

ISSN 2181-5291

PSIXOLOGIYA

ILMIY JURNAL

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

SCIENTIFIC JOURNAL

№ 4, 2021

www.psixologiyabuxdu.uz





Жумаев Улугбек Сатторович,
Бухарский государственный университет, кафедра психологии.
Кандидат психологических наук, доцент.



ПАРАМЕТРЫ МЕЖКУЛЬТУРНЫХ РАЗЛИЧИЙ: ТЕОРИИ Г.ХОФСТЕДЕ

Аннотация: В этой научной статье рассматриваются взгляды Г.Хофстеде на кросс-культурные взгляды. Знания норм и традиций общения народа, позволит участникам речевого акта, принадлежащим к разным национальным культурам, адекватно воспринимать и понимать друг друга, то есть способствовать "межкультурной коммуникации". Кроме того, знания в области межкультурной коммуникации могут повлиять на решение глобальных проблем, как скажем конфликт культур. Социальные отношения подразумевают общие для людей способы обработки информации в процессе взаимодействия между собой. Взаимозависимость людей обусловлена тем, что вместе они образуют связанную систему смысловых значений - совместно выработанные ими варианты осмысления конкретных ситуаций.

Ключевые слова: кросс-культура, общения, нация, ситуация, система.

Resume: This scientific article examines the views of G. Hofstede on cross-cultural views. Knowledge of the norms and traditions of people's communication will allow participants in a speech act belonging to different national cultures to adequately perceive and understand each other, that is, to promote "intercultural communication". In addition, knowledge in the field of intercultural communication can influence the solution of global problems, such as the conflict of cultures. Social relations imply ways of processing information common to people in the process of interacting with each other. The interdependence of people is due to the fact that together they form a coherent system of semantic meanings - jointly developed by them options for understanding specific situations.

Key words: cross-culture, communication, nation, situation, system.

Rezyume: Ushbu ilmiy maqola G.Xofstedening madaniyatlararo qarashlar haqidagi qarashlarini o'rganadi. Odamlarning muloqot normalari va an'analarini bilish turli milliy madaniyatlarga mansub nutq akti ishtirokchilariga bir-birini adekvat idrok etish va tushunish imkonini beradi, ya'ni "madaniyatlararo muloqot"ni rivojlantirishga yordam beradi. Bundan tashqari, madaniyatlararo muloqot sohasidagi bilimlar madaniyatlar to'qnashuvi kabi global muammolarni hal qilishga ta'sir qilishi mumkin. Ijtimoiy munosabatlar odamlarning bir-biri bilan o'zaro munosabati jarayonida umumiy ma'lumotlarni qayta ishlash usullarini nazarda tutadi. Odamlarning o'zaro bog'liqligi ular birgalikda semantik ma'nolarning izchil tizimini tashkil qilishlari - ular tomonidan muayyan vaziyatlarni tushunish variantlarini birgalikda ishlab chiqishlari bilan bog'liq.

Kalit so'zlar: madaniyatlararo, aloqa, millat, vaziyat, tizim.

Коммуникативное поведение является частью национальной культуры. Под коммуникативным поведением понимается совокупность норм и традиций общения народа. Знания норм и традиций общения народа, позволит участникам речевого акта, принадлежащим к разным национальным культурам, адекватно воспринимать и понимать друг друга, то есть способствовать "межкультурной коммуникации". Кроме того, знания в области межкультурной коммуникации могут повлиять на решение глобальных проблем, как скажем конфликт культур. «Дело в том, что, даже владея одним и тем же языком, люди не всегда могут правильно понять друг друга, и причиной часто является именно расхождение культур» (Е.М.Верещагин, В.Г.Костомаров «Язык и культура»).

Социальные отношения подразумевают общие для людей способы обработки информации в процессе взаимодействия между собой. Взаимозависимость людей обусловлена тем, что вместе они образуют связанную систему смысловых значений - совместно выработанные ими варианты осмысления конкретных ситуаций. Само определение культуры различно в разных странах. Во Франции слово «culture» в словаре XIX в. определялось как



сельскохозяйственная деятельность, культивация. В Германии это слово имело абстрактное значение «цивилизации» в XVIII в., а в англо-саксонском мире абстрактное значение слова появилось лишь в XX в. Большая советская энциклопедия определяет культуру как «исторически определенный уровень развития общества и человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях». Культура это скорее процесс, чем статичное целое. Элементы культуры переплетены и могут использоваться только в своей совокупности. К наиболее значимым элементам культуры относятся язык, различные институты (семья, политические институты власти, общественные организации), материальные знаки и символы (эмблемы, гербы, знамена).

Голландский ученый Герт Хофстеде осуществил большой исследовательский проект по изучению различий национальных культур в деятельности дочерних компаний многонациональной корпорации в 64 странах. Он опросил более 160000 менеджеров и сотрудников организаций об удовлетворенности их своим трудом, коллегами, руководством, о восприятии проблем, возникающих в процессе работы, о жизненных целях, верованиях и профессиональных предпочтениях.

Г.Хофстеде выявил высоко значимые различия в поведении менеджеров и специалистов разных стран. Он выяснил, что большинство различий в рабочих ценностях и отношениях объясняются национальной культурой, а также зависят от места в организации, профессии, возраста и пола. Г.Хофстеде выделил пять аспектов, характеризующих менеджеров и специалистов и организацию в целом:

- ❖ индивидуализм - коллективизм;
- ❖ дистанция власти;
- ❖ стремление к избеганию неопределенности;
- ❖ мужественность - женственность;
- ❖ долгосрочная - краткосрочная ориентация.

Таблица № 1.

Характеристика индивидуалистической и коллективистской культуры организации.

Параметры культуры	Индивидуалистическая культура организации	Коллективистская культура организации
Вмешательство в личную жизнь сотрудников	Руководство не желает вмешиваться в личную жизнь сотрудников	Сотрудники ожидают участия организации в решении их личных дел.
Влияние организации на самочувствие сотрудников	Слабое	Сильное
Защита интересов	Сотрудники считают, что должны надеяться только на себя, отстаивать свои интересы	Сотрудники ожидают, что предприятие будет защищать их интересы
Функционирование предприятия	Индивидуальная инициатива каждого члена организации	Чувство долга и лояльность сотрудников
Продвижение по службе	Внутри или вне организации на основе компетенции	Исключительно внутри организации в соответствии со стажем
Мотивация	Руководство использует новые идеи и методы, стимулирует активность индивидов и групп	Руководство использует традиционные формы
Социальные связи	Дистанционность	Сплоченность

Дистанция власти измеряет степень, в которой наименее наделенный властью индивид в организации принимает неравноправие в распределении власти и считает его нормальным положением вещей.

Таблица № 2.

Характеристика культур с высоким и низким уровнем дистанции власти.

Параметры культуры	Культура с высоким уровнем дистанции власти	Культура с низким уровнем дистанции власти
Частота выражения подчиненными своего несогласия	Низкая	Высокая
Предпочтение стиля управления	Директивный	Демократический
Восприятие неравенства	Неравенство людей	Неравенство ролей
Отношение к руководителям	Подчиненные рассматривают своих руководителей как «других» людей, людей иного, чем они сами, типа	Подчиненные рассматривают свое высшее руководство в качестве таких же, как они, людей.
Доступность руководства	Высшее руководство недоступно	Высшие руководители доступны
Отношение к праву	Приказы не обсуждаются: сила предшествует праву	В организации право первенствует по отношению к силе
Структура организации	Многоуровневая, тенденция к централизации	Плоская, тенденция к децентрализации
Размер управленческого аппарата	Большое количество управляюще-контролирующих сотрудников	Управляющий состав малочисленный
Дифференциация заработной платы	Большая	Достаточно небольшая
Квалификация работников низшего уровня	Низкая	Высокая
Статус рабочих и служащих	«Белые воротнички» обладают более высоким статусом	Рабочие обладают тем же статусом, что и служащие

Стремление к избеганию неопределенности измеряет степень, в которой люди чувствуют угрозу от неопределенных, неясных ситуаций, и степень, в которой они стараются избегать таких ситуаций. В организациях с высоким уровнем избегания неопределенности руководители, как правило, концентрируются на частных вопросах и деталях, ориентированы на выполнение задания, не любят принимать рискованных решений и брать на себя ответственность. В организациях с низким уровнем избегания неопределенности руководители концентрируются на стратегических вопросах, готовы принимать рискованные решения и брать ответственность на себя.

Таблица № 3.

Характеристика культур с высоким и низким уровнем избегания неопределенности.

Параметры культуры	Культура с низким уровнем избегания неопределенности	Культура с высоким уровнем избегания неопределенности
Отношение ко времени	Готовность персонала жить настоящим днем	У работников большая тревога за будущее
Предпочитаемый размер организации	Работники предпочитают небольшую организацию	Работники предпочитают крупные организации
Возраст менеджеров среднего уровня	Молодежь	Средний и пожилой
Мотивация достижения цели	Устойчивая	Низкая
Отношение к успеху	Надежда на успех	Боязнь неуспеха
Готовность к риску	Большая	Слабая
Предпочитаемый тип	Предпочтение управленческой	Предпочтение карьеры специалиста перед



карьеры	карьеры перед карьерой специалиста	карьерой управленца
Квалификация руководителя	Руководитель не является специалистом в сфере управления	Руководитель должен быть экспертом, специалистом в сфере управления
Отношение к конфликтам	Конфликт в организации рассматривается как естественное состояние	Конфликты в организации нежелательны
Конкуренция между работниками	Нормальное и продуктивное явление	Соперничество не приветствуется
Готовность к компромиссу с оппонентами	Высокая	Низкая
Готовность к неопределенности в работе	Высокая	Низкая

«Мужественность - женственность». Мужественность - это степень, в которой доминирующими ценностями в обществе считаются настойчивость, напористость, добывание денег и приобретение вещей и не придается особого значения заботе о людях. Женственность - это степень, в которой доминирующими ценностями в обществе считаются взаимоотношения между людьми, забота о других и всеобщее качество жизни. Измерение «мужественности - женственности» имеет важное значение для определения методов мотивации на рабочем месте.

Таблица № 4.

Характеристика «мужских» и «женских» культур.

Параметры культуры	«Мужская» культура	«Женская» культура
Роль мужчины и женщины	Мужчина должен зарабатывать, женщина - воспитывать детей	Мужчина не обязательно должен зарабатывать на жизнь, он может заниматься воспитанием детей
Доминирование	Мужчина должен доминировать в любой ситуации	Различие между полами не влияет на занятие властных позиций
Главная ценность	Успех - единственное, что значимо в жизни	Качество жизни
Жизнь и работа	Жить для работы	Работаю, чтобы жить
Что является важным	Деньги и хорошие материальные условия	Мужчины и окружение
Стремление	Всегда быть лучшим	Ориентация на равенство, не пытаться казаться лучше других
Отношение к свободе	Независимость	Солидарность
Чувство	Уважать тех, кто добился успеха	Сочувствие неудачникам
Принятие решений	Логика	Интуиция

Ценности, связанные с долгосрочной ориентацией, определяются расчетливостью и напористостью; ценностями, связанными с краткосрочной ориентацией, являются уважение к традициям, выполнению социальных обязательств и стремлению не терять своего лица. В отличие от предыдущих четырех аспектов, для этого показателя таблица различий не составлялась из-за недостаточной изученности этой области.

Таблица № 5.

Последствия различий национальных культур для процесса работы.

Культура с небольшой дистанцией власти	Культура с большой дистанцией власти
Иерархия означает неравенство ролей, основанное на полезности и необходимости подчиненные ожидают консультаций со стороны руководства. Идеальный	Иерархия означает существующее неравенство. Подчиненные рассчитывают на то, что им скажут, что нужно делать. Идеальный руководитель - благосклонный автократ (хороший отец).



руководитель - изобретательный демократ.	
Культура с развитым коллективизмом	Культура с развитым индивидуализмом
Ценностные стандарты различаются внутри групп и вне их: сепаратизм. Другие люди оцениваются как члены их группы. Более важны взаимоотношения между людьми, чем задачи. Отношения между работодателем и наемным работником строятся на основе моральной модели.	Одни и те же ценности применимы ко всем: универсализм. Другие люди оцениваются как потенциальные ресурсы. Более важны задачи, чем взаимоотношения. Отношения между работодателем и наемным работником строятся на основе расчета
Женственная культура	Мужественная культура
Излишняя самоуверенность осмеивается. Сотрудники согласны работать за более низкие ставки оплаты труда. Фокус на качество жизни. Интуиция.	Излишняя самоуверенность высоко ценится. Сотрудники согласны работать только за более высокие ставки оплаты труда. Фокус на карьерный рост. Решительность.
Культура с низким стремлением избежать неопределенности	Культура с высоким стремлением избежать неопределенности
Неприятие правил - писанных или неписанных. Низкий уровень формализации и стандартизации. Терпимость к людям с отклоняющимся поведением и идеями.	Эмоциональная потребность в правилах - писанных или неписанных. Высокий уровень формализации и стандартизации. Нетерпимость к людям с отклоняющимся поведением и идеями.

На основе различного сочетания этих параметров Г.Хофстеде провел культурное картирование организаций многих стран мира. Наиболее высокая дистанция власти характерна для латинских, азиатских и африканских стран, а наиболее низкая - для германских. Индивидуализм преобладает в развитых и западных странах, в то время как коллективизм - в менее развитых и восточных; Япония занимает промежуточное положение. Наиболее высокий показатель мужественности - в Японии, в Германии, Австрии и Швейцарии; умеренно высокий показатель - в англоговорящих странах; наиболее низкий - в скандинавских странах и в Голландии, а умеренно низкий - в некоторых латинских и азиатских странах (например, в Таиланде), а также во Франции и Испании. Показатель стремления избегания неопределенности самый высокий в латинских странах, в Японии и странах, говорящих на немецком языке, а самый низкий - в англоговорящих, скандинавских странах и китайской культуре.

Долгосрочная ориентация наиболее ярко выражена в восточных азиатских странах, особенно в Китае, Гонконге, Тайване, Японии и Южной Корее. По параметрам «дистанция власти» и «индивидуализм - коллективизм» было выявлено, что Канада, США, Великобритания, Нидерланды, Норвегия, Швеция, Дания, Австралия имеют тип культуры - низкая дистанция власти/индивидуализм.

Испания, Франция, Италия, Бельгия - высокая дистанция власти/индивидуализм. В таких странах как Пакистан, Турция, Тайвань, Колумбия, Венесуэла, Португалия, Мексика, Греция, Югославия, Индия, Япония преобладает культура - высокая дистанция власти коллективизм.

Любой человек видит мир в определенных культурных рамках. Но эти культурные рамки (нормы), как правило, не осознаются индивидом, ибо чаще всего настолько ему присущи, что составляют часть его личности. Осознание норм поведения и мышления собственной культуры возможно только в том случае, когда происходят контакты с людьми, которые в своем поведении руководствуются другими культурными нормами. Люди в той или иной степени расширяют границы своего культурного горизонта, посещая другие страны, изучая иностранные языки, читая зарубежную литературу, общаясь с иностранцами. Однако такое взаимодействие может вызвать дискомфорт или даже привести к возникновению конфликтов, зачастую труднообъяснимых. Механизмы поведения и оценок, работавшие до тех пор, пока общение осуществлялось в рамках одной культуры, начинают давать сбои, общение становится затруднительным. Это служит причиной неуверенности, потери внутренней стабильности, неверных интерпретаций поведения партнера, непонимания друг друга.

Поэтому если до сих пор человек не замечал и не осознавал особенностей своего поведения, обусловленного его культурным контекстом, то теперь эти подсознательные модели восприятия, эмоциональных реакций, мышления, поведения и оценок становятся все более очевидными и подлежащими осмыслению, учету и коррекции по отношению к партнеру



по коммуникации.

Поведение людей, принадлежащих к другим культурам, вовсе не является чем-то непредсказуемым, оно поддается изучению и прогнозированию. Изучение иных культур, их особенностей, закономерностей их функционирования и развития обогащает человека, трансформирует его отношение к миру и другим людям, может кардинально изменить его отношение к жизненным ситуациям.

Литературы:

1. Djumaev U.S. Uncertain Stereotypes and the Intellectual Brain: Knowledge and Culture in the Perception of A "One-Sided" Person. International Journal of Advanced Science and Technology Vol. 29, No. 9s, (2020), pp. 5360-5369.
2. Djumaev U.S. PERSONAL IDENTIFICATION AND IDENTIFICATION IN NATIONAL CULTURE. South Asian Academic Research Journals <http://www.saarj.com>. ISSN: 2249-7137 Vol. 10 Issue 2, February 2020.
3. Djumaev U.S. Identity of Personality and National Culture. International Journal of Academic Research in Business, Arts and Science (IJARBAS.COM). Volume: 2, Issue: 4 Page: 42-48 YEAR: 2020.
4. О.В.Сагинова, И.И.Скоробогатых, Ж.Дюметц. Кросскультурный маркетинг. Учеб. пособие, Инфра-М, 2011
5. Тер-Минасова С.Г. Язык и межкультурная коммуникация. М, 2000
6. Грушевицкая Т.Г., Садохин В.П. Основы теории межкультурной коммуникации. М, 2000



Останов Шухрат Шарифович,

Бухоро давлат университети, психология кафедраси в.б. доценти

ТАЛАБАЛАРДА КРЕАТИВЛИК ХУСУСИЯТЛАРИНИ НАМОЁН БЎЛИШИНING ЎЗИГА ХОС ПСИХОЛОГИК ЖИХАТЛАРИ

Аннотация: Ушбу мақолада Олий таълим тизимида таҳсил олаётган талаба-ёшларнинг креатив хусусиятларини арт-терапия усуллари орқали ривожлантириши ҳақида сўз боради. Ҳозирги кунда долзарб саналган касб танлаш муаммоси, касбга йўналтириши усуллари ҳақида сўз боради.

Калим сўзлар: креативлик, арт-терапия, конвергент, дивергент, семантик спонтан мослашувчанлик.

Аннотация: В этой статье мы поговорим о развитии творческих способностей студентов, обучающихся в системе высшего образования, с помощью методов арт-терапии.

Ключевые слова: творчество, арт-терапия, конвергентная, дивергентная, семантическая спонтанная адаптивность.

Abstract: In this article we will talk about the development of creative features of students studying in the higher education system through Art-therapy methods.

Key words: creativeness, Art therapy, konvergent, divergent, semantic spontaneous adaptability.

Бутун дунёда таълим тизимининг асосий мақсади талабаларга янги муҳит талаблари асосида билим бериш, ижтимоий муносабатларнинг барча соҳаларида уларнинг эркин фаолиятини таъминлаш, -ёшларнинг, янги ғоялар ҳосил қила оладиган, янги маҳсулотлар ярата



3	Баратов Шариф Рамазонович Психологик хизмат ижтимоий – психологик муаммо сифатида
9	Хусейнова Абира Амановна Ўзбекистонда оилаларнинг мустақамлигига қаратилган ижтимоий-демографик тадқиқотлар ва оиланинг ижтимоий функциялари
15	Усманова Манзура Наимовна Эмпирическое исследование темперамента личности в профессиональной деятельности педагога
22	Собирова Дилафруз Абдурузиқовна Тиббиёт ходимларида ижтимоий компетенция омилларини шаклланишнинг ижтимоий-психологик асослари
28	Назаров Акмал Мардонович, Нусратова Мехринисо Бахшиллоевна Спортчи талабаларда психологик ҳимоя механизмларини ривожлантириш ва такомиллаштиришнинг ўзига хос усуллари
32	Олимов Лазиз Ярашович, Махмудова Зулфия Меҳмоновна Стрессли вазиятларда психологик ҳимоя механизмлари ва копинг хулқ-атвор намоён бўлишининг ижтимоий психологик хусусиятлари
40	Жумаев Улугбек Сатторович Параметры межкультурных различий: теории Г.Хофстеде
45	Останов Шухрат Шарифович Талабаларда креативлик хусусиятларини намоён бўлишининг ўзига хос психологик жиҳатлари
49	Рустамов Шавкат Шухратович Амалиётчи психологларнинг математик касбий компетентлигини касбий фаолият доирасида тадқиқ этилиши
53	Nazarova Manzura Mustafo qizi Globalashuv jarayonida milliy til omili
58	Ахмедова Заррина Джамиловна Ўсмирларда жиноят мотивлари шаклланишини ўрганиш психологик тадқиқот муаммоси сифатида
62	Аъзамова Махлиё Абдурахимовна Махаллада психологик хизмат кўрсатишнинг эмпирик асослари
67	Остонов Жасур Шопиржонович Ўсмирларда психологик ҳимоя ва копинг хулқ-атвор омиллари намоён бўлишининг ўзига хос хусусиятлари
76	Собиров Абдулазиз Абдурузиқович Психологические защитные факторы проявляющийся у спортсменов
80	Тилавов Мухтор Хасан ўгли, Болтаев Суннат Бахтиёр ўгли Тадбиркорлик фаолияти мотивациясининг этнопсихологик хусусиятларини ўрганиш дастури ва тадқиқот натижалари
85	Рўзиев Умар Музаффарович



	Ўспиринларда ижтимоий фобия намоён этилишининг психологик белгилари
89	Ҳакимова Фазолат Хошимовна Мослаша олмаслик хусусиятларининг мактабгача ва кичик мактаб ёшидаги болаларда турли психологик кўринишлари
92	Ғайбуллаев Алишер Асадович Спортчиларда хиссий-иродавий сифатлар шаклланишининг психологик механизмлари
96	Турахонов Абдукарим Эшқузиёвич Касбий масъулият ва шахслилик хусусиятлари ўртасидаги ўзаро алоқадорлик жиҳатлари
104	Кулиев Ёркин Каримович Психологические особенности саморазвития преподавателей учебных заведений
108	Ermatova Gulnoz Pirimovna Mutafakkirlarimiz asarlarida xalq og`zaki ijodiyoti asosida bola sotsial intellektini shakllantirish masalalarining yoritilishi
114	Қабуллов Қосимбой Пиржонович, Касб танлаш мотивациясининг ижтимоий-психологик хусусиятлари
118	Ахмедова Максуда Лочиновна Ўқувчиларда ўзбек мусиқа фольклор ҳақидаги тасавурларни шакллантиришнинг психологик имкониятлари
	ҚУТЛОВ
121	Баротова Дилафруз Шарифовна