'lishiga qaramasdan ularda ichki xotirjamlik, hissiy qulaylikning yetarli darajada namoyon bo'lmasligi kabi sabablar bilan bog'lashimiz mumkin.

Ichki nazorat ko'rsatkichida xususiy sektor vakillarida ham ustunliklar mavjud bo'lib, o'zini ichki boshqarish, faoliyat samaradorligiga erishishga harakat qilishda qat'iyatlilikni namoyon qilish biroz regulyativ-kompensatorlik ko'rinishida bo'lishi aniqlandi ($U=11127,5$, $p<0,01$). Davlat xizmatlarida faoliyat yuritishni boshlagan ayollarda esa holat aksincha bo'lib, ichki nazorat ularda muvaffaqiyatli karyera qilishda to'siqlarga duchor bo'lishga undashi mumkinligi bilan e'tiborni tortadi. Ya'ni o'z qobig'iga o'zi o'ralib olishlik, haddan tashqari ichki resurslarni sarflamasdan rigid tipda turishlik ularda muvaffaqiyatsizlikdan qochish motivatsiyasining kuchayib siklik ko'rinishida aks etishiga ko'maklashar ekan.



1-rasm. Moslashish ko'rsatkichining namoyon bo'lishidagi farqlar

Tashqi nazorat ko'rsatkichi jihatidan ham ustunliklar xususiy sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarning moslashish komponentlarida yaqqol namoyon bo'ldi ($U=8364,5$, $p<0,01$). Ushbu farqlarni biz ko'pincha "yemoqning qusmog'i bor" maqoliga monand ravishda xususiy faoliyatda ishlovchi shaxslarda har bir ish xatti-harakatining tubdan nazorat qilishini, ish samaradorligi doim tashqi ta'sirlar hamohangligida birga kechishi bilan izohlashimiz mumkin. Shuningdek, davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda moslashish komponenti sifatida tashqi nazoratning faoliyatda ustuvorlik kasb etmasligi ko'pincha, bir maromda ishlash orqali yuksalish effektini inqirozlargisiz boshdan kechirish kafolati sifatida qarashlar stigmatik tarzda rivojlanayotganligi bilan tushuntirishimiz mumkin.

Muhokama (Discussion). Boshqarish ko'rsatkichida ikkila guruh vakillarida ham sezilarni tafovutlar kuzatilmadi ($U=13842,5$, $p>0,05$). Ma'lum bo'ladiki, tashkilot boshqaruvining shaklidan qat'iy nazar ayollarda moslashish darajasiga ularni boshqarish bir xil ritmda ta'sir ko'rsatar ekan. Boshqarishni biz ko'pincha shaxsning o'z his-tuyg'ularini, xohish hamda ehtiyojlarini ongli ravishda regulyatsiya qilishini tushunamiz. Bunda ayollarda ish jarayonida yuzaga keluvchi o'nqir-cho'nqir vaziyatlarga bir xil rekasiya bildirib, o'zini nizoli vaziyatlardan "tiyib" turish mexanizmi deyarli bir xil shaklda ishlaydi. Boshqarilish ko'rsatkichida esa ustunlik xususiy sektor vakillarida qayd etildi ($U=11828,5$, $p<0,01$). Moslashish jarayonida ularga yo'l-yo'riqning ko'rsatilishi, yangi sharoitlar bilan tanishtirish kabi holatlar ayollarda ish faoliyatini to'g'ri tashkil etish, jamoa bilan til topishib ketish uchun muhimlik darajasi yuqori bo'lganligi sababidan ham ko'rsatmaviy xarakter stimulyativ regulyatsiya shaklida yuzaga chiqishi ma'lum bo'ladi.

Eskapizmni muammo yoki shaxsning o'zi uchun ko'ngilsiz holatdan qochishi sifatida baholar ekanmiz, mazkur ko'rsatkichda ishonchli farqlar aniqlanmaganini guvohi bo'lishimiz mumkin ($U=13667$, $p>0,05$). Bu jihat esa bizda ayollarning ish faoliyatida tashkilotning turidan qat'iy nazar ko'ngilsiz vaziyatlarga tushib qolmaslik, o'zini avaylagan holda ehtiyotkorlik bilan muammolarga munosabat bildirish, ekstremal vaziyatlardan ogoh bo'lib turish kabi holatlar deyarli bir xil ko'rinishda reaksiya bildiradi, degan xulosalar chiqarishga imkon beradi.

Xulosa (Conclusion). Moslashuv natijalari bo'yicha xulosa moslashuv tadbirlari tugagandan so'ng bevosita rahbar tomonidan tayyorlanadi va xodimlarni boshqarish xizmatiga taqdim etiladi. Xulosa baholash shaklida qayd etilgan xodimning moslashuvining aniqlangan darajasini ko'rsatadi, shuningdek moslashuvni boshqarish bo'yicha ishlarni davom ettirish/tugatish bo'yicha tavsiyalar beradi. Belgilangan ma'lumotlarga asoslanib, xodim bilan keyingi ishlash to'g'risida qaror qabul qilinadi, bu albatta uning e'tiboriga yetkaziladi [6]. Moslashuv ishlarini uzaytirish to'g'risida qaror qabul qilingan taqdirda, bevosita rahbar kadrlar bo'limi menejeri bilan birgalikda rejalashtirilgan tadbirlarni ko'rsatgan holda uning muddatlarini belgilaydi. Qo'shimcha tadbirlar xodimning moslashish darajasini umuman yaxshilash maqsadida amalga oshiriladi va baholash jarayonida moslashish darajasi yetarli emasligi aniqlangan moslashuv jarayonining elementlarida xodimga yordam berishga qaratilgan [5].

Shuni ta'kidlash kerakki, xotin-qizlarning davlat xizmatlariga ijtimoiy moslashuvi uchun kadrlar bo'limi menejerlari moslashish uchun zarur hujjatlarni ishlab chiqishdan tortib, ko'rilgan choralar samaradorligini baholashgacha bo'lgan barcha to'rt bosqichni izchil va to'liq bajarishlari kerak. Faqat bu holatda moslashish jarayoni nafaqat rasmiy xarakterga ega bo'ladi, balki moslashish maqsadlariga erishishda maksimal samara beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati (References):

Шарабурак К.В. Организация трудовой адаптации персонала в организации: Выпускная квалификационная работа (бакалавриат РЭУ им. Г.В. Плеханова по направлению «Управление персоналом»). – Москва, 2015. – 83 с.

Aksenovskaja Ludmila N., Bazarov Takhir U. Managing the organizational culture: a technological issue // Psychology in Russia: State of the art. – 2011. Vol. 4. – №1. – P. 361-370

Bauer T. N., Bodner T., Erdogan B., Truxillo D.M., Tucker J.S. Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods // Journal of Applied Psychology. – 2007. – № 92(3). – P. 707-721

Cameron K.S. Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework / K.S. Cameron, R.E. Quinn. – San Francisco: Jossey-Bass, 2006. – 256 p.

DeShon R.P., Gillespie, J.Z. A motivated action theory account of goal orientation // Journal of Applied Psychology. – 2005. – № 90(6). – P. 1096-1127

Gajda J. Social and Professional Adaptation of Employees as a Main Factor in Shaping Working Conditions // Journal of US-China Public Administration. – October 2015. – Vol. 12. – №10, P. 789-795.