

16-Mavzu: Shaxs faoliyatidagi ehtiyojlar, motivlar va qiziqishlar

Reja:

1. Mehnat turlariga psixologik tayyorlik.
2. Mehnat faoliyatda malaka va ko'nikmalar shakllanishning muhim shartlari.
3. Mehnatga ijobiy munosabat shakllantirish.
4. Mehnatdan qanoatlanganlik mezonlari.

Mehnat turlariga psixologik tayyorlik Milliy istiqlol mafkurasini yoshlar ongiga singdirish ta'lim-tarbiyaning turli shakllari orqali amalga oshiriladi. Buning uchun ta'lim muassasalarida bolalar va talabalarning yoshiga mos ravishda, milliy istiqlol mafkurasini singdirishning differensial pedagogik-psixologik dasturini yaratish lozim. Milliy istiqlol mafkurasining asosiy g'oyalari xalqimizning mustaqil taraqqiyot yo'lidagi bosh g'oyasidan kelib chiqadi va o'zining mazmun-mohiyati, falsafasi, jozibasi bilan uni xalqimiz ongiga yanada chuqurroq singdirishga xizmat qiladi.

Mehnat jamoalari inson umrining asosiy qismi o'tadigan, uning tafakkuri, hayotga munosabati shakllanadigan ijtimoiy-ma'naviy muhitdir. Ular kishida jamoa ruhi, mehnatsevarlik, omilkorlik, adolat tushunchasi, mehr-oqibat tuyg'ularini tarbiyalaydigan o'ziga xos maskan hisoblanadi. Mehnat jamoalari turli millat va dinga mansub odamlarni do'stlik va hamjihatlik, o'zaro manfaatdorlik asosida hamkorlik qilish, milliy va umuminsoniy qadriyatlarni uyg'unlashtirishga o'rgatadi. Bu esa, o'z navbatida, sog'lom ma'naviy muhitni vujudga keltirishda muhim omil vazifasini bajaradi.

Har bir shaxs hayoti davomida biror bir kasbni egallaydi va u bilan shug'ullanadi. Uning bu kasbi shaxsning nafaqat iqtisodiy hayot mazmuni, balki ma'naviy dunyoqarashi, ongi axloqi fikrlash doirasini belgilaydi. Ijtimoiy hayotda boshqalar bilan o'zaro munosabatlarda shaxsning xushmuomalaligi sermulozamatiligi tom ma'noda uning egallagan kasbga ham bog'liq. Shaxsning ma'naviy-axloqiy

shakllanishiga atrof muhit, hamkasblarning munosabati o'z ta'sirini ko'rsatadi.

Har doim tinimsiz ishlash, kun tartibidagi rejasiz amalga oshirish shaxsni hayot tarzini ma'lum ma'noda izdan chiqaradi. O'z ish faoliyatida doimo quvnoqlik, o'z ishidan mamnunlik do'stlar oila davrasida bo'lish shaxsni ish faoliyatida va kundalik hayotida samaradorlikka olib keladi. Psixologiya fani uchun eng murakkab muammolar qatoriga uning asosiy kategoriyalari bo'lmish shaxs, motivatsiya, faoliyat, muomala,

ong tavsifi, ularning takomillashuv bosqichlari, xususiyatlari, aks ettirish imkoniyatlari, hukm surish qonuniyatlari va mexanizmlari bo'yicha aniq fikrlarni bildirish masalalari va vazifalari kiradi.

Shu munosabat bilan, umumiy psixologiya faniga kirish vazifasini bajarsa, ikkinchi tomondan, tinglovchilarni, avvalo, shaxs psixologiyasi, uning faoliyati va jamoadagi munosabati haqida, uni tadqiq qilish metodlari to'g'risida, ong va psixika, asosiy psixik jarayonlarning qonuniyatlari haqida tegishli bilimlardan xabardor etgan holda ularni professional ishga nazariy va amaliy jihatdan tayyorlashdan iborat aniq vazifani o'z zimmasiga oladi.

Tirik mavjudotlarning atrofda olam bilan hayotiy ahamiyatga molik bog'lanishlar bo'lishini ta'minlaydigan faoliyati ularga xos yalpi xususiyat hisoblanadi. Faollik tirik mavjudotda «o'z kuchi bilan javob qilish» qobiliyatining borligidir.

Jonli mavjudotni muayyan tarzda va muayyan yo'nalishda harakat qilishga undaydigan ehtiyojlar uning faolligi manbai bo'lib hisoblanadi. Ehtiyoj jonli mavjudotning hayot kechirishidagi aniq shartsharoitlarga uning qaramligini ifoda etuvchi va bu shart-sharoitlarga nisbatan uning faolligini vujudga keltiruvchi holatdir.

Kishining faolligi ehtiyojlarining qondirilishi jarayonida namoyon bo'ladi. Xuddi shu o'rinda odam bilan hayvonning xatti-harakatlari faolligi o'rtasidagi tafovutlar ayon bo'ladi. Hayvon o'z ehtiyojlarining obyektini egallab olish uchun faol intilishga da'vat etishi ehtimoli borligini o'zining tabiiy tuzilishiga ko'ra bamisoli oldindan bilishi tufayli faollik bilan harakat qiladi. Hayvonlar ehtiyojining qondirilish jarayoni ularning muhitga yaxshiroq moslashuvini ta'minlaydi. Odamning faolligi va faollikning manbai bo'lgan insoniy ehtiyojlari tamomila boshqacha manzara kasb etadi. Kishining ehtiyoji uni tarbiyalash, ya'ni kishilik madaniyati olami bilan yaqinlashtirish jarayonida shakllanadi.

Kishining o'z ehtiyojlarini qondirish jarayoni ijtimoiy taraqqiyot bilan belgilanadigan faoliyat shaklini egallashning faol, muayyan maqsadga yo'naltirilgan jarayoni sifatida alohida ajralib turadi. Ehtiyojlar qondirilishi jarayonida rivojlanib va o'zgarib boradi.

Kishining ehtiyojlarini to'liq qondirish uni har tomonlama rivojlantirishning eng muhim shartlaridan biri hisoblanadi. Kishining ehtiyojlari ham ijtimoiy, ham shaxsiy xususiyatga egadir. Bu, birinchidan, hatto shunchaki tor ma'nodagi shaxsiy xususiyatga ega bo'lib tuyuladigan ehtiyojlarni qondirish uchun ham ijtimoiy

mehnat taqsimotining mahsulidan foydalanilishida o'z ifodasini topadi.

Ikkinchidan, kishi o'z ehtiyojlarini qondirish uchun mazkur ijtimoiy muhitda tarixan tarkib topgan vositalar va usullardan foydalanadi hamda muayyan shart-sharoitlarga ehtiyoj sezadi. Nihoyat, uchinchidan, kishining ko'pgina ehtiyojlari uning tor ma'nodagi shaxsiy talab-ehtiyojlaridan ko'ra ko'proq kishi o'zi mansub bo'lgan

va birgalikda mehnat qiladigan jamiyatning, jamoaning, guruhning ehtiyojlarini ifodalaydi – jamoa ehtiyojlari kishining shaxsiy ehtiyojlari tusini oladi. Ehtiyojlar kelib chiqishiga ko'ra tabiiy va madaniy bo'lishi mumkin. Tabiiy ehtiyojlarda kishining faollik kasb etayotgan faoliyati uning hayoti va avlodining hayotini saqlash uchun zarur bo'lgan shartsharoitlarga bo'ysunganlikda ifodalanadi. Barcha odamlarda ovqatlanish, suv ichish, qarama-qarshi jinsning mavjud bo'lishi, uxlash, sovuqdan va haddan ziyod issiqdan saqlanish kabilarga tabiiy ehtiyoj bo'ladi. Agar tabiiy ehtiyojlardan qaysi biri ma'lum darajada uzoq vaqt davomida qondirilmasdan qolsa, odam muqarrar ravishda halok bo'ladi yoki sulolasini davom ettirish imkoniyatidan mahrum bo'ladi. Madaniy ehtiyojlarda odamning aktiv faoliyati insoniyat madaniyatining mahsuliga bog'liq ekanligi ifodalanadi. Uning ildizlari

butunlay kishilik tarixining sarhadlariga borib taqaladi. Turli iqtisodiy va ijtimoiy tuzum sharoitida kishida uning tarbiyasiga va xulq-atvorning keng yoyilgan hamda udum bo'lgan odatlari va shakllarini o'zlashtirishiga bog'liq turli madaniy ehtiyojlar tug'iladi. Agar kishining madaniy ehtiyojlari qondirilmasa, u halok bo'lmaydi, lekin undagi odamiylik sifatlari jiddiy zararlanadi. Ehtiyojlar o'z predmetining xususiyatiga ko'ra moddiy va ma'naviy

bo'lishi mumkin. Moddiy ehtiyojlarda kishining moddiy madaniyat predmetlariga qaramligi (ovqatlanishga, kiyinishga, uy-joyga, maishiy turmush ashyolariga va boshqa narsalarga ehtiyoj sezishi), ma'naviy ehtiyojlarda esa ijtimoiy ong mahsuliga tobeligi ifodalanadi.

Ma'naviy ehtiyojlar ma'naviy madaniyatni yaratish va o'zlashtirishda o'z aksini topadi. Ma'naviy ehtiyojlar moddiy ehtiyojlar bilan uzviy bog'liqdir. Ma'naviy ehtiyojlarni qondirish uchun moddiy ehtiyojlar predmeti hisoblanmish moddiy narsalar (kitoblar, gazetalar, yozuv va nota qog'ozlari va shu kabilar) talab qilinishi, shubhasiz. Ehtiyojlarning qondirilishi bilan bog'liq bo'lgan faoliyatga undovchi va uning yo'nalishini belgilovchi sabablar *motivlar* deyiladi. Unda subyektning faolligi namoyon bo'ladi. Turli kasb egalari faoliyati motivlarini o'rganishda motivlar xususiyatini bilish va ularni o'zgartirish muammosi ahamiyatga ega.

1. Kasbiy faoliyatga moslashuvning psixologik asosi

Moslashuv (adaptatsiya) tushunchasi lotincha adapto - moslashuvchan degan so'zdan kelib chiqqan. Bu so'z biologiyadan o'zlashtirib olingan bo'lib, atrof muhitga ko'nikish, moslashish manolarini bildiradi. *Mehnatga moslashish* (ko'nikish) - bu shaxsning yangi mehnat vaziyatini o'zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo'lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol tasir ko'rsatadi va moslashuvchi-moslashtiruvchi tizimlar hisoblanadi.

Inson ishga kirar ekan, muayyan mehnat tashkilotining kasbiy va ijtimoiy-psixologik munosabatlari tizimiga faol kirishib ketadi, o'zi uchun yangi bo'lgan ijtimoiy vazifalarni, qadriyatlar va normalarni o'zlashtirib oladi, o'zining alohida tutgan yo'lini tashkilot (mehnat jamoasi)ning maqsad va vazifalari bilan moslashtiradi, bu bilan o'zining xulqini mazkur korxona yoki muassasaning xizmat yo'l-yo'riqlariga bo'ysundiradi.

Biroq inson ishga kirishda avvaldan qaror topgan muayyan maqsadlar, qadriyatli muomala yo'nalishiga ega bo'ladi, shularga muvofiq korxonaga bo'lgan o'z talablarini shakllantiradi, korxona esa o'z maqsadlari va vazifalaridan kelib chiqib, xodimga, uning xulq-atvoriga o'z talablarini qo'yadi. Xodim va korxona o'z talablarini amalga oshira borib, o'zaro bir-birlariga tasir ko'rsatadilar, bir-birlariga moslashadilar, buning natijasida mehnatga moslashuv jarayoni amalga oshiriladi. Shunday qilib, mehnatga moslashuv - shaxs va uning uchun yangi bo'lgan ijtimoiy muhit o'rtasidagi ikki tomonlama jarayondir.

Insonning muayyan mehnat muhitiga moslashuvi uning real muomalasida, mehnat faoliyatining aniq ko'rsatkichlarida: mehnat samaradorligida, ijtimoiy axborot va uning amalda ruyobga chiqarilishida, faollikni barcha hosil qilishida namoyon bo'ladi. Mehnatga moslashish birlamchi bo'lishi (xodimning mehnat muhitiga kirishida) va ikkilamchi (kasbni almashtirgan va almashtirmagan holda ish o'rnini almashtirishida yoki muhitning jiddiy ravishda o'zgarishida) bo'lishi mumkin. Ular murakkab tuzilishga ega bo'lib, kasbiy, ijtimoiy-psixologik, ijtimoiy-tashkiliy, madaniy-maishiy va psixofizik moslashuvdan iboratdir.

Kasbiy moslashuv shaxsning kasbiy ko'nikmalar va malakalarni muayyan darajada egallashida, unda ayrim kasbiy jihatdan zarur xislatlarning shakllanishida, xodimning o'z kasbiga nisbatan barqaror ijobiy munosabatda bo'lishining rivojlanishida ifodalanadi. Kasb sohasidagi ish bilan tanishuvida, kasb mahorati ko'nikmalarini, mahoratini egallashda, funktsional vazifalarni sifatli bajarishida va mehnat sohasidagi ijodkorlikda namoyon bo'ladi.

Ijtimoiy-psixologik moslashuv mehnat tashkiloti (jamoasi) ning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini o'zlashtirishda, unda qaror topgan o'zaro munosabatlar tizimiga kirishda, uning azolari bilan o'zaro ijobiy hamjihat bo'lishda o'z ifodasini topadi. Bunda xodimning mehnat jamoasining o'zaro munosabatlari tizimiga, uning ananalari, hayot normalari, qadriyatlari, guruhdagi ayrim azolarning ijtimoiy-psixologik nuqtai nazarlari, o'zaro munosabatlar tuzilishi, guruhdagi etakchilar to'g'risida axborotlarga ega bo'ladi. Xodim bu axborotlarni passivlik bilan emas, balki jamoaning oldingi ijtimoiy tajribasi, uning qadriyatli yo'nalishlari bilan birgalikda o'zlashtiradi va ularga baho beradi. Agar axborot xodimning oldingi tajribasiga, uning tutgan yo'liga mos kelgan taqdirda u tomonidan ijobiy baholanadi, xodim guruhdagi normalarni qabul qila boshlaydi va sekin-asta shaxsning mehnat jamoasi bilan uyg'unlashib borish jarayoni sodir bo'ladi. Xodim ijtimoiy-psixologik moslashuv jarayonida tashkilotning real hayotiga kirib boradi, unda ishtirok etadi, xodimda hamkasblari, rahbarlar, mamuriyat bilan o'zaro ijobiy munosabatlar qaror topadi.

Ijtimoiy-tashkiliy moslashuv korxona (jamo)ning tashkiliy tuzilishi, boshqaruv tizimi va ishlab chiqarish jarayoniga, hizmat ko'rsatish tizimini, mehnat va dam olish rejimini o'zlashtirishni bildiradi.

Madaniy-maishiy moslashuv - bu mehnat tashkilotidagi turmush xususiyatlari va bo'sh vaqtni o'tkazish ananalarini o'zlashtirishdir. Bu moslashuv xususiyati ishlab chiqarish madaniyati darajasi, tashkilot azolarining umumiy rivojlanishi, ishdan bo'sh vaqtdan foydalanish xususiyatlari bilan belgilanadi. Mehnat tashkilotidagi azolar faqat ishdagi munosabatlar bilan bog'lanib qolmasdan, shu bilan birga dam olishni, bo'sh vaqtni birgalikda o'tkazadigan, bunda shaxsning har tomonlama kamol topishiga etibor beriladigan jamoalarda madaniy-maishiy moslashuv tezroq sodir bo'ladi.

Psixofiziologik moslashuv - bu xodimlar uchun mehnat vaqtida zarur bo'ladigan shart-sharoitlarni o'zlashtirish jarayonidir. Zamonaviy ishlab chiqarishda faqat texnika va texnologiya emas, balki ishlab chiqarish sharoitidagi sanitariya-gigiena normalari ham manaviy jihatdan eskirib boradi. Mehnatning sanitariya-gigiena sharoitlarini, xodimlar turmushini yaxshilash, tobora ko'proq miqdorda qulay va zamonaviy uy-joylar, kiyim-boshlar, pardozi-andozi ashyolarining paydo bo'lishi ishlab chiqarish faoliyatiga ta'sir qilmasdan qolmaydi. Hozirgi zamon xodimi subektiv ravishda qabul qilinadigan sanitariya-gigiena shinamligidan, mehnat maromidan, ish o'rnidagi qulayliklar va hokazolardan ozgina bo'lsa ham chetga chiqilishiga juda sezgirlik bilan qaraydi. Ko'pgina tadqiqotlar materiallarining ko'rsatishicha, ishchilar uchun sanitariya-gigiena shinamligi shart-sharoitlari keskin bo'lib turadi va ular buni og'rinib qabul qiladilar.

Xodim moslashuv jarayonida quyidagi bosqichlarni boshdan kechiradi:

Tanishish bosqichi, bunda xodim umuman yangi vaziyat haqida, turli harakatlarga baho berish, etalonlar, muomala normalari to'g'risida axborot oladi.

Ko'nikish bosqichi, bu bosqichda xodim qadriyatlar yangi tizimining asosiy elementlarini bilib oladi, lekin o'zining ko'pgina qarashlarini saqlab qoladi.

Assimilyatsiya bosqichida xodim muhitga to'liq moslashadi, yangi guruhga o'rganib qoladi.

Identifikatsiya bosqichida xodimning shaxsiy maqsadlari mehnat tashkilotining, korxona va firmaning maqsadlari bilan o'xshash bo'lib qoladi. Identifikatsiya xususiyati bo'yicha xodimlarning uch toifasini

farqlash mumkin: befarqlar, qisman identifikatsiyalangan va to'liq identifikatsiyalangan xodimlardan iborat bo'ladi. Binobarin, bunday mehnat tashkilotining pirovard natijalari ham har doim yuqori bo'ladi. Moslashuv tezligi ko'p omillarga bog'liqdir. Xodimlarning turli toifalari moslashuvining normal muddati 1 yildan 3 yilgacha bo'ladi. Mehnat tashkilotiga (jamoasiga) kira olmaslik, unga moslashib, ko'nikib keta olmaslik bu erda ishlab chiqarish va ijtimoiy sohada katta kamchiliklarga sabab bo'ladi.

Mehnatga moslashish omillari - bular mazkur jarayonning kechishi, muddatlari, suratlari va natijalariga tasir ko'rsatuvchi shart-sharoitlardir. Ular orasida obektiv va subektiv omillarni ajratib ko'rsatish mumkin.

Obektiv omillar ishlab chiqarish jarayoni bilan bog'liq omillar bo'lib, ular xodimga unchalik bog'liq bo'lmaydi. Bu omillarga mehnatni tashkil etish, ishlab chiqarish jarayonlarini mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish, mehnatning sanitariya-gigiena shart-sharoitlari, jamoaning katta-kichikligi, korxonaning qacda joylashganligi, tarmoq ixtisoslashuvi va shu kabilar kiradi.

Subektiv (shaxsiy) omillarga quyidagilar kiradi:

- xodimning ijtimoiy-demografik xususiyatlari (jinsi, yoshi, malumoti, malakasi, ish staji, ijtimoiy ahvoli va hokazolar);
- ijtimoiy-psixologik xususiyatlar (davolar darajasi, mehnat qilishga hozirlik, omilkorlik, ishlab chiqarish vaziyatida tezda yo'l topib olish, o'zini o'zi nazorat qilish qobiliyati va o'z harakatlari hamda ishlarini vaqt jihatidan taqsimlay olish, chiqishimlilik va shu kabilar);
- sotsiologik omillar (kasbiy qiziqish mehnat samaradorligi va ish sifatidan moddiy va manaviy manfaatdorlik va hokazolar darajasi).

3. Mehnat jamoalaridagi psixologik muhit

Guruhga kiruvchi odamlar bir-birlariga va guruhning faoliyatiga nisbatan bir xil nuqtai nazarda bo'lmaydilar. Guruhning har bir a'zosi o'zining ishchanligi va shaxsiy fazilatlariga, o'z *maqomiga*, ya'ni uning guruhda tutgan o'rni haqida dalolat beradigan, mustahkamlab qo'yilgan huquq va burchlariga, uning xizmatlari va fazilatlarini guruhning tan olishi yoki olmasligini aks ettiradigan *nufuziga* binoan guruhdagi shaxslararo munosabatlar tizimida muayyan mavqeiga ega bo'ladi.

Psixologiyada guruh ichidagi tabaqalanishning ikkita asosiy tizimi – sotsiometrik va referentometrik afzal ko‘rish va tanlashlar alohida ajralib turadi.

Amerikalik psixolog J. Moreno guruhlarda shaxslararo afzal ko‘rishni aniqlash usulini va emotsional afzal ko‘rishni qayd qilish texnikasini taklif etadi. Buni u *sotsiometriya* deb atadi. Sotsiometriya yordamida shaxslararo birgalikdagi harakat jarayonida guruh a‘zolarida namoyon bo‘ladigan afzal ko‘rishlarning, befarqlik yoki xush ko‘rmaslikning miqdoriy me‘yorini aniqlash mumkin. Sotsiometriya guruh a‘zolarining bir-birini xush ko‘rishi yoki xush ko‘rmasligini aniqlashda keng qo‘llaniladi. Guruh a‘zolarining o‘zlari bunday munosabatlarni anglab ola olmasliklari va ularning mavjudligi yoki mavjud emasligi haqida o‘zlariga hisob bermasliklari mumkin.

Sotsiometrik usulning negizida «Sen kim bilan birga bo‘lishni xohlaysan» degan to‘g‘ridan-to‘g‘ri savol turadi. U kishilar o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlarning xohlagan jabhasiga tatbiqan qo‘yilishi mumkin. Qoida tariqasida, tanlashning ikki yo‘nalishi – birgalikda mehnat qilish sohasidagi va vaqtichog‘lik qilish sohasidagi yo‘nalishlari tavsiya qilinadi.

Bu o‘rinda tanlashning maqbulligi darajasiga (benihoya istak borligi, bajonidilligi, befarqligi, unchalik istamayotganligi, sira ham istak yo‘qligi) aniqlik kiritilishi va tanlash uchun tavsiya qilinadigan shaxslar soni cheklangan bo‘lishi ham mumkin. Tanlashlarni tanlash matritsasiga tushirish chog‘ida yanada tahlil etish o‘zaro xush ko‘rish va xush ko‘rmasliklarning murakkab tarzda chatishib ketganligini va qarama-qarshi tomonlar o‘rtasidagi oraliq bo‘g‘inlarning butun iyerarxiyasini ko‘rsatib beradi.

Shunday savol tug‘iladi: guruhdagi o‘zaro munosabatlarning sotsiometriya metodi uchun yashirin bo‘lib qoladigan, lekin bu munosabatlarning faqat tashqi jihatini oddiy kuzatuvga qaraganda ancha tez va aniqroq ko‘rsatib bera oladigan haqiqiy ichki rivojlanishni qanday aniqlash mumkin? Guruh ichidagi o‘zaro birgalikdagi harakatning tashqi manzarasi guruh a‘zolari o‘rtasidagi teran munosabatlarning oqibati sifatida qaralishi mumkin, lekin sotsiometriya afzal ko‘rish va yakkalanib qolishning sabablarini aniqlamaydi.

Har qanday guruh tuzilishiga ko‘ra guruh a‘zolari nufuzi va maqomining o‘ziga xos darajasini aks ettiradi. Uning yuqori qismidan referentometrik va sotsiometrik tarzda tanlanadigan shaxslar o‘rin oladi, eng orqada esa noreferent va sotsiometrik jihatdan surib chiqarilgan

individlilar turadi. Mazkur iyerarxiya zinapoyasining eng yuqori bosqichida guruhning peshqadami (lideri) joylashadi. *Peshqadam* guruhning qolgan barcha a'zolari uchun o'zlarining manfaatlariga daxldor bo'lgan hamda butun guruh faoliyatining yo'nalishini va xususiyatini belgilab beradigan eng mas'uliyatli yechimlarni qabul qilishga haqli deb hisoblangan shaxsdir Sotsiometrik «yulduz» bo'lishi ham, aksincha, tevarak-atrofdagilarning shaxsiy xayrixohligiga sazovor bo'lmasligi ham mumkin.

Peshqadam rasman guruhning rahbari bo'lishi ham, aksincha bo'lishi ham mumkin. Peshqadam bilan rahbarlikning yagona bitta shaxsga to'g'ri kelishi maqbul hodisa hisoblanadi. Bordi-yu, agar bunday muvofiqlik bo'lmasa, u holda guruh faoliyatining samaradorligi rasmiy rahbar (masalan, sinfboshi) bilan norasmiy peshqadam yoki peshqadamlar o'rtasidagi munosabatlar qay tarzda yuz berishiga bog'liq bo'ladi. Jamoada peshqadam o'z o'rtoqlari qarshisida tahlil qilish va erishish uchun namunaga aylanib qolayotgan shaxsiy fazilatlar sohibi sifatida namoyon bo'ladi. Bunday peshqadamning shaxsiga mansub fazilatlar mazkur yoshdagi guruhda qabul qilingan va tan olinadigan qadriyatlarga mos keladi. Tajriba yo'li bilan shu narsa aniqlanganki, yuqori sinf o'quvchilari o'z tengdoshlariga faqat shu yoshda alohida qimmatga ega deb tan olinadigan fazilatlardan emas, balki ularning o'zlarida sust rivojlangan yoki umuman mavjud bo'lmagan fazilatlardan kelib chiqqan holda ham baho beradilar. Bu xildagi fazilatlarga ega bo'lgan o'rtoqlarning

ta'siri ancha kuchli bo'ladi va ular obro'-e'tibor qozonish uchun, jamoasida peshqadamlikka erishish uchun ko'pgina asosga egadir.

Masalan: *«Biz u bilan birga qayin shirasini yig'ish uchun o'rmonga borib turardik. O'shanda oyog'im shunchalik lat yegan ediki, yurolmasdan qolgandim. U hech o'ylab o'tirmasdan, meni yelkasiga ko'tarib, o'rmondan olib chiqqan edi. Holdan toyib qolsa ham, baribir meni eltib qo'ygandi... Sinfimizda kecha o'tkazgan edik. Hammasi juda yaxshi o'tayotgandi. Lekin bolalar tarqala boshlagan ediki, mast-alast kishilar bir qizga tegajoqlik qila boshladi. Kim birinchi bo'lib qizni himoya qilishga o'tdi, deng? Solovyov».*

«...Men Valyaga o'xshagan bo'lishni xohlayman. Menga uningochiqligi, hayotdagi sobitqadamligi yetishmaydi. Lekin u yonimda bo'lsa, yuz berayotgan voqea-hodisalarni hamisha oqilona baholashimga yordam beradi!» (o'quvchilar yozgan insholardan).

Jamoani aynan bir xil qilish xatti-harakatlarga undovchi mayllarning alohida bir xususiyatiki, bunda subyekt ma'naviy prinsiplarga tayangan holda jamoaning boshqa barcha a'zolariga, o'ziga qanday bo'lsa, shunday tarzda, o'ziga ham o'z jamoasidagi boshqa barcha kishilarga bo'lganidek munosabatda bo'ladi. Jamoadagi bir xillilik sharoitida «men» va «ular» degan ziddiyat «biz» degan tushuncha orqali barham topadi.

Jamoani aynan bir xil qilish altruistik tarzda yoppasiga yaxshilik qilishdan ham va tevarak atrofdagilarga nisbatan xudbinlarcha iste'molchilik munosabatidan ham bab-baravar voz kechishni taqozo etadi. Insonparvarlik, o'rtog'iga nisbatan talabchanlik ko'rsatish bilan birga, uning to'g'risida g'amxo'rlik qilish jamoatchilikka asoslangan o'zaro munosabatlar mezonidir. Shaxsning har tomonlama va uyg'un tarzda voyaga yetishi uchun qulaylik tug'diradigan psixologik muhit ana shunday paydo bo'ladi.

Glossariy

Individuallik - shaxsning o'ziga hos xususiyatlari bo'lib, uning namoyon bo'lishi tarbiya jarayonini amalga oshirishda bola shaxsini puhta o'rganish, uning yashash sharoitlaridan etarli darajada habardor bo'lish va ularning hisobga olinishini taqozo etadi.

Rivojlanish shaxsning fiziologik va intellektual o'sishida namoyon bo'ladigan miqdor va sifat o'zgarishlar mohiyatini ifoda etuvchi murakkab jarayondir.

Peshqadam guruhning qolgan barcha a'zolari uchun o'zlarining manfaatlariga daxldor bo'lgan hamda butun guruh faoliyatining yo'nalishini va xususiyatini belgilab beradigan eng mas'uliyatli yechimlarni qabul qilishga haqli deb hisoblangan shaxsdir.

Mehnatga moslashish omillari - bular mazkur jarayonning kechishi, muddatlari, suratlari va natijalariga tasir ko'rsatuvchi shart-sharoitlardir.

Obektiv omillar ishlab chiqarish jarayoni bilan bog'liq omillar bo'lib, ular xodimga unchalik bog'liq bo'lmaydi.

