



UO‘K: 159.9.316.8

Dilfuza MAHKAMOVA,

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi “Xodimlar bilan ishlash” boshqarmasi boshlig‘i

DSc, dotsent X. Abdusamatov taqrizi asosida

XOTIN-QIZLARNING DAVLAT XIZMATLARIGA IJTIMOY MOSLASHUVINING PSIXOSOTSIAL DETERMINANTLARI

Аннотация

Xotin-qizlarning davlat xizmatlariga moslashishi ko‘p qirrali jarayon bo‘lib, uni tadqiq etish bugungi kunda ayollarning faol mehnat “rentabilligi” elementlarini aniqlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Tashkilot muhitiga moslashish deganda biz yangi tayinlangan xodim va uning intellektual faoliyati va xulq-atvori mehnat muhiti qoidalari va talablariga muvofiq shaxsiy rivojlanishini nazarda tutuvchi professional muhit o‘rtasida faol va uyg‘un o‘zaro munosabatlarni o‘rnatishni tushunamiz. Maqola ushbu muammo yuzasidan olib borilgan empirik tadqiqotlarning natijalari tahlil qilinadi.

Kalit so‘zlar: Ijtimoiy moslashuv, gender farqlar, rentabillik, professional stress, stereotip, subyektiv nazorat, kasbiy kompetentlik.

ПСИХОСОЦИАЛЬНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ЖЕНЩИН К ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация

Адаптация женщин к государственной службе – многогранный процесс, исследование которого имеет сегодня большое значение при определении элементов активной трудовой «рентабельности» женщин. Под адаптацией к организационной среде мы понимаем установление активных и гармоничных взаимоотношений между вновь назначенным работником и профессиональной средой, что предполагает личностное развитие его интеллектуальной деятельности и поведения в соответствии с правилами и требованиями трудовой деятельности. среда. В статье анализируются результаты эмпирических исследований по данной проблеме.

Ключевые слова: Социальная адаптация, гендерные различия, рентабельность, профессиональный стресс, стереотип, субъективный контроль, профессиональная компетентность.

PSYCHOSOCIAL DETERMINANTS OF THE SOCIAL ADAPTATION OF WOMEN TO PUBLIC SERVICES

Annotation

Adaptation of women to public services is a multifaceted process, the research of which is of great importance today in determining the elements of active labor “profitability” of women. By adapting to the organizational environment, we understand the establishment of an active and harmonious relationship between the newly appointed employee and the professional environment, which implies the personal development of his intellectual activity and behavior in accordance with the rules and requirements of the working environment. The article analyzes the results of empirical research on this problem.

Key words: Social adaptation, gender differences, profitability, professional stress, stereotype, subjective control, professional competence.

Kirish. Patriarxal mafkura foydasiga ayollarning ijtimoiy ishlab chiqarishga jalb etilishi allaqachon oiladagi salbiy oqibatlariga, onalik instinktinin yo‘q qilinishiga, axloqning pasayishiga, axloqiy odobsizlikka olib kelganligi haqidagi asosiy dalildir. Bu mafkura tarafdorlarining asosiy qismi aholining erkaklar qismidir [3]. Erkaklar ko‘pincha ijtimoiy tengsizlikni e‘tiborsiz qoldirib, ayol uchun xayoliy tashvish bilan ayollar muammolarini baholashda o‘zlarining konservatizmini yashirishadi. Xodimlarni boshqarishning mavjud amaliyotida ish beruvchilar uchun eng muhim vazifalardan biri bu tashkilot xodimlarini keyinchalik ularni jamoaga eng samarali kiritish uchun moslashtirish bilan tanlashdir[4]. Yangi ish joyiga moslashish muammosi insonning o‘zi uchun ham dolzarb bo‘lib, har bir inson mehnat qilish va yangi jamoaga qo‘shilish ehtiyojiga duch kelishi bilan tavsiflanadi.

Ayollarning jamiyatdagi mavqeyi doimo ilmiy jamoatchilik e‘tiborini tortadi. Xotin-qizlarning bugungi jamiyatdagi mavqei va roli haqidagi qizg‘in muhokamalar asosan ikki mafkura: patriarxal va tenglik mafkurasi atrofida

jamlangan[1]. Birinchisining tarafdorlari dunyo “tabiiy asoslar” ustida turishidan kelib chiqadilar. Ularning yo‘q qilinishi jamiyatning yo‘q qilinishiga olib keladi. “Tabiiy asoslar” deganda oila va jamiyatdagi funksiyalarning taqsimlanishi tushuniladi. Shu bilan birga, ayol-ona, ma’shuqa, qo‘rg‘on qo‘riqchisi haqidagi mashhur tezis olg‘a suriladi, shundan kelib chiqadiki, uy – ayol dunyosi. Erkak – boquvchi, oilani jamiyat bilan bog‘lovchi jamoat arbobi. Funksiyalarning bunday taqsimoti ular tomonidan tabiiy deb hisoblanadi, chunki jinsga asoslangan farqlar individual, shaxsiy farqlarga qaraganda muhimroqdir [2].

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Egalitar mafkura tarafdorlari patriarxal nuqtayi nazarni tanqid qilib, funksiyalarning “tabiiy” taqsimlanishini yaratilgan ijtimoiy sharoitlar yaratgan ijtimoiy illyuziya deb ataydilar. Rollar o‘rtasidagi tenglik munosabatlari oilada va jamiyatda ayollar va erkaklarning shaxsiy bir-birini to‘ldirishiga asoslanadi [5].

Ushbu mafkura tarafdorlari tomonidan qo‘llab-quvvatlanadigan asosiy tezis quyidagilardan iborat: tabiat ayolga faqat tug‘ish funksiyasini yuklagan, qolgan hamma

narsani ayollar ham, erkaklar ham bajarishi va har bir kishi erkin tanlov maydoniga ega bo'lishi kerak [6]. Yuqorida aytib o'tganimizdek, ayollarning moslashuvining muvaffaqiyati (muvaffaqiyatsizligi) ko'plab omillarga va xususan, ayolning jamiyatdagi mavqini belgilovchi ajralmas ko'rsatkich bo'lgan ijtimoiy mavqega bog'liq.

Xotin-qizlarning davlat xizmatlariga ijtimoiy moslashuvining psixologik omillarini o'rganish barobarida ko'proq faol moslashuvga ta'sir etadigan sababiy jihatlarni ham inobatga olish muammoning tub o'zagini yanada yaxshiroq ochishga imkon beradi. Shu boisdan, tadqiqotda ishtirok etgan sinaluvchilarning yosh ko'rsatkichlari hamda oilaviy turmush tajralari ham moslashuv faktorlaridan biri bo'lish mumkin degan farazlarni surishga undaydi.

1-jadval

Ijtimoiy moslashuvchanlikni aniqlash (Daymond-Rodgers) so'rovnomasining tafovutlari

Shkalalar	O'rta rang		Statistik ko'rsatkich	
	Xususiy sektor (n=193)	Davlat xizmati (n=154)	U	P
Adaptatsiya	163,30	187,41	12796	0,026*
Dezadaptatsiya	182,53	163,31	13214,5	0,076
Yolg'on	184,73	160,56	12790,5	0,026*
Aldash	185,18	159,99	12703,5	0,020*
O'z-o'zini qabul qilish	146,19	208,85	9494	0,000**
O'z-o'zini qabul qilmaslik	142,99	212,86	8876,5	0,000**
Boshqalarni qabul qilish	146,38	208,62	9530	0,000**
Boshqalarni qabul qilmaslik	177,63	169,45	14161	0,449
Emotsional komfort	155,44	197,26	11279	0,000**
Emotsional diskomfort	184,66	160,64	12803,5	0,026*
Ichki nazorat	193,34	149,76	11127,5	0,000**
Tashqi nazorat	207,66	131,81	8364,5	0,000**
Boshqarish	168,72	180,61	13842,5	0,271
Boshqarilish	189,71	154,31	11828,5	0,001**
Eskapizm	167,81	181,75	13667	0,197

Izoh: * - $p < 0.05$, ** - $p < 0.01$

Xususiy hamda davlat tashkilotlarida ishlovchi ayollarning ijtimoiy moslashuvchanligi qiyosiy tahlil qilinganda adaptatsiya shkalasi bo'yicha xususiy sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarda o'rtacha rang 163,30 ni, davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda o'rtacha rang 187,41 ni tashkil etib ahamiyatli farqlar mavjudligi kuzatildi ($U=12796$; $p < 0,05$). Bundan ma'lum bo'ladiki davlat xizmatlarida ishlovchi ayollar ish muhitiga tezroq moslashar ekan. Mazkur jihatni ulardagi "och qornim tinch qulog'im" maqoliga monand ravishda davlat tarafidan ishni yo'qotib qo'yimaslik uchun xodimga yaratiladigan sharoit, faoliyat muhitining turg'un saqlanib qolish kafolati mavjudligi bilan ta'kidlash mumkin.

Dezadaptatsiya, ya'ni ijtimoiy muhit sharoitlariga moslashmaslik, ko'nikish mobaynida ma'lum qiyinchiliklarni boshdan kechirish jihatidan ham farqli natijalar qayd etilib, xususiy sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarda o'rtacha rang 182,53 ni, davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda o'rtacha rang 163,31 ni tashkil etdi ($U=13214,5$; $p > 0,05$). Ko'rinadiki, xususiy tashkilot tarafidan yaratilgan sharoit, ish muhiti doim ham ayollarda moslashishga yordam bermasligi mumkin. Ba'zida ish jamoasining ta'sirida ham xususiy sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarda moslashish og'irlashib, qiyin kechishi oydinlashadi. Xususiy tashkilotda ishlovchi ayollar moslashmaslikka moyil bo'ladi, degan fikrlar paydo bo'ladi.

Yolg'on shkalasida xususiy sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarda o'rtacha rang 184,73 ni, davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda o'rtacha rang 160,56 ni tashkil etdi ($U=12790,5$; $p < 0,05$). Ahamiyatli jihati xususiy tashkilotda ishlovchi ayollar oson moslashish, jamoaga tez kirishib ketish uchun ham ba'zida yolg'on ishlatib turishar ekan. Ayollarning yolg'on ishlatishlari ko'pincha mulozamat, hamkasbning "ko'ngliga tegmaslik" shaklida yuzaga chiqishi bilan xarakterlidir. Aldash jihatidan ham natijalar solishtirilganda xususiy sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarda o'rtacha rang 185,18 ni, davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda o'rtacha rang 159,99 ni ($U=12703,5$; $p < 0,05$) oldi. Bu jihatdan ham ustunlik

Tadqiqot metodologiyasi. Shuni ham ta'kidlash kerakki, taqdim etilgan ishlar moslashuv tushunchasini shaxsdan mustaqil ravishda o'zgarib turadigan muhitga moslashish sifatida ilgari shakllangan tushuncha aniq tor ekanligini va yangi muhitda inson xatti-harakatlarining cheklangan shakllarini tushuntirib berishini tasdiqladi. Shu sababli, so'nggi yillarda psixoaanalitiklar, shuningdek, kognitiv psixologiya vakillarining asarlarida tasvirlangan shaxs va atrof-muhit o'rtasidagi o'zaro ta'sir paradigmasi ortib borayotgan tushuntirish kuchiga ega bo'lib, moslashish jarayonida nafaqat insonning o'zi o'zgarishini ko'rsatadi, balki uning bevosita ta'siri ostidagi muhit ham inson o'z hayotining haqiqiy ijodkori, transformatoriga aylanadi.

xususiy sektor vakillarida kuzatilib, ularda belgilangan ish vazifasini ba'zida bajarishdan bosh tortish, yuklatilgan topshiriqlarni kechishtirish paytida "bahonalar" izlash orqali vaziyatdan "ustamonlik" bilan chiqib ketish qobiliyati davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarga qaraganda yaxshiroq shakllangan bo'ladi, mazmunidagi izohlarga olib keladi.

O'z-o'zini qabul qilish ayollarda "men"likni tan olgan holda ish yuritish, imkoniyatlari hamda qobiliyatlarini tan olish, boricha ish tutishni ifoda etib shkalasida xususiy sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarda o'rtacha rang 146,19 ni, davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda o'rtacha rang 208,85 ni tashkil etdi ($U=9494$; $p < 0,01$). Davlat xizmatida ishlovchi ayollarda o'ziga bo'lgan baho hamda potentsiallarini realizatsiya qilish jihatidan anglangan karyera motivining shakllanishi ko'proq qo'rqmasdan o'zlarini yuqori tashkilotlarda sinab ko'rishga undashi bilan ahamiyatni tortadi. Ushbu ko'rsatkichga qarama-qarshi qutb sifatida ta'riflanadigan o'z-o'zini qabul qilmaslik borasida xususiy sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarda o'rtacha rang 142,99 ni, davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda o'rtacha rang 212,86 ni ifodaladi ($U=8876,5$; $p < 0,01$). Davlat tashkilotlarida ishlovchi ayollarda o'ziga bo'lgan talabning yuqori bo'lishi ba'zida o'zidan qoniqmaslik, ko'proq narsalarga qodirlikni "ich-ichidan" his qilishga undab, har bir bajarayotgan harakatidan nolishni faoliyat jarayonlarida shakllanib qolishiga yo'l ochadi. Ushbu jihatdan kollegial hamkorlikda nizolarni yoki manipulyatsion harakatlar sodir bo'lish xavfining ortishiga imkon beradi.

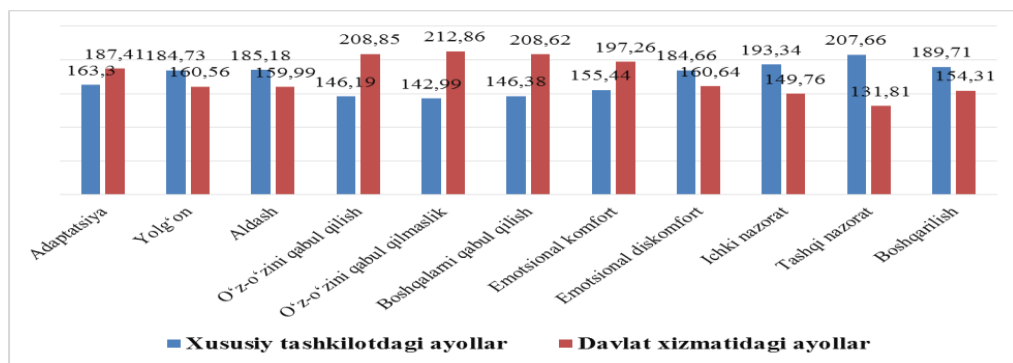
Boshqalarni qabul qilish o'zida shaxsning qirralarini, individualligini tan olish, u bilan munosabatlarga kirishganda xato va kamchiliklariga ko'z yumishni ham ifoda etadi. Mazkur jihatda xususiy sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarda o'rtacha rang 146,38 ni, davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda o'rtacha rang 208,62 ni ifodaladi ($U=9530$; $p < 0,01$). Davlat xizmatlarida ishlovchi ayollar o'zlaridan qaysidir jihatdan ustun bo'lganlarni qabul qiladi, tan oladi, muhitni, ish sharoitini boricha qabul qilishga intiladi. Munosabatlar dinamikasida

doim o'zgaruvchan ko'rsatkichlar tomon intilib ish tutadi. Boshqalarni qabul qilmaslik yuqorida keltirilgan ta'rifga qarama-qarshi shaklni ifodalab, xato va kamchiliklar, qobiliyatlar hamda o'zgalarning qadriyatlariga nisbatan "ayovsiz" munosabatni yuzaga keltiradi. Mazkur shkalada xususiy sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarda o'rtacha rang 177,63 ni, davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda o'rtacha rang 169,45 ni tashkil qildi ($U=14161$; $p>0,05$). Metodika natijalariga ko'ra ham xususiy tashkilotlarda ishlovchi ayollarda boshqalarni qabul qilmaslikka intilish, o'z vazifasidan tashqari majburiyatlarni bajarmaslikka urinish ulardagi jamoaga moslashib ketish indeksining pasayishiga yo'l ochishi mumkin ekan.

Emotsional komfort shkalasida ham ahamiyatli farqlar aniqlangan bo'lib ($U=11279$, $p<0,01$), davlat xizmatidagi ayollarda ko'proq ishidan qoniqish hosil qilish, erkinlik jihatdan ustunliklar bo'lishi ulardagi ish jarayoniga tez moslashish, yaxshi, keng ko'laml munosabatlar o'rnatish motivlarining "kurtak" yoyishiga xizmat qilishi mumkinligi

bilan ham e'tiborni tortadi. Emotsional discomfort ko'rsatichida esa ustunlik xususiy sektorda ishlovchi ayollarda kuzatildi ($U=12803,5$, $p<0,05$). Mazkur farqlarni ko'pincha xususiy sektordagi ayollarda moddiy motiv baland bo'lishiga qaramasdan ularda ichki xotirjamlik, hissiy qulaylikning yetarli darajada namoyon bo'lmasligi kabi sabablar bilan bog'lashimiz mumkin.

Ichki nazorat ko'rsatkichida xususiy sektor vakillarida ham ustunliklar mavjud bo'lib, o'zini ichki boshqarish, faoliyat samaradorligiga erishishga harakat qilishda qat'iyatlikni namoyon qilish biroz regulyativ-kompensatorlik ko'rinishida bo'lishi aniqlandi ($U=11127,5$, $p<0,01$). Davlat xizmatlarida faoliyat yuritishni boshlagan ayollarda esa holat aksincha bo'lib, ichki nazorat ularda muvaffaqiyatli karyera qilishda to'siqlarga duchor bo'lishga undashi mumkinligi bilan e'tiborni tortadi. Ya'ni o'z qobig'iga o'zi o'ralib olishlik, haddan tashqari ichki resurslarni sarflamasdan rigid tipda turishlik ularda muvaffaqiyatsizlikdan qochish motivatsiyasining kuchayib siklik ko'rinishida aks etishiga ko'maklashar ekan.



1-rasm. Moslashish ko'rsatkichining namoyon bo'lishidagi farqlar

Tashqi nazorat ko'rsatkichi jihatidan ham ustunliklar xususiy sektorda faoliyat olib boruvchi ayollarning moslashish komponentlarida yaqqol namoyon bo'ldi ($U=8364,5$, $p<0,01$). Ushbu farqlarni biz ko'pincha "yemoqning qusmog'i bor" maqoliga monand ravishda xususiy faoliyatda ishlovchi shaxslarda har bir ish xatti-harakatining tubdan nazorat qilishini, ish samaradorligi doim tashqi ta'sirlar hamohangligida birga kechishi bilan izohlashimiz mumkin. Shuningdek, davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda moslashish komponenti sifatida tashqi nazoratning faoliyatda ustuvorlik kasb etmasligi ko'pincha, bir maromda ishlash orqali yuksalish effektini inqirozlarisiz boshdan kechirish kafolati sifatida qarashlar stigmatik tarzda rivojlanayotganligi bilan tushuntirishimiz mumkin.

Boshqarish ko'rsatkichida ikkila guruh vakillarida ham sezilarni tafovutlar kuzatilmadi ($U=13842,5$, $p>0,05$). Ma'lum bo'ladiki, tashkilot boshqaruvining shaklidan qat'iy nazar ayollarda moslashish darajasiga ularni boshqarish bir xil ritmda ta'sir ko'rsatar ekan. Boshqarishni biz ko'pincha shaxsning o'z his-tuyg'ularini, xohish hamda ehtiyojlarini ongli ravishda regulyatsiya qilishini tushunamiz. Bunda ayollarda ish jarayonida yuzaga keluvchi o'nqir-cho'nqir vaziyatlarga bir xil rekasiya bildirib, o'zini nizoli vaziyatlardan "tiyib" turish mexanizmi deyarli bir xil shaklda ishlaydi. Boshqarilish ko'rsatkichida esa ustunlik xususiy sektor vakillarida qayd etildi ($U=11828,5$, $p<0,01$). Moslashish jarayonida ularga yo'l-yo'riqning ko'rsatilishi, yangi sharoitlar bilan tanishtirish kabi holatlar ayollarda ish faoliyatini to'g'ri tashkil etish, jamoa bilan til topishib ketish uchun muhimlik darajasi yuqori bo'lganligi sababidan ham ko'rsatmaviy xarakter stimulyativ regulyatsiya shaklida yuzaga chiqishi ma'lum bo'ladi.

Eskapizmni muammo yoki shaxsning o'zi uchun ko'ngilsiz holatdan qochishi sifatida baholar ekanmiz, mazkur ko'rsatkichda ishonchli farqlar aniqlanmaganini guvohi bo'lishimiz mumkin ($U=13667$, $p>0,05$). Bu jihat esa bizda ayollarning ish faoliyatida tashkilotning turidan qat'iy nazar ko'ngilsiz vaziyatlarga tushib qolmaslik, o'zini avaylagan holda ehtiyotkorlik bilan muammolarga munosabat bildirish, ekstremal vaziyatlardan ogoh bo'lib turish kabi holatlar deyarli bir xil ko'rinishda reaksiya bildiradi, degan xulosalar chiqarishga imkon beradi.

Tadqiqotdan o'rin olgan navbatdagi tahlil korxonada xodimining ijtimoiy moslashuvchanlik darajasini anqilashga qaratilgan bo'lib, mavjud ko'rsatkichlarning aksariyatida ishonchli farqlar qayd etilmadi. Xususan, guruhga munosabat ($U=13433,5$, $p>0,05$), xodimlardagi munosabatlar ($U=13153$, $p>0,05$), o'z pozitsiyasidan qoniqish ($U=14736$, $p>0,05$), mehnatga munosabat ($U=13600$, $p>0,05$), mehnat sharoitlariga munosabat ($U=14369,5$, $p>0,05$), kichik guruhga munosabat ($U=13788$, $p>0,05$), ishda o'zidan qoniqish ($U=13486$, $p>0,05$), rahbarga munosabat ($U=14788,5$, $p>0,05$) hamda yolg'on shkalasi ($U=14312,5$, $p>0,05$). Guruhga, xodimlarga munosabat hamda o'z pozitsiyasini saqlash kabi moslashish elementlarida davlat xizmatida ish faoliyatini boshlagan ayollar yuqori ko'rsatkichlarni qayd etdi. Bu esa, bizda davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarning ish jarayoniga kirishib ketishlarida o'zlarining guruh hamda unda faoliyat olib boruvchi xodimlar bilan munosabatlari va o'z egallab turgan o'rinlaridan qoniqish hosil qilish ehtiyojlarini ijtimoiy moslashishga ta'sir ko'rsatuvchi yetakchi indikativ belgilar bo'lishi haqida xulosalarni vujudga keltiradi.

Xulosa va takliflar. Xotin-qizlarning davlat xizmatlariga ijtimoiy moslashuv jarayonini tizimli yondashuv

nuqtayi nazaridan o'rganishning asosiy natijalari, bir tomondan, psixik jarayonlar va ruhiy holatlar o'rtasidagi murakkab dialektik aloqani aniqlash, ikkinchi tomondan, faoliyat samaradorligi va shaxsiy xususiyatlar omilini inobatga olishni taqozo qiladi.

Xususiy tashkilotda ishlovchi ayollar oson moslashish, jamoaga tez kirishib ketish uchun ham ba'zida yolg'on ishlatib turishar ekan. Ayollarning yolg'on ishlatishlari ko'pincha mulozamat, hamkasbining "ko'ngliga tegmaslik" shaklida yuzaga chiqishi bilan xarakterlidir.

Ayollarning ish faoliyatida tashkilotning turidan qat'iy nazar ko'ngilsiz vaziyatlarga tushib qolmaslik, o'zini

avaylagan holda ehtiyotkorlik bilan muammolarga munosabat bildirish, ekstremal vaziyatlardan ogoh bo'lib turish kabi holatlar deyarli bir xil ko'rinishda reaksiya bildiradi.

Rahbarga bo'lgan munosabatning nostabil tus olishi ish samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatib, xodimda negativ immunitet va ustnaovkani ishga nisbatan shakllanishiga turtki bo'ladi. Ishda o'zidan qoniqish hissini hosil qilish orqali ayollar martabaga nisbatan ishonchni orttiradi va ko'proq o'z pozitsiyasini mustahkamlab borish uchun «jon-jahdi» bilan harakat qilishni real anglay boshlaydi.

ADABIYOTLAR

1. Реан А.А. К проблеме социальной адаптации личности // Вестник СПбГУ. Сер. Экономика, философии, психологии, права. 2005. № 3. С. 74-79.
2. Психология менеджмента / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2007.
3. Реан А.А. Психологический анализ проблемы удовлетворенности избранной профессией // Вопросы психологии. 2008. № 1. С. 83-88.
4. Lay C.H., Edwards J.M., Parker James D.A., Endler N.S. An assessment of appraisal, anxiety, coping and procrastination during an examination period // Eur. J. Pers. 2009. №3.
5. Rogers C.R. Dealing with psychological tensions // Inter personal dynamics. Essays and readings on human relation / W. G. Bennis et al. The Dorsey Press. USA, 2003
6. Абульханова-Славская К.А. Личностные типы мышления личности // Когнитивная психология. М.: Наука, 2006. С. 154-172.
7. Аронсон Э. Теория диссонанса: прогресс и проблемы // Современная зарубежная социальная психология. Тексты. М.: Изд-во МГУ, 2014. С. 111- 126.
8. Силласте Г.Г., Кожамжарова Г.Ж. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа // Социс. — 2007. — №31.