

SHAXSDA MEHNAT MOTIVATSIYASI VA UNI OSHIRISHNING PSIXOLOGIK USULLARI.

Bo'riyeva Mahbuba Shavkatovna

"Oila va xotin-qizlar" ilmiy-tadqiqot instituti kichik ilmiy xodimi.

Annotatsiya: Ushbu maqola insonlar uchun hozirgi kunda zaruratga aylangan mehnat motivatsiyasi haqida. Maqolada mehnat motivatsiyasi haqida ma'lumot berish bilan bir qatorda mehnat motivatsiyasini pasayishiga olib keladigan omillar tahlil qilingan. Hayotiy motivatsiyani shakillantiruvchi tavsiyalar berilgan.

Kalit so'zlar: Motiv, motivatsiya, motivatsiyaning pasayishi, notug'ri tarbiya, tavsiyalar.

Аннотация: Эта статья о трудовой мотивации, которая сегодня стала необходимостью для людей. Помимо предоставления информации о трудовой мотивации, в статье анализируются факторы, которые приводят к снижению трудовой мотивации. Даны рекомендации, формирующие жизненную мотивацию.

Ключевые слова: Мотив, мотивация, снижение мотивации, неправильное воспитание, рекомендации.

Annotation: This article is about work motivation, which has become a necessity for people today. In addition to providing information about labor motivation, the article analyzes the factors that lead to a decrease in labor motivation. Recommendations that form life motivation are given.

Key words: Motive, motivation, decrease in motivation, incorrect upbringing, recommendations.

Har bir insonga samarali faoliyati uchun motivatsiya zarur. Hammaning hayotida qandaydir motivatsiyasi mavjud. Motivatsiya bu – inson faoliyatida muayyan maqsadni bajarishga sabab bo'luvchi omildir.²⁸

Mehnat motivatsiyasi bu – shaxsning ichki va tashqi tomondan paydo bo'ladigan ishlashga undaydigan xatti – harakatlar bilan nomoyon bo'ladigan kuchli hohish hisoblanadi. Inson hayotining asosiy vaqti ma'lum ma'noda ish jaroyonida kechadi. Demak insoning hayotida ish juda muhim, hayotiga ma'no bag'ishlovchi omil hisoblanadi. Ishlashdan asosiy maqsad moddiy manfaatdorlik hisoblanadi. Xodim uchun maosh, rag'batlantirishlar ishlashga undovchi asosiy omillardan biri hisoblanadi xolos. "Garvard business Review" tadqiqot markazida olib borilgan tadqiqotdan ma'lum bo'lishicha pul insonlarda asosiy motiv bo'lib xizmat qiladi qachonki insonning ehtiyojlari qoplanguncha vaqt mobaynida. Insoning pul orqali ehtiyojlari qoplangandan so'ng, shaxsda psixologik ehtiyoj paydo bo'ladi. Bu

²⁸ [https://uz.wikipedia.org/wiki/Motiv_\(psixologiyada\)](https://uz.wikipedia.org/wiki/Motiv_(psixologiyada))

xodimni tan olish, hurmat ko'rsatish, qadirlash ehtiyojlaridir. Xodimda moddiy va psixologik ehtiyojlarni qondirilishi ishlash jarayoniga samarali ta'sir ko'rsatishini "Garvard business Review" tadqiqot markazi isbotlab berdi.

1980-yildan boshlab AQSHda insonlarning mehnat motivatsiyalari o'rganila boshlandi. Tashkilotlar xodimlar nafaqat ishxonada ishlashlari kerak balki ish joylarini yaxshi ko'rishi, xodim o'zini ish jaroyonida ma'zmunli vaqt sarflagan hisoblashi kerak degan fikrni ilgari surishadi. Ishchi faqat oylik uchun ishlashi kerak emas, xodim ishi orqali tashkilotni yuksaltirishni xoxlashi kerak fikr olg'a surila boshlandi. Xodimda bu xoxish faqat katta maosh olish bilan shakillanmasligi ko'p tadqiqotlar isbotlab berdi.

2019-yil "Tinypulse" biznes tadqiqot markazining olib brogan so'rovnomasi natijalariga ko'ra insonlarni ishlashi uchun nazoratchi kerak emas²⁹, aksincha insonlarni tan olish, qilgan ishi uchun hurmat qilish kerakligi ma'lum bo'ldi. So'rovnomada qatnashganlarning 33% o'zlarini kam baholanayotganini aytgan. Qancha ishlashmasin ularni tan olishmasligini, kichik insonlarga qaragandek muomila qilishlari ishlash motivatsiyasiga salbiy ta'sir qilishini ko'rsatgan. Tadqiqotda ishtirok etgan 33% insonlar qo'shimcha haq olgandida o'zini qadirlangan hisoblashar ekan. So'rovnomada ishtirok etgan insonlarning faqat 14%gina ishini, o'zini, qadirlanganini his qilishini aytgan. Demak inson hayotida pul qanchalik motivatsiya bersa, insonni qadirlanishi, tan olinishi 50% motivatsiyani berar ekan.

Bryus Pfau va Ira Kay odamlar o'zlarining shaxsiy faoliatlari uchun tan olinishni xoxlashlarini va ularni ish haqlari bilan bog'liq ravishda rivojlantirib borish kerakligini aytishgan³⁰. Bryus Pfau va Ira Kaylarning yozishicha ish beruvchilar ko'pincha notug'ri ish uslubini tanlashadi. Xodimni intizomi ishga kech kelish yoki erta ketishi uchun jazolashadi. Ammo xodimga moslashuvchan ish jadvali berish orqali ko'proq natijaga erishishi mumkinligini tushunishmaydi.

Shaxsga yetarlicha motivatsiya berilmasa, xodim qanchalik ma'alkali bo'lmasin yaxshi natija bera olmaydi. Yomon ishchi bo'lib qolaveradi.³¹

Bugungi kunda mehnat motivatsiyasi tashkilotdagi psixologik muhit bilan bog'liq bo'lib qolmoqda, sababi boshqaruvchi qism xodimning individual qobiliyati asosida yetarlicha yo'naltirishi ish samarasini oshirishida asosiy omil hisoblanadi³².

Mehnat motivatsiyasini oshiruvchi omillardan yana biri bu odamlarning ishlashi uchun psixologik ehtiyojlarni qondirish va sog'ligini optimallashtirishdir³³.

²⁹ https://en.m.wikipedia.org/wiki/Work_motivation

³⁰ <https://www.liveabout.com/what-people-want-from-work-motivation-1919051>

³¹ Wiley C. What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys. Int. J. Manpow. 1997;18:263–280. doi: 10.1108/01437729710169373. [CrossRef] [Google Scholar] [Ref list]

³² Donovan J.J. Work motivation. In: Anderson N., Ones D.S., Sinangil H.K., Viswesvaran C., editors. Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology. SAGE; London, UK: 2001. pp. 53–76. [Google Scholar] [Ref list]

Tadqiqotlar mehnat motivatsiyasini bir nechta modelni aniqlagan. Asosiy model sifatida Maslouning³⁴ (1954) ehtiyojlar hierarxiyasini nazariyasi sifatida talqin qilinadi. Maslou insonda fiziologik, xavfsizlikka, ijtimoiy o'zini anglashga doir ehtiyojlari qondirish motivlari orqali yashashini tadqiqotlarida isbotlagan.

Nicolescu va Verbocu mehnat motivatsiyasini 4 guruhga ajratadi³⁵.

1-ijobiy-salbiy,

2-ichki-tashqi,

3-kognitiv-affektiv,

4- iqtisodiy-axloqiy.

Tadqiqotchilar motivatsiya insonning shaxsida yoshlikdan shakllanishini aytib o'tgan va motivatsiyani shaxsda bo'lish yoki bo'lmasligi insonning hayotida bo'lgan tajribalari natijasidir deb hisoblashadi. Ammo inson motivatsiyani yon atrofdan olib turmasa insonning ichki motivatsiyasi har doim ham yetmaydi. Demak inson har doim qullab- quvvatlashga muhtojdir.

Tashqi motivatsiya inson taqdiri uchun qanchalik muhimligiga qaramasdan insonning ijodkorlik darajasiga olib keladigan motivatsiya bu ichki motivatsiyadir. Insonni rivojlantiradigan, unga kuch berib turadigan motivatsiyalardan biri bu-o'z qobilaytlariga ishinoshdir. Har bir insonning nimagadir qobilyati mavjud bo'lib, qobilyatsiz insonning o'zi yuq.

Mehnat motivatsiyasini oshiradigan insonning xususyatlaridan biri bu-shaxsning avtonomligi sifatida keltiriladi. Shaxsning avtonomligi bu-o'z taqdirini o'zi belgilash, o'zini-o'zi boshqarish hisoblanadi.³⁶ Shaxslarning avtonomligi mehnat motivatsiyasiga ijobiy ta'sir qiladi. Masalan inson o'z qiziqqan kasbi bo'yicha ishlayotganida biror ish topshirilsa oxirigacha masulyatni o'z zimmasiga olib ishni yakunlab beradi.

Dikkinsonning fikricha avtonom shaxslar o'z qarorlari uchun ma'sulyatli va e'tiborli bo'lishadi deb takidlagan o'z tadqiqotlarida. Mehnat motivatsiyasini oshiruvchi omillardan biri bu ijtimoiy aloqadorlik hisoblanadi. Xodim ish joyida o'zoro muloqat va munosabatlar yaxshi yo'lga qo'yilganligi insonda shu muxitni yaxshi ko'rganligi sababli ham ishlash sifati, jozibasi yanada ortadi.

Ko'plab izlanishlar insonlarni mehnatga munosabati ularning qadritalaridan va diniy ongi bilan ham bog'liqligini isbotlashgan. Din insonning eng katta

³³ Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *Am. Psychol.* 2000;55:68–78. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.68. [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar] [Ref list]

³⁴ Herzberg F. *Work and the Nature of Man*. World Publishing; Cleveland, OH, USA: 1966. [Google Scholar] [Ref list]

³⁵ Nicolescu O., Verbocu I. *Management of Human Resources*. Volume 291. University Publishing House; Bucharest, Romania: 2008. pp. 239–246. [Google Scholar] [Ref list]

³⁶ Gagné M.N., Deci E.L. Self-determination theory and work motivation. *J. Organ. Behav.* 2005;26:331–362. doi: 10.1002/job.322. [CrossRef] [Google Scholar] [Ref list]

ehtiyojlaridan birini qondiradi.³⁷ Chunki insonlar o'z dinlari orqali nima yomon va nima yaxshi ekanligini belgilashadi. Diniy mansublik natijasida insonlar bir-biriga yordam berishadi. Ijtimoiy munosabatlarni yaxshilashga harakat qilishadi. Yana eng muhimi insoniylikni saqlab qoladi. Bilamizki ish jarayoni raqobatlashish asnosida kechadigan jarayondir. Shu jarayonda diniy ong insonni halollikka chorlab turuvchi kuch hisoblanadi. Yuqoridagilarni hisobga olgan holda diniy mansublikni psixologik jarayonlarga ta'sir etuvchi muhim motivatsion komponent deb takidlash mumkin.

Insonlarni yashashga, ishlashga undovchi motivatsiyalar juda ko'p. Inson paydo bo'libdiki yashashdan asosiy maqsad avlodni davom ettirish hisoblanadi. Ammo hayot uchun motivatsiya nafaqat ko'payish istagiga bog'liq. Amerikalik olim Avraam Maslouning fikricha, tabiiy istaklar ehtiyojlar ierarxiyasida eng past darajani egallaydi. Yuqorida e'tirof, do'stlik, kasbiy yutuqlar, shaxsiy o'sish va rivojlanish, ijodiy muvaffaqiyat, ma'naviy yuksalish. Aynan ular shaxsni faoliyatga undaydi. Ushbu darajalarning birida muvaffaqiyatsizlik ba'zi insonlarda hayot uchun motivatsiyaning pasayishiga yoki yo'qolishiga olib keladi. Hayotning qaysidir pog'anasida olingan jarohat insonning ongida travmaga olib keladi va qayta harakat qilmaydi. Quyida motivatsiyaning yo'qolishiga sabab bo'luvchi omillarni sanab o'tamiz.³⁸

1. Noto'g'ri ta'lim.

Katta yoshli odamni bezovta qiladigan psixologik muammolarning aksariyati bolalik davrida paydo bo'ladi. Bunga hayot haqida noto'g'ri fikrlarni shakllantiradigan noto'g'ri tarbiya sabab bo'ladi. Albatta, ota-onalar buni ataylab emas, balki o'zlari ham bir vaqtlar noto'g'ri tarbiyalanganlari uchun qilishadi.

2. Haddan tashqari talablar.

Shuningdek, hayot motivatsiyasini yo'qotishning sabablaridan biri o'ziga nisbatan haddan tashqari yuqori talablardir. Insonning o'ziga haddan ortig' ishonishi, o'zini real baholay olmaslik ko'p hollarda ota-onaning notug'ri yo'naltirishi oqibatida paydo o'ladi. Masalan, mahalliy musobaqalarda g'alaba qozongan yosh sportchi xalqaro miqyosda birinchi bo'lishga qaror qiladi. murabbiy yoki ota-onalar ham bemalol g'alabaga erisha olishini aytishadi. Ammo yosh sportchi respublika miqyosidagi bellashuvda ham oltin medal ololmaydi. Asta-sekin, yosh sportchida xoxish yuqolib boradi. Sportga nisbatan befarqlik paydo bo'ladi, o'ziga ishonch pasayib, hayotning boshqa jabhalariga ham motivatsiyasi yuqalib boraveradi. Agar u o'z kuchini real baholaganda edi, unda u o'z

³⁷ Simon W.E., Primavera L.H. EPPS Needs of women attending a non-coed catholic college and those of the normative sample. Psychol. Rep. 1972;30:966. doi: 10.2466/pr0.1972.30.3.966. [CrossRef] [Google Scholar] [Ref list]

³⁸ <https://wikigrowth.com/razvitie/motivacziya-k-zhizni/>

imkoniyatlari chegarasini o'z vaqtida tushunib, boshqa faoliyat turiga o'tgan bo'lar edi, Qobilyati yetgan sohada muvofaqqiyatga erishish imkoniyati ko'proq bo'lar edi.

3. Dangasalik, harakatsizlik, tashabbussizlik.

Ba'zi insonlar haddan tashqari passiv bo'lishadi. Bunday insonlarni "inert" (ichki bo'shliq)-insonlar deyiladi. Inert odamlar kamdan-kam hollarda yorqin his-tuyg'ularni his qilishadi va shuning uchun "ichki bo'shliq" tuyg'usini boshdan kechirish ehtimoli ko'proq. Ular hech narsaga erishmaydilar, tengdoshlaridan ortda qolishadi. Vaqt o'tishi bilan bu odamlarda o'zlarini mustaqil, erkin his qilishni yuqotishadi. Hayotdan har doim nolishadi, hech narsadan ko'ngli to'lmaydi. Bunday odamlar asosan melonxolik, pessimist, psixologik mihiti yomon oilalarda o'sgan bolalarda kuzatiladi.

4. Kutilmagan holatlar.

Hatto faol va maqsadli odamlar ham ba'zida hayot uchun motivatsiyani yo'qotishi mumkin, agar vaziyat ulardan kuchliroq bo'lsa. Masalan, butun umrini o'z biznesini rivojlantirishga bag'ishlagan mehmonxona egasini tabiiy ofat natijasida mehmonxonasi vayron bo'lsa, uzoq vaqt tushkunlikka tushishi hatto depressive holatlarga ulanib bu holatdan chiqib ketolmasligi ham mumkin.

5. Qadriyatlarni qayta baholash.

Insonni hayotini mazmuniga aylangan qarorlari bir kun kelib notug'riligini tushunib yetganda hayot mazmunini yuqotadi. Masalan kimdir o'z hayotinin ishlashga bag'ishlaydi va yaqinlaridan do'stlaridan ayriladi. Hayotining ma'lum qismi o'tgandan so'ng o'zining yashash yo'li notug'riligini tushanadi. Oilasiz, yaqinlarisiz tushkunlikka tusha boshlaydi.

Motivatsiyani tiklashning 4 usuli.³⁹

1. Maqsadingizni aniqlang.

Siz hozirgacha hayotingizda bajargan va bajarayotgan ishlaringizni nima maqsadda qilayotganingizni o'ylab ko'ring va siz kimnidir tavsiyasiga ko'ra hayotingizni rejalashtirayotgan bo'lsangiz bu narsalar sizni maqsadlaringiz bilan hamohangmi o'ylab ko'ring va aniqliklar kiritib oling.

2. Asosiy vazifalarni ajratib oling.

Kun tartibungizni qayta ko'rib chiqing. Masalan hayotingizda uy ishlari, kurslar, ish.ota-onaga yordam, sport zali, uchrashuvlar kabi bir qancha rejalar bo'lsa sizni charchatadi. Hech narsaga ulgurolmagan stessga tushish boshlanadi.

3. Dam olish.

Hissiy charchash ko'pincha ishlashni, o'qishni, muloqot qilishni hamda ijodkorlikni yaratishni xohlamasligimizga olib keladi.

³⁹ <https://ipk-tula.ru/meropriyatiya/304/444856/>

Shuning uchun, muntazam ravishda o'zingizga eng oddiy va eng murakkab bo'lmagan dam olishga imkon bering - velosipedda sayohat qilish, xarid qilish, sevimli teleko'rsatuvlaringizni tomosha qilish. Miriqib uxlashga o'zingizga ruhsat bering.

4. O'zingizni taqdirlang.

Hayot odatiy holga aylanganligi sababli motivatsiya ko'pincha yo'qoladi. Unga bir oz adrenalin va yoqimli his-tuyg'ularni kiriting. Misol uchun, mehnatingizga haq olsangiz, albatta biror orzuingiz uchun ma'lum qismini sarflang. O'zingizga yoqqan ko'ylak yoki biror shaharga sayohat kabi. Bu sizda joriy vazifalarga qiziqish uyg'otadi.

Xulosa qilib aytganda, mehnat insonni yashashi va baxtni his qilishi uchun zarur jarayon. Chunki insonlar mehnat qilish orqali kimgadir yordam beradi, kimnidir xursand qiladi, biror foydali ish bilan shug'ullanish insonda keraklilik hissini shakillantiradi va bu hayotga bo'lgan motivini oshiradi. Mehnatga bo'lgan motivatsiyaning yuqolishi esa aynan qilayotgan mehnatning qadirlanmasligi, notug'ri qo'yilgan maqsad sabab bo'lar ekan. Agar mehnat motivatsiyasi to'g'ri yo'naltirilsa: oilada ota-ona tomonidan, ishxonada rahbariyat tomonidan, ta'lim muasasalarida pedagoglar tomonidan inson resurslaridan to'g'ri foydalanish yo'lga qo'yiladi. Natijada jamiyatda yuksalish tezlashadi. Mamlakat iqtisodiy, ijtimoiy tomondan barqarorlashadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Wiley C. What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys. Int. J. Manpow. 1997;18:263-280. doi: 10.1108/01437729710169373. [CrossRef] [Google Scholar] [Ref list]
2. Donovan J.J. Work motivation. In: Anderson N., Ones D.S., Sinangil H.K., Viswesvaran C., editors. Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology. SAGE; London, UK: 2001. pp. 53-76. [Google Scholar] [Ref list]
3. Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. Am. Psychol. 2000;55:68-78. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.68. [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar] [Ref list]
4. Herzberg F. Work and the Nature of Man. World Publishing; Cleveland, OH, USA: 1966. [Google Scholar] [Ref list]
5. Nicolescu O., Verboncu I. Management of Human Resources. Volume 291. University Publishing House; Bucharest, Romania: 2008. pp. 239-246. [Google Scholar] [Ref list]



6. Gagné M.N., Deci E.L. Self-determination theory and work motivation. J. Organ. Behav. 2005;26:331–362. doi: 10.1002/job.322. [CrossRef] [Google Scholar] [Ref list]
7. Simon W.E., Primavera L.H. EPPS Needs of women attending a non-coed catholic college and those of the normative sample. Psychol. Rep. 1972;30:966. doi: 10.2466/pr0.1972.30.3.966. [CrossRef] [Google Scholar] [Ref list]

Foydalanilgan saytlar.

1. <https://wikigrowth.com/razvitie/motivacziya-k-zhizni/>
2. <https://ipk-tula.ru/meropriyatiya/304/444856/>
3. [https://uz.wikipedia.org/wiki/Motiv_\(psixologiyada\)](https://uz.wikipedia.org/wiki/Motiv_(psixologiyada))
4. https://en.m.wikipedia.org/wiki/Work_motivation
5. <https://www.liveabout.com/what-people-want-from-work-motivation-1919051>