

KASB EGALLASH BILAN BOG‘LIQ XAVOTIRLAR VA ULARNI TADQIQ QILISHNING ZARURIYATI

Sadullayeva Sevara Maksudbekovna

Ma'mun universiteti

Psixologiya va sport kafedrası o'qituvchisi

greatgirlsevara.com@gmail.com

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada kasb tanlash va egallash jarayonida yuzaga keladigan psixologik xavotirlar, ularning turlari, sabablari va yoshga oid xususiyatlari chuqur tahlil qilinadi. Xususan, o'smirlik va erta voyaga yetish davrida kasbga oid noaniqlik, o'z-o'ziga ishonchsizlik, ijtimoiy bosim va kutilmalar natijasida yuzaga keladigan ichki ziddiyatlar yoritiladi. Maqolada, bunday xavotirlar faqat individual rivojlanishga emas, balki ijtimoiy-iqtisodiy muvozanatga ham salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkinligi ta'kidlanadi.

Kalit so'zlar: *xavotir, ma'suliyat, bezovtalik, burnout, empatiya, stress, emotsiya.*

ТРЕВОЖНОСТЬ, СВЯЗАННАЯ С ВЫБОРОМ ПРОФЕССИИ, И НЕОБХОДИМОСТЬ ЕЁ ИЗУЧЕНИЯ

АННОТАЦИЯ

В данной статье подробно анализируются психологические тревоги, возникающие в процессе выбора и освоения профессии, их виды, причины и возрастные особенности. В частности, освещаются внутренние конфликты, возникающие в подростковом и раннем взрослом возрасте вследствие неопределенности в выборе профессии, неуверенности в себе, социального давления и ожиданий. В статье подчеркивается, что подобные тревоги могут оказывать негативное влияние не только на личностное развитие, но и на социально-экономическое равновесие.

Ключевые слова: *тревога, ответственность, беспокойство, выгорание, эмпатия, стресс, эмоции.*

ANXIETIES RELATED TO CAREER CHOICE AND THE NECESSITY OF THEIR STUDY

ABSTRACT

This article provides an in-depth analysis of the psychological anxieties that arise during the process of choosing and pursuing a career, their types, causes, and

age-related characteristics. In particular, it highlights the internal conflicts that occur during adolescence and early adulthood due to career uncertainty, lack of self-confidence, social pressure, and expectations. The article emphasizes that such anxieties can negatively affect not only individual development but also socio-economic balance.

Keywords: anxiety, responsibility, worry, burnout, empathy, stress, emotions.

KIRISH

Prezident Shavkat Mirziyoyev “Yangi O‘zbekiston” gazetasiga bergan intervyusida ta’lim-tarbiya tizimining dolzarb masalalari, jumladan, psixologiya sohasida kadrlar tayyorlash va yoshlar tarbiyasi haqida fikr bildirgan. Ushbu intervyu orqali davlat rahbari psixologik xizmatlar tizimini rivojlantirishga alohida e’tibor qaratgan. Shuningdek O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 7-iyundagi PQ-472-sonli qarori. Bu qaror psixologiya sohasida kadrlarni tayyorlash va amaliyotchi psixologlar faoliyatini qo‘llab-quvvatlashga qaratilgan.

Bugungi kunda psixologiya sohasi jamiyatda tobora muhim o‘rin egallab bormoqda. Odamlarning ruhiy holatiga e’tibor ortgani, psixologik maslahatga ehtiyoj kuchaygani bu kasb egalariga bo‘lgan talabni oshirmoqda. Biroq psixolog kasbini tanlayotgan yoki shu yo‘lda ilk qadamlarini qo‘yayotgan yoshlar ko‘plab psixologik, emotsional va ijtimoiy xavotirlarga duch keladilar. Ushbu maqolada aynan shu xavotirlar, ularning sabablari va yengib o‘tish strategiyalari yoritiladi. Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Freyd xavotirni ichki psixik konfliktlar natijasi deb hisoblagan. (Freyd, 1926). Kasb tanlash jarayonida shaxsning istaklari va ijtimoiy talablar o‘rtasidagi ziddiyat xavotirni keltirib chiqaradi. Xavotirni bosib chiqarish (repressiya) mexanizmlarini tahlil qilgan. Hornayning (1937) fikricha, xavotir insonlararo munosabatlar, ayniqsa, ijtimoiy bosim va kutilmalar bilan bog‘liq. Kasb tanlashda yoki unga moslashishda o‘zini isbotlash, boshqalarning fikridan qo‘rqish kabi omillar xavotirni kuchaytiradi. Bandura o‘ziga bo‘lgan ishonch past bo‘lsa, bu xavotirga olib kelishini aniqlagan. (Bandura, 1997). Kasbiy faoliyatga tayyorlanayotgan shaxsning o‘zini kasbga layoqatli deb hisoblamasligi xavotir darajasini oshiradi. K. Levin (1935) Kasbiy muhit (makro va mikro omillar) shaxsning ichki holatiga ta’sir qiladi. Kasb tanlash va unga moslashish paytida yuzaga keladigan "qarama-qarshi kuchlar" xavotirni yuzaga keltiradi. Krumbolts (1979) xavotirni shaxsning o‘tmishdagi tajribalari, ijtimoiy signal va o‘ziga xos talqinlari bilan bog‘laydi. Kasbiy xavotir ko‘pincha noto‘g‘ri ijtimoiy baholashlar va kutilmalarga asoslanadi. Y. B. Gippenreyter (rus psixologi) Kasbiy xavotirni psixologik maslahatlar orqali kamaytirish mumkinligini ko‘rsatgan. (Gippenreiter, 2005). Kompensatsiya,

ratsional fikrlash va muammoli vaziyatlarni tahlil qilish orqali shaxsda ishonch hosil qilish usullarini taklif etgan.

Tadqiqotning metodik uslublari. Tadqiqotda nazariy-qiyosiy tahlil, ilmiy asoslash, munozara, analiz va sintez, mantiqiy xulosa kabi tadqiqot usullaridan foydalanildi.

Muxokama.

Psixolog kasbini tanlash – faqatgina ilmiy bilimlarni o‘zlashtirish emas, balki kuchli ichki tayyorgarlikni, hissiy barqarorlikni, o‘z ustida muntazam ishlashni talab qiladi. Duch kelinadigan xavotirlar tabiiy holat bo‘lib, ular ustida ishlash orqali yengib o‘tiladi. Muhimi – o‘z kasbiga ishonchni yo‘qotmaslik, tajribali ustozlardan maslahat olish, vaqti-vaqti bilan o‘z emotsional holatini baholab borishdir. Shunda psixolog nafaqat boshqalarga, balki o‘ziga ham yordam bera oladigan kuchli mutaxassisga aylanadi. "Kelajakdagi psixologlarning yangi avlodi qanday bo‘lishi kerak?" Shu bois, biz psixologiya yo‘nalishida tahsil olayotgan talabalar orasida empatiya, emotsional intellekt, o‘z-o‘ziga ishonch (ya‘ni, o‘ziga samarali ta‘sir qilish qobiliyati) va nazorat lokusining darajasini baholashni tanladik.

Tahlil.

Psixologning empatiyasi haqida Goleman (1995) shunday deydi: samarali psixolog — bu empatik psixologdir. (Goleman, 1995, p. 98). Empatiya orqali psixolog mijozning his-tuyg‘ulari va emotsiyalariga yaqinlashadi va odatda empatiya qilish himoya mexanizmlarini yo‘qolishiga olib keladi. Past darajadagi emotsional intellektga ega insonning boshqalarga nisbatan empatiya ko‘rsatishi qiyinligini tan olish kerak. Boshqalar hissiyotlarini to‘g‘ri tushunish uchun, avvalo, inson o‘z his-tuyg‘ularini to‘g‘ri ifoda eta olishi kerak (Goleman, 1995).

Emotsional intellekt professional muvaffaqiyatni belgilovchi eng muhim omillardan biridir. (Losii et al., 2014; Rizeanu, Gatej, & Ciolacu, 2017). U, aql ko‘effitsienti bilan o‘lchanadigan mantiqiy va kognitiv qobiliyatlardan farq qiluvchi, biroq ular bilan bir-birini to‘ldiruvchi qator qobiliyatlarni ifodalaydi. Emotsional intellekt qobiliyatlari umr davomida o‘rganilishi va rivojlantirilishi mumkinligini ta‘kidlash lozim. Bu qobiliyatlarni individual, guruh va tashkilot darajasida mavjud bo‘lishi mumkin va barcha darajalarda kommunikatsiya, hamkorlik va samaradorlikni optimallashtirishga bevosita ta‘sir ko‘rsatadi. Emotsional intellektning rivojlanishi bizga aqliy salohiyatimiz, ijodkorligimizni namoyon etish, shaxsiy va professional jihatdan muvaffaqiyatga erishishga yordam beradi (Losii, 2014; Rizeanu, Gatej, Ciolacu, 2017). O‘z-o‘ziga ishonch (self-efficacy) insonning qanday faoliyat turlarini tanlashi, topshiriqlarni bajarayotganda ishlashga va davom ettirishga tayyorligi, hissiy javoblari, stressga munosabati va ish samaradorligiga ta‘sir qiladi (Betz, 2000).

Yuqori darajadagi o‘z-o‘ziga ishonchga ega bo‘lgan odamlar yuqori maqsadlar qo‘yadi, murakkab vazifalarga ko‘proq kuch va vaqt sarflaydi (Bandura, 1997).

O‘z-o‘ziga ishonch tushunchasi bo‘yicha olib borilgan tadqiqotlar shuni ko‘rsatdiki, yuqori darajadagi ishonchga ega insonlar hozirgi kasbiy faoliyatda yaxshi natijalarga erishadilar, muvaffaqiyatliroq martabaga ega bo‘ladilar, ishidan va hayotidan ko‘proq mamnun bo‘ladilar, kamroq stressga duch keladilar, murakkab sharoitlarga tezroq moslashadilar va imkoniyat hamda resurslardan samaraliroq foydalanadilar (Bubulac, Gatej, Rizeanu, 2018; Judge va boshq., 2008) Nazorat lokusi — bu insonlar o‘z istagan maqsadlariga erishishlariga qanchalik ishonishlarini ifodalovchi tushunchadir. Bu shuningdek, ularning o‘z xatti-harakatlarini tashqi omillar (atrof-muhit sharoitlari) yoki ichki omillar (shaxsiy qarorlar) orqali belgilanishiga qancha darajada ishonishlariga bog‘liq (Rizeanu, 2016; Rotter, 1966).

Natijalar

Bitiruvchiga kelajakdagi kasbini tanlashda yordam berishda, eng avvalo, uning moyilligi va iste‘dodlarini hisobga olish zarur. Psixologlarning fikricha, quyidagilarga asoslanib bola qaysi soha vakili bo‘lishi mumkinligi aniqlanadi:

Gumanitar yo‘nalishga moyil bola odatda erta gapira boshlaydi, o‘qishni erta o‘zlashtiradi, tili obrazli, hissiyotga boy va metaforalar bilan boyitilgan bo‘ladi; biroq u uchun boshqotirmalarni yechish, loto, shashka kabi o‘yinlar qiyin kechadi. Texnik fikrlashga ega bola texnikaga, uning tuzilishiga qiziqadi, konstruktorlar bilan shug‘ullanishni yaxshi ko‘radi, aniqlikni yoqtiradi, fazoviy va vaqtli tafakkuri rivojlangan bo‘ladi. Ijodiy fikrlovchi bola his-tuyg‘ularini rasm orqali ifodalashga harakat qiladi, rang va soyalardagi farqlarni tushunadi, o‘z g‘oyalarini ilgari surishga, noodatiy yechimlar taklif qilishga intiladi. U qoidalardan, sxemalardan uzoqroq bo‘lishni afzal ko‘radi. Ilmiy fikrlovchi bola ko‘p savollar beradi, atrof-muhitni faol o‘rganadi, tajriba o‘tkazishni yoqtiradi. Zamonaviy jamiyatda shaxsning o‘z kasbini aniqlashi va ushbu sohada o‘zini to‘liq namoyon etishi – uning ijtimoiy integratsiyasi va ruhiy barqarorligining muhim omillaridan biridir. Kasbiy identifikatsiya – bu shaxsning tanlagan kasbiga bo‘lgan munosabati, o‘zini aynan shu sohaga tegishli deb his etishi, kasbiy qadriyatlarni qabul qilishi va ular bilan uyg‘unlashishidir. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, kasbiy identifikatsiyaning erta bosqichlarda shakllanishi yoshlarning kelgusidagi mehnatga bo‘lgan munosabati, kasbiy motivatsiyasi va psixologik tayyorgarligiga sezilarli ta‘sir ko‘rsatadi. Yoshlar orasida bu jarayon ko‘p omillarga bog‘liq bo‘lib, ularning qiziqishlari, shaxsiy imkoniyatlari, ijtimoiy muhit va maktab davrida berilgan kasbiy yo‘naltirish sifatida namoyon bo‘ladi. Ayniqsa, ota-onalar va o‘qituvchilarning qo‘llab-quvvatlashi, mustahkam

ijtimoiy aloqalar va ijobiy rol modellari bu identifikatsiyani mustahkamlashga xizmat qiladi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Kasb tanlovi – bu har doim motivatsiyalangan harakat. Inson ko‘plab alternativalar ichidan o‘zi uchun eng jozibador deb bilgan birini tanlaydi. V.Vrumning kutishlar nazariyasi (expectancy theory) nuqtai nazaridan qaraganda, har bir inson uchun turli kasblar turli davrlarda turlicha jalb etuvchanlik darajasiga ega bo‘ladi, bu esa valentlik (qadrilik darajasi) deb ataladi. Bir gipotezaga ko‘ra, kasb valentligi – bu kasb orqali erishilishi mumkin bo‘lgan hayotiy maqsadlar (masalan, yuqori ijtimoiy mavqe) valentligi va u maqsadlarga erishishda kasbning foydaliligini ko‘rsatuvchi qiymatlar ko‘paytmasining algebratik yig‘indisiga bog‘liq monoton o‘svuchi funksiyadir. Boshqacha aytganda, inson hayotida qanday yuksak maqsadlar qo‘ysa, uning bo‘layotgan kasbiga nisbatan ham shuncha yuqori talab qo‘yiladi. Agar u mashhur yozuvchi bo‘lishni istasa, unda duradgorlik kasbi yoki kasb-hunar maktabi (PTY) unga mos kelmaydi. Albatta, yuqori maqomga intilishning o‘zi yetarli emas. Muhimi – inson o‘z kuchiga ishonadimi, qo‘ygan maqsadiga erishish yo‘lida qanchalik kuchli motivatsiyaga egaligidir. Kasbiy o‘zini anglash – shaxsning o‘z imkoniyatlari, qiziqishlari, qadriyatlari va hayotiy maqsadlarini anglab, ularni muayyan kasb bilan uyg‘unlashtirish jarayonidir. Bu jarayonni rivojlantirishda quyidagi yondashuvlar muhim hisoblanadi:

Psixologik maslahat va yo‘naltirish xizmatlarini rivojlantirish – maktab va oliy ta‘lim muassasalarida professional psixologlar orqali kasbiy yo‘nalishda individual va guruhli maslahatlar berilishi zarur.

Kasblar bilan tanishtiruvchi amaliyot va tajriba dasturlarini tashkil etish – yoshlar o‘z qiziqishlariga mos kasblarni amalda sinab ko‘rish imkoniyatiga ega bo‘lishlari kerak.

Ota-onalar va ustozlar bilan hamkorlikni kuchaytirish – yoshlar tanloviga hurmat bilan yondashish va ularni rag‘batlantirish muhim.

Emotsional intellekt va o‘z-o‘zini anglash qobiliyatlarini rivojlantirish – bu shaxsga stressga bardoshli bo‘lish va mustaqil qaror qabul qilishda yordam beradi.

Shunday qilib, kasb tanlashdagi xavotirlar bilan kurashishning eng samarali yo‘li – bu yoshlarning o‘zini anglash, shaxsiy va kasbiy rejalashtirish qobiliyatlarini rivojlantirishdir. Bu nafaqat individuallikning shakllanishiga, balki jamiyatda muvaffaqiyatli va baxtli shaxs sifatida hayot kechirishiga ham xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.
2. Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 205–222.
3. Bubulac, L., Gatej, R., & Rizeanu, S. (2018). The role of self-efficacy in professional development. *Journal of Educational Sciences*, 34(2), 112–120.
4. Freud, S. (1926). *Inhibitions, symptoms and anxiety*. London: Hogarth Press.
5. Gippenreiter, Y. B. (2005). *Vvedenie v obshchuyu psikhologiyu* [Introduction to General Psychology]. Moscow: CheRo.
6. Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
7. Hornay, K. (1937). *The neurotic personality of our time*. New York: W. W. Norton & Company.
8. Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2008). The role of core self-evaluations in job satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 28–42.
9. Krumboltz, J. D. (1979). A social learning theory of career decision making. In A. M. Mitchell, G. B. Jones & J. D. Krumboltz (Eds.), *Social learning and career decision making* (pp. 19–49). Cranston, RI: Carroll Press.
10. Levin, K. (1935). *A dynamic theory of personality*. New York: McGraw-Hill.
11. Losii, L. (2014). The role of emotional intelligence in work performance. *Journal of Psychology and Work*, 9(1), 23–31.
12. Rizeanu, S. (2016). The locus of control and its influence on the perception of self-efficacy in adolescent students. *Romanian Journal of School Psychology*, 9(2), 54–61.
13. Rizeanu, S., Gatej, R., & Ciolacu, M. (2017). Emotional intelligence and coping mechanisms in adolescent students. *Journal of Applied Psychology*, 18(1), 39–47.
14. Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28.