

KASBIY MOTIVATSIYANI RIVOJLANTIRISHDA IJTIMOY QO'LLAB- QUVVATLASHNING O'RNI

Xolmurodova M.D

Toshkent Xalqaro Kimyo Universiteti Magistratura 1-kurs talabasi.

Annotatsiya: Ushbu maqolada shaxsning kasbiy motivatsiyasini shakllantirishda ijtimoiy qo'llab-quvvatlash tizimining o'rni va ahamiyati o'zbek hamda rus psixolog olimlarining nazariy qarashlari asosida tahlil qilinadi. Tadqiqotda ijtimoiy muhit, jamoaviy munosabatlar va rahbariyat tomonidan ko'rsatiladigan qo'llab-quvvatlashning xodim samaradorligiga ko'rsatadigan ta'siri yoritilgan. Shuningdek, motivatsiyaning ijtimoiy-psixologik determinanti sifatida o'zaro ishonch va korporativ madaniyat masalalari ilmiy asoslab beriladi.

Kalit so'zlar: kasbiy motivatsiya, ijtimoiy aks-sado, mehnat samaradorligi, sotsial-psixologik muhit, A.N. Leontev, E.G. G'oziyev, korporativ madaniyat.

Аннотация: В данной статье на основе теоретических взглядов узбекских и российских психологов анализируются роль и значение системы социальной поддержки в формировании профессиональной мотивации личности. В исследовании освещается влияние социальной среды, коллективных отношений и поддержки со стороны руководства на эффективность деятельности сотрудников. Также научно обосновываются вопросы взаимного доверия и корпоративной культуры как социально-психологических детерминант мотивации.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, социальный отклик, эффективность труда, социально-психологический климат, А.Н. Леонтьев, Э.Г. Газиев, корпоративная культура.

Abstract: This article analyzes the role and significance of the social support system in shaping an individual's professional motivation, based on the theoretical approaches of Uzbek and Russian psychologists. The study highlights the impact of the social environment, collective relationships, and leadership support on employee efficiency. Furthermore, issues of mutual trust and corporate culture are scientifically substantiated as socio-psychological determinants of motivation.

Keywords: professional motivation, social resonance, labor efficiency, socio-psychological climate, A.N. Leontiev, E.G. Gaziev, corporate culture.

Bugungi kunda O'zbekistonda iqtisodiy islohotlar va kadrlar siyosatining ustuvor yo'nalishi yuqori malakali, motivatsiyaga ega mutaxassislarni tayyorlash va ularning salohiyatini saqlab qolishdan iborat. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining kadrlarni boshqarish va mehnat unumdorligini oshirishga oid farmonlarida inson kapitalini rivojlantirish bosh maqsad qilib olingan.

Ushbu jarayonda kasbiy motivatsiya muammosi faqat iqtisodiy emas, balki chuqur ijtimoiy-psixologik hodisa sifatida ham namoyon bo'ladi.

Shuningdek kasbiy motivatsiya — bu shaxsni mehnat faoliyatiga undovchi, uning kasbiy o'sishi va samaradorligini ta'minlovchi ichki va tashqi omillar majmuidir. Ijtimoiy qo'llab-quvvatlash esa xodimning o'z ish joyida o'zini xavfsiz, qadrlangan va jamoaning ajralmas qismi sifatida his qilishini ta'minlovchi tashqi resursdir. Maqolaning maqsadi ijtimoiy qo'llab-quvvatlash mexanizmlari orqali kasbiy motivatsiyani oshirishning ilmiy asoslarini tadqiq etishdir.

Bu borada kasbiy motivatsiya muammosini rus psixologiya maktabining fundamental asosi hisoblangan A.N. Leontevning faoliyat nazariyasida o'zining tizimli in'ikosini topgan. Ya'ni olim motiv tushunchasini shunchaki xohish emas, balki "ehtiyojning predmeti" sifatida belgilaydi. Bu shuni anglatadiki, inson biror kasb bilan shug'ullanar ekan, uning ichki ehtiyoji (masalan, o'zini namoyon qilish) aniq bir faoliyat obyekti bilan uchrashadi va u "motiv"ga aylanadi. Leontevning yondashuvi shundaki, mehnat faoliyatidagi motivatsiya subyektning jamiyatdagi ijtimoiy o'rni bilan uzviy bog'liqdir¹. Uning fikricha, mehnat jarayoni faqat moddiy ne'matlar yoki boylik yaratish mexanizmi emas, balki shaxsning ijtimoiy borligini tasdiqlash vositasidir. Ya'ni, inson kasbiy faoliyati orqali jamiyatga foyda keltirar ekan, u o'zining ijtimoiy qiymatini va guruhdagi mavqeyini his qiladi. Buni oddiy hayotiy misol orqali ko'rishimiz mumkin: Tasavvur qiling, tajribali shifokor o'z kasbiy faoliyatida faqat oylik maosh olishni maqsad qilmaydi. U qiyin jarrohlik amaliyotini muvaffaqiyatli yakunlaganda, atrofdagi hamkasblarining e'tirofi va bemorlarning minnatdorchiligini ko'rib, o'zining naqadar kerakli inson ekanligini anglaydi. Aynan mana shu ijtimoiy aks-sado (qo'llab-quvvatlash) Leontev ta'kidlaganidek, moddiy boylikdan ko'ra kuchliroq motivatsiyani hosil qiladi. Inson o'zini jamiyatning muhim bo'lagi deb his etganida, uning mehnatga bo'lgan ishtiyoqi ichki ehtiyojdan ongli ijtimoiy burch darajasiga ko'tariladi.

Shu bilan birgalikda O'zbekistonning taniqli psixolog olim E.G'. G'oziyevning kasbiy kamolot haqidagi qarashlari ushbu mavzuni yanada boyitadi. Olim o'z tadqiqotlarida shaxsning kasbiy shakllanishini dinamik jarayon sifatida ko'radi va bu jarayonda motivatsion sohani ustuvor, harakatlantiruvchi kuch sifatida baholaydi.² G'oziyevning talqiniga ko'ra, motivatsiya shunchaki xohish emas, balki "shaxsning ichki imkoniyatlarini yuzaga chiqaruvchi ijtimoiy-psixologik kuch" ekanligini ko'rsatadi. Bu kuch turg'un emas; u ijtimoiy muhit, atrofdagilarning munosabati va jamoaviy qo'llab-quvvatlash ta'sirida transformatsiya bo'lib, o'zgarib boradi. Ya'ni, insonning ichidagi "uxlab yotgan" salohiyatni uyg'otish uchun tashqi ijtimoiy muhitning "impuls"i (turtkisi) zarur.

Buni yosh mutaxassis misolida ko'rishimiz mumkin: Universitetni bitirib, katta bir tashkilotga ishga kirgan yosh kadr dastlab o'z bilimlariga ishonchi pastroq bo'lishi mumkin. Agar jamoada ustoz-shogird an'anasi ijtimoiy qo'llab-quvvatlash yo'lga qo'yilgan bo'lsa va hamkasblari uning kichik yutuqlarini ham e'tirof etib turishsa, unda G'oziyev aytgan o'sha "ijtimoiy-psixologik kuch" uyg'onadi. Aksincha, agar muhit sovuq bo'lsa, xodim o'z ichki imkoniyatlarini namoyon qilishdan qochadi, o'z qobig'iga o'ralib qoladi.

Ijtimoiy qo'llab-quvvatlash deganda xodimning atrofidagi insonlar rahbar, hamkasblar, oila tomonidan ko'rsatiladigan yordam tushuniladi. V.A. Yadov mehnatga

¹ Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. — М.: Смысл, 2005.

² G'oziyev E.G'. Umumiy psixologiya. — Toshkent: Universitet, 2010

bo'lgan munosabatni o'rganar ekan, xodimning jamoaga moslashishi va undagi ijtimoiy maqomi motivatsiyaning asosi ekanini qayd etgan³

Ijtimoiy qo'llab-quvvatlash quyidagi shakllarda namoyon bo'ladi:

1. Emotsional qo'llab-quvvatlash: Xodimning ishiga berilgan ijobiy baho, hamdardlik va ishonch.

2. Informatsion qo'llab-quvvatlash: Tajribali mutaxassislar tomonidan beriladigan maslahatlar va yo'naltirishlar.

3. Baholovchi qo'llab-quvvatlash: Rahbar tomonidan xodimning mehnatini tan olish va rag'batlantirish.

Yana bir Rus psixologi E.P. Ilin motivatsiya muammosini o'rganishda o'ziga xos tizimli yondashuvni ilgari suradi. U motivatsiyani shunchaki bir tomonlama intilish emas, balki bir necha bosqichdan iborat murakkab psixologik tizim sifatida tahlil qiladi. Ilinning konsepsiyasida eng muhim nuqta — bu "tashqi ijtimoiy stimul" va "ichki motiv" o'rtasidagi dinamik muvozanatdir⁴.

Olimning fikriga ko'ra, har qanday tashqi buyruq, mukofot yoki talab hali motiv emas, u faqatgina stimuldir. Ushbu stimul insonning ichki dunyosiga kirib, uning qadriyatlari bilan to'qnashgandagina haqiqiy motivga aylanadi. Bu jarayonda ijtimoiy qo'llab-quvvatlash (masalan, jamoaning samimiy munosabati, rahbariyatning ishonchi) katalizator vazifasini o'taydi: u tashqi talabni xodimning o'z ehtiyojiga aylanishiga, ya'ni "men buni bajarishga majburman" degan fikrdan "men buni bajarishni xohlayman" degan qarorga o'tishiga yordam beradi.

Buni pedagoglar faoliyatida yaqqol ko'rish mumkin. Maktab ma'muriyati o'qituvchidan yangi innovatsion metodikani joriy qilishni talab qildi deylik (tashqi stimul). Agar jamoada tushunmovchilik bo'lsa va hech kim bir-birini qo'llab-quvvatlamasa, o'qituvchi bu ishni shunchaki "majburiyat" deb qabul qiladi va uning motivatsiyasi past bo'ladi. Ammo hamkasblari uning tajribasini e'tirof etib, "siz buni albatta uddalaysiz, biz sizga yordam beramiz" deb ijtimoiy qo'llab-quvvatlashsa, bu tashqi topshiriq o'qituvchining ichki ehtiyojiga (kasbiy mahoratini isbotlash motiviga) aylanadi.

Ilin nazariyasi shuni isbotlaydiki, ijtimoiy qo'llab-quvvatlash tizimi bo'lmagan tashkilotlarda tashqi stimullar (hatto katta pul mukofotlari ham) tezda o'z kuchini yo'qotadi. Chunki inson psixikasi begona va "sovuq" talablarni o'zlashtira olmaydi. Faqatgina ijtimoiy qo'llab-quvvatlash orqali biz xodimda barqaror ichki motivatsiyani shakllantirishimiz mumkin.

Rus psixologiyasining yirik namoyandasi S.L. Rubinshteyn o'zining fundamental tadqiqotlarida motivatsiyani tushunish uchun kalit bo'la oladigan muhim falsafiy-psixologik tamoyilni ilgari suradi: "Tashqi ta'sirlar ichki sharoitlar orqali sinishi natijasida amalga oshadi"⁵. Ushbu tamoyil kasbiy motivatsiyani rivojlantirishda ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning o'rnini ilmiy jihatdan juda aniq tushuntirib beradi.

³ Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. — Самара: Самарский университет, 1995.

⁴ Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. — СПб.: Питер, 2011

⁵ Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. — СПб.: Питер, 2002.

Rubinshteyn qarashlariga ko'ra, tashqi muhit (masalan, jamoaning munosabati yoki rahbarning so'zi) shaxsga bevosita, mexanik tarzda ta'sir qilmaydi. Bu ta'sir shaxsning "ichki sharoitlari" — uning qadriyatlari, o'z-o'ziga bo'lgan ishonchi va tajribasi prizmasidan o'tadi. Binobarin, jamoaning qo'llab-quvvatlashi xodimning "ichki sharoitlari"ni ijobiy tomonga o'zgartiradi, ya'ni uning o'z qobiliyatiga bo'lgan ishonchini (self-efficacy) mustahkamlaydi. Bu mustahkam ishonch esa, o'z navbatida, kasbiy motivatsiyani ichkaridan quvvatlovchi va kuchaytiruvchi manbaga aylanadi.

Keling, yangi loyihani boshlayotgan muhandisni tasavvur qilaylik. U loyihaning murakkabligidan cho'chishi va o'z bilimlariga shubha qilishi mumkin bu uning "ichki sharoiti". Agar hamkasblari uni qo'llab-quvvatlab, "Sizda buning uchun yetarli tajriba bor, biz ham yordam beramiz" desa (tashqi ta'sir), bu ijobiy impuls muhandisning ichki qo'rquvini "sindiradi" va ishonchga aylantiradi. Natijada muhandisda "Men buni qila olaman!" degan kuchli motivatsiya paydo bo'ladi. Aksincha, agar jamoa uni qo'llab-quvvatlamasa, xodimning ichki shubhalari yanada chuqurlashadi va motivatsiya so'nadi.

Shunday qilib, Rubinshteyn nazariyasi shuni ko'rsatadiki, ijtimoiy qo'llab-quvvatlash — bu shunchaki xushmuomalalik emas, balki xodimning ichki psixologik resurslarini "faollashtiruvchi" eng muhim omildir. Jamoa bergan ishonch xodimning o'z kuchiga bo'lgan ishonchiga aylanadi, bu esa har qanday professional to'siqni yengib o'tishga xizmat qiladi.

O'zbek olimasi V.M. Karimova ijtimoiy psixologiya nuqtai nazaridan xulq-atvor va faoliyat motivatsiyasini tahlil qilar ekan, milliy mentalitetimizga xos bo'lgan jamoaviylik (kollektivism) ruhining ustuvorligini alohida ta'kidlaydi⁶. Uning fikricha, o'zbek xalqi psixologiyasida shaxs o'zini jamoasiz tasavvur qilmaydi. Shu sababli, O'zbekiston sharoitida xodim uchun motivatsiya faqatgina moddiy manfaat yoki ish haqi bilan cheklanib qolmaydi. Aksincha, "mahalla-oila-jamoa" uchligida uning qanday obro'-e'tiborga ega ekanligi eng kuchli motivatsion omil bo'lib xizmat qiladi.

Inson o'z ish joyida ijtimoiy qo'llab-quvvatlashni his qilar ekan, bu uning nafaqat jamoasidagi, balki oilasi va mahallasi oldidagi qadr-qimmatini ham oshiradi. Karimova yondashuviga ko'ra, jamoaviy birdamlik mavjud joyda "biz"lik hissi paydo bo'ladi, bu esa xodimni yanada mas'uliyatliroq va faolroq bo'lishga undaydi.

Shuningdek, F.I. Xaydarov va N.I. Xalilova o'zlarining "Umumiy psixologiya" darsliklarida ijtimoiy muhitning shaxs irodaviy sifatlariga ko'rsatadigan ta'sirini chuqur yoritib berishgan⁷. Ularning ilmiy xulosalariga ko'ra, ijtimoiy qo'llab-quvvatlash tizimi (hamkasblar yordami, rahbarning tushunishi) mavjud bo'lmagan ish joylarida xodimda "kasbiy charchash" (professional burnout) simptomlari bir necha barobar tezroq yuzaga keladi.

Irodaviy zo'riqish va stress ijtimoiy izolyatsiya (yolg'izlik) sharoitida insonni ruhan va jismonan holdan toydiradi. Xaydarov va Xalilovanning fikricha, jamoaning emotsional qo'llab-quvvatlashi xodim atrofida o'ziga xos "psixologik immunitet" hosil qiladi. Agar xodim o'z muammolari bilan yolg'iz qolmasa va jamoa uning "og'irini yengil qilsa", u hatto eng qiyin topshiriqlarni ham charchamasdan bajara olishi ilmiy isbotlangan.

⁶ Karimova V.M. Ijtimoiy psixologiya. — Toshkent: Fan va texnologiya, 2012

⁷ Xaydarov F.I., Xalilova N.I. Umumiy psixologiya. — Toshkent, 2010.

Bu xulosalar shuni ko'rsatadiki, ijtimoiy qo'llab-quvvatlash — bu nafaqat ruhiy ehtiyoj, balki xodimni kasbiy inqirozdan saqlab qoluvchi hamda uning milliy qadriyatlariga asoslangan faolligini oshiruvchi strategik vositadir. Bugungi kunda kasbiy motivatsiyani rivojlantirishda J. Adamsning "Adolat nazariyasi" va V. Vrumning "Kutish nazariyasi" ijtimoiy qo'llab-quvvatlash bilan uyg'unlikda o'rganilmoqda.

Xodimga yo'naltirilgan ijtimoiy qo'llab-quvvatlash:

Stress darajasini pasaytiradi: Jamoada "elkadoshlik" hissi mavjud bo'lganda, ish hajmining ko'pligi yoki qiyin vazifalar xodimda kuchli xavotir uyg'otmaydi. U o'zini himoyalangan his qiladi.

Korxonaga sadoqatni (loyalty) oshiradi: Inson o'zi qadrlangan va doimiy qo'llab-quvvatlangan joyni tark etishni xohlamaydi. Bu kadrlar qo'nimliligini ta'minlaydi.

Innovatsion g'oyalar bildirishga undaydi: Psixologik xavfsizlik va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash muhitida xodim xato qilishdan qo'rqmaydi, bu esa uning yangi, kreativ g'oyalar bildirishiga va tashabbuskor bo'lishiga zamin yaratadi.

Xulosa

O'tkazilgan tahlillar shuni ko'rsatadiki, kasbiy motivatsiya faqat shaxsning ichki xususiyati emas, balki ijtimoiy muhitning mahsulidir. Rus olimlari A.N. Leontev va E.P. Ilinning nazariyalari motivatsiyaning tizimli ekanligini isbotlasa, o'zbek olimlari E.G'. G'oziyev va V.M. Karimovanning qarashlari bu jarayonda ijtimoiy-madaniy muhit va jamoaviy qo'llab-quvvatlashning ustuvorligini ko'rsatadi.

Kasbiy motivatsiyani oshirish uchun har bir tashkilotda ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning samarali mexanizmlari joriy etilishi shart. Bu nafaqat iqtisodiy samaradorlikni, balki xodimlarning ruhiy salomatligi va kasbiy mamnuniyatini ta'minlashning garovidir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. — М.: Смысл, 2005.
2. G'oziyev E.G'. Umumiy psixologiya. — Toshkent: Universitet, 2010.
3. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. — Самара: Самарский университет, 1995.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. — СПб.: Питер, 2011.
5. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. — СПб.: Питер, 2002.
6. Karimova V.M. Ijtimoiy psixologiya. — Toshkent: Fan va texnologiya, 2012.
7. Xaydarov F.I., Xalilova N.I. Umumiy psixologiya. — Toshkent, 2010.