

КАСБИЙ УСТАНОВКА - ИЖТИМОЙ ПСИХОЛОГИК МАСАЛА СИФАТИДА

Холйигитова Насиба Хабибуллаевна,

Кимё халқаро университети

“Педагогика ва Психология” кафедраси мудири, доцент

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14575941>

Аннотация. Ушбу мақолада шахсдаги касбий установкалар ва мотивацион интилишларнинг барқарорлиги муаммосининг психодиагностик масалалари ёритилган. Мақолада касбга йўналишнинг ижтимоий гуруҳда рўй берадиган қатор ижтимоий-психологик жараёнларни касб танлашга таъсири ва методологик масалаларига доир амалга оширилган бир қатор илмий тадқиқ ишларнинг умумий ҳолати санаб ўтилган. Муаллиф мақолада ўқувчиларни касбга йўналтиришни тадқиқ натижалари келтириган ва уни татбиқ этиш хусусиятлари юзасидан хулосалар тақдим этган

Калит сўзлар: касбий установкалар, шахс, референтометрик таъсир, гуруҳдаги шахслараро муносабатлар, социометрик мақом, ижтимоий гуруҳ, мотивацион интилишлар, ижтимоий-психологик жараён.

Аннотация. В статье освещены психодиагностические проблемы стабильности профессиональных установок и мотивационных стремлений у личности. Приведен обзор ряда научных исследований, посвященных влиянию различных социально-психологических процессов, происходящих в социальной группе, на профессиональную ориентацию и методологические вопросы, связанные с этим. Автор представляет результаты исследований по профессиональной ориентации учащихся и делает выводы о характеристиках ее реализации.

Ключевые слова: профессиональные установки, личность, референтометрическое влияние, межличностные отношения в группе, социометрический статус, социальная группа, мотивационные стремления, социально-психологические процессы.

Abstract. This article discusses the psychodiagnostic issues of the stability of professional attitudes and motivational aspirations in individuals. The article provides an overview of several scientific studies related to the influence of various social-psychological processes occurring within a social group on career orientation and the methodological issues associated with them. The author presents the results of research on career orientation for students and concludes on the characteristics of its implementation.

Keywords: professional attitudes, individual, referentometric influence, interpersonal relationships in a group, sociometric status, social group, motivational aspirations, social-psychological processes.

Кириш.

Касбий установка шахснинг касбга нисбатан шаклланган умумий муносабатлар, ишга бўлган турли хил ҳиссий ва рационал йўналишларни ўз

ичига олади. Ушбу масала ижтимоий психология ва касбий психологияда муҳим ўрин тутди, чунки шахснинг касбий ориентацияси нафақат унинг ишга бўлган муносабатига, балки ижтимоий муҳитдаги ролини аниқлашга ҳам таъсир кўрсатади. Касбий ўрганишлар ва касб танлаш жараёнлари шахснинг ижтимоий шахсиятини, уларнинг маънавий ва психологик ўсишини мустаҳкамлашга хизмат қилади. Шахснинг касбий ёқтиришлари ва мотивациялари унинг ижтимоий муҳити ва ўз-ўзини англаши билан боғлиқ бўлиб, ўзига хос ижтимоий-психологик жараёнларнинг натижаси саналади.

Адабиётлар таҳлили ва методология

Касбий установка ва унинг ижтимоий психологик ўлчовлари тўғрисидаги тадқиқотларнинг методологияси турли усул ва технологияларни ўз ичига олади.

1. Касбий установка ва мотивациянинг тафсилий тадқиқоти

Методологиянинг асосий йўналишларидан бири касбий мотивация ва шахснинг касбга бўлган интилишларини тадқиқ қилиш ҳисобланади. Бунинг учун психологик тестлар, социометрия ва референтометрия каби методлардан фойдаланиш мумкин. Масалан, шахснинг ишга бўлган муносабатларини баҳолаш учун махсус тестлар ва анкета шакллари қўллаш мумкин. Ушбу методлар шахснинг касбий мотивларини, ишга бўлган интилишларини ва ижтимоий муҳитдаги ўрнини аниқлашга ёрдам беради.

2. Социометрия ва референтометрия

Социометрия – шахснинг ижтимоий гуруҳдаги ўрни, яъни унинг гуруҳ билан муносабатлари ва ижтимоий мақомига оид ўлчовларни аниқлашга қаратилган методдир. Гуруҳдаги ҳар бир аъзо ўзига хос ижтимоий мақомга эга бўлади, ва бу мақом касбий танлов ва мотивацияга таъсир кўрсатади. Социометрия методи шахснинг гуруҳдаги ижтимоий даражасини, у билан бўлган муносабатларни ва жамоадаги мавқеъни кўрсатишга ёрдам беради.

3. Тадқиқотлар ва узлуксиз мониторинг

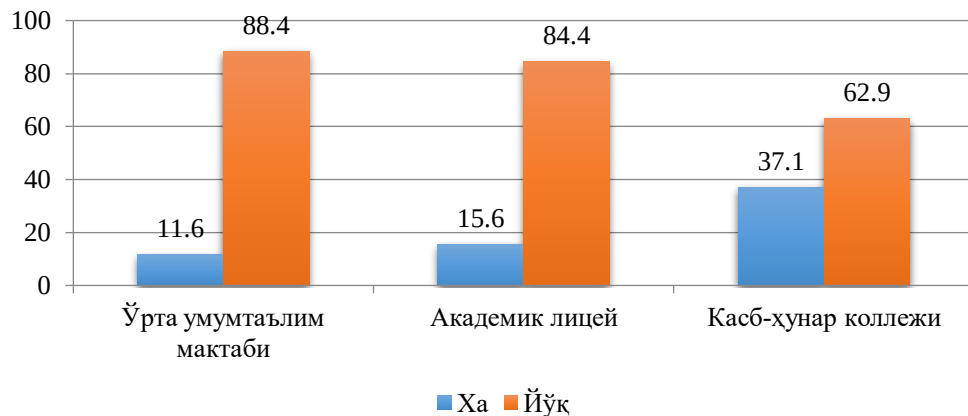
Касбий установка ва мотивацияни таҳлил қилишда узлуксиз мониторинг муҳим аҳамиятга эга. Узлуксиз тадқиқот усуллари касбий ориентациянинг динамикасини, шахснинг касбий ориентациясини ўзгариши ва касбга бўлган интригационал тафовутларни таҳлил қилишга имкон беради.

Методологиянинг бошқа муҳим жиҳати — шахснинг касбий ориентациясини янги тажрибалар, билимлар ва қобилиятларга асосланиб ўрганишдир. Бундан ташқари, касбий установка ва мотивациянинг умумий тасавури шахснинг ижтимоий-экономик муҳити ва маънавий ҳолати билан боғлиқдир. Шахсдаги касбий установкалар ва мотивацион интилишларнинг барқарорлиги у мансуб бўлган ижтимоий гуруҳда рўй берадиган қатор ижтимоий-психологик жараёнларга боғлиқ. Буларга аввало ўқувчи мансуб бўлган академик гуруҳдаги шахслараро муносабатлар, бундай муносабатлар тизимида унинг тутган социометрик мақоми, дўстлар гуруҳи ва унинг таъсири,

гуруҳларда барчанинг фикр ва туйғуларига таъсир кўрсата биладиган “фикрлар лидерлари”нинг роли аҳамиятлидир. Шу боис биз махсус методика ва ИПС саволлари ёрдамида ушбу феноменларнинг касбий мотивацияларнинг барқарорлигига таъсирини ўргандик.

Таҳлили ва натижалар

Аввало ИПСга “Касб танлашингизга гуруҳингиздаги дўстларингиз сабабчи бўлишганми?” саволини киритиб, унинг натижаларини χ^2 мезони бўйича таҳлил қилдик.



1-Расм. “Касб танлашингизга гуруҳингиздаги дўстларингиз сабабчи бўлишганми?” саволига ўрта ва ўрта махсус таълим муассасалари ўқувчилари берган жавобларнинг қиёсий таҳлили

Юқорида келтирилган саволнинг таҳлили асосида амалга оширилганда ва $p < 0.01$, яъни 99% ишонч даражасида фарқлар мавжуд бўлганда маълумотлар аввалги саволларнинг дўстларга алоқадор жавобларини яна мантиқан тасдиқлади. Яъни, касб танлаш жараёнига нечоғлиқ болани бевосита ўраб турган, деярли ҳар куни мулоқот қиладиган дўстлари мавжуд ёки йўқлигини аниқлаш мақсадида тақдим этилган “Касб танлашингизга гуруҳингиздаги дўстларингиз сабабчи бўлишганми?” саволига ўрта ва ўрта махсус таълим муассасалари ўқувчилари берган жавобларнинг қиёсий таҳлилига кўра, мактаб ўқувчиларининг 88,4%, академик лицей ўқувчиларининг 84,4% ҳамда коллеж ўқувчиларининг 62,9% дўстлари таъсирини йўқлигини эътироф этишган. Лекин шу билан бирга, 37,1% коллеж ўқувчилари дўстлари таъсири борлигини эътироф этишган. Дўстлар таъсирини энг кам эътироф этган эса 11,6% ўрта мактаб ва 15,6% академик лицей ўқувчилари бўлишди. Демак, референтлилик нуқтаи назаридан бу икки тоифа ўқув муассасалари ўқувчилари фикрига кўра, дўстлар гуруҳининг таъсири кам ёки уларнинг шахслараро муносабатларида гуруҳдаги норасмий лидерларнинг таъсир кучи камлиги намоён бўлди.

Демак, мотивацион ҳамда референтометрик таъсир бевосита касб-хунарга алоқадор бўлган коллеж ўқувчилари ўзаро суҳбатлар ҳамда мулоқотда бошқа тоифа гуруҳларидан фарқли, касб танлаш билан боғлиқ мавзуларга кўпроқ эътибор қаратади, шу боис ҳам уларнинг фикран бир-бирларига таъсири ҳам мавжудлигини кўрсатади(1-расм).

1-жадвал

**“Касб танлаш мотивациясини ўрганиш” методикаси шкаласининг
гуруҳий жипслик даражасига боғлиқлигини статистик таҳлили
(Манн-Уитни U мезони бўйича)**

Кўрсаткичлар	Ўртача ранглар			
	Ўрта (N=4 3)	Паст (N=13 7)		
Касбий фаолият мотивацияси	62,6	99,3	17 46	0 ,0 00
Мулоқот мотивацияси	67,8	97,6	19 67, 5	0 ,0 01
Моддий таъминланиш мотивацияси	69,2	97,2	20 30	0 ,0 02
Ижтимоий мавқега эга бўлиш мотивацияси	65,5	98,3	18 70, 5	0 ,0 00
Бошқаларнинг ижобий фикрини қозониш мотивацияси	74,1	95,7	22 38, 5	0 ,0 15
Ўқув-билиш мотивацияси	73,5	95,8	22 13	0 ,0 12
Тасодиқий ташқи мотивация	65,7	98,3	18 77, 5	0 ,0 00
Гуруҳдаги психологик муҳит	112, 7	83,5	19 93	0 ,0 01

			26	0
			05	,2
Социометрик мақом	98,4	88,0		35

Натижалар таҳлили кўра, ўқувчиларда шахслараро муносабатлар тиғизлик паст бўлса, касбий фаолият мотивацияси юқори, худди шундай мулоқат мотивацияси, моддий таъминланганлик мотивацияси, ижтимоий мавқеёга эга бўлиш мотивациялари юқори натижани берган. Гуруҳдаги психологик муҳит, ижобий бўлганда эса, гуруҳий жипслик ҳам юқори, бўлади бу эса, касбга нисбатан мотивацияни барқарор шаклланишга замин яратади. Қачонки гуруҳ тарқақоқ, жипслик паст бўлса, гуруҳ ўқувчиларида касб танлаш мотивацияси юқори натижани кўрсатган. Бу эса ўқувчининг гуруҳга йўналганлиги ёки бўлмаса ўзининг шахсий ҳаётда касб танлашга йўналганлигини билдиради. Гуруҳдаги психологик муҳит юқори бўлганда жипслик ҳам юқори, гуруҳдаги психологик муҳит паст бўлганда гуруҳий жипслик ҳам паст бўлишини кўрсатди. Худди шундай гуруҳдаги социометрик мақоми бу гуруҳ аъзоларини бир бири билан ҳисоблашиш, лидер сифатида тан олиш, қўллаб – қуватлашларида яъни ўзининг социал статусини баҳолаши гуруҳий жипслик юқори бўлганда юқори, ўзининг социометрик мақоми гуруҳий жипслик паст бўлганда паст кўрсаткични берган

2.-жадвал

Ўрта ва ўрта махсус таълим муассасалари ўқув гуруҳларидаги гуруҳий жипслик даражасининг қиёсий таҳлили (χ^2 мезони бўйича)

Гуруҳий жипслик даражаси:	Таълим муассасаси			Жами
	Ўрта умумтаълим мактаби	Академик лицей	Касб- хунар коллежи	
Юқори	43	0	0	43
Паст	0	32	105	137
Жами	43	32	105	180

Ўрта ва ўрта махсус таълим муассасалари ўқув гуруҳларидаги гуруҳий жипслик даражасининг қиёсий таҳлиliga кўра, ўрта умумтаълим мактаби ўқувчилари орасида гуруҳий жипслик ўрта даражада, бунда гуруҳий жипсликнинг яхши бўлиши, жамоадаги психологик муҳитни ҳам ижобий бўлиши билан боғлиқ. Амалда бу маълумотлар аслида ўқув муассасаларида агар

психологик муҳит ижобий бўлса, яъни, гуруҳлардаги шахслараро муносабатлар барқарор ижобий бўлса, ўқувчиларнинг касб танлаш мотивациясида ҳам муайян даражада барқарорлик ва доимийлик бўлади. Акс ҳолда эса касб танлашга боғлиқ қарорлар кўпроқ бошқа ташқи ёки субъектив омиллар ҳисобига рўй беради. Биз қўлга киритган маълумотлар кўпроқ ушбу масалада ўрта меъёрлар доирасида амалга оширилганлигини кўрсатмоқда-ки, гуруҳдаги жипслик омили ўзининг етакчи ролини ўйнагани йўқ, лекин унинг ролини мутлоқ чеклаш ёки инкор этиш ҳам тўғри бўлмайди (3.16-жадвал).

Ушбу натижаларни асослашда ўқув муассасалари типи бўйича амалга оширилган, қуйида келтирилган рақамлар олинди.

Академик лицей ва коллеж ўқувчиларида эса гуруҳий жипслик паст даражада чиққанлиги аниқланди. Бу албатта табиий ҳол, сабаби мактабда ўқувчилар 9 йил бирга ўқиб, бир-бирларини яхши таниганлари сабабли ҳам гуруҳий аҳиллик юқориқ, лицей ва коллежда ўқувчилар турли вилоятлардан ёки турли мактабларнинг 9-чи синфларини тамомлаб келганликлари ва бир-бирларини яхши танишга хали улгурмаганликлари сабабли шундай натижалар чиқишига сабаб бўлиши мумкин. Лекин академик лицей ва касб-ҳунар коллеж ўқувчиларида гуруҳий жипсликнинг паст бўлиши, уларнинг касбий фаолият мотивацияларининг юқорилиги, яъни улар гуруҳдан чалғиган ҳолда ўзларини бутун кучларини касб танлашга қаратишганлигидан далолат беради.

Кейинги сатрларда келтирилган эмпирик маълумотлар касбий мотивация кўрсаткичларининг ўзи қай даражада ўқувчининг дўстларим деб тан олган ижтимоий гуруҳ аъзоларининг фикрига боғлиқлигини кўрсатди.

3.-жадвал

Касб танлаш мотивациясини ўрганиш методикаси кўрсаткичлари ва “Касб танлашингизга гуруҳингиздаги дўстларингиз сабабчи бўлишганми?” саволига берилган жавоблар орасидаги ўзаро боғлиқликни Манн-Уитни U-мезони асосида ўрганиш

Кўрсаткичлар	Ўртача ранглар			
	X a (N=4 9)	Y ўқ (N=131)		
Касбий фаолият мотивацияси	9 9,9	8 7,0	74 8, 5	,1 27

Мулоқот мотивацияси	1 09,8	8 3,3	26 5	,0 02
Моддий таъминланиш мотивацияси	1 07,3	8 4,2	38 4	,0 06
Ижтимоий мавқега эга бўлиш мотивацияси	1 01,5	8 6,4	67 1	,0 74
Бошқаларнинг ижобий фикрини қозониш мотивацияси	9 4,7	8 8,9	00 3, 5	,4 97
Ўқув-билиш мотивацияси	9 7,8	8 7,8	85 3, 5	,2 39
Тасодифий ташқи мотивация	9 9,7	8 7,0	75 7, 5	,1 32
Гуруҳдаги психологик муҳит	6 7,9	9 8,9	10 4	,0 00
Социометрик мақом	9 4,1	8 9,2	03 3	,5 55

Натижалар таҳлиliga кўра, касб танлаш ҳақида доимий ўзаро мулоқот қилувчи ўқувчиларда касб танлашда гуруҳий дўстлар сабабчи бўлиши саволига “ҳа” деб жавоб беришган, бу $P=0,002$, яъни 99% ишончлилик даражасини кўрсатади.

Кейинги, касб танлашда дўстлари сабабчи бўлиш омили билан моддий таъминланганлик мотивацияси ҳам ижобий корреляцияда натижани берган $P=0,006$, яъни 99% ишончлилик даражасида кўрсаткичга эга. Яъни бу ўқувчилар юқори маош тўланадиган касбларни ўзаро муҳокама этишлари, касблар ҳақида ўзаро маълумот алмашинишларидан далолат беради. Бу омиллар гуруҳи ўз навбатида гуруҳдаги психологик ва шахслараро муносабатлар муҳитига боғлиқ эканлиги эса кейинги жадвал маълумотларига асосланади.

**Касб танлаш мотивациясини ўрганиш методикаси кўрсаткичлари
ва ўқувчи томонидан гуруҳдаги психологик муҳитнинг баҳоланиши
орасидаги ўзаро боғлиқликни Спирман мезони ёрдамида ўрганиш (N=180)**

Кўрсаткичлар	Гуруҳдаги психологик муҳит
Касбий фаолият мотивацияси	-0,186(*)
Мулоқот мотивацияси	-0,255(**)
Моддий таъминланиш мотивацияси	-0,395(**)
Ижтимоий мавқега эга бўлиш мотивацияси	-0,222(**)
Бошқаларнинг ижобий фикрини қозониш мотивацияси	-0,221(**)
Ўқув-билиш мотивацияси	-0,244(**)
Тасодифий ташқи мотивация	-0,268(**)

Изоҳ: * - $p < 0.05$; ** - $p < 0.01$

Касб танлаш мотивациясини ўрганиш методикаси кўрсаткичлари ва ўқувчи томонидан гуруҳдаги психологик муҳитнинг баҳоланиши орасидаги ўзаро боғлиқликни ўрганиш натижаларига кўра, ўқувчида касбий фаолият мотивацияси қанчалик юқори бўлса, унинг гуруҳдаги психологик муҳитни идрок этиш даражаси 0.95% лик боғлиқлик қонуниятини кўрсатган. Яъни касбга нисбатан юқори қизиқишни, мотивацияни кўрсатган ўқувчилар ташқи омилларга чалғимасликларини, айти шу позицияда гуруҳий муносабатлар уларни унчалик қизиқтирмаслигини намоён этишди. Назарий жиҳатдан эса гуруҳдаги ахлоқий муҳит қанчалик яхши бўлса, ўқувчиларнинг муҳим кадриятлар борасидаги фикрий уйғунлиги даражаси ҳам юқори бўлади. Фақат буни ёшлар ўз жавобларида пайқамасликлари ёки тан олишни билмасликлари мумкин. Шунинг учун бўлса керак, натижалардан кўриниб турибдики, ўқувчилар гуруҳдаги ишонч даражасида ҳам манфий корреляцион муносабатни намоён этишган. Ёки аксинча гуруҳга йўналган ўқувчиларда касбий фаолиятга йўналмаганлик кузатилган. Гуруҳ вақтинчалик жараён бўлиб, касбга йўналганлик эса келажак билан боғлиқ, асосий омил сифатида олдинга чиқганлигин кўришимиз мумкин. Яъни бу касбий фаолиятга бўлган мотивация, гуруҳга бўлган қизиқишни сўндиради, ва касбий қизиқиш устун эканлигини намоён қилади. Гуруҳ аъзоларидан кимдир гуруҳий муносабатларга кўпроқ йўналган бўлса, у одатда бўлажак касби, келажак ҳақидаги мотивация паст натижани кўрсатган. Худди шундай касб танлашда мулоқот мотивацияси юқорилиги, гуруҳдаги психологик

муҳит яхши ёки ёмон бўлишидан қатъий назар, мулоқот мотивацияси муҳимлиги уларда гуруҳдаги психологик муҳитни ўйлашдан кўра, тенгдошлари билан ўз танлаган касби бўйича мулоқот қилиш муҳимроқ аҳамиятли эгаллигини кўрсатган.

Кейинги натижаларга кўра, ўқувчиларда моддий таъминланиш мотивацияси қанчалик юқори бўлса, гуруҳдаги психологик муҳитга қизиқиш паст бўлишини номоён қилди. Шунингдек, ижтимоий мавқега эга бўлиш мотивацияси, бошқаларнинг ижобий фикрини қозониш мотивацияси, ўқув-билиш мотивацияси натижаларига кўра, касб танлашга қизиққан инсонларда гуруҳга, гуруҳдаги психологик муҳитга йўналганлик бўлмас экан, сабаби, улар тезроқ ушбу даргоҳни битириб, танлаган касбига шўнғиб кетсам деган мотивацияни номоён этишар экан. Хулоса қилиб айтганда гуруҳ бу ҳозирги вақтинчалик ҳолат, аммо касб мотивацияси бу келажак ҳаёт, умид ва орзулар билан боғлиқ мотивацияни аҳамиятли эканлигини кўрсатган.

5.-жадвал

Касб танлаш мотивациясини ўрганиш методикаси кўрсаткичлари ва ўқувчининг гуруҳдаги социометрик мавқеи орасидаги ўзаро боғлиқликни Спирмен мезони ёрдамида ўрганиш (N=180)

Кўрсаткичлар	Социометрик мақом
Касбий фаолият мотивацияси	-0,071
Мулоқот мотивацияси	-0,066
Моддий таъминланиш мотивацияси	-0,107
Ижтимоий мавқега эга бўлиш мотивацияси	0,002
Бошқаларнинг ижобий фикрини қозониш мотивацияси	-0,067
Ўқув-билиш мотивацияси	-0,112
Тасодифий ташқи мотивация	-0,158(*)

Изоҳ: * - $p < 0.05$

Касб танлаш мотивациясини ўрганиш методикаси кўрсаткичлари ва ўқувчининг гуруҳдаги социометрик мавқеи орасидаги ўзаро боғлиқликни унчалик аҳамиятли натижага эга эмас, фақат битта кўрсаткич, яъни “Тасодифий ташқи мотивация” билан социометрик мақом 95% ишончлилиқ даражасида аҳамиятли боғлиқлик мавжуд. Бунда тасодифий ташқи мотивация қанчалик юқори бўлса, социометрик мақом шунчалик паст натижани номоён қилади. Хусусан лидерларда албатта ушбу мотивация мантиқан паст натижаларни

кўрсатган. Сабаби социометрик мақоми юқори ўқувчи албатта олдиндан ўз имкониятларини тўғри баҳолайди, касбини ҳам одатда қайси бирини танлашини жуда яхши англайди ва шу мақсад сари интиладиган бўлади, бу 95% ишонч даражасида корреляцион боғлиқлик мавжудлигини кўрсатди. Демак, бундан шундай амалий хулоса келиб чиқадики, гуруҳ мураббийлари ва амалиётчи психолог гуруҳ лидерлари билан самарали ишлашлари ва улар воситасида гуруҳдаги бошқа беқарор мотивацияли ўқувчиларга таъсир ўтказишда фойдаланишлари мумкин.

Бундан ташқари юқоридаги рақамлар гуруҳдаги жипслик ва мотивациялардаги барқарорликни таъминлашда ўқувчи йигитлар ва қизлар орасидаги ижобий лидерларнинг, бизнинг таъбиримизча, “фикрлар лидерлари”нинг интеллектуал ва маънавий салоҳиятлардан оқилона ва ўринли фойдаланишлари мумкинлиги тўғрисидаги хулоса келиб чиқади.

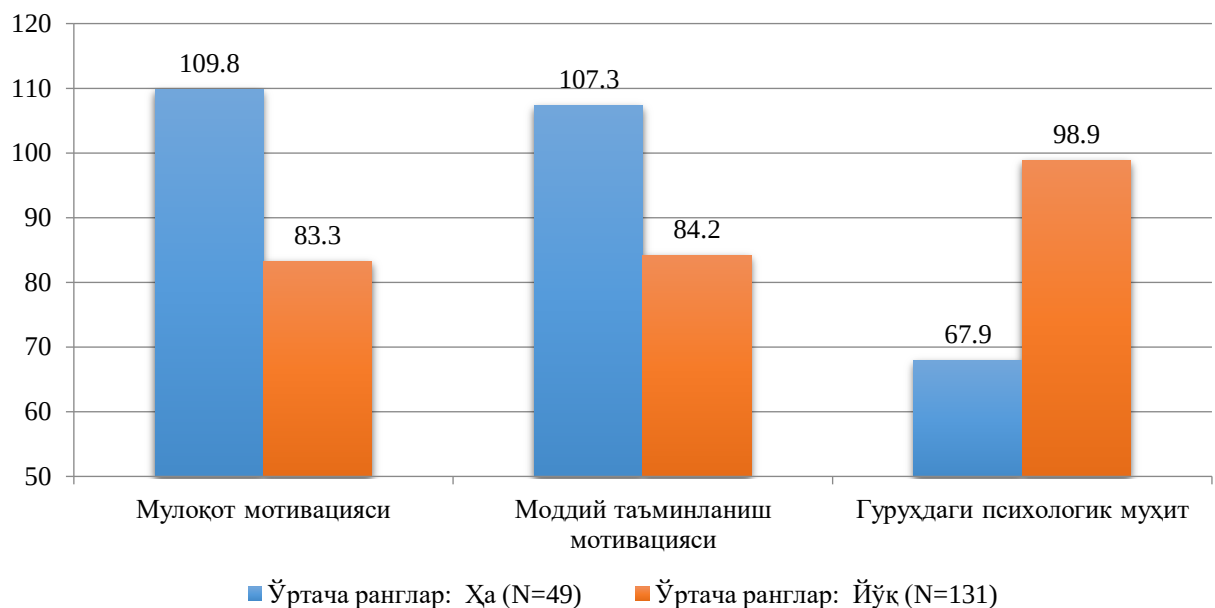
Навбатдаги босқичда биз касбий мотивацион барқарорлик билан ўқувчилар тасаввурларини гуруҳий жипслик, дўстлар билан ҳамкорликка тайёрлик ҳамда шахслараро муносабатлардаги ижобий томонлар билан боғлиқ ёки боғлиқ эмаслиги билан алоқасини ўргандик. Қуйидаги жадвалда аввало ИПСнинг 15-чи бандига киритилган “Сиз қанчалик танлаган касбингиз тўғрисида турғун фикрга эгасиз?” саволига турли тоифа ўқув муассасаларининг ўқувчилари берган жавобларни χ^2 мезони бўйича олинган статистик таҳлилни келтирдик(3.20-жадвал).

**“Сиз қанчалик танлаган касбингиз тўғрисида турғун фикрга эгасиз?” саволига ўрта ва ўрта махсус таълим муассасалари ўқувчилари берган жавобларнинг қиёсий таҳлили
(χ^2 мезони бўйича)**

	Ўрта умумтаълим мактаби		Академик лицей		Касб-ҳунар коллежи			Жам и
	сон и	%	сон и	%	сон и	%	сон и	%
Фикрим ўзгармаслиги-га ишонаман	9	20, 4	17	53,1	43	46, 7	75	40,2
Фикрим ўзгармаса керак, деб ўйлайман, яна билмадим	14	32, 6	10	31,2 5	38	36, 2	62	33,3
Билмади м, ўзгариши мумкин	29	46, 5	5	15,6	18	17, 8	43	26,4

Изоҳ: $\chi^2=12,667$; $p<0,002$

Жадвалда келтирилган рақамлардан кўриниб турибдики, биз танлаган контингент ўқувчилари умуман олганда ўз тасаввурларига таянган ҳолда ўзларини турғун фикрли, яъни, айни пайтда танлаган касбларин юзасидан қатъиятли мотивацияни билдиришган(40,2%). Бу борада академик лицей ўқувчилари биринчи ўринда (53,1) “иккиланувчилар” касб-хунар коллежи ўқувчилари орасида кўпроқ, яъни, уларнинг салмоғи 36,2 ни ташкил этади. Касб мотивациясида барқарорликни тан олмайдиганлар мактаб ўқувчилари орасида салмоқли – 46,5. Умуман олганда беқарорлик мезони 26,4 миқдорда эканлиги жами контингентга хос чиқди. Биз бу натижаларни статистик жиҳатдан қанчалик



гуруҳдаги дўстлар таъсири ҳамда гуруҳий жипслик билан солиштирдик ва қуйида келтирилган расмда натижаларни қўлга киритдик.

2-Расм. Ижтимоий психологик сўровноманинг “Сиз қанчалик танлаган касбингиз тўғрисида турғун фикрга эгасиз?” саволи натижалари ва “Касб танлашингизга гуруҳингиздаги дўстларингиз сабабчи бўлишганми?” саволига берилган жавоблар орасидаги ўзаро боғлиқлик

Натижалар фақат ўртача ранглар даражасидагина боғлиқлик аҳамиятли эканлигини кўрсатди. Яъни, мотивацияон барқарорлик билан гуруҳдаги ижобий шахслараро муносабатлар ўртасида ўртача боғлиқлик фақат мулоқот мотивацияси, моддий таъминланганлик мотивацияси ҳамда гуруҳдаги психологик муҳит категориялари доирасидагина намоён бўлди. Демак, ўқувчидаги касб танлашга нисбатан турғун ижтимоий тасаввур гуруҳдаги шахслараро муносабатларга унчалик боғлиқ эмас. Бу борадаги тахминимиз, яъни, гуруҳда ижобий психологик муҳит ҳукмрон бўлсагина касбий мотивацияда барқарорлик бўлади, деган ишчи фаразимиз ўз исботини топмади.

Хулосалар.

Шундай қилиб, биз юқорида кўриб чиқган тадқиқот натижаларимиз шуни кўрсатадики касб танлашига ёрдам беради ва қизиқишлари оламида ўз ўрнини адекват топишга имкон беради. Шунга кўра биз ўтказган тадқиқотимиздан муайян хулосалар чиқарсак бўлади:

1) ўқувчиларидаги касбий мотивацияни ўрганишда қўлланиладиган психодиагностик методикалар бошқа ёшдагиларда қўлланиладиганлардан фарқ қилади. Чунки айнан бу давр касб танлаш ва касбий ориентация учун энг мақбул ёш ҳисобланади.

2) ўқувчидаги касб танлашга нисбатан турғун ижтимоий тасаввур гуруҳдаги шахслараро муносабатлардан ҳам кўра, гуруҳдаги психологик муҳитга болиқ.

3) касбий установкалар барқарорликни таъминлашда ўқувчи йигитлар ва қизлар орасидаги ижобий лидерларнинг, бизнинг таъбиримизча, “фикрлар лидерлари”нинг роли муҳимлигини кўрсатди.

Адабиётлар рўйхати

1. Исмаилова Ф.С. К проблеме психологического анализа профессионального опыта.- М., ВМУ. 2000. № 2 . С.16-27.
2. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов. Н.Д., 1996.-382 с.
3. Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологические основания зарубежных теорий профессиональной развития//Вопросы психологии. 1989. №5. С.157-164
4. Любимова Г.Ю. "Внутренняя картина" процесса профессионального становления психологов. - Вестн. Московс. ун-та. Сер. 14. Психология. 2001. № 4. -С. 34-37.
5. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2002.
6. Ғозив Э.Ғ., Жабборов А.М. Фаолият ва ҳуқ-атвор мотивацияси.- Тошкент, Университет, 2003.-167 б.
7. Қодиров Б.Р., Қодиров К.Б. Касбий таъхис методикалари тўплами. -Т. 2003.-126 б
8. Қодиров К.Б. Касб танлашга тайёрликнинг психологик жиҳатлари ва касбий таъхис .- НомДисс.Тошкент. 2001.