

X. MEHNAT PSIXOLOGIYASI

REJA:

- 10.1. Mehnat psixologiyasi haqida tushuncha.
- 10.2. Mehnat psixologiyasi metodlari.
- 10.3. Mehnat psixologiyasida motivlar va faoliyat diagnostikasi.
- 10.4. Mehnat psixologiyasi va shaxs faoliyati.

Asosiy tayanch tushunchalar: Mehnat, mehnat faoliyati psixologiyasi, mehnatni insonparvarlashtirish, professiografiya metodi, professiogramma, harakatchanlik motivatsiya, mehnat muxofazasi.

10.1. Mehnat psixologiyasi haqida tushuncha

Kimdir o'z mehnatini yaxshi ko'radi, kimdir o'z ishiga toqat qiladi, kimdir esa ishiga chiday olmaydi. Mehnatdan qoniqish odamlarning o'z ishlaridan zavqlanish darajasini tavsiflaydi. Bu Edvin Lokk (1976) tomonidan insonning ish tajribasini baholash natijasida yuzaga keladigan his-tuyg'u holati sifatida tavsiflangan. Ishdan qoniqish bizning ishimiz (bizning bilimimiz) haqida qanday fikrda ekanligimizdan va ishimizga qanday munosabatda bo'lishimizdan (bizning ta'sir qilishimizdan) kelib chiqadi (Saari va Judge, 2004), u ta'sir nuqtai nazaridan tavsiflanadi. Ishdan qoniqishga ishning o'zi, shaxsiyatimiz va biz kelgan va yashayotgan madaniyatimiz ta'sir qiladi (Saari va Judge, 2004).

Bugungi kunda fan va ishlab chiqarish integrasiyasini amalga oshirish maqsadida innovasion korporativ shartnomalar va ushbu yo'nalishdagi ishlarning amalga oshirilishi – barchasi yuqori saviyadagi kadrlarni etishtirish va ularning mehnat samaradorligini oshirishga qaratilgandir. Mehnat va kasb psixologiyasini o'rganish ishlab chiqarish mahsuldorligining ortishi, talantlarning kashf etilishi, kashfiyotchilikning rivojlanishi va o'z navbatida, iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotga yo'l ochadi.

Talabalarning mehnat faoliyatiga tayyorligini yoki ularning o'z bo'lajak kasblariga munosabatlarini psixologik jihatdan o'rganishdan maqsad talabalar muhiti, ularga ta'lim berish xususiyatlari, ularning kasb va mehnat faoliyati haqidagi tasavvurlari, mehnat jamoasi, bo'lajak mutaxassis – talaba shaxsi uchun qulay psixologik shart-sharoitlar yaratishdir.

Talabalarda mehnat faoliyatiga tayyorlik dinamikasi – ya'ni, o'sib borish jarayonini bosqichma-bosqich o'rganish natijasida talabalar tafakkurining o'ziga xos jihatlari namoyon bo'ladi. Talabalarni o'z kasbiga tayyorlash murakkab jarayon bo'lib, u talabaning ehtiyojlari, qadriyatlari, hissiyotlari va intellekti hamda mehnat motivasiyasiga bog'liq bo'ladi.

Talabalarda mehnat faoliyatiga tayyorlik darajasini o'rganish uchun mehnat psixologiyasi, kasb psixologiyasi, pedagogik psixologiya, yosh psixologiyasi, psixologik maslahat, psixologik korreksiya, psixodiagnostika kabi psixologiyaning maxsus sohalarini o'rganib chiqish lozim bo'ladi. Har bir talabaning o'z hayot falsafasi, yuksak hissiyotlari, olamni o'zicha qabul qilishi va o'z “Men”ini idrok etishi uning mehnat va ijodiy faoliyatida aks etadi.

Mehnat psixologiyasi - insonning mehnatga munosabati, mehnat faoliyatining qonuniyatlari va uning rivojlanishini tadqiq qiladigan psixologiya sohasi. Mehnat psixologiyasi mehnatda shaxsning faoliyati, bo'sh vaqti, dam olishining ishlab chiqarishga ta'sirini ham o'rganadi. Mehnat psixologiyasi nemis-amerikalik psixolog G. Myunsterberning (1863—1916) “Psixologiya va ishlab chiqarish unumdorligi” (1913) va “Psixotexnika asoslari” (1914) kitoblari chiqqan davrdan boshlab alohida soha sifatida vujudga kelganligi e'tirof etilgan.

Mehnat psixologiyasi – kishi mehnat faoliyati psixologik xususiyatlarini, mehnatni ilmiy asosda tashkil etishning psixologik jihatlari o'rganadigan fan sifatida, bugun tom ma'noda, mehnat faoliyatining psixologik qonuniyatlarini bilish, mehnat vazifalarini ro'yobga chiqarishda inson shaxsi imkoniyatlarini va chegarasini

aniqlash, inson va mehnat shart-sharoitlarining o‘zaro ta’siri hamda moslashuvining qonunlarini o‘rganish eng muhim hisoblanadi.

Mehnat faoliyati psixologiyasi – bu psixologiya bo‘limining bir sohasi bo‘lib, inson shaxsini mehnat subyekti sifatidagi shakllanishi xususiyatlarini, mehnatning shart-sharoitlari, yo‘llari va usullarini ilmiy jihatdan o‘rganadi. Mehnat faoliyati psixologiyasining asosiy vazifalariga quyidagi muammolar bo‘yicha amaliy tavsiyalarni o‘rganish va ishlab chiqish kiradi:

- kasbiy faoliyat muayyan turlarining psixologik xususiyatlari (uning vositalari, mazmuni, tashkil etish va shart-sharoitlar, xatolar tahlili, kasblar klassifikatsiyasi va boshqalar);
- shaxs individual-psixologik xususiyatlarini mehnat samarasi, muvaffaqiyati va xavfsizligiga ta’siri;
- shaxs kasbiy layoqati shakllanishining psixologik qonuniyatlari (kasbga yo‘naltirish, kasbiy tanlov, kasbiy tayyorgarlik, mehnatga moslashuv);
- mehnat kishisining funksional holati (toliqish, emosional zo‘riqish, stress, monotoniya va boshqalar) va ularni diagnostika, profilaktika va korreksiya qilish usullari;
- inson va texnika munosabatlarining psixologik qonuniyatlari;
- yangi texnikani yaratish va qo‘llash jarayonining injener-psixologik ta’minoti (loyihalash, baholash).

Mehnat faoliyati psixologiyasi faoliyatni takomillashtirish yo‘llari, usullari va vositalarini o‘rganishdan tashqari, inson psixikasining fundamental xodisalarini tadqiq etish (mehnat subyekting shakllanishi, xolat regulatsiyasi mexanizmlari, mehnat sharoitida shaxs xususiyatlarining roli, kasbiy qobiliyatlarni shakllanishi va boshqalar)ni ham o‘rganadi.

Atrof-muhitni o‘zgartiruvchi ijtimoiy-iqtisodiy jarayon sifatida mehnat va psixologiya bo‘limining o‘zaro munosabatlari mehnat faoliyati psixologiyasi mohiyatining bir qator jiddiy holatlariga tayanadi:

- nafaqat inson mehnatini engillashtirishga, balki mehnatni yanada mahsuldor, jozibali, xavfsiz etib, zavq va iqtisodiy jihatdan naf berishiga qaratilgan;

- mehnatni insonga va insonni mehnatga moslashtirishga qaratilgan (insonning tabiat, texnika, boshqa odamlar ustidan hukmronlik qilishi g'oyasini munozarali, gohida mavhum etadi);

- mehnat faoliyatida psixikaning shaxsga bog'liq va o'zgaruvchan xususiyatlarini turli toifadagi odamlarga xos ekanligini aks ettiruvchidir.

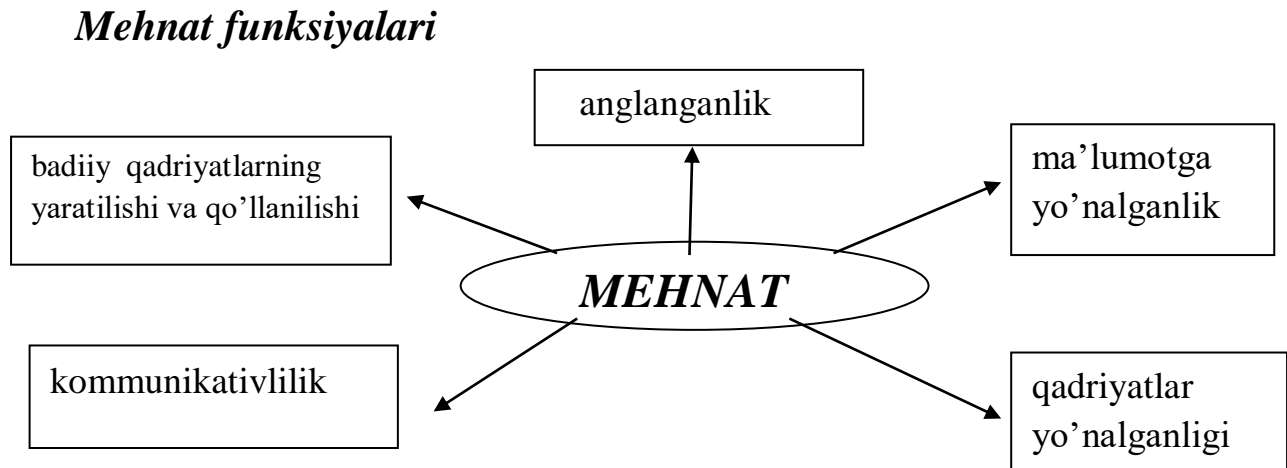
Mehnat psixologiyasining o'rganishda birinchi bo'lib inson va uning mehnat faoliyati yotadi. Insonning mehnat faoliyatini o'rganishda psixologiyadan tashqari boshqa fanlar ham ishtirok etadi. Bular ijtimoiy va biologik fanlar: mehnat jarayonida fiziologik mehnat gigiyenasi, mehnat huquqi, mehnat muhofazasi, mehnat tarbiyasining nazariyasi va boshqalar.

Mehnat psixologiyasi I.M.Sechenov nomi bilan uzviy bog'liqdir. I.M.Sechenov tabiiy psixologik jarayonlarni o'rganishda asosan mehnat faoliyatiga, ularning roliga qaratdi va birinchi bo'lib yangi tushunchani taklif etib, yaxshi hordiq chiqarmoq mehnat faoliyatini saqlab qolishi va uning o'sishiga katta omil ekanligini ko'rsatib berdi.

Mehnat psixologiyasi psixologiya faninig bir sohasi bo'lib, turli mehnat faoliyatlarining o'ziga xosligini ijtimoiy tarixiy va konkret ishlab chiqarish sharoiti, mehnat quroli, mehnat ta'limi metodlari bilan birgalikda mehnatkash shaxsning psixologik sifat va xususiyatlarini o'rganadi. Mehnat faoliyatining psixologik mohiyati mehnatkash shaxs xususiyatlari, ya'ni uning kasbiy qobiliyati sifatida hamda uning ishlab chiqarish muhitidagi shart-sharoitlari va muhit bilan o'zaro hamkorligi mehnat psixologiyasining predmetini tashkil etadi. Mehnat faoliyatining psixologik mohiyati mehnatkashga uning kasbi taqozo qiladigan psixik xususiyatlarga, xolat va jarayonlarga qo'yiladigan talablardan iborat bo'ladi. Ishlab chiqarish faoliyatining turlari (kasb, ixtisosliklar) uni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun ishchi shaxsining turli-tuman xususiyatlarini:

maqsadga yo'naltirilganligi, tajribasi, harakteri, qobiliyati, psixik holatlari, diqqat-e'tibori, tasavvuri, xotirasi, emotsional holati va psixomotorikasining rivojlanganligini inobatga olishi lozim.

56-shakl



Mehnat funksiyalarining samarali amalga oshishi quyidagi omillarga bog'liqdir:

- muayyan faoliyat uchun layoqatli kishilarni tanlash;
- kasbiy tayyorgarlik;
- mehnat jarayonini tashkil etish va rasional sharoitlar;
- mehnat qurollarining qulayligi va samarali ekanligi;
- ish ko'lamiga inson imkoniyatlarining mos kelishi;
- mehnat xavfsizligi tizimi, kasbiy salomatlik va umrni saqlash, ishga layoqatlikni psixologik quvvatlash.

Mehnat (mazmuni, sharoitlari, maqsadlari) shaxs rivojlanishiga xizmat qilishi, unga quvonch, baxtni keltirishi va erishgan natijalaridan qoniqish hissini tuyishiga olib kelishi kerak.

Mehnat – inson ehtiyojini qondirish asosida tashqi olamni o'zgartirishga qaratilgan maqsadli faoliyat bo'lib, u inson faolligining anglangan bir turiga kiradi. Mehnat inson uchun shaxsiy va ijtimoiy hayotida o'zini ro'yobga chiqarish va ko'rsata olish vosita hamda usulidir. Bu o'z navbatida uning muomalasi, o'zini va tashqi olamni anglashi,

o'zini shaxs sifatida rivojlantirishi, moddiy va ma'naviy qadriyatlarni yaratishida aks etdi. Bu vazifalarni bajarilishi mehnatning maqsadini tashkil etadi.

Mehnat – inson imkoniyatlarining psixologik, fiziologik, kasbiy va boshqa jihatdan namoyon eta olish xususiyati bo'lib, u turli toifa odamlarda turlicha bo'ladi. Asosan, yosh ko'rsatkichiga, kasbiy tayyorlik darajasiga, salomatlik holatiga bog'liq ravishda kechadi. Mehnat faoliyatini takomillashtirish bo'yicha ko'pgina amaliy vazifalarni bajarish, shuningdek shaxs psixik faolligining asoslarini mehnat faoliyatiga bog'liqlik tomonlarini o'rganish masalasi muhimdir. Mehnat faoliyatining har bir aniq turi uchun ma'lum darajada normativ tasdiqlangan bo'ladi. Bunda albatta samaraliroq va ixchamroq variant muhim mezon etib olinadi. Inson kasbni o'zlashtirish jarayonida bu yozilgan normalarni individuallashtiradi, ya'ni o'ziga, ungagina xos bo'lgan shaxsiy fazilatlar va psixologik xususiyatlarni namoyon etadi:

- faoliyat motivlari, uni harakatlantiruvchi kuchlari (moddiy, bilish, estetik va boshqalar);
- faoliyat maqsadlari, uning mazmunini shakllantiradi va aniq kutiladigan natijalarda ifodalanadi;
- faoliyat dasturi, mazmunning aniq tasavvurini va jarayonni aks ettiradi;
- faoliyatning axborotga asoslanganligi, ma'lumotlar bazasi, kasbiy bilimlarga oid predmetli va subyektiv sharoitlar, ularni amalga oshirishga oid ma'lumotlar;
- qarorlarni qabul qilish jarayoni, muammoli vaziyatni ko'rish, farazni, ilgari surish (muammoni echimi usullarini), bajarish tamoyilini aniqlash, hal etish variantlarini, baholashni amalga oshirish;
- psixomotor jarayonlar;
- muhim professional sifatlar, mehnat egasining psixologik xususiyatlari, aniq mehnat jarayonida namoyon bo'ladigan individual-psixologik sifatlar, fazilatlar.

Mehnat psixologiyasi oldida turgan muammolar, u hal qiladigan umumiy va xususiy masalalar hamda to'plangan ilmiy material bir qancha sohalarda sistemalashtirilgan. Bundan tashqari, kelajakda mehnat psixologiyasi hal qiladigan barcha alohida masalalarni jamlash uchun bu sistemani etarli va zarur deb hisoblashga barcha asoslar mavjud. Ya'ni, mehnat psixologiyasining metodologiyasi, pedagog professiografiyasi, mehnat psixologiyasi tarixi.

Mehnat psixologiyasining vazifalariga mehnatni insonparvarlashtirish va uning ishlab chiqarishdagi o'sishi kiradi. Mehnatni insonparvarlashtirish - mehnatning juda toliqtiradigan darajada bo'lmasligi, maxsus kasallardan ehtiyot bo'lish, ishlab chiqarishda jarohatlanishdan ehtiyot bo'lish, mehnatkashlarning ishlashga qulay sharoitni yaratishdan iboratdir. Mehnat psixologiyasining asosiy vazifalari - kasb tanlashga yo'naltirish, konsultatsiya berish, kasbga layoqatli yoshlarni tanlash hamda ularning hunar-texnika bilim yurtlari o'quvchilarida kasbiy qobiliyat va qiziqishni shakllantirishni psixologik o'rganish va tavsiflashdir. Bu vazifa mehnat psixologiyasi bo'limlaridan biri bo'lgan psixologik professiografik tomonidan hal qilinib, muammoni ishlab chiqishda psixologlar va pedagoglar ishtirok etadilar. Shular qatorida yana bir vazifa - u yoki bu kasbda ishlashni mo'jallayotgan yoki ishlayotgan kishilarning kasbiy qobiliyatining mohiyatini tushunish maqsadida ular qobiliyatini o'rganishdir.

Mehnat psixologiyasi psixologiyaning asosiy metodlaridan foydalanadi, ammo insonlar mehnat jarayonidagi psixik faoliyati o'ziga xos bo'lgani uchun, u o'z metodlariga ega. Mehnat psixologiyasi metodlari qanday maqsadlar uchun qo'llanilishi qarab 4 xil bo'lishi mumkin:

- ilmiy tekshirish institutlarida malakali psixologlar tomonidan bajariladigan maxsus ilmiy-tadqiqot metodi;
- hunar-texnika bilim yurtlari o'qituvchilari va ishlab chiqarish ta'limi murabbiylari tomonidan ishlab chiqarishda mustaqil ravishda yoki

ilmiy-tadqiqot institutlari xodimlari bilan hamkorligida o`quv - tarbiya ishlari metodikasini takomillashtirishda foydalanadigan psixologik metodlar;

- mehnat unumdorligini oshirish maqsadida ishlab chiqish injenerlari va malakali ishchilar hamda ishlab chiqarish novatorlari amalga oshiradigan ilmiy-amaliy ishlar metodi;

- dastlab faqat ilmiy-amaliy tekshirish ishlari uchun qo`llaniladigan, ammo asta-sekin sinov ishlarini o`tkazish jarayoniga ko`chadigan bir qator metodlar.

Mehnat psixologiyasining amaliy vazifalarini hal qilish, jumladan kishilar qobiliyatini aniqlash va normalashda qo`llaniladigan sinov ishlari qat'iy ilmiy asosga ega bo`lishi va o`rgatilayotgan psixik hodisa tabiatiga mos kelishi lozim.

Mehnat psixologiyasini amaliy qo`llanishiga oid bir qator asosiy talablar mavjud. Birinchi navbatda ular o`zini vujudga keltirgan nazariya yordamida hal qilinadigan vazifalar va ularga mos sharoitlar.

Har bir mehnat faoliyati, har bir ishchi shaxsida bo`lganidek, mehnat psixologiyasi o`zining psixologik sturkturasiga ega bo`lib, turli xil metodlar bilan o`rganiladi, konkret mehnat faoliyati yoki shaxsning barcha psixologik strukturalari teng emas, ularning ayrim kasb uchun komponentlari faoliyatni eng so`nggi samarasi sezilarli ta'sir qiladi, boshqalari esa mutlaqo ta'sir qilmasligi mumkin.

Mehnat psixologiyasida mehnat unumdorligi quyidagilarga bog`liq:

- ishlab chiqarishdagi ijtimoiy-psixologik muhitga;
- ishlab chiqarishdagi tashqi muhit, moddiy sharoit va ish sharoitiga;
- mehnat va dam olishning davomiyligiga va intensivligiga;
- “kollektiv-inson-mashina” o`zaro hamkorlik xususiyatlariga, mehnat xavfsizligining ta'minlanishiga bog`lik.

Mehnatni ilmiy tashkil etish - muayyan tadbirlar amaliy va joriy etilishi uchun oldin mehnat jarayonlari va ularning bajarilish sharoitlari tahlil qilinadi. Amaliy tadbirlarning o`zi esa hozirgi zamon fani va ilg`or

tajribaga asoslanadi. Mehnatni tashkil etishga ilmiy yondoshish - ishchilarda mehnat unumdorligini oshirish uchun doim intilish va ishning yangi eng qulay usullari, yangi novatorlik faoliyatini tashkil etish va amalga oshirish psixologiyasiga tayanadi. Ishda yangi foydali tomonlarni izlash, o`quv va ishlab chiqarish mehnatida qo`llaniladigan ilmiy metodlardan foydalanib, o`quv yurtlari yoki ishlab chiqarishda ilgari bo`lmagan narsalarni yaratish demakdir.

Mehnatdan qoniqish

Mehnatdan qoniqish odatda tashkilotdagi o`zgarishlardan so`ng o`lchanadi, masalan, xodimlarga qanday ta'sir qilishini baholash uchun boshqaruv modelini o`zgartiriladi. Shuningdek, u tashkilot faoliyatiga ta'sir qilishi kutilayotgan ko`plab omillardan birini baholash uchun tashkilot tomonidan muntazam ravishda o`lchanishi mumkin. Bundan tashqari, Gallup kabi so`rov kompaniyalari iqtisodiyot va ishchi kuchi holati haqida keng ma'lumot to`plash uchun muntazam ravishda milliy miqyosda ishdan qoniqish darajasini o`lchaydilar (Saad, 2012).

Federal hukumat idoralarida ishdan qoniqish. 2013-yilda AQSh federal hukumatida ishdan qoniqish darajasi o`rganilganda, xususi sektor bilan solishtirganda ishdan qoniqish ko`rsatkichlari keskin pasaygan. Pasayishning eng katta omili maoshdan qoniqish, keyin esa ta'lim va rivojlanish imkoniyatlari bo`ldi. Nodavlat notijorat tashkilot bo`lgan Davlat xizmatlari uchun hamkorlik 2003 yildan beri federal xodimlarning ishdan qoniqish bo'yicha tadqiqot olib boradi. Uning asosiy maqsadi federal hukumat boshqaruvini yaxshilashdir. Biroq, natijalar, shuningdek, olishni istaganlarga ma'lumot beradi federal hukumat bilan ishlash. Yirik agentliklar orasida ishdan qoniqish darajasi bo'yicha eng yuqori reyting NASAg, keyin esa Savdo vazirligi va razvedka hamjamiyatiga nasib etdi. Eng past ball Milliy xavfsizlik departamentiga to`g'ri keldi.

Ishdan qoniqish ballini olish uchun foydalaniladigan ma'lumotlar Federal xodimlar nuqtai nazarini o'rganish bo'yicha uchta savoldan olingan. Savollar:

1. Men o'z tashkilotimni ishlash uchun yaxshi joy sifatida tavsiya qilaman.

2. Hamma narsani hisobga olsak, o'z ishingizdan qanchalik qoniqasiz?

3. Hamma narsani hisobga olsak, tashkilotingizdan qanchalik qoniqasiz?

Savollar oltita mumkin bo'lgan javoblardan iborat bo'lib, ular bir qator kuchli rozilik yoki qoniqishni va kuchli kelishmovchilik yoki norozilik o'z ichiga oladi

. O'zingizning ishingiz bo'yicha bu savollarga qanday javob bergan bo'lardingiz?

Bu savollar sizning ishingizdan qoniqishingizni adekvat baholaydimi?

Federal hukumatda ishlash uchun eng yaxshi joylarni veb-saytida o'rganishingiz mumkin: