

## AYOLLARNING DAVLAT XIZMATLARIGA IJTIMOY MOSLASHUVINING PSIXOLOGIK JIHATLARI

**Makhkamova Dilfuza Bakhtiyarovna**

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

**Annotatsiya:** *Turli sohalardagi mutaxassislarining e'tiborini faoliyat, muloqot va bilish subyektini sifatida shaxsning moslashuv resurslari bilan bog'liq muammolar tobora ko'proq jalb qilmoqda. Tabiiy fanlar - biologiya bag'rida paydo bo'lib, uning doirasida uzoq vaqt davomida organizm va atrof-muhit o'rtasidagi o'zaro ta'sir jarayonlarini o'rganishga urinishlar qilingan, moslashish muammosi gumanitar va ijtimoiy fanlar sohasiga kengaygan g'oyalari bilan boyib, yangi mazmun va mazmun kasb etdi.*

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

Moslashuv muammolariga qiziqish har doim texnologik, ijtimoiy va iqtisodiy o'zgarishlar davrida yangilanadi, bu mehnat subyektini va uning kasbiy faoliyati uchun muhim oqibatlariga olib keladi. Hozirgi vaqtda muammolar bo'yicha psixologik tadqiqotlar olib borilmoqda. Bu esa, albatta, amaliy jihatdan tegishli toifalarda moslashuvlar/dezadaptatsiyalar muammosining empirik tadqiqini jamiyat tomonidan juda talab qilinishi tufaylidir. Bu savol zamonaviy dunyo, ayniqsa jamiyat boshdan kechirayotgan shiddatli o'zgarishlar kontekstida juda dolzarbdir. Ijtimoiy jarayonlarning beqarorligi (ba'zan hatto oldindan aytib bo'lmaydiganligi) shaxsga tashqi tomondan belgilangan ijtimoiy talablarni, ya'ni o'zgarishini hisobga olishi va shu bilan birga o'zining asosiy ichki munosabatlari nisbatan barqaror muvozanatda qoladi va e'tiqodlarini saqlab qolishi kerak bo'lgan talablarni oshiradi. Shu munosabat bilan, shaxsni moslashtirish muammosini rivojlantirish psixologiya fanining dolzarb va asosiy vazifalaridan biriga aylanib borayotganini juda asosli ta'kidlash mumkin [1].

Moslashuv masalalari umumiy psixologiya va shaxs psixologiyasi, ijtimoiy psixologiya va rivojlanish psixologiyasi, shuningdek, individual farqlar psixologiyasi (differensial psixologiya) kabi fundamental fan sohalarida markaziy o'rinni egallaydi. U tibbiy, yuridik, sport, pedagogik, muhandislik psixologiyasi va psixologik bilimlarning boshqa amaliy sohalari kontekstida o'ziga xos tarzda hal qilinadi. Zamonaviy psixologiyaning deyarli barcha asosiy yo'nalishlarida - tabiiyki, u yoki bu yondashuvga xos bo'lgan o'ziga xos urg'u bilan tadqiqot markazida juda katta o'rin berilgan. Moslashuv muammosi psixoanalitik amaliyotda va Geshtalt terapiyasida taqdim etilgan, u o'z qo'llanilishini bixeviorizm va kognitiv psixologiyaning nazariy konstruktsiyalari va empirik ishlanmalarida topadi va gumanistik paradigmaning (shaxsga yo'naltirilgan psixoterapiya va psixologiya) konseptual postulatlarida o'z aksini topadi [2].

So'nggi paytlarda psixologik moslashuv hodisasini tushunishda sezilarli evolyutsiya ro'y berdi, bu quyidagi tendentsiyalar bilan ajralib turadi: moslashish va adaptatsiyaning o'zi tushunchalarining ajralishi kuchaymoqda; passiv moslashishdan shaxs va atrof-muhit o'rtasidagi samarali o'zaro ta'sir tizimini yaratishga, yakuniy maqsaddan - gomeostatik muvozanat, nizolarning yo'qligi - real ijtimoiy muhitda shaxsning o'zini o'zi anglashi va o'zini o'zi anglashigacha bo'lgan harakat [3].

Xodimlarni boshqarishda ustuvor yo'nalishlardan biri bu xodimlarni moslashtirishdir. To'g'ri tashkil etilgan moslashish va xodimlarni jalb qilishning ahamiyatini ortiqcha baholab bo'lmaydi. Rivojlanish jarayonida tashkilot doimiy ravishda yangi kadrlarga muhtoj: tashkilotning kelajagi bu odamlarning qanchalik professional, malakali va faol ekanligiga bog'liq, chunki inson kapitali uning asosiy qadriyatidir. Xodimlar imkon qadar tezroq samarali ishlashni boshlashlari uchun moslashish choralarini ko'rish kerak.

A.V.Siyomichev moslashishni "o'zgargan mavjudlik sharoitida individual va shaxsiy fazilatlarni inson hayoti va faoliyatiga moslashtirish jarayoni" deb ta'riflaydi [4]. Bundan tashqari, u moslashish - bu "yangi ijtimoiy muhitga kirish, guruh ichidagi munosabatlarni o'rnatish, ta'limning yangi shakllariga moslashishdagi qiyinchiliklarni engish" deb aytadi [4].

A.L.Matskevichning fikriga ko'ra, moslashish - bu "shaxsning atrof-muhit bilan o'zaro ta'siri, shaxsning faollik darajasiga qarab, atrof-muhitni inson ehtiyojlari, qadriyatlari va ideallariga muvofiq ravishda individual yoki shaxsning atrof-muhitga qaramligining ustunligi o'zgartirishga olib keladigan jarayon [5].

Xususiy hamda davlat tashkilotlarida ishlovchi ayollarning ijtimoiy moslashuvchanligi qiyosiy tahlil qilinganda adaptatsiya shkalasi bo'yicha xususiy 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.

Dezadaptatsiya, ya'ni ijtimoiy muhit sharoitlariga moslashmaslik, ko'nikish mobaynida ma'lum qiyinchiliklarni boshdan kechirish jihatidan ham farqli natijalar qayd etilib, xususiy sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarda o'rtacha rang 182,53 ni, davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda o'rtacha rang 163,31 ni tashkil etdi ( $U=13214,5$ ;  $p<0,076$ ). Ko'rinadiki, xususiy tashkilot tarafidan yaratilgan sharoit, ish muhiti doim ham ayollarda moslashishga yordam bermasligi mumkin. Ba'zida ish jamoasining ta'sirida ham xususiy sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarda moslashish og'irlashib, qiyin kechishi oydinlashadi. Xususiy tashkilotda ishlovchi ayollar moslashmaslikka moyil bo'ladi, degan fikrlar paydo bo'ladi.

Yolg'on shkalasida xususiy 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 jihatida xususiy 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 xususiy 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 jihatda ham ustunlik xususiy 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 xususiy 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 dinamik 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. Mazkur shkalada xususiy sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarda o'rtacha rang 177,63 ni, davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda o'rtacha rang 169,45 ni tashkil qildi ( $U=14161$ ;  $p<0,449$ ). Metodika natijalariga ko'ra ham xususiy tashkilotlarda ishlovchi ayollarda boshqalarni qabul qilmaslikka intilish, o'z vazifasidan tashqari majburiyatlarni bajarmaslikka urinish ulardagi jamoaga moslashib ketish indeksining pasayishiga yo'l ochishi mumkin ekan.

Zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy sharoitda inson hayoti keng ko'lamli ijtimoiy-iqtisodiy va texnologik o'zgarishlarga duchor bo'ladi, ular quyidagilarni o'z ichiga oladi: potensial xavfli texnologiyalarning bir vaqtning o'zida o'sishi bilan birga yirik inson-mashina komplekslarini

boshqarishda inson faoliyatining murakkablashishi; ijtimoiy sohadagi sezilarli o'zgarishlar, professionalning funksiyalari va uning qiymat yo'nalishlarining inversiyasi; kasbiy stress va boshqa o'zgarishlarning yangi psixologik va ijtimoiy-psixologik omillarining paydo bo'lishi [6].

So'nggi yillarda kasbiy faoliyat sohasidagi tadqiqotlarning o'sishiga xizmat ko'rsatish sohasida band bo'lgan aholi ulushining ortishi, individual tartibga solinadigan mehnat va jamoalarda ishlash, "eski xodimlar" sonining ko'payishi, ishning yangi uslublari va qoidalarining paydo bo'lishi, ishchilarning moslashuvchanligiga yangi talablar, shu bilan birga ular bajaradigan vazifalar sonini ko'paytirish, funktsiyalarni kengaytirish, ko'nikmalar, ishning mobilligi va ish joyida axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan keng miqyosda foydalanish va zarur bo'lgan talablar ham yordam berdi [7].

Ta'riflarning batafsil tahlili, jumladan, 46 ta ta'rif T.V.Seredaning tadqiqotida berilgan. Ta'kidlanishicha, moslashish ta'riflari juda xilma-xil va qarama-qarshidir, turli xil ta'riflar o'rganilayotgan hodisaning turli tomonlariga qaratilgan. Tahlil natijasida ta'riflar o'zaro ta'sir qiluvchi ikkita tizimning xususiyatlarini tavsiflashdagi farqlarga, shaxs va atrof-muhit o'rtasidagi bog'liqlik xarakteriga, moslashish jarayonining mazmuni va xarakteriga, asosiy maqsad va natijaga qarab tasniflanadi. moslashish. Ushbu ta'riflar sinflari kesishadi va har birida tavsiflangan parametrlarda etarli darajada o'zgaruvchanlik mavjud. Ko'rinib turibdiki, bunday xilma-xil tushunchalar ularning tadqiqotning turli sohalarida (ijtimoiy, biologik, psixofiziologik moslashuv) qo'llanilishi, tadqiqot vazifalarining o'ziga xosligi bilan, shuningdek, alohida ilmiy maktablarda qabul qilingan yondashuvlarning farqi bilan bog'liq. Moslashuv tushunchasi vaqt o'tishi bilan o'zgarib, fanning rivojlanish tendentsiyalarini kuzatib bordi va turli tarixiy davrlarda insoniyatni tashvishga soladigan dolzarb muammolarni aks ettirdi [12].

Katta xilma-xillikka qaramay, N.N.Melnikovaning fikriga ko'ra, moslashuvning barcha ta'riflarida quyidagi fikrlar umumiy bo'lishi mumkin:

- 1) moslashish jarayoni doimo ikkita obyektning o'zaro ta'sirini o'z ichiga oladi;
- 2) bu o'zaro ta'sir maxsus sharoitlarda - tizimlar o'rtasidagi muvozanat, nomuvofiqlik sharoitida yuzaga keladi;
- 3) bunday o'zaro ta'sirning asosiy maqsadi - darajasi va tabiati juda keng chegaralarda o'zgarishi mumkin bo'lgan tizimlar o'rtasidagi qandaydir muvofiqlashtirish;
- 4) maqsadga erishish o'zaro ta'sir qiluvchi tizimlarda muayyan o'zgarishlarni o'z ichiga oladi [11].

Konsepsiyaning rivojlanish dinamikasini aniqlangan barqaror elementlarni aniqlaydigan va aniqlaydigan o'zgaruvchan komponentlardagi o'zgarishlarni tahlil qilish orqali kuzatish mumkin. Bunday o'zgaruvchan elementlar, masalan, o'zaro ta'sir qiluvchi obyektlarning o'ziga xos xususiyatlari. Shaxs o'zaro ta'sir qiladigan muhit turlari ayniqsa xilma-xildir: o'zaro ta'sirlarning ushbu o'ziga xos turlariga urg'u asosan moslashish ta'riflaridagi farqlarni tushuntiradi. Moslashuv jarayoni turlicha davom etadi va shaxs va atrof-muhit o'rtasidagi nomuvofiqlik darajasiga bog'liq bo'lib, bu aniq ta'riflarda ham aks

etadi. Moslashuv muammosini o'rganish tarixi davomida sezilarli o'zgarishlar moslashish jarayonining maqsadlarini tushunishga ta'sir qildi. Moslashish jarayonida o'zaro ta'sir qiluvchi obyektlarda qanday o'zgarishlar bo'lishi kerakligi haqida ko'plab va hatto to'g'ridan-to'g'ri qarama-qarshi fikrlar mavjud [10].

Tashkilotda xodimlarni moslashtirish inson resurslarini boshqarish tizimining muhim qismidir. Mehnat hayotining boshida xodim muqarrar ravishda ko'plab qiyinchiliklarga duch keladi, ularning asosiy qismi ish tartibi, ishni baholash mezonlari, hamkasblar o'rtasidagi munosabatlarning o'ziga xos xususiyatlari va boshqalar to'g'risida ma'lumot yo'qligi tufayli yuzaga keladi. Bundan tashqari, ishga kirishda xodim tashkilot tomonidan qo'yilgan tashkiliy talablarni qabul qilish, o'z qarashlari va odatlarini qayta ko'rib chiqish, ularni tashkilotda qabul qilingan xatti-harakatlar normalari va qoidalari, an'analar va qadriyatlar bilan bog'lash zarurligiga duch keladi. Shuning uchun xodim o'zining tashkiliy tuzilmadagi roli va o'rnini tushunish, korporativ ruh bilan singdirish va stressdan qochish, qisqa vaqt ichida imkon qadar samarali ishlashni boshlash uchun ishlab chiqilgan moslashuv dasturi shaklida rahbariyat tomonidan yordamga muhtoj [9].

A.Ya.Kibanov biz asos qilib oladigan quyidagi ta'rifni beradi: "Kadrlarning mehnatga moslashuvi - bu xodimni ishlab chiqarish jarayoniga yangi kasbiy, yangi mutaxassisni bosqichma-bosqich kiritish asosida xodim va tashkilotning o'zaro moslashuvi; mehnat va dam olishning psixofiziologik, ijtimoiy-psixologik, tashkiliy, ma'muriy, iqtisodiy, sanitariya-gigiyena va turmush sharoitlarini qamrab oladi" [8].

Yuqoridagilarni umumlashtirib, biz shunday xulosaga kelishimiz mumkin: moslashish - bu xodimning tashkilot va uning yangi mehnat majburiyatlari bilan tanishish jarayoni, shuningdek, insonning ish joyiga va jamoaga faol moslashish jarayoni.

Moslashuv va moslashish tushunchasini ajratib ko'rsatish kerak. Moslashuvchanlik deganda biz shaxsning umuman moslashish qobiliyati, ma'lum bir jamiyatning me'yorlari va qadriyatlarini o'zlashtirish orqali jamiyatdagi mavjud talablar va baholash mezonlariga moslashish qobiliyatini tushunamiz.

Ishga kirishda xodim ma'lum bir tashkilotning ijtimoiy-psixologik va kasbiy munosabatlari tizimida faol ishtirok etadi, u uchun yangi ijtimoiy rollar, me'yorlar va qadriyatlarni o'zlashtiradi, shaxsiy maqsadlarini tashkilotning maqsad va vazifalari bilan muvofiqlashtiradi. mehnat jamoasi, shu bilan o'z xatti-harakatlarini ushbu tashkilotlarning xizmat ko'rsatish qoidalariga bo'ysundiradi.

#### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:**

1. Авдеенко М.А., Слепцова Е.В. Анализ факторов, влияющих на адаптацию персонала // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2015. – № 46. – С. 62-22

2. Багирян Ю.Э. Профессионально-трудовая адаптация в процессе профессиональной социализации (на примере ОАО «Аэропорт «Пулково»») //

Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. – СПб., 2010. – №123. – С. 174-177

3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Управление персоналом», «Менеджмент организации» / Т.Ю. Базаров. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 239 с.

4. Балашов А.П. Организационная культура: учеб. пособие. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2016. – 278 с.

5. Грачёва Д. Г. Корпоративная культура как средство адаптации сотрудников и основа психологической безопасности личности в организации // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2012. – № 7. – С. 204-207

6. Грошев И.В. Организационная культура: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации» / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 288 с.

7. Долженкова Ю.В. Рекрутмент и адаптация персонала: современные кадровые технологии: монография / Ю.В. Долженкова, Г.Г Руденко, Акад. труда и соц. отношений. М.: АТиСО, 2014. – 183 с.

8. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 378 с.

9. Замедлина Е.А. Организационная культура: Учеб. пособие. – М.: РИОР, 2009. – 126 с.

10. Зеленов А.Д. Мотивация трудовой деятельности на малом инновационном предприятии [Электронный ресурс]: Монография / А.Д. Зеленов. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2014. – 104 с. URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=514574> (дата доступа: 13.11.2016)

11. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2011. – 512 с.

12. Камерон К., Р. Куинн Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. Под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.