

#### **10.4. Mehnat psixologiyasi va shaxs faoliyati**

Mehnat unumdorligini oshirish maqsadida mehnat jarayonini o'zgartirishning 2 ta asosiy yo'li bor: mehnatni intensivlash va ratsionalizatsiyalash mehnatni intensivligiga ishdan bo'sh qolishi va bekorga vaqt sarflash, ortiqcha harakatlarga barham berish, uning harakat sur'atini tezlashish, dam olish daqiqalarini kamaytirish jismoniy bosimni tekshirish va hokazo yo'l bilan erishiladi. Agar mehnatni intensivlash, ratsionalizatsiyalash bilan qo'shilsa hamda oqilona doirada amalga oshirilsa, uning natijasi ijobiy bo'ladi. Haddan tashqari noratsional intensiv mehnat sifatining pasayishi hamda ishchining tashqi ta'sirlarga tushib qolishiga olib keladi. Mehnatni intensivlash, mehnatni to'g'ri rejimda uzaytirish bilan birga olib borish kerak. Mehnat rejimi bu ish va dam olish ham kun ham vaqt qisqa bo'lagi taqsimlanishdir. Mikrodaqiqani hisobga olish va tashkil etish mikrorejimga kiradi. Mehnat rejimi hamma vaqt dam olish rejimini ham o'z ichiga oladi. Mehnatdagi mikrodaqiqada dam olishning bir formasi. Shu bilan birga cho'zilib ketgan daqiqa faoliyatga halaqit beradigan tanaffus va bekor qolish bo'ladi. Mehnat rejimi muammosi ko'p davomida ish vaqti davomiyligiga ko'ra bir-biriga qanday nisbatda bo'lishi mumkinligini aniqlashdan iborat. Toki mazkur kunning ishdan charchash, keyingi kunga eng kam miqdorda o'tsin. Mehnat faoliyati jarayonida vujudga keladigan charchash yoki kasbiy toliqish-mehnat psixologiyasining muhim muammosidir. Charchash faoliyat natijasida mehnat qobiliyati vaqtinchalik pasaytirishning qonuniy jarayonidir. Charchash faoliyatga normal reaksiyadir. Ko'pincha charchashni toliqishning rejasini hisoblab, ularni aralashtirib yuboradilar. Biroq charchash - psixik hodisa, toliqish keltirib chiqaradigan kechinma, o'z tabiatiga ko'ra og'riq, ochlik, chanqash kechinmalariga yaqin turadi. Faoliyatning ijobiy va salbiy emmotsional fanida charchash boshlanayotgan toliqish haqida aniq tabiiy ogohlantiruvchidir. Nisbiy toliqish muammosida mehnat psixologiyasi uchun o'ziga xos vazifa ishga layoqatli toliqish ta'sirida o'zgarishga o'rganishdir. Ishga

layoqatlilik tushunchasi pedagogik tushuncha: faoliyatning aniq turini xatosiz bajarish uchun belgilaydi. Ishga iqtidorli biologik tushuncha bo'lib, u fiziologik tomonidan inson va hayvonning bir xil ko'rsatkich asosida o'rganiladi. Mehnatga yaroqlilik ijtimoiy tushuncha bo'lib, mazkur inson to'g'risidagi bir necha ma'lumotlarga qarab, mehnat ekspertizasi tomonidan baholanadi. Iroda kuchi, hayajon bajarayotganligiga qiziqish boshlanayotgan fiziologik ko'rsatkichlar ob'ektiv isbotlangan toliqishni niqoblash, uning o'rnini bosish mumkin: birinchi holda ishga layoqat pasaymaydi, ikkinchisida pasayadi, lekin charchoq sezilmaydi. Ishga qiziqish, tashabbus ko'rsatishga topshiriqni bajarishning yalpi usullarini izlashga da'vat etadi. Bunday ishga layoqatlilik ba'zan pasaytiriladi, balki ancha ortadi. Bunday charchoq bo'lishi ham, bo'lmasligi ham mumkin. Aksincha ishga qiziqish bo'lmasa, astennik emotsiya ifodalangan charchoqning paydo bo'lishiga hamda ishga layoqatsizlikning toliqishini harakterlaydigan fiziologik siljish boshlanishidan oldin pasayishiga yordam beradi. Toliqish bilan dam olish o'rtasidagi nomuvofiqlik oqibatida toliqishning ortishi insonni sifat holatiga o'ta toliqishga olib keladi. Mehnat psixologiyasida kerak tadbirlar ishlab chiqish uchun toliqish o'ta, toliqish boshlanishining asosiy qo'shimcha va yordamchi omillarni farqlash muhimdir. Toliqish va o'ta toliqishning asosiy sababi - mehnat faoliyatining o'zidir. Biroq ishlab chiqarishning paydo bo'lishi toliqish o'z-o'ziga toliqishni keltirib chiqaradigan qo'shimcha omillar tufayli ancha murakkablashishi mumkin. Ishga borishda noqulay, transport, ishning yomon tashkil qilinganligi, kechki qo'shimcha ish va boshqa kamchiliklarni hisobga olish lozim. Bunga surunkali kasalliklar hamda jismoniy, rivojlanmaganlik, ovqatlanish rejimini buzish, chekish va alkogol, muhitning noqulayligi va hokazolar kiradi. Pedagogika va psixologiyani tadbirlari boshlanayotganda toliqish va o'ta toliqishning asosiy omilini engillashtirishga qo'shimcha va yordamchi omillarni bartaraf etishga qaratilgan bo'lmog'I lozim. Toliqish va o'ta toliqishni 3 xil yo'li bo'ladi:

- 1) jismoniy (er ishlari va hokazolar)
- 2) aqliy (pedagogik yoki o'quv mehnati va hokazo)
- 3) emotsional (xavfli sharoitlarda ishlash)

O'ta toliqish turli darajada bo'lishi mumkin: agar ular kundan-kun ish qilib bormaganda edi, dam olish kunlari, mehnat ta'tili dam olish uylari ham zarur bo'lmas edi. Yengil toliqish navbatdagi mehnat ta'tili oldidan bo'lishi to'la qonuniydir. Aniq seziladigan toliqishning faqat psixologik qoidalari buzilgan hollardagina vujudga keladi. O'ta og'ir toliqish bu kasallik. Toliqishning kerak alomatlari nihoyatda rangba-rang va barqarordir. Sektorli doira toliqish ta'siri ostida turli xil analizatorlarning sezgirligi pasayadi. Harakat sohasida sensamotorli muvofiqlashtirilishi yomonlashadi. Ortiqcha harakatlar paydo bo'ladi, oddiy va murakkab sezgirlik tezligi pasayadi. Aqliy faoliyat va diqqat intensivligi ham susayadi. Toliqishning juda harakterli alomati kunduzgi uyquchilik va kechasi uyquning buzilishidir.

Bir xillik ish layoqatiga salbiy ta'sirni kamaytirish uchun quyidagi tadbirlarni amalga oshirish tavsiya etiladi

- a) o'ta oddiy va bir xil operatsiyalarni mazmuniga ko'ra murakkabroq va xilma-xil bo'lgan operatsiyalar bilan birlashtirish;
- b) har bir ishchi tomonidan bajariladigan operatsiyalarni vaqti-vaqti bilan almashtirib turish;
- v) ish ritmini vaqti-vaqtiga o'zgartirib turish;
- g) chetdan qo'zgaluvchi (xususan musika, ashula) kiritish.

Mehnat psixologiyasining vazifalaridan yana biri - xodimlarning xususiyatlarini hisobga olish zarurati. Shaxsning samarali faoliyatiga oid metodologik tamoyillardan biri subyektning tashqi muhit bilan muvofiqlashgan munosabatini tashkil etish zaruratini ta'kidlaydi. Bu fikrni boshqaruv faoliyatiga tatbiq etishi, rahbarning ob'ektivligi, uning o'z maqsadiga erishishida muhit omillarini maksimal darajada hisobga olishi ustuvor masala deb qaraladi.

Mehnat psixologiyasi fani yuzasidan xodimlar tipologiyasi qator mezonlar bo'yicha amalga oshirilishi mumkin. Shaxs tipologiyasi deganda, turli individual psixologik xususiyatlari bo'yicha insonning biron toifaga mansubligi tushuniladi. Quyida mana shu tipologiyalardan bir nechtasini keltirib o'tamiz va bayon etiluvchi tavsiflar asosida shu toifaga mansub xodimlar bilan munosabat qurish xususiyatlari haqida to'xtalamiz. Xodimning u yoki bu temperament tipologiyasiga mansubligini bilish, uning biron-bir vazifani nega shu tarzda bajarayotganligini tushunishga yordam beradi, kezi kelganda aynan unga mos vazifalarni yuklash imkonini beradi. Har bir temperament tipiga qisqacha tavsif quyidagicha ifodalanishi mumkin:

Xolerik – nerv sistemasidagi qo'zg'alish va tormozlanish jarayonlari kuchli bo'lib, bu ikki jarayon biron nerv markazi doirasida tez o'rin almashadi va shu bois bu tipga mansub shaxs biron-bir faoliyatga tez kirishib, tezda sovib ketishi mumkin. Yangiliklarga ehtirosi baland, g'ayratli va o'ta harakatchan, bir maromdagi faoliyatni, bir maromdagi ishlarni yoqtirmaydi, doimo yangilikka intiluvchan. Yangi muhit va jamoada o'zini yaxshi his qiladi va o'zgaruvchan sharoitlarga tez moslashadi. Bunday insonlarga yangi o'zlashtirilayotgan faoliyat turlarini vazifa tariqasida berish o'rinli. Shuningdek, uzoq vaqt davomida ma'lum tartib talab qiluvchi ishga moslashishlari uchun kuchli ichki zo'riqishga boradilar.

Sangvinik – qo'zg'alish va tormozlanish jarayonlari kuchli, lekin muvozanatlashgan. Bunday shaxs o'zini qo'lda ushlay oladi, intizomli va xolerik kabi shoshqaloq emas, biron ishga kuchini to'g'ri taqsimlaydi, yangi faoliyat turini tez o'rganadi, nizoli vaziyatda kelishuvga bora oladi, kelajakka ishonch bilan qaraydi. Tavakkallikka moyil, tezda natijaga erishishga harakat qiladi, puxta o'ylab va tez qaror qabul qiladi, ko'tarinki va turg'un kayfiyat egasi.

Flegmatik – harakatlari sekin, shoshilmas va sabr-toqatli, tanholikni yaxshi ko'radi, muloqot doirasini kengaytirishni xohlamaydi, do'stlariga

sodiq va ularni ko'paytirish niyati ham yo'q, o'rganib qolgan sharoitida yaxshi faoliyat yuritadi va o'zgaruvchan muhitga moslashishi qiyin, shovqinni yoqtirmaydi, bir joyda o'tirib bajariladigan ishni ma'qul ko'radi. Yangi odamlar bilan muloqotga kirishishi qiyin, lekin o'rnatilgan, aloqalarni saqlashga intiladi. Saranjom sarishtali, tartibni yoqtiradi, intizomli, boshlagan ishini oxiriga etkazishga harakat qiladi, tashkilotdagi an'analarga sodiq.

Melanxolik – nozik didli, hissiyotga o'ta berilgan, o'z ichki dunyosiga va kechinmalariga e'tiborli. Bunday insonlar orasida san'atga qobiliyatlilar ko'p uchraydi. Ulardan ajoyib rassomlar, yozuvchi va shoirlar etishib chiqadi. Murakkab va nizoli vaziyatlarda harakati sust, tezkor vazifalarni hal etishda asabiylashadi va tez toliqadi.

Yuqorida sanab o'tilgan temperament tiplari tug'ma bo'lib, ularni o'zgartirib bo'lmaydi. Lekin, inson o'z-o'zini tarbiyalashi davomida biron-bir temperamentga xos hislatlarni o'zida shakllantirishi mumkin.

Tabiatda sof temperament tipini uchratish qiyin va odatda, har qanday insonda biron etakchi temperament tipiga qo'shimcha ravishda turli tiplarga xos belgilarni kuzatish mumkin. Bunday "chatishma" insonning o'z ustida ishlashi, o'zi uchun o'ta muhim ko'ringan hislatni mustaqil tarzda rivojlantirishi uchun imkoniyat yaratadi.

Shaxs temperamenti tipologiyasini bilish mehnat jarayonini oqilona tarzda tashkil etish, mavjud vazifalarni xodimlar imkoniyati va xususiyatiga binoan taqsimlash, jamodagi sog'lom muhitni saqlash imkonini yaratadi. Masalan, mulohaza asosida ish yuritishga sangvinik va flegmatik tiplari tabiatan moyillar. Xolerik yoki melanxolik temperamentiga mansub shaxs esa o'z hissiy muvozanatini ichki zo'riqish hisobiga ta'minlab turishi lozim. Shaxsning o'z temperamenti tipini bilishi unga xos xususiyatlarni chuqurroq anglashiga va o'z-o'zini yanada samarali boshqarish imkonini beradi, qaltis vaziyatlarda o'rinsiz xatti-harakatlardan o'zini chetga olishini va ichki nazoratni ta'minlaydi.

## **Ish-oila balansi**

Ko'pchilik bolalarga g'amxo'rlik qilish yoki keksa ota-onaga g'amxo'rlik qilish lozim, ish hayotining talablarini o'z uy hayotining talablari bilan birlashtiradi; Bu ish-oila balansi sifatida tanilgan. Biz odatda ishning oilaga xalaqit berishi haqida o'ylashimiz mumkin, ammo oiladagi mas'uliyat mehnat majburiyatlariga zid bo'lishi mumkin (Karlson, Kacmar va Uilyams, 2000). Greenhaus va Beutell (1985) birinchi marta ish va oiladagi nizolarning uchta manbasini aniqladilar:

- ishga ajratilgan vaqt oilaning talablarini bajarishni qiyinlashtiradi yoki aksincha;
- mehnatda qatnashishdan tanglik oila talablarini bajarishni qiyinlashtiradi yoki aksincha
- ishda talab qilinadigan o'ziga xos xatti-harakatlar oilaning talablarini bajarishni qiyinlashtiradi yoki aksincha.

Ayollar ko'pincha oilaviy talablar, jumladan, uyda parvarish qilish, bolalarga g'amxo'rlik qilish va qarigan ota-onalarga g'amxo'rlik qilish uchun ko'proq mas'uliyatga ega, ammo Qo'shma Shtatlardagi erkaklar uy mas'uliyatining ko'proq qismini o'z zimmalariga olishmoqda. Biroq, tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, ayollar ish va oiladagi mojarolar tufayli ko'proq stress haqida xabar berishadi (Gyllensten & Palmer, 2005).

Ish-oilaviy nizolarni kamaytirish va odamlarning ishdan qoniqishini oshirishning ko'plab usullari mavjud (Posig va Kickul, 2004). Bularga turli shakllarda bo'lishi mumkin bo'lgan uydagi yordam kiradi: hissiy (tinglash), amaliy (uy yumushlarida yordam). Ish joyidagi yordam nazoratchilarni tushunish, moslashuvchan vaqt, maoshli ta'til va masofadan ishlashni o'z ichiga olishi mumkin. Moslashuvchan vaqt odatda ish joyida o'tkaziladigan asosiy soatlar talabini o'z ichiga oladi, bunda xodim oilasi bilan uchrashish uchun ishdan kelishi va ketishini rejalashtirishi mumkin.

Telekommunikatsiya xodimlarning uyda ishlashi va o'z ish vaqtini belgilashni o'z ichiga oladi, bu ularga kunning turli qismlarida ishlash va kunning bir qismini oilasi bilan o'tkazish imkonini beradi.

Eslatib o'tamiz, Yahoo! xodimlarga masofadan ishlashga ruxsat berish siyosatiga ega edi va keyin siyosatni bekor qildi.

Shuningdek, joylarda bolalar bog'chalari bo'lgan tashkilotlar mavjud va ba'zi kompaniyalarda hatto fitnes markazlari va sog'liqni saqlash klinikalari mavjud. Turli xil kurash usullarining samaradorligini o'rganishda Lapierre & Allen (2006) uydan amaliy yordamni hissiy yordamdan ko'ra muhimroq deb topdilar. Shuningdek, ular ishchini bevosita rahbar tomonidan qo'llab-quvvatlash, xodimga oilaviy majburiyatlarni bajarish uchun zarur bo'lgan moslashuvchanlikni ta'minlash kabi mexanizmlar orqali ish va oilaviy nizolarni sezilarli darajada kamaytirishini aniqladilar. Aksincha, moslashuvchan vaqt engishda yordam bermadi va masofaviy ish aslida vaziyatni yomonlashtirdi, ehtimol uyda bo'lish ish va oila o'rtasidagi ziddiyatni kuchaytirayotganini aks ettiradi, chunki ishchi bilan uy, oilaning talablari yanada yaqqol namoyon bo'ladi.

### **Mehnat psixologiyasi: xodimlarni tanlash va baholash**

Ish to'g'risidagi e'lonlarni o'qiyotganingizda, kompaniya ish ta'rifini qanday topishi haqida hech o'ylab ko'rganmisiz? Ko'pincha, bu tashkilot psixologlari yordamida amalga oshiriladi. Ishni tahlil qilishda ikkita bir-biriga bog'liq, ammo har xil yondashuvlar mavjud - har birining natijalari bilan tanish bo'lishingiz mumkin, chunki ular ko'pincha bir xil ish e'lonida paydo bo'ladi. Birinchi yondashuv vazifaga yo'naltirilgan bo'lib, ish uchun bajariladigan vazifalarni batafsil sanab o'tadi. Har bir vazifa, odatda, qanchalik tez-tez bajarilishi, qanchalik qiyinligi va ish uchun qanchalik muhimligi uchun tarozida baholanadi. Ikkinchi yondashuv ishchiga yo'naltirilgan. Ushbu yondashuv ishni muvaffaqiyatli bajarish uchun ishchidan talab qilinadigan xususiyatlarni tavsiflaydi. Ushbu ikkinchi yondashuv ishning spetsifikatsiyasi deb ataladi (Dierdorff & Wilson, 2003). Ishning spetsifikatsiyasi uchun ish talab qiladigan bilim, ko'nikma va qobiliyatlar (KSA) aniqlanadi.

Kuzatish, so'rovlar va suhbatlar ish tahlilining ikkala turi uchun zarur bo'lgan ma'lumotlarni olish uchun ishlatiladi. Mavqega ega bo'lgan odamni kuzatish va qanday qobiliyatlar namoyon bo'lishini tahlil qilish mumkin. Qo'llaniladigan yana bir yondashuv - bu lavozimni egallab turgan odamlar, ularning tengdoshlari va rahbarlari bilan suhbatlashish, ular ishning talablari bo'lgan narsalar to'g'risida maslahatlashish lozim.

Ish tahlili qanchalik aniq va ishonchli? Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, bu tavsiflarning tabiatiga va ish tahlili manbasiga bog'liq bo'lishi mumkin. Misol uchun, Dierdorff & Wilson (2003) ishni o'zlari egallagan odamlar tomonidan taqdim etilgan tavsiflardan ishlab chiqilgan ish tahlillari eng kam ishonchli ekanligini aniqladilar; ammo, ular nima uchun bunday bo'lganini o'rganishmadi yoki taxmin qilishmadi.

### **Nomzodlarni tahlil qilish va sinovdan o'tkazish**

Kompaniya lavozimga potentsial nomzodlarni aniqlagandan so'ng, nomzodlarning bilimlari, ko'nikmalari va boshqa qobiliyatlari baholanishi va ish tavsifi bilan taqqoslanishi kerak. Ushbu baholashlar test, intervyu va ish namunalari yoki mashqlarni o'z ichiga olishi mumkin. Siz shaxsiyat bo'limida shaxsiyat testlari haqida bilib oldingiz; IO kontekstida ular nomzodning shaxsiy xususiyatlarini ishda yaxshi ishlashni ta'minlaydigan shaxsiy xususiyatlar bilan moslashtirish maqsadida aniqlash uchun ishlatiladi.

Misol uchun, mijozlarni qo'llab-quvvatlash lavozimida rozilikning yuqori bahosi ma'qul bo'lishi mumkin. Biroq, shaxsiy xususiyatlarni ish samaradorligini bashorat qilish bilan qanday bog'lash har doim ham aniq emas.

Muvofiqlik bo'yicha juda yuqori ball aslida mijozlarni qo'llab-quvvatlash pozitsiyasiga to'sqinlik qilishi mumkin. Misol uchun, agar mijoz mahsulot yoki xizmat haqida noto'g'ri tasavvurga ega bo'lsa, ularning noto'g'ri idrokiga rozi bo'lish, oxir-oqibat, ularning shikoyatini hal qilishga olib kelmaydi. Shaxsiyat testlaridan har qanday foydalanish

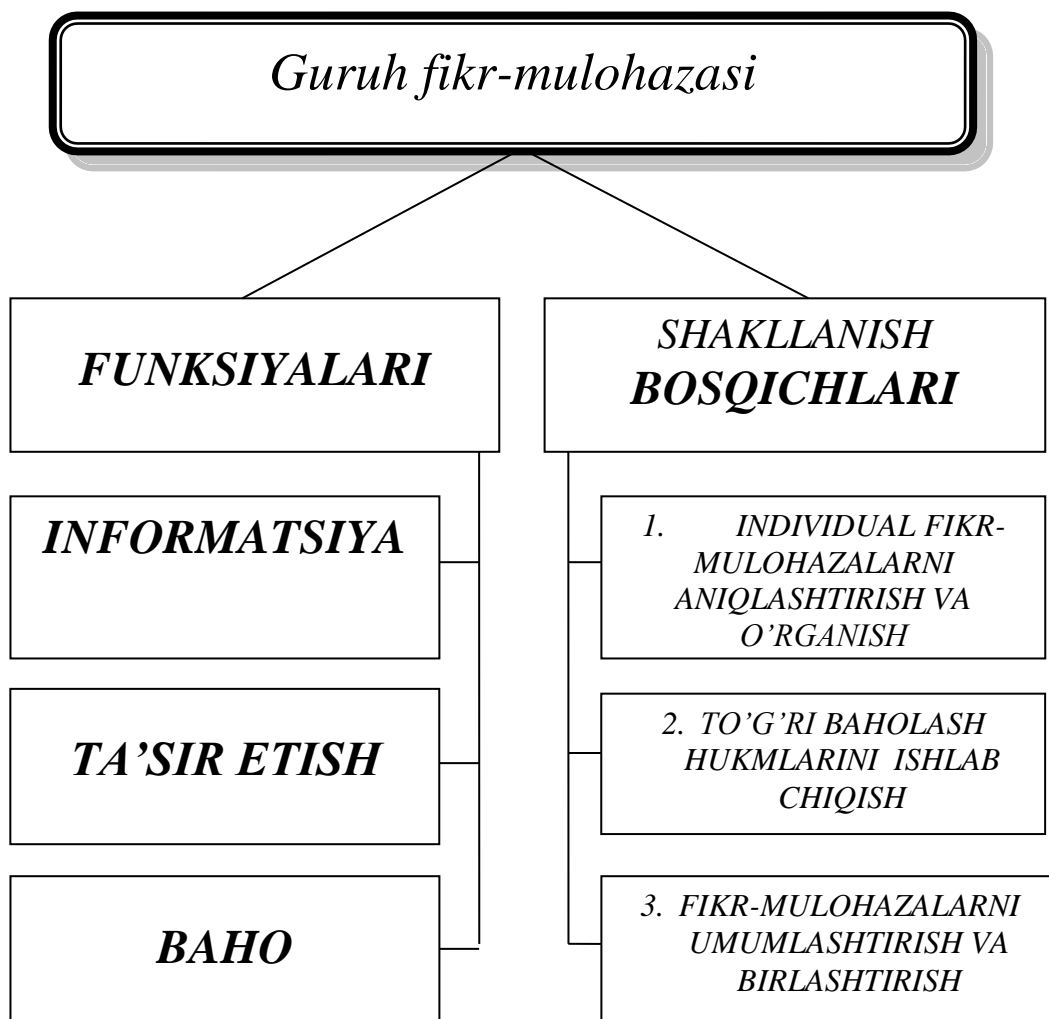


testdagi qanday ball yaxshi ishlash bilan bog'liqligini tekshirilgan baholash bilan birga bo'lishi kerak (Artur, Voer va Graziano, 2001). Nomzodlarga berilishi mumkin bo'lgan boshqa test turlariga IQ testlari, yaxlitlik testlari va qaramlik testlari yoki jismoniy tayyorgarlik testlari kabi jismoniy testlar kiradi.

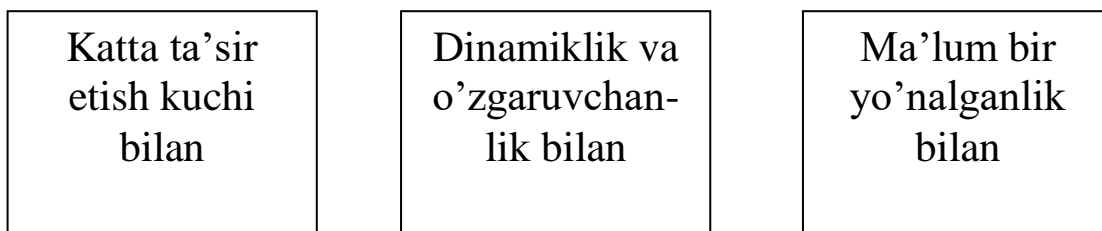
### **Nazorat savollari:**

1. Mehnat psixologiyasi nimani o'rganadi?
2. Mehnat ta'limi metodlari sanab o'ting.
3. Mehnat jarayonida vujudga keladigan muammolar qaysilar?
4. Fiziologik mehnat gigiyenasi nima?
5. Mehnat huquqi haqida tushuncha bering.
6. Mehnat muhofazasi nima?
7. Mehnatning insonparvarlashtirish tushunchasiga ta'rif bering.
13. Mehnat faoliyatining psixologik mohiyati nimalardan iborat.
14. Mehnat psixologiyasining asosiy vazifalari qaysilar?
15. Mehnat psixologiyasining amaliy vazifalarini sanab o'ting.
16. Mehnat psixologiyasida mehnat unumdorligini nimalarga bog'liq:
17. Mehnatni ilmiy tashkil etish nima?
18. Mehnat psixologiyasi metodlarini izoxlang.

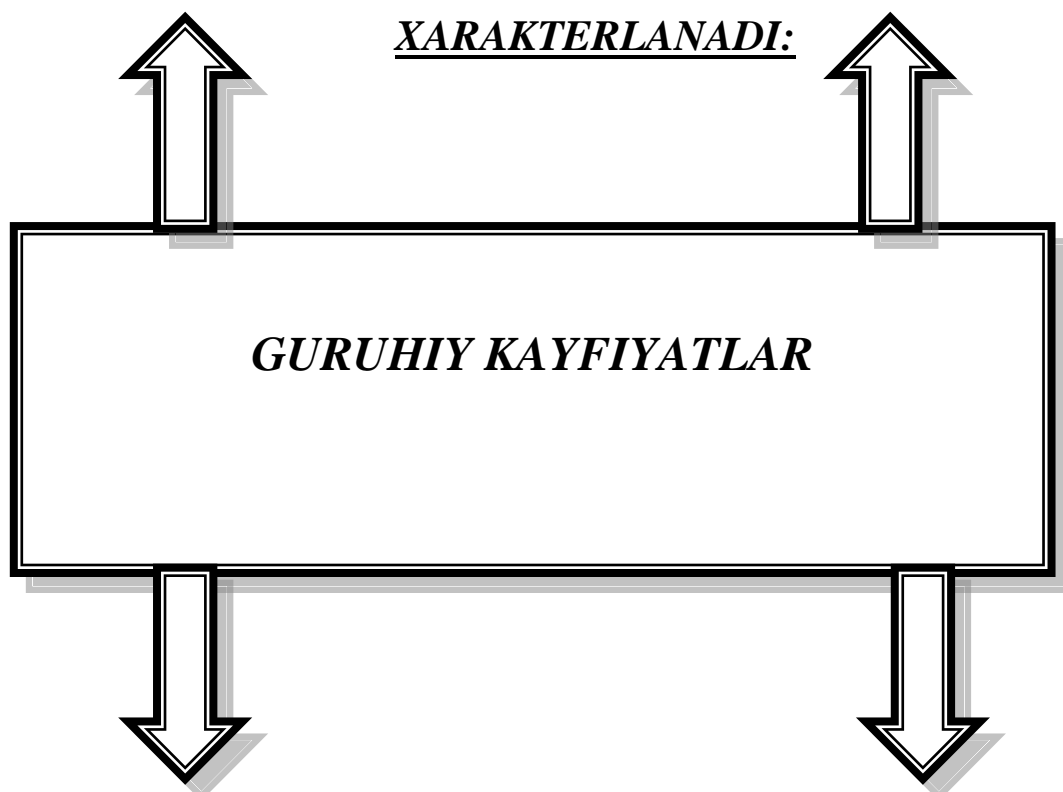
## Guruhiy fikr-mulohazaning xarakteristikasi



## Guruhiy kayfiyatning o'ziga xos xususiyatlari



**XARAKTERLANADI:**



**QUYIDAGILARGA BO'LINADI:**

Odamlarni guruhda hamkorlikda zo'r berishlariga yordam beruvchi	Odamlarni guruhda hamkorlikda zo'r berishlariga to'siq bo'luvchi
<ul style="list-style-type: none"><li>- ENTUZIAZM;</li><li>- UMUMIY KO'TARINKILIK;</li><li>- UMUMIY MUVAFFAQIYATGA ISHONCH;</li><li>- QIZIQIB KETISH VA BOSHQALAR.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- TUSHKUNLIK HOLATI;</li><li>- O'Z KUHLARIGA ISHONMASLIK;</li><li>- G'AMGINLIK, UMIDSIZLIK, ZERIKISH, RANJISH, ALAM.</li></ul>

### **Kichik guruhdagi psixologik jarayonlar**

