

**«ЎЗ-ЎЗИНИ АНГЛАШНИНГ ИЖТИМОЙ УСТАНОВКАЛАРИГА БОҒЛИҚЛИГИ»**

Н.А.Акбарова,

Фарғона шаҳар имконияти чекланган шахслар учун ихтисослаштирилган  
касб хунар мактаби ижтимоий фанлар ўқитувчиси**Аннотация**

Мақолада ишчи-ходимларнинг ўз-ўзини баҳолаш орқали уларнинг жамиятдаги ўрнини аниқлашга оид маълумотлар берилган. Ходимларнинг йўналганлигидаги жинсий тавовутлар ва уларнинг уйғунлашган ва уйғунлашмаган мотивацияларининг намоён бўлиши таҳлил этилган.

**Калит сўзлар.** Ижтимоий установка, йўналганлик, мотивация, жинсий фарқлар, маскулинлик.

Ишчи-ходимларнинг жамиятдаги ўрнини аниқлаш, уларнинг ўз-ўзларини англашини ўрганиш бугунги куннинг энг долзарб муаммоларидан бири ҳисобланади. Ишчи-ходимларни танлаб олиш бошқарувнинг муҳим функцияларидан биридир, чунки фақат инсонларгина ҳар қандай ресурслардан оқилона ва самарали фойдаланиш усулларини таъминлай олади, бундан ташқари ташкилотнинг иқтисодий кўрсаткичлари ва рақобатдошлиги танланган ишчи-ходимларга боғлиқ бўлади.

Кўп ҳолларда раҳбарлар асосий диққат-эътиборни ишлаб чиқариш масалаларига, техник таъминланганлик муаммоларига ёки тайёр маҳсулотни рақобат бардошлигига қаратадилар, бироқ ушбу йўналишларда хизмат қилаётган ходимларга кам эътибор берадилар.

Бугунги кунда мутахассисларни танлаш долзарб муаммо бўлиб келмоқда. Мутахассисларни ўрганишда одатда унинг ишдаги натижалари (эришган ютуқлари), қобилияти, ишчи-ходим характери, берилган лавозимга мослашиши (адаптация) баҳоланди. Танловлар шуниси билан характерлики, ишчи-ходимларни иқтисодий муаммоларини ҳал этишда (маош тайинлаш, мукофот ва ҳоказо) унинг иш натижаларига кўпроқ аҳамият берилади, хизматда кўтарилишида, ходимларни жойлаштириш, квалификациясини оширишда унинг қобилият ва характерига аҳамият берилади.

Тадқиқотимиз ишчи-ходимларни жамиятдаги ўрнини аниқлаш ва ўзларини психологик баҳолаш муаммосини ўрганишга қаратилганлиги сабаб, О.Ф.Потёмкина ва Е.В. Потёмкина томонидан ишлаб чиқилган «Озодлик-ҳукумат», «Меҳнат-пул»га йўналтирилган ижтимоий-психологик установкаларни аниқлаш методини ўтказдик.

Ушбу методика ижтимоий-психологик установкаларни намоён бўлиш даражасини аниқлаш имконини беради. Биз тадқиқотимизда жорий этган метод нафақат синалувчининг йўналганлигини, балки унинг мотивациясини уйғунлашган ёки уйғунлашмаганлигини, кучли ёки кучсиз намоён бўлишини, шунингдек, қўшимча равишда муаммоли никоҳни ҳам аниқлаш имконини беради.

Олинган тадқиқот натижаларига кўра, ишчи-ходимларнинг жинсий хусусиятларига мувофиқ тафовутлар ва ўхшашликлар аниқланди, яъни уларда мавжуд ижтимоий-психологик установкалар турлича йўналганлиги тадқиқ қилинди. Бундай тафовут ва ўхшашликлар 1-жадвал орқали берилди.

## 1-жадвал.

1-жадвал. Ишчи-ходимларнинг ижтимоий психологик установакаларини йўналганлиги натижалари.

Тадқиқотда қатнашган респондентлар	Ижтимоий психологик установакаларининг йўналганлиги			
	Меҳнат	Эркинлик	Хокимият	Пул
Аёл ишчи ходимларда намоён бўлган установакалар	82,9% (34 та)	82,9% (34 та)	34,1 % (14 та)	65,8 % (27 та)
Эркак ишчи ходимларда намоён бўлган установакалар	86,6% (39 та)	88,9 % (40 та)	71,1 % (32 та)	44,4 % (20 та)

Жадвалда берилган фоизларга кўра, «Меҳнатга», «эркинликка» йўналиши ҳар иккала жинс вакилларида юқори кўрсаткичга эга. Одатда меҳнатга мойил инсонлар ўз хордиқ ва дам олиш кунларида аямай бирор иш билан машғул бўладилар, бу эса уларни жамиятда ўз ўрнини топиши учун имкон беради. «Эркинликка» йўналган инсонлар учун энг олий қадрият эркинлик ҳисобланади. Кўпинча эркинликка мойил кишиларда эркинлик меҳнатга мойиллик билан чамбарчас боғланади. Кам холларда пулга йўналган бўлади. Бизнинг тадқиқотимизда аёл ишчи-ходимлар эркинликни пулга йўналганлик билан боғладилар. Аёлларнинг аксарияти, яъни 65,8 фоизи пул муаммосини хал этишга уринишларини қайд этдилар.

Эркак респондентларнинг «Меҳнат» ва «Эркинликка» йўналганликдан сўнг, иккинчи ўринда «Хокимиятга» йўналганлиги маълум бўлди, чунки бу мойиллик кўп холларда кучли жинс вакилларида хос хусусият ҳисобланди. Анаъанавий маскулин сифатлар қаторида лидерликка интилиш 1-ўринни эгаллаб келган. Шунинг учун ҳам, эркакларнинг хокимиятга йўналганлигини жинсий сифатлар билан изоҳлаш мумкин.

Олинган натижалар асосида ҳар иккала жинс вакиллари кучли намоён бўладиган уйғунлашган мотивацияга эга эканлигини кўришимиз мумкин.

Юқорида келтирилган натижаларга асосланиб, қуйидаги хулосаларни чиқариш мумкин:

- Ишчи ходимларнинг жамиятдаги ўрни, уларнинг ижтимоий психологик установакаларига боғлиқ бўлади;
- «Меҳнат» ва «Эркинликка» йўналганлик кўрсаткичи юқори бўлган, уйғунлашган мотивацияларни намоён эта оладиган шахс жамиятда ўз ўрнини топа олади, хурматга эга бўла олади;
- кучли намоён бўладиган, лекин уйғунлашмаган мотивацияга эга шахслар, меҳнат фаолиятида жинсий ва руҳий тўсиқларни енгиб ўта олмайдилар.

Бугунги кунда ишчи ходимларнинг аксарияти «Меҳнатга» 84,6%, «Эркинликка» 86,0% йўналган мотивацияга эга эканликлари олинган жавобларда намоён бўлди. «Хокимият» ва «Пул»га йўналганлик бўйича жинсий фарқлар аниқланди. Унга кўра «Хокимият»га аёл респондентларнинг 34,1%, эркак респондентларнинг 71,1% йўналган бўлиб чиқди. «Пул»га эса аёллар эркакларга қараганда кўпроқ йўналган бўлиб чиқди. Улар ўртасидаги фарқ 21,4 % ташкил этди.

Ишчи-ходимларнинг жамиятдаги ўрни, уларнинг ўзларига берган баҳолари, ижтимоий-психологик установакаларнинг намоён бўлиши даражасига боғлиқ бўлиб, меҳнат билан эркинликка ёки хокимият билан пулга йўналган бўлади деган фикр ўринлидир.