

ҰЙЫМДАҒЫ МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

Ұйымдастыру тәртібінің негіздері





Дәрістің мақсаты:

1. Мінез-құлықты ұйымдастырудың негізгі өмірбаяндық және әлеуметтік мінездемесінің әсерін сипаттау: жасын, жынысын, нәсілдік және этностық қатысын, мүгедектік пен дінін, мәдени айырмашылықтарын білу.

Жас, жыныс, нәсіл, этностық және мүгедектік сияқты өмірбаяндық сипаттамалар қызметкерлерді бөлудің ең айқын жолдары болып табылады.

Біз көп жағдайда жеке құжаттан қол жетімді және оңай алуға болатын, анықталатын деректі факторларды талдаймыз. Әдетте, көптеген өмірбаяндық айырмашылықтар жұмыстың іс жүзіндегі нәтижелері үшін маңызды емес, оларға қарағанда топшілік өзгерістердің ықпалы біршама жоғары.

Бірінші фактор – Жас ерекшеліктері

Қызметкерлердің жасы көптеген себептер бойынша келесі онжылдықта маңыздылығын арттырды. Біріншіден, әлемдегі жұмыс күшінің қартаюуы, көптеген дамыған елдерде туудың төмендеуі негізгі жұмысшылардың қартаюуына әкеледі; 2006 және 2016 жылдар аралығында жұмыс күшінің өсуінің 93 пайызы 54 жастан асқан жұмысшыларға тиесілі деп бағаланады. Құрама Штаттарда 55 жастағы және одан жоғары жастағы еңбекке жарамдылықтың үлесі 22 пайызды құрайды және ол өсуде. Барлық дамыған елдердегі заңнамаларда міндетті зейнетақылыққа шығуға тыйым салынды. Сонымен қатар, Америка Құрама Штаттары мен Австралия басқа елдердің қарағанда жасқа қатысты кемсітушілікке қатысты заңдар бар. Бүгінгі күні жұмысшылардың көпшілігі 70 жасында зейнеткерлік демалысқа кетуге мәжбүр болмайды және 45-60 жас аралығындағы жұмысшылардың 62 пайызы зейнеткерлікке шығуды кейінге қалдыруды жоспарлап отыр.

Егде жастағы жұмысшылар туралы стереотиптер, мысалы, қараңғылық, немқұрайды және икемсіз болып келеді. Менеджерлер тәжірибесі, толеранттылығы, күшті жұмыс этикасы және сапаға деген адалдығы сияқты егде жастағы қызметкерлер өздерінің жұмысына кіретін көптеген оң қасиеттерді жиі көреді.

Жас бойынша, адамның жасына қарай кемсітушілік эйджизм (англ. Ageism) деп аталады. Эйджизм белгілі бір жас шамасына сәйкес келетін адамдармен әріптестік қарым-қатынас жасауда және адекватты қабылдауда көрінеді.

«Эйджизм» түсінігін Құрама Штаттардың Ұлттық қартаю институтының директоры Р.Н.Батлер 1969 жылы енгізіп, оларды кейбір жастағы топтарды кемсіту деп белгіледі.

Көптеген Батыс қоғамдары мен мәдениеттерінде әлеуметтік мәртебелер және жастық стратификацияны саралау әлеуметтік, мәдени құндылықтарға сәйкес жүзеге асырылып келеді, сонымен қатар, олар өнімділік пен тиімділік сияқты нормативтік болып саналады. Бұл жағдай тек егде жастағы адамдарға қатысты ғана емес, сонымен қатар осы талаптарға сай келмейтін субъектілерге жағымсыз-ескермейтін көзқарасты негіздейді.

Банзел қарт адамдарға қатысты стереотиптер мен ескішілдікті геронтофобия факторы деп атайды. Геронтофобия егде жастағы адамдарға қатысты негізсіз қорқыныш, жеккөрушілік немесе дұшпандық деп анықталады.

Қартаюға байланысты эйджизм мен ескішілдіктің пайда болуының себебі өзіндік қартаю мен өлімінен қорқу болып табылады.

Қарттар қартаю және өліммен байланыстырылады, сол себепті адамдар өлімнен арақашықтықты сақтау үшін өлімге байланысты қорқынышын қарттарға қатысты стереотиптер мен ескішілдіктерге алмастырады. Егер адамдар өздерінің егде жастағы адамдарының әлсіздіктерін ғана көретін болса, онда олар өздерін қартаюдан қорқады дегенді білдіреді.

Жастардың пікірінше, қарттарда жағымсыз психикалық, физикалық және мінез-құлық сипаттары бар. Атап айтқанда, егде жастағы адамдардың икемді ойлау қабілеті аз, баяу, ешқандай мақсаты жоқ, отбасына және қоғамға масыл, ескірген көзқарасты, әлсіз және жағымсыз деп есептеледі. Екінші жағынан, егер адамнан нақты қарт адамдар туралы, мысалы, досы немесе туысы туралы пікір білдіруді сұраған жағдайда, теріс стереотипті қол-



дайтын фактілерді келтіруге қиналады. Адамдар «когнитивті сараң» болғандықтан, олар стереотиптерден бас тартып, тіпті, адамдарға жиі баға беру әдісі ретінде стереотиптің дұрыс еместігіне көзін жеткізеді. Өйткені, адам үшін стереотиптер әлеуметтік қабылдауды жедел жүзеге асыруға және аз күш-жігерді талап етуге мүмкіндік береді. Адамның «қарт адамдарға» теріс көзқарасы болған кезде, егер оның қарт досы, сүйікті, жақын адамы, туысы және т.б. бар болса, ол досы немесе туысы үшін шағын категория жасауды ұсынатын когнитивті диссонанс туындайды. Бұл екі әлемнің үздік бірлестіктерімен біріктіруге мүмкіндік береді: олар егде жастағы достарына диссонанс тудырмайды және стереотипті сақтайды.

Қартаю мен қорқудан басқа, жастық шақпен жастар жақсы, ал қарттар мен қартаю нашар деген пікір бар. Бұл пікір осы жас топтардың бір-біріне деген көзқарастарының қарама-қайшылығын аңғартады. Қартаю кезеңіне деген қарама-қайшы жағымсыз көзқарас, бұл қоғамның осы құбылысқа деген қарым-қатынасына байланысты. Қарттар жалынышты және кемсітуге тұрарлық қосалқы қасиеттері бар адам деп қарастырылады.

Шындығында, «кәрі» ұғымы, «кәрі ақымақ» және т.б. адамды кемсіту үшін қолданылады. Мұндай сөздерді қолданатындар, әрине, осы жас топтарына жатқызбайды. Егде жасты денсаулық, ақыл, физикалық қабілеттері басқаша деп бөлектейді. Олар кәрі адамдары, әдетте, үйреншікті жолдарды ұстанады, жаңа идеяларды қабылдауға қабілетсіз, қатал, әртүрлі қиындықтарға душар деп есептейді.

Енді дәлелдерге қарап көрейік. Ең маңызды екі нәтижеге, жұмыс тиімділігіне және жұмысқа қанағаттандыруға жастың қандай әсері бар? Өмірлік циклды дамыту және геронтология институтының директоры Харви Штернс соңғы зерттеулерінде «өмір мен жұмыс арасындағы іс жүзінде ешқандай байланыс жоқ», – деді. 800-ден астам зерттеулерге талдау көрсеткендей, егде жастағы қызметкерлер өздерінің жұмысына, олардың әріптестерімен қарым-қатынасына қанағаттанатынына және ұйымға көбірек көңіл бөлуіне бейім. Басқа зерттеулерде орта жасқа дейін қызметкерлерді жұмысқа деген қанағаттануы артып, ал егде жаста төмендейді деп айқындаған.

Егер нәтижелерді жұмыс түріне қарай бөлетін болсақ, қанағаттану мамандардың арасында жас артқан сайын жоғарыласа, ал кәсіби емес мамандар арасында керісінше орта жаста төмендеп, кейін қартаң шақта қайта жоғарылайды.

Екінші фактор – Жыныстық өкілдікке қатысты

Гендерлік кемсітушілік – жынысына негізделген кемсітушілік, бір жыныстың екіншіден артықшылығы бар тәжірибе. Көптеген қоғамдарда ерлерге әйелдердің мүддесінде кемсіту ретінде қаралады. Патриархалдық қоғамдарда әйелдерге жұмыспен қамту, жалақы саралау, саяси және діни мансап, тұрғын үй, әлеуметтік саясат, азаматтық және қылмыстық заңда мүліктік құқықтар, жұмысқа қатысты сексуалдық қысым көрсету және тұрмыстық зорлық-зомбылық сияқты салаларда гендерлік кемсітушілікке ұшырайды.

Әйелдер ерлермен қатар жұмыс жасайтыны туралы талас бар. Шын мәнінде, ерлер мен әйелдердің арасындағы аз ғана (егер болса) айырмашылық жұмысқа әсер етеді. Жалпы алғанда, ер адамдарда математикалық қабілеттердің біршама жоғары болуы мүмкін, ал әйелдерде ауызша сөйлеу қабілеті әлдеқайда жоғары болса, айырмашылықтар өте аз, әсіресе айырмашылықтар мәселелерді шешуде, талдау жасауда немесе үйренуде жоқ. Жұмыс орнында өнімділік зерттеулерінің мета-талдауы көрсеткендей, әйелдердің көрсеткіштері бойынша ерлерге қарағанда біраз жоғары бағаланды. Жеке мета-талдаулар (95 көшбасшылық зерттеу) әйелдер мен еркектердің басшы ретінде тең дәрежеде бағаланатынын көрсетті.

Ерлерге қосымша жеңілдіктер, еркін жұмыс кестесі немесе гендерлік теңсіздікке негізделген басқа да жеңілдіктер беріледі, бірақ, бұл заңсыз деп саналады. Жалдау саласында менеджерлерге белгілі бір лауазымдарға үміткерлерді іріктеуде гендерлік көзқарас ықпал етеді. Мәселен, ер адамдар басым позицияларға ерлерді жалдау туралы шешім қабылдайды. Сонымен қатар, көшбасшылық рөлге ерлер мен әйелдердің тимділігі бірдей болса да көбінесе ер адамдар таңдалады. Мәселен, Испаниядағы 20 ұйымның зерттеуі бойынша, ер адамдар әдетте ұйымдық дағдарыстардың шешілуін талап ететін басшылық лауазымдарға тағайындалады.



Үшінші фактор – Нәсілдік және этностық қатынастар

Нәсіл – бұл қоғамдағы және ұйымдардағы даулы мәселе. Терісінің түсіне, тіліне, мәдениетіне және т.б. айырмашылық негізінде әлемде және әртүрлі елдерде топтастыру пайда болған. Бір жерлерде назар – тілге, бір жерлерде – мәдениетке басты назар аударылады. Әр жерлерде әртүрлі атаулар қолданылады. Солтүстік Америкада «нәсілдік» түсінігін қолданса, ал басқа жерлерде «ұлтшылдық» немесе «этникалық топ» ұғымдары қолданылады. Барлық жағдайда мінсіз қолданылатын белгілерді анықтау қиынға соғады.

Халықаралық конвенциялар мен ұлттық заңдарды әзірлеу кезінде мақсатымыз халықтың немесе ұлттың пайда болуымен немесе тиесілілігімен байланысты болуы мүмкін барлық негіздер бойынша кемсітушілікке тиімді тыйым салуды орнату болды.

БҰҰ-ның нәсілдік кемсітушілік туралы конвенциясында негізгі термин «нәсіл» болды, өйткені, ол осы уақытқа дейін кең түсінікке айналды және тектері түсімен ғана байланысты емес еді. Халықаралық ұйымдардың жұмыс тәжірибесі және олар берген түсініктемелер кемсітушілік «нәсіл» немесе «ұлтқа» қатысты қалай айтылса да, қандай да бір назардан тыс болғанын анық көрсетті.

Ағылшын тілінде сөйлейтін елдерде, саясат және құқық сөздері «нәсіл» шығу тегі мен этникалық ерекшеліктеріне байланысты әртүрлі атрибуттарды бөлу сипаттау үшін кең мағынада қолданылады.

Тиісінше, «нәсілшілдік» термині (оның ішінде кемсіту) биологиялық, сонымен қатар, мәдени, лингвистикалық, діни және басқа да қасиеттердің әлеуметтік маңыздылығын тану нәтижесінде пайда болатын идеялар мен әрекеттерді білдіреді. «Нәсілшілдік» ұғымы әртүрлі құбылыстарды – біртектілік идеологиясын, төзімсіздік көріністерін, нәсілдік дәлелді зорлық-зомбылықты, шын мәнінде зорлық-зомбылықсыз кемсітушілікті, кейде нәсілдік немесе этникалық ауқымда баяндалған әлеуметтік теңсіздікті біріктіреді.

Біздің жағдайда ең кең және бейтараптық «этностық» ұғым болып табылады. Көптеген сыртқы келбетімен байланысы бар «нәсіл» ұғымы түсініксіздікті тудыруы мүмкін; көптеген тілдерде «ұлт» бірінші кезекте азаматтықты білдіреді, бұл да шатасуға әкелуі мүмкін. Нәсілдік және этникалық кемсітушілік, кез келген басқа әртүрлі формаларда, таразыларда және әртүрлі дәрежелі ауырлық дәрежесінде көрінеді. Бұл әртүрлі топтарға Солтүстік Америкада, нәсілдік топтармен байланысты, Батыс Еуропадағы – иммигранттар мен сығандарға, Шығыс Еуропада – этникалық аз топтарды қоса, сол сығандар қатысты болуы мүмкін. Этникалық кемсітушілік қалай көрініс береді? Бұл көбінесе жұмыс берушілердің оларды жұмыс қабылдауға ниетті болмауы немесе оларды тек қана біліктілігі төмен лауазымдарға қабылдауы мүмкін.

Бұл, мысалы, арабтар немесе сығандар секілді келушілерге рұқсат беру үшін, бір себеппен немесе басқа барлардың немесе мейрамханалардың иелерінің (және олардың қызметкерлерінің) бас тартуы мүмкін.

Нәсіл – бұл адамдар өздерін анықтау үшін қолданатын мұра; этникалық жатқызу – бұл нәсілдің жиі кездесетін мәдени ерекшеліктерінің қосымша жиынтығы.

Нәсілдік және этникалық топтар өнімділікке байланысты, мысалы, жалдау шешімдерін, жұмыс нәтижелерін бағалауды, жұмыс орнында ақы төлеуді және кемсітушілікті жатқызады.

Жеке тұлғалар өнімділікті бағалаған кезде бәсекелестікте өз әріптестерін біршама көтеруді, сыйақы төлеу туралы шешім қабылдауды және жалақыны көтеруді таңдауым үмкін, бірақ мұндай айырмашылықтар, әсіресе, жоғары деңгейлі құрылымдық шешімдер қабылдау әдістерін қолдану кезінде дәйекті түрде табылмайды. Сонымен қатар, кейбір салалар басқаларға қарағанда аз нәсілдік сипатта қалды.

Соңында, нәсілдік және этникалық азшылық өкілдері жұмыс орнында кемсітушіліктің жоғары деңгейінің орын алатындығын баяндайды. Афроамерикандықтар жұмысқа орналастыру сұрақтары бойынша төменгі көрсеткішке ие, олардың еңбек өнімділігі төмен бағаланып, аз мөлшердегі жалақы беріліп, мансаптық лауазымдарға өсуі де қиындық туғызады.



Соңғы фактор – Мүгедектік

Физикалық немесе психикалық ерекшеліктеріне қатысты адамдарға жұмыс орнын беру саясаты әр елде әртүрлі. Австралия, АҚШ, Ұлыбритания және Жапония сияқты елдердің мүмкіндігі шектеулі адамдарды қорғау үшін арнайы заңдары бар. Бұл заңдар физикалық немесе психикалық ерекшелігі бар адамдарды жаппай асырап алумен қабылдауға әкелді.

2006 жылы БҰҰ-ның Мүгедектер құқықтары туралы конвенциясы (немесе UNCRPD) созылмалы физикалық, ақыл-ойы немесе сенсорлық бұзылулары бар адамдар да өздерінің қабілеттерін жүзеге асыруға және қоғамның толық мүшесі болу құқығына ие екендігін анықтады.

Зерттеулер көрсеткендей, ақпаратты ашу барлық адамдарға – қызметкерлерге, ортаға және ұйымдарға көмектеседі. Ақпаратты ашып көрсету жұмысқа қанағаттануды және адамның әлауқатын арттыруға, адамдарға жұмыс орнындағы табысқа жетуіне көмектесу және ұйымға жағдайды барынша ескеру үшін мүмкіндік береді.

Басқаша айырмашылықтың сипаттамаларын анықтау

Біз қарастыратын сипаттамалардың соңғы жиынтығы дінді және мәдени ерекшелікті қамтиды. Бұл сипаттамалар терең айырмашылықтарды анықтап, жұмыс орнындағы кемсітушілікке жол бермеудің әртүрлі мүмкіншіліктерін көрсетеді.

Діни және діни емес адамдар тек бір-бірінің наным-сенімдеріне күмән келтіріп, жиі түрлі діни конфессиялардың өкілдері бір-бірімен жанжалдасады. Діннің жұмыс орнында проблема туғызбайтын бірнеше ел бар.

Көптеген елдерде, соның ішінде Австралияда, Ұлыбританияда және Құрама Штаттарда дінге негізделген кемсітушілікке тыйым салынған.

Ислам әлемдегі ең танымал діндердің бірі және едәуір елдерде көпшіліктің діні болып табылады.

Алайда, АҚШ-та жұмысқа өтініш берген үміткерлердің сұхбаттары мұсылман киімін ки-мегендерге қарағанда мұсылман киімін кигендігі өте қысқа және теріс әсерде болды. Кейде адамдар өздерін нәсілдік және этникалық негізде анықтайды. Көптеген адамдарда өмір сүру орнына қарамастан олардың отбасылық шежіресі мен мәдени үйлесімділігі өмір бойы тығыз байланыста болып келеді.

Адамдар өздерінің мәдени ерекшеліктерін, сонымен бірге, олар осы мәдениеттің нормаларын таңдап, қаншалықты ұқыптылықпен ұстануды шешеді.

Мәдени нормалар ұйымда атмосфераға әсер етеді, бұл кейде қақтығыстарды тудыдатады. Ұйымдар бейімделуі керек. Адамдар жұмыс орнын үйге жақын жерде іздейді, ал ұйымдар көпшіліктің көңілінен шығатын қолайлы мерекелер ұйымдастырады. Әдетте, ұйымдар әр адамның қалауларын орындау міндетті емес. Өз қызметкерлерінің мәдени сәйкестілігін ұстануға ұмтылатын ұйым оларды жеке шеңбер мен тәсілдерде қолдануы тиіс.

Басшылар көбінесе ұйым мақсатын қызметкерлердің жеке қажеттілігіне жауап беруге икемдеуді қамтамасыз етеді.

Дәрісте қолданылған материалдар

1. Essentials of Organizational Behavior, Global Edition, 14th edition, Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge;
2. <https://medium.com/spartan-writers/how-ageism-affects-everyone-bf67a83a287e>.