

MEHNAT TAQSIMOTI SHAXS KASBIY DEFORMATSIYASINING FAKTORI SIFATIDA

Abdullayeva Marjona Asadullayevna

Buxoro yuridik texnikumi psixologi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15754575>

Annotatsiya. Ushbu maqolada mehnat taqsimoti va uning shaxs kasbiy deformatsiyasiga ta'siri masalasi tahlil qilinadi. Maqolada mehnat jarayonida vazifalarning tor doirada bo'linishi, mutaxassisning cheklangan faoliyat doirasida ishlashi tufayli yuzaga keladigan ruhiy-emotsional charchoq, kasbiy qoniqmaslik, motivatsiya pasayishi kabi salbiy omillar tahlil etilgan. Shuningdek, kasbiy deformatsiyaning psixologik va pedagogik jihatlari, uning oldini olish choralariga ham e'tibor qaratiladi. Tadqiqot natijalariga ko'ra, mehnat taqsimotining oqilona tashkil etilishi, ish muhitining psixologik sog'lomligi va kasbiy faoliyatning diversifikatsiyasi kasbiy deformatsiyaning oldini olishda muhim omil hisoblanadi. Maqola ilmiy xodimlar, psixologlar va ta'lim tizimi mutaxassislari uchun foydali bo'lishi mumkin.

Kalit so'zlar: mehnat taqsimoti, kasbiy deformatsiya, psixologik zo'riqish, professional charchoq, kasbiy faoliyat, mehnat muhitining sog'lomligi, motivatsiya, shaxsiy rivojlanish, ish samaradorligi, psixologik profilaktika.

DIVISION OF LABOR AS A FACTOR OF INDIVIDUAL PROFESSIONAL DEFORMATION

Abstract. This article analyzes the issue of division of labor and its impact on the professional deformation of the individual. The article analyzes negative factors such as mental and emotional fatigue, professional dissatisfaction, and decreased motivation caused by the narrow division of tasks in the labor process and the limited scope of work of a specialist. Attention is also paid to the psychological and pedagogical aspects of professional deformation, as well as measures to prevent it. According to the results of the study, a rational organization of the division of labor, psychological health of the working environment, and diversification of professional activities are important factors in preventing professional deformation. The article may be useful for scientists, psychologists, and education system specialists.

Keywords: division of labor, professional deformation, psychological stress, professional fatigue, professional activity, health of the working environment, motivation, personal development, work efficiency, psychological prevention.

Kirish. Zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish jarayonlarida mehnat resurslaridan samarali foydalanish, ish faoliyatining yuqori darajadagi ixtisoslashuvi va mehnat jarayonining aniq taqsimlanishi muhim omillardan biri sifatida e'tirof etiladi. Mehnat taqsimoti — bu ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish jarayonlarida ishchilarning vazifalar, funksiyalar va kasbiy rollar bo'yicha aniq ajratilishidir. Ushbu jarayon samarali tashkil etilgan taqdirda, u umumiy mehnat unumdorligini oshirish, resurslardan oqilona foydalanish va kasbiy mahoratning chuqurlashuviga olib keladi. Biroq, mehnat taqsimotining biryoqlama yoki haddan tashqari tor ixtisoslik asosida tashkil etilishi shaxs rivojiga va uning ruhiy-psixologik barqarorligiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Ayniqsa, tor doiradagi kasbiy faoliyat doimiy ravishda bir xil turdagi ishlarni bajarishga majbur qilganida, bu shaxsda kasbiy deformatsiya — ya'ni kasbiy faoliyat natijasida yuzaga keladigan psixologik, emotsional va ijtimoiy o'zgarishlar bilan kechuvchi murakkab jarayonni keltirib chiqaradi. Kasbiy deformatsiya o'z navbatida ishga bo'lgan motivatsiyaning pasayishi,

emotsional charchoq, kasbiy qoniqmaslik, shaxsiy inqiroz va hatto ijtimoiy ajralish holatlariga olib kelishi mumkin. Shuning uchun mehnat taqsimoti jarayonida inson omilining, uning ruhiy holati va kasbiy ehtiyojlarining hisobga olinishi muhim ahamiyat kasb etadi.

Mavjud ilmiy manbalar va amaliy kuzatuvlar kasbiy deformatsiyaning eng ko'p uchraydigan sohalar — ta'lim, tibbiyot, ijtimoiy xizmatlar, xavfli va stressli kasblar vakillari orasida keng tarqalganligini ko'rsatmoqda. Bu esa mehnat taqsimotining nafaqat iqtisodiy, balki psixologik va ijtimoiy jihatdan ham muvozanatli va insonparvarlik tamoyillari asosida tashkil etilishi zarurligini anglatadi.

Adabiyotlar tahlili va mushohada

Mehnat taqsimoti va kasbiy deformatsiya o'rtasidagi bog'liqlikni tushunish uchun avvalo mehnat taqsimotining mohiyatini va uning shakllanish jarayonini o'rganish zarur. Mehnat taqsimoti — bu ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish jarayonlarida insonlarning vazifalari va funksiyalariga bo'linish jarayonidir. Shuningdek, bu jarayonning samarali tashkil etilishi mehnatning optimallashtirilishini ta'minlaydi va uning natijalari jamiyatning rivojiga ijobiy ta'sir qiladi.

Biroq, mehnat taqsimotining noto'g'ri tashkil etilishi shaxsning ruhiy va psixologik holatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Ayniqsa, tor ixtisoslashgan vazifalar, takrorlanuvchan ishlar va chegaralangan faoliyat shaxsda kasbiy deformatsiyani rivojlantirishi ehtimoli yuqori. Kasbiy deformatsiya mehnat jarayonida psixologik va emotsional zo'rqiqlar, ishga bo'lgan qiziqishning pasayishi, kasbiy qoniqlashning kamayishi kabi holatlarni keltirib chiqaradi. Bu, o'z navbatida, ishning samaradorligiga va shaxsning umumiy ruhiy holatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Kasbiy deformatsiyaning shakllanishi bir nechta omillarga bog'liq. Ular orasida mehnatning yomon tashkil etilishi, mehnatning monotonligi, ijodiy fikrlash va o'zini namoyon qilish imkoniyatlarining cheklanishi, hamda ishdagi ijtimoiy aloqalarning zaifligi kabi omillar mavjud. Agar shaxs doimiy ravishda bir xil turdagi va tor doiradagi ishlarni bajarishga majbur bo'lsa, uning kasbiy deformatsiyasi ehtimoli oshadi. Bunda, shaxs nafaqat o'z kasbiga nisbatan qiziqishini yo'qotadi, balki o'zini o'zgartirish, rivojlantirish va yangi tajriba orttirish imkoniyatlaridan mahrum bo'ladi.

Adabiyotlar tahlili

Kasbiy deformatsiyaning ilmiy tahlilini ko'plab psixologik va pedagogik tadqiqotlar o'rgangan. Masalan, X.I. Ivanov (2000) o'zining "Kasbiy deformatsiya va uning oldini olish" nomli asarida mehnat taqsimoti va kasbiy deformatsiya o'rtasidagi aloqani batafsil ko'rsatgan. U mehnat taqsimotining ijtimoiy va psixologik oqibatlarini o'rganib, mehnatning to'g'ri tashkil etilmaganida kasbiy deformatsiyaning rivojlanishini ta'kidlagan. Shuningdek, B.A. Smirnov (2005) kasbiy deformatsiya psixologiyasini tadqiq etib, bu holatning insonning ichki qarama-qarshiliklaridan kelib chiqishini ko'rsatgan.

Yana bir muhim tadqiqot X.A. Abdurakhmanov (2012) tomonidan olib borilgan bo'lib, u mehnat taqsimotining shaxsning kasbiy rivojlanishiga ta'sirini o'rganib, ish faoliyatining diversifikatsiyasi kasbiy deformatsiyaning oldini olishda asosiy omil bo'lishini ta'kidlagan. Abdurakhmanovning fikricha, mehnatning diversifikatsiyasi va shaxsning o'ziga xos ixtisoslashuvi kasbiy deformatsiyaning rivojlanishini sezilarli darajada kamaytiradi. Buning natijasida shaxs o'z faoliyatida yangi qiyinchiliklar bilan yuzma-yuz keladi va kasbiy rivojlanishga erishadi.

Shuningdek, kasbiy deformatsiyaning oldini olish bo'yicha boshqa tadqiqotlar ham

mavjud. A. Sh. Davronov (2018) tomonidan olib borilgan ishda kasbiy deformatsiyaning psixologik profilaktikasi haqida soʻz yuritiladi. U, ayniqsa, mehnat jarayonlarida stressni boshqarish va psixologik himoya tizimlarining rolini alohida taʼkidlagan. Shuningdek, mehnat taqsimotining moslashuvchan boʻlishi va kasbiy faoliyatning diversifikatsiyasi shaxsni professional kasbiy deformatsiyadan himoya qilishda muhim omil boʻlishini taʼkidladi.

Mushohada

Ushbu tahlil natijalari shuni koʻrsatadiki, mehnat taqsimotining samarali tashkil etilishi va kasbiy deformatsiyaning oldini olishda mehnatning diversifikatsiyasi, ishdagi ijodiy qobiliyatlarni rivojlantirish va psixologik muhitni sogʻlomlashtirish muhim ahamiyatga ega. Mehnat taqsimoti, shuningdek, shaxsning kasbiy oʻsishiga toʻgʻri sharoit yaratishda yordam beradi.

Agar mehnat faqat tor ixtisoslashuvga asoslangan boʻlsa, bu shaxsning ruhiy holatiga salbiy taʼsir koʻrsatadi, chunki u oʻzining kasbiy faoliyatini takrorlashda davom etadi, yangi tajribalar va rivojlanish imkoniyatlaridan mahrum boʻladi.

Bundan tashqari, kasbiy deformatsiyaning oldini olish uchun shaxsiy rivojlanish, kasbiy motivatsiya va psixologik himoya tizimlarining mustahkamlanishi kerak. Mehnat taqsimotini tashkil etishda psixologik jihatlar va inson ehtiyojlari inobatga olinishi lozim, chunki bu holat kasbiy deformatsiyaning oldini olishga yordam beradi.

Xulosa. Yuqorida olib borilgan tahlil va tadqiqotlar asosida shuni aytish mumkinki, mehnat taqsimoti nafaqat ish samaradorligiga, balki inson shaxsining kasbiy shakllanishi va ruhiy holatiga bevosita taʼsir koʻrsatuvchi omil hisoblanadi. Ayniqsa, tor ixtisoslashuv, cheklangan vazifalar va takrorlanuvchi mehnat faoliyati shaxsda kasbiy deformatsiyaga olib keluvchi psixologik va emotsional muammolarni yuzaga keltiradi. Kasbiy deformatsiya esa oʻz navbatida ishga boʻlgan qiziqishning pasayishi, stress, emotsional charchoq va motivatsiyaning yoʻqolishi kabi salbiy holatlar bilan kechadi.

Mehnat taqsimoti jarayoni notoʻgʻri tashkil etilganda, insonning ijodiy salohiyati, oʻzini namoyon qilish istagi va kasbiy oʻsish imkoniyatlari cheklanadi. Bu esa nafaqat shaxsga, balki butun jamoa va tashkilot faoliyatiga salbiy taʼsir koʻrsatadi. Shu sababli mehnat taqsimoti jarayonida inson omili, psixologik ehtiyojlar va kasbiy barqarorlik omillari albatta hisobga olinishi zarur.

Tavsiyalar

1. Mehnat taqsimotini individual yondashuv asosida tashkil etish – Har bir xodimning qiziqishi, salohiyati va kasbiy rivojlanish darajasini inobatga olib, ish vazifalarini moslashtirish kasbiy deformatsiyaning oldini oladi.

2. Kasbiy faoliyatni diversifikatsiya qilish – Xodimlarga bir xil tipdagi vazifalarni emas, balki turli yoʻnalishdagi faoliyat turlarini bajarish imkoniyatini yaratish lozim.

3. Psixologik sogʻlom muhit yaratish – Ish joyida stressni kamaytirish, ijobiy munosabat va oʻzaro hurmatga asoslangan muhit shakllantirish zarur.

4. Doimiy kasbiy rivojlanish va qayta tayyorlash kurslari – Xodimlarga yangi koʻnikmalarni egallash, malaka oshirish imkoniyatlarini berish orqali kasbiy yangilanishga zamin yaratish mumkin.

5. Kasbiy psixologik yordam xizmatlarini yoʻlga qoʻyish – Mehnat jamoalarida psixolog maslahatchilari faoliyati kasbiy charchoq va deformatsiyalarning erta bosqichlarida aniqlash va bartaraf etishda muhim rol oʻynaydi.

6. Mehnatning mazmunan boyitilgan shakllarini joriy etish – Faoliyatni nafaqat bajarilishi

lozim bo‘lgan ish sifatida emas, balki shaxsiy o‘shish va ijtimoiy ahamiyatga ega faoliyat sifatida ko‘rsatish zarur.

REFERENCES

1. Ivanov, X.I. (2000). Kasbiy deformatsiya va uning oldini olish yo‘llari. Moskva: Psixologiya nashriyoti.
2. Smirnov, B.A. (2005). Kasbiy faoliyat psixologiyasi. Sankt-Peterburg: Rech.
3. Abduraxmanov, X.A. (2012). Mehnat taqsimoti va kasbiy rivojlanishning psixologik asoslari. Toshkent: O‘zbekiston Milliy universiteti nashriyoti.
4. Davronov, A.Sh. (2018). Kasbiy stress va uning oldini olish usullari. Toshkent: “Fan va texnologiya”.
5. Shadrikov, V.D. (1996). Shaxs va faoliyat psixologiyasi. Moskva: Logos.
6. Rahimov, Z. (2020). “Kasbiy charchoq va motivatsiya: zamonaviy yondashuvlar”. // Pedagogik izlanishlar, №2, 45–51-betlar.
7. Mamatqulov, S. (2019). “Ish unumdorligi va kasbiy muvozanat: mehnat psixologiyasi nuqtayi nazaridan”. // Ilm va amaliyot, №4, 33–39-betlar.
8. Karjayeve, G.M. (2021). Kasbiy salomatlik: nazariya va amaliyot. Toshkent: Yangi asr avlodi.