

4. Grigoreva, I. Sotsialnoe obslujivanie pojilix i razvitie soobshestv: primenim li zapadnyy opit v Rossii? / I. Grigoreva // Otechestvennye zapiski. 2005. - №3 (24). - S. 90-97.
5. Kovaleva, N.G. Pojilie lyudi: sotsialnoe samochuvstvie / N.G. Kovaleva // Sotsiologicheskie issledovaniya. 2001. №7. -S. 73-79.
6. Kuvshinova, O.A. Gerontologicheskie teorii aktivnosti cheloveka v pojilom vozraste / O.A.Kuvshinova // Vestnik OGU. 2003. №4. - S. 168-172.
7. Lidere, A.G. Krizis pojilogo vozrasta: gipoteza o yego psixologicheskom sodержanii / A.G. Lidere // Psixologiya starosti i stareniya: xrestomatiya / Sost. O.V. Krasnova, A.G. Lidere. -M.: Akademiya, 2003 - S. 131-135.
8. Nazarova, I.B. Pensioneri i rabotayushie: trud, zdorove i lechenie / I.B. Nazarova // Psixologiya starosti i stareniya: xrestomatiya / Sost. O.V. Krasnova, A.G. Lidere. -M.: «Akademiya», 2003 - S. 265-272.
9. SHaxmatov N.V. Starenie vremya lichnogo poznaniya vechnix voprosov i istinnix tsennostey. /N.V.SHaxmatov //Psixologiya starosti i stareniya: xrestomatiya / Sost. O.V. Krasnova, A.G.Lidere. - M.: Akademiya, 2003. - S. 67-73.
10. Yang, D.I. Odinochestvo, depressiya i kognitivnaya terapiya: teoriya i yee primeneniye / D.I. Yang // Labirinti odinochestva, 1989. -S. 552-593.

РЕЗЬЮМЕ

Mazkur maqolada keksalik davrida kuzatiladigan yolg'izlik va yolg'izlik natijasida kelib chiqadigan depressiyaning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari hamda depressiyaga sabab bo'luvchi omillar haqida ma'lumotlar keltirilgan.

РЕЗЮМЕ

В этой статье представлена информация о социально-психологических характеристиках одиночества и связанной с одиночеством депрессии в пожилом возрасте, а также о факторах, способствующих возникновению депрессии.

SUMMARY

This article provides information on the socio-psychological characteristics of loneliness and loneliness-related depression in old age and the factors that contribute to depression.

ҲАРБИЙ ХИЗМАТЧИЛАРДАГИ КАСБИЙ ЗЎРИҚИШЛАРНИНГ ПСИХОЛОГИК ТАҲЛИЛИ ВА УНИНГ НАЗАРИЙ ҲАМДА АМАЛИЙ АҲАМИЯТИ

Ф.Т.Шерматов – *подполковник*

Ўзбекистон Республикаси Мудофаа вазирлиги ахборот-коммуникация технологиялари ва алоқа ҳарбий институти

Таянч сўзлар: касбий зўриқиш, ижтимоий психологик омил, ҳиссий-эмоционал ҳолатлар, индивидуал хусусиятлар, экстровеция-интроверция, коммуникатив стресс, касбий билим ва касбий тажриба.

Ключевые слова: профессиональный стресс, социально-психологический фактор, эмоциональные состояния, индивидуальные особенности, экстравертно-интровертный, коммуникативный стресс, профессиональные знания и профессиональный опыт.

Key words: occupational stress, social psychological factor, emotional states, individual characteristics, extroverted-introverted, communicative stress, professional knowledge and professional experience.

Ҳозирги кунга келиб кўплаб психолог тадқиқотчилар шахснинг иш фаолияти билан боғлиқ бўлган зўриқиш турига алоҳида эътибор қаратмоқда. Хусусан, ҳарбий хизматчилар мисолида ўрганилганда, ҳарбийларнинг мураккаб шароитларда қўйилган вазифаларни бажаришда руҳий барқарорлиқни шакллантириш, ҳарбий жамоаларнинг юқори асабий-руҳий зўриқишларга бардошлилик ҳамда экстремал вазиятларда ҳаракатланиш қобилиятларини мустаҳкамлаш ва кучли ҳис ҳаяжон, психологик юкламаларни тезда бартараф этишда турли хил муаммоларига дуч келишади. Шундай экан, аввало касбий зўриқиш нималиги, у қандай вужудга келишини англаб олоғимиз зарур бўлади.

Касбий зўриқиш - бу ҳарбий хизматчиларнинг касбий фаолияти билан боғлиқ салбий эмоционал ҳолати ҳамда экстремал омилларга дуч келганда юзага келадиган нохуш туйғулардир. Касбий зўриқишлар ҳозирги кунда янги тушунча яъни “касбий стресс” деб аталмоқда.

Психолог олим А.Б.Леонова касбий стресс турларини таснифлаб, уларга ахборотли, ҳиссий ва коммуникатив мазмундаги стрессларни киритади [1.4].

Ахборотнинг ҳаддан ташқари кўпайиши ҳолатларида, ҳарбий хизматчи ўзига юклатилган вазифаларни бажара олмаса ва белгиланган вақт оралиғида қарор қабул қилиш учун улгурмаса, бундай ҳолатда ахборот стресси юзага келади.

Бундан ташқари, шахснинг қарор қабул қилишдаги иккиланиши, шунингдек ноаниқ қарор, қарор учун зарур маълумотларнинг етишмаслиги, касбий фаолиятнинг ахборотга муҳтож жиҳатларида тез-тез ёки қутилмаган ўзгаришлар бўлса, иш фаолиятида

кескинлик кучаяди. Бу касбий зўриқишнинг ахборотлар билан боғлиқ жиҳати ҳисобланади.

Таъкид жоизки, бошқа зўриқишдан фарқли ўлароқ, инсон ҳиссий стрессни кескин равишда бошдан кечириши мумкин, чунки бу ҳолатда шахснинг касбига боғлиқ бўлган чуқур муносабати ва қадриятлари йўқ қилинади. Психолог олим Л.И.Анцферова фикрига кўра, ҳиссий стресс, ҳақиқий ёки қабул қилинган ҳавфдир, у таҳқирлаш, айбдорлик, ғазабланиш, ишдаги ҳамкасблар билан қарама-қаршилик ёки иш муносабатларининг бузилиши ҳамда раҳбарият билан зиддиятлар мавжуд бўлганда юзага келади.

Юқоридагилардан ташқари, ижтимоий психологияда коммуникатив зўриқиш ҳам фарқланади. Коммуникатив стресс - бу асабийланиш, мулоқотдаги тажовузлардан ўзини ҳимоя қила олмаслик, керак бўлганда бошқалар фикрини рад эта олмаслик, танқидлардан ҳимоя бўлишнинг махсус усуллари билмаслик ҳамда мулоқотдаги номувофикликлар билан тавсифланади. Бу стресс тури ҳам касбий зўриқиш мазмунини очиш учун ўта аҳамиятли саналади.

Психолог олим А.М.Боковиков фикрича, иш билан боғлиқ стресс – бу одамлар ўзларининг билимлари ва қўникмаларига мос келмайдиган талаблар қўйилганда тананинг мумкин бўлган реакциясидир. Бундан фарқли равишда тадқиқотчи А.М.Водолянова фикрига кўра, салбий омилларнинг сурункали таъсири билан боғлиқ бўлган узоқ давом этадиган стресс, ҳатто унинг интенсивлиги паст бўлса ҳам, инсонлар бундай зўриқиш турига бир мартали ишлатиладиган стрессларга қараганда, анча кўпроқ тоқат қилинади [2:56]. Демак, бу ерда инсоннинг стрессга бардошлилиги эътиборга олинган.

Тадқиқотчилардан Е.Н.Колодич ва И.М.Павловалар тақлифича, касбий стресс - бу инсоннинг меҳнат ва иш фаолиятидаги зўриқиш ҳолати бўлиб, у аклий ва жисмоний реакцияларда намоён бўладиган кўп қиррали ҳодисадир. Бундай реакцияларнинг ривожланиши нафақат таркибий ва ташкилий хусусият билан балки, ишнинг табиати, инсонларнинг шахсий муносабатлари, шахсларо муносабатлари билан, ҳаттоки яхши бошқариладиган ташкилотларда намоён бўлади [3:38].

Касбий зўриқиш бевосита ёки билвосита таъсир қилувчи омиллар, ҳарбийлардаги иш ҳажмининг ортиши ва вақт етишмовчилиги ҳолати билан ҳам характерланади. Ортиқча вазифалар, вақтнинг танқислиги, ишга кўмилиб кетиш, бошқалардан узоқлашиш каби омиллар кўпчилик касб эгаларида касбий зўриқишларни юзага келтирувчи асосий омиллар ҳисобланади.

Касбий хавфсизлик ва Соғлиқни сақлаш АҚШ Миллий институти статистик ҳисобига кўра, касбий зўриқишга кўпроқ учрайдиган касб эгаларига биринчи ўринни ҳарбийлар, ички ишлар ходимлари (полиция), кончилар, котиблар, қора ишчилар, офис раҳбарлари, педагоглар эгаллайдилар. Бирок, котибларники, транспорт диспетчерлари каби унчалик хавфли эмас чунки, уларда юқори маъсулият ҳисси йўқ

Психологик адабиётларда касбий стресснинг турли таърифлари мавжуд. Ҳар бир таъриф бошқаларидан ўзига хос фарқ қилиб, унинг кечиши касб эгалари фаолияти билан тушунтирилади. Шунини айтиш жоизки, касбий стресслар ҳам сурункали касалликларни келтириб чиқариши мумкин, чунки улар компенсаторлик (тўлдирувчилик) вазифасини бажаради.

Психолог олим Л.Г.Дикая касбий стресс манбалари гуруҳини қуйидагича тавсифлайди: [1:93]

Иш билан боғлиқ стресс омиллари:

- 1) катта ҳажмдаги иш (юкларнинг кўплиги);
- 2) меҳнат шaroитларининг ёмонлиги;
- 3) шахсий ҳаёт учун вақт етишмаслиги;
- 4) кундалик эҳтиёжлар учун имкониятнинг йўқлиги.

Ходимнинг иш жойидаги роли билан боғлиқ бўлган стресс омиллари:

1) ролнинг ноаниқлиги (масалан, ходим ўзининг касбий мажбуриятлари ва раҳбар ҳамда ҳамкасбларидан кутган нарсалари тўғрисида етарли маълумотга эга бўлмаганда);

2) хизматда ўрнининг йўқлиги;

3) қўл остидаги шахслар ва ишлаб чиқариш ускуналари, пул ва бошқалар учун юқори жавобгарлик ҳолатида;

4) раҳбарнинг ўта қаттиқ қўллиги ҳолатида;

5) кам ойлик маоши тўланадиган ҳолатда.

Ишдаги муносабатлар билан боғлиқ бўлган стресс омиллари:

1) раҳбарият, бўйсунувчилар, ҳамкасблар билан муносабатлар, доим гап эшитиш, ҳақорат ва камситишлар ва ҳоказо;

2) рад этилган мукофотлар ва вақтида қўллаб-қувватлашнинг йўқлиги;

Карьера билан боғлиқ стресс омиллари:

1) инсон ҳаётида касбий муваффақиятнинг йўқлиги, эрта нафақага чиқишдан хавотирланиш, нафақадаги ҳаётдан кўрқиш ва кейинги ҳаётга бўлган хавотир;

2) кафолатланган иш лавозимининг йўқлиги;

3) талаб даражасида ўз касбига жавоб бера олмади.

Бундан ташқари, шахсдаги касбий камчиликлар ва непрофессионализм хусусиятининг ижтимоий-психологик моҳияти касбий дезадаптация, шахсдаги деформация ёки “ёниш синдроми” шунингдек, узлуксиз

касбий фаолият жараёнидаги маълум нуқсонлар, касбий тажрибанинг етишмовчилиги каби масалалар орқали ҳам тушунтирилади. Агар барча касб эгалари ўз имконияти ва маъсулиятлари даражасида иш юритсалар, уларда касбий зўриқишларнинг юзага келиши эҳтимоли жуда камаяди.

Касбий зўриқиш ва жисмоний стресс ҳислари бошқа касбларга қарганда кўпроқ ҳарбий хизматчилар фаолиятида учрайдиган салбий эмоционал кечинмалардан бири саналади. Бу ҳолат нафақат, аynи хизмат фаолиятидаги ҳарбийларга балки, ҳарбий бўлишга эндигина бел боғлаган олий ҳарбий билим юрти ва ҳарбий институт курсантлари фаолиятига ҳам тегишли ҳисобланади. Чунки улар кўпинча ўта оғир шaroитларда турли хил вазифаларни бажаришлари керак. Ушбу ҳолатларда касбий зўриқишни келтириб чиқарадиган қатор омиллар мавжуд, уларга ноқулай экологик иқлим, узоқ вақт яқинлардан узилиш, мулоқотнинг чекланганлиги, юқори даражадаги тартиб-интизом, ортиқча жисмоний машқлар ва ҳоказо.

Бундай экстремал шaroитда ўқиш ва хизмат қилиш шахсда одатдаги ишлаш ва дам олишнинг биологик тартиби бузилади. Оғир экстремал шaroитда хизмат қилиш, ўқув ва жанговар машғулотларни ўташ қабилар, ҳарбий хизматчиларда асабий чарчаш, тушкунлик, аффектив реакциялар, патологик бузилишлар билан намоён бўлади. Бу шунини аниқлатадики, ҳарбий хизматчиларга нафақат жисмоний хавф, балки хавотир ва неврозлар ҳам таҳдид қилади

жадвал

**Шахс хусусиятларини ўрганиш сўровномаси
умумий ўртача кўрсаткичлари
(Студентнинг t-мезони бўйича) [5:96]**

Шкалалар	М (n=80)	Стандарт оғиш (n=80)	t-статис- тика
асабийлашганлик	2,96	2,06	0,37*
ўз-ўзидан пайдо бўладиган тажовузкорлик	2,34	0,96	0,27*
руҳий сиқилиш	2,82	1,99	0,25*
жиззақилик	4,16	2,53	0,44**
мулоқотчанлик	9,38	2,38	0,70**
вазминлик	4,70	1,55	0,26*
ўта тажовузкорлик	3,76	1,40	0,36*
тортинчоқлик	2,82	1,71	0,33*
очиклик-ошқоралик	5,28	2,27	0,63**
экстрроверция-интроверция	6,46	2,13	0,75**
таъсирчанлик-ўзгарувчанлик	3,94	2,05	0,36*
мардлик	7,10	1,78	0,59**

Тадқиқотдан олинadиган натижаларнинг ҳарбий хизматчиларда ўтказилиши уларнинг касбий фаолият жараёнида уларда юзага келадиган кийинчиликларни қай тарзда баҳолай олиши ва шахслилик хусусиятларини тавсифлашга қаратилган. Фрайбург сўровномаси натижалари шунини кўрсатадики, ҳарбий хизматларнинг шахслилик хусусиятлари бўйича умумий ўртача кўрсаткичлари биринчи шкала асабийлашганлик 2,96 натижани қайд этгани ва бу стандарт меъёр бўйича қуйи микдорни қайд этади. Бунга кўра, ҳарбийларда иш билан боғлиқ фаолиятда асабийлашиш даражаси паст эканлиги билан баҳоланади. Иккинчи ўз-ўзидан пайдо бўладиган тажовузкорлик шкаласига кўра, ҳарбийларнинг натижалари 2,34 нисбатни қайд этганлиги ва бу уларда тасодифан тажовузкорлик ҳолати пайдо бўлмаслигини аниқлатади. Учинчи шкала бўйича, яъни руҳий сиқилиш бўйича 2,82 даражасини ташкил қилган. Бу кўрсаткич ҳам стандарт меъёрга кўра, паст эканлиги билан алоҳида характерланади. Тўртинчи шкала бўйича, яъни жиззақилик бўйича олган натижалари 4,16 кийматни ташкил қилганлиги ва бу даража уларда касбий фаолиятда жиззақилик ўртачадан паст эканлигини

англатади. Бешинчи шкала бўйича ҳарбийларнинг олган натижалари 9,38 кийматни намоён қилган. Ҳарбий хизматларда касбий фаолият ёки бошқа инсонлар билан муносабатларни амалга оширишда мулоқотчанлик ўрта даражани ташкил қилиши ва улар ҳам коммуникатив муносабат ўрнатганда суҳбатдошини тушуна олишини билдиради. Навбатдаги шкала, яъни вазминлик 4,70 даражани ташкил қилган. Вазминлик стандарт меъёр бўйича ўрта даражани ташкил қилганлиги ва бу эса берилган топшириқларни босиклик ва диққат билан бажаришни кўрсатиб беради. Кейинги ўта тажовузкорлик шкаласи бўйича уларнинг олган натижалари 3,76 миқдорни кўрсатганлиги ва бу эса уларда тажовузкорликнинг юқори даражаси деярли йўқ эканлиги билан ақс эттирилади. Тортинчоклик шкаласи бўйича олган кийматлари 2,82 миқдорни ташкил қилган. Ҳарбийларда тортинчоклик даражаси қуйи эканлигини кўрсатганлиги ва уларга бериладиган топшириқларни сўзсиз бажариши дарак беради.

Кейинги очиклик-ошкоралик шкаласи бўйича натижалари 5,28 ни кўрсатганлиги, улардаги фаолият даражаси бирор-бир ҳаракатни бажариш учун ўйлаб ўтирмасдан тезда бажариш кераклиги ва ҳеч нарсани яширмасдан ошкора бажариши билан изоҳланади. Экстроверция-интроверция шкаласига кўра, 6,46 миқдорни ташкил қилганлиги ва улар стандарт меъёр кўрсаткичига кўра, интроверт типига мансублиги натижалардан кўринган. Ҳарбий хизматчиларнинг интровертлиги, улар бошқалар билан тез муносабатларни амалга ошира олмаслиги, мулоқотдошининг кечинмаларини олдиндан тез пайқай олмаслиги ва кўпроқ ёпиқ типдаги шахс сифатида алоҳида характерланиши намоён бўлганлигини кўриш мумкин. Таъсирчанлик-ўзгарувчанлик шкаласи бўйича ҳарбийларнинг натижалари 3,94 даражани кўрсатганлиги ва натижа ҳарбий хизматчиларда тез таъсирга берилиш, тезкор қарор қабул қилиш ва жуда

тезлик билан ўзгариб қолиши паст эканлиги натижалардан ақс этган. Охирги шкала мардлик шкаласига кўра, ҳарбийларнинг тўплаган натижалари 7,10 ни кўрсатган. Бу шкала бўйича ҳарбий хизматчилар стандарт меъёр бўйича мардлик шкаласи уларда ўртачадан юқори эканлиги ва ўқув жараёнилари ва машғулотларга нисбатан бардошли қилиб шаклланишидан иборатдир.

Хулоса: шуни айтиш мумкинки, кўп йиллар мобайнида олиб борилган илмий тадқиқотнинг назарий ва амалий жиҳатлари атрофлича таҳлил қилиниб, олинган илмий натижаларни амалиётга, энг муҳими, хизмат фаолиятига тадбиқ этиш масаласига жиддий эътибор қаратилиб, назария ва амалиёт уйғунлашган ҳолда психологик таҳлил этилган. Ўтказилган илмий тадқиқотлар таҳлили доирасида касбий зўриқиш феномени ва стресс муаммоларини назарий ва амалий ўрганиш бизнинг қуйидаги хулосаларга келишимизга имкон берди. Сўнги йилларда барча давлатларда касбий фаолият соҳасидаги тадқиқотлар фаоллашди. Бу глобаллашув жараёнида касбий меҳнат объектлари ва касбий фаолият шарт-шароитлари, касбда салбий оқибатларга олиб келадиган ва янги мослашишни талаб этадиган кенг қўламли ижтимоий-иқтисодий ва технологик ўзгаришлар кўпаймоқда. Шахсни иш билан ҳаддан ташқари кўп таъминлаш, иш фаолияти билан боғлиқ маълумотларнинг ҳаддан ташқари кўплиги ёки етишмаслиги, ўз касбий фаолиятини етарли даражада аниқ билмаслик, бошлиқлар томонидан ҳаддан ортиқ талабчанлик каби ҳолатлар “касбий стресс” ва “касбий зўриқиш” ҳолатларини юзага келтиради.

Шунинг учун ҳарбий хизматчиларнинг психо-эмоционал ҳолати динамикаси билан зўриқишларга мойиллиги масаласида доимий психологик ва социологик чора-тадбирлар олиб бориш мақсадга мувофиқ бўлади.

Адабиётлар

1. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса. [Текст] А.Б.Леонова. Издательство "Вестник МГУ". Серия 14. Психология, 2000. № 3. - С.4-21.
2. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса [Текст] / Н.Е. Водопьянова. СПб.: Питер, 2009. -С.56.
3. Колодич Е.Н., Павлова И.М. Возможности социально-психологического тренинга в процессе повышения эмоциональной устойчивости учащихся профессиональных школ. // Мир психологии. 2008. №4. - С.38-45. [
4. Дикая Л.Г. Деятельность и функциональное состояние: Активационный компонент деятельности. // Психологические проблемы профессиональной деятельности. -М.: «Наука», 1997. -С. 93-111.
5. Шерматов Ф.Т. Бўлажак офицерларда касбий зўриқишлар намоён бўлишининг ижтимоий-психологик ва ўзига хос жиҳатлари: назария ва амалиёт Монография. АКТ ва АҲИ, “Тактика, умумқўшин тайёргарлиги ва гуманитар фанлар кафедраси” томонидан буюртма асосида тайёрланди. 2021. 88-б.

РЕЗЮМЕ

Ушбу илмий мақолада муалифнинг хизмат тажрибаси асосида олиб борган илмий тадқиқотнинг назарий ва амалий жиҳатлари атрофлича ўрганиб чиқилиб, ўқув ва ўқув жанговар тайёргарлик жараёнида ҳарбий хизматчилардаги касбий зўриқишларининг психологик таҳлили қиёсий мисоллар асосида ўрганиб чиқилиб, студентнинг t-мезони бўйича таҳлил этилган.

РЕЗЮМЕ

В данной научной статье подробно изучены теоретические и практические аспекты исследования, проведенного на основе авторского опыта службы, изучен психологический анализ профессионального стресса у военнослужащих в процессе учебно-боевой подготовки на сравнительных примерах и проанализирован на основе t-критерия студента.

SUMMARY

In this scientific article, the theoretical and practical aspects of the research conducted on the basis of the author's service experience are studied in detail, psychological analysis of occupational stress in military personnel in the process of training and educational combat training was studied on the basis of comparative examples and analyzed on the basis of the student's t-criterion.