

**MOTIVATSIYANING KORXONALARDA QO'LLANILISHI  
MOTIV VA MOTIVATSIYA MUAMMOSINING JAHON  
PSIXOLOGIYASIDA TADBIQ ETILISHI**

*Mirjalilova Shahnoza Mirziyod qizi*

*57-20 MT guruh talabasi TKTI Sanoat iqtisodiyoti  
va menejment kafedrasida*

**Izoh:** Maqolada o'quv motivatsiyasini talabalarda shakllantirish oliy maktab psixologiyasi, pedagogik psixologiya tarmoqlarining markaziy va dolzarb muammolaridan biri bo'lib hisoblanadi. Xuddi shu bois hozirgi zamon ta'lim va tarbiya tizimining muhim jabhasi-motivatsiya(motiv) masalasini tadqiq etishdir. O'quv jarayonining motivatsion saboq oluvchilarida uzluksiz ravishda o'zgaruvchi, ba'zida tubdan zid tuzilishga ega bo'lgan turli xususiyatli turtki, qo'zg'atuvchi, hatto boshqaruvchi(regulyator) sifatida gavdalanadi.

**Kalit so'zlar:** motiv, motivatsiya, makro, mikro, protsessual, psixoanalitik, nazariya, menedjer.

Mustaqil Respublikamizdagi ulkan iqtisodiy, siyosiy va ma'naviy-mafkuraviy o'zgarishlar odamlar psixologiyasi qalbida ham o'z aksini topmoqda. Jamiyatning yangilanishi esa davlatning kelajagi buyuk bo'lishidan darak berib turibdi.

O'zbekiston Respublikasi birinchi prezidenti Islom Abdug'aniyevich Karimov yoshlarga murojat qilib, – "O'zimiz istagan zamon uchun kurashish, kerak bo'lsa o'zimizni, butun borlig'imizni berishimiz lozim. Shunday intilish bilan yashasak, nafaqat o'z hayotimiz, balki kelajak avlodlarimiz hayotini, ularning ertangi yorug' kunini o'zimiz, o'z qo'limiz bilan barpo etgan bo'lamiz ...".

Yurtboshimizning yuqoridagi fikrlarida milliy mafkuramiz asoslanadigan masalalar qatoriga xalqimizning ruhiyati, tafakkurini ham kiritib psixologlar oldiga ham vazifalar qo'ydi. Yuksak insoniy, umumbashariy his-tuyg'ular fuqarolar xattiharakatlarining, fe'l-atvorlarining regulyatori (boshqaruvchisi) vazifasini (funktsiyasini) bajara boshlagan daqiqalardan e'tiboran umumiy, ijtimoiy-psixologik negizlarga asoslanuvchi ommaviy harakatlar, qarashlar, g'oyalar, motivatsiyalar namoyon bo'ladi va har bir insonda shu umumiyat ishiga o'zining shaxsiy ulushini qo'shish istagi, mayli, xohishi vujudga keladi. Mamlakatimiz fuqarolarining yurtimizda va uning tashqarisida sodir bo'laetgan ijtimoiy, ijtimoiy-psixologik voqelikka, shaxslararo va millatlararo muomala xususiyatiga, maromiga, umuminsoniy hamda milliy qadriyatlarga nisbatan munosabatlari ijtimoiy muhitni (makro, mikro, mezo) harakatlantiruvchi kuchni o'zida mujassamlashtiradi.

Xalq ommasining jamiyatga, tabiatga, yakka shaxsga nisbatan munosabatlari ehtiyojlarda, xohish-istaklarda, qiziqishlarda, xulq-atvor (faoliyat, muomala) motivlari yoki motivatsiyalarida, iymon-e'tiqodda, qarashlarda, g'oyalarda, milliy an'analarda o'z ifodasini topadi. Munosabatlar negizida esa inson ongidagi timsollar, tasvirlar, tasavvurlar, taassurotlar, kechinmalar, irodaviy xislatlar, 4 xarakter sifatleri, yuksak his-tuyg'ular, aql-zakovat, barkamol shaxsning barqaror fazilatlari yotadi. Milliy istiqlol mafkurasining mustaqilligi, mustahkamligi, barqarorligi, qudratligi mamlakatimiz fuqarolarining istagi, intilishi, faoliyat rejasi, xulq-odobi, muomala maromi, yaqqol vazifasi bilan bevosita uyg'unlashuviga bog'liq.

Ta'lim tizimini yuksak darajaga ko'tarish uchun talabalarda anglanilgan, yuqori ko'rsatkichli, indikator xususiyatli o'quv motivi va motivatsiyani shakllantirish davr talabi. Ma'lumki, faoliyat va xulq-atvor motivsiz, motivatsiyasiz faollikka, muayyan yo'nalishga, o'ziga xos mahsuldorlikka, muvaffaqiyatga ega bo'lmaydi. Shuning uchun turli yoshdagi saboq oluvchilarni motiv, motivatsiya mohiyati bilan tanishtirish mutaxassislarning kasbiy tayyorgarligini zaruriy sharti hisoblanadi. Motivlarning turlari, motivatsiyaning o'ziga xosligi, ularning tuzilishi, tarkiblari, ularni shakllantirishning muhim omillari yuzasidan talabalarga ma'lumot berish, ulardan foydalanish yo'l-yo'rig'larini tushuntirish-faoliyat sub'ktlarida individual uslubni egallashga mustahkam asos hozirlaydi.

Motivatsiya - bu o'ziga va boshqalarni aniq maqsadlarga erishish uchun harakatlar qilishga undash jarayoni.

Motivatsiyani ikki jihatdan ko'rib chiqish mumkin, masalan:

Shaxs va guruhning ehtiyojlari, psixologiyasi, xulq-atvorini inobatga olgan holda samarali ishlashga turtki beradigan shart-sharoitlarni aniqlash va yaratish;

Xulqni faollashtiradigan yoki maqsadga erishish yoki mukofot olishga turtki yaratadigan fiziologik yoki psixologik etishmovchilik yoki ehtiyojdan boshlanadigan jarayon.

Motivatsiyaning asosiy usullari:

Iqtisodiy motivatsiya usullari - ish haqi, bonuslar, imtiyozlar, foizlar, foyda taqsimoti, qo'shimcha to'lovlar;

Ijtimoiy motivatsiya usullari - omma e'tiborini qozonish, minnatdorchilik, hayratlanish;

Psixologik motivatsiya usullari - o'z-o'zini qadrlash, befarqlik, beparvolik, foydasizlik hissi;

Quvvatni rag'batlantirish usullari - rag'batlantirish, qo'shimcha vakolatlar berish;

Ijtimoiy-psixologik usullar - ijtimoiy faollikni oshirish, tajriba, tanqid, ishbilarmonlik, boshqaruv va kasbiy etika;

Axloqiy motivatsiya usullari - shaxsiy va jamoatchilik tomonidan tan olinish, maqto'v va tanqid;

Ishlarni loyihalash va qayta loyihalash (boyitish) usullari;

Xodimlarni boshqaruvga jalb qilish usuli;

Motivatsiya va motivlarni o'rganish usullari - eksperimental usullar, xulq-atvorni va uning sabablarini tashqi tomondan baholash usullari, o'rganish usullari (suhbat, so'rov, anketa).

Motivatsion nazariyalar ikki guruhga bo'linadi: asosli va protsessual. Motivatsiyaning asosli nazariyalari ichki omillarni aniqlashga asoslangan, ya'ni odamlarni u yoki bu tarzda harakat qilishga majbur qiladigan ehtiyojlar. Ko'proq zamonaviy protsessual nazariyalar asosan idrok va bilish kabi omillarni hisobga olgan holda odamlarning o'zini tutishiga qaratilgan.

**Motivatsiyaning asosli va protsessual nazariyalari.** Motivatsiya zamonaviy xodimlarning asosiy vazifalaridan biri bo'lib, u tashkilot xodimlarining samaradorligini oshirishga qaratilgan.

Motivatsiya funktsiyasi shundan iboratki, u korxonaning ishchi jamoasiga samarali mehnat, ijtimoiy ta'sir, jamoaviy va individual rag'batlantirish choralari ko'rinishida ta'sir qiladi. Ko'rsatilgan ta'sir shakllari boshqaruv organlarining ishini faollashtiradi va butun tashkilotni boshqarish tizimining samaradorligini oshiradi.

Motivatsiya jarayoni juda murakkab va noaniq. Motivatsiyaning turli xil nazariyalari mavjud. Ularda asosiy narsa, ehtiyojni qondirish odamni faol harakatlarga undashini aniqlab olishdir.

Turli xil motivatsion nazariyalar ikki guruhga bo'lingan: Psixoanalitik – protsessual zamonaviyroq deb qaraladi va asosan odamlar o'zlarining idroklari va bilimlarini hisobga olgan holda qanday munosabatda bo'lishlariga asoslanadi. Asosiy jarayon nazariyalari bu kutish nazariyasi, adolat nazariyasi, porter-Lawlarning motivatsion modeli.

Motivatsiya nazariyalarining har birini batafsilroq ko'rib chiqamiz:

**Maslou nazariyasi.** Avraam Maslou ehtiyojlar ierarxiyasi nazariyasini quyidagi asoslarga asoslaydi:

1. Odamlar doimo biron bir ehtiyojni his qilishadi.
2. Ushbu ehtiyojlarni alohida guruhlariga birlashtirish mumkin.
3. Ehtiyojlar guruhlariga bir-biriga nisbatan ierarxik tartibda.
4. Ehtiyojlar, agar ular qondirilmasa, odamni harakatga undash. Qondirilgan ehtiyojlar odamlarni rag'batlantirmaydi.
5. Agar ehtiyoj qondirilsa, uning o'rniga boshqa ehtiyoj paydo bo'ladi.
6. Quyi darajadagi ehtiyojlar birinchi darajali qondirishni talab qiladi.
7. Yuqori darajadagi ehtiyojlar odatda pastki darajadagi ehtiyojlar qondirilgandan keyin odamga faol ta'sir qila boshlaydi.
8. Yuqori darajadagi ehtiyojlar quyi darajadagi ehtiyojlarga qaraganda ko'p jihatdan qondirilishi mumkin.

Motivatsiya ishning o'zi zavqlanishidan va ma'lum maqsadlarga erishish istagidan kelib chiqadi, masalan, ko'proq pul ishlash yoki lavozimga ko'tarilish.

Xulosa qilib aytganda, odamlarning xulq-atvori ularni turtki beradigan narsalarga qarab belgilanadi. Xodimlarning faoliyati ularning qobiliyatlari (masalan, ko'nikma va tajriba) va motivatsiya natijasidir. O'zini motivatsiyadan mahrum deb biladigan iste'dodli ishchining ishlashi yaxshi bo'lmasligi ehtimoldan yiroq emas, motivatsiyaga ega xodim ko'pincha undan kutilganidan ham ko'proq narsani amalga oshirishi mumkin.

Boshqacha qilib aytadigan bo'lsak, xodimlarning ma'lum ehtiyojlari yoki istaklari bor va bu ularni ehtiyojlarni qondiradigan (qondirish) ba'zi narsalarni (xatti-harakatlarni) bajarishga majbur qiladi va bu keyinchalik qaysi ehtiyojlar va ehtiyojlar birlamchi bo'lishini o'zgartirishi mumkin. Xavfsizlikka bo'lgan ehtiyoj. Fiziologik ehtiyojlarni qondirgandan so'ng, xavfsiz vaziyatni ta'minlash odamning asosiy motivatsiyasiga aylanadi. Tartibli jamiyatda aksariyat kattalar uchun xavfsizlik talablari qondiriladi, ammo xavfsizlikka urush, kasallik, ofat, jinoyatchilik va tartibsizliklar tahdid solmoqda. A. Maslou ba'zi nevrozlarni xavfsizlik hissi kafolati sifatida izohladi. Majburiy va to'liq ishlaydigan neyrotiklar, hayotni mutlaqo oldindan aytib bo'lishga harakat qiling, garchi bu ularning yuqori darajadagi ishlashiga xalaqit beradigan bo'lsa.

Maslou nazariyasiga ko'ra quyidagi ehtiyojlar guruhlari mavjud:

**Fiziologik ehtiyojlar.** Ehtiyojlar ierarxiasining eng past darajasida ichimlik, ovqatlanish va uxlash uchun fiziologik ehtiyojlar mavjud. Agar ular qoniqmasa, yuqori buyurtma talablari qondiriladimi yoki yo'qligidan qat'i nazar, ular motivatsiyani aniqlaydilar. Agar ehtiyojlar etarli darajada qondirilsa, ehtiyojlarning keyingi darajasi birinchi o'ringa chiqadi. Agar o'tishdan keyin odam fiziologik ehtiyojlarni qondirmaydigan vaziyatga duch kelsa, lekin ular yana dominant turtki bo'ladi.

**O'ziga va sevgiga bo'lgan ehtiyoj.** Fiziologik va xavfsizlik ehtiyojlarini qondirgandan so'ng, ustunlik qila boshlagan navbatdagi ehtiyoj - bu tegishli bo'lish va sevgiga bo'lgan ehtiyoj. Ushbu darajada inson sevgi va do'stlikni qidiradi.

**O'z-o'zini hurmat qilish kerak.** Ehtiyojlar ierarxiasida keyingi o'rin - o'z-o'zini hurmat qilish va boshqa odamlar tomonidan hurmatga ehtiyoj. Hurmat barqaror va qat'iy bo'lishi kerak. Soxta binolarga asoslangan obro'-e'tibor bu ehtiyojni qondirmaydi. A. Maslovning ierarxik tushunchasi, o'zlarini yaxshi ko'rmaydigan odamlar ierarxiyaning uchinchi darajasida - sevgi ehtiyojlari uchun ishlaydi va o'zini o'zi hurmat qilish ehtiyojidan kelib chiqmaydi.

Agar o'zini o'zi qadrlashga bo'lgan ehtiyoj qondirilmasa, u holda odam o'zini past darajada his qiladi. Agar o'z-o'zini hurmat qilish ehtiyojlari qondirilsa, u holda odam o'ziga bo'lgan ishonchni, o'zining ahamiyatini, kuchini, qobiliyatini va foydali

va talabchanligini his qiladi. O'z-o'zini hurmat qilish ehtiyojlari A. Maslou tanqisligi motivlarining eng yuqori ko'rsatkichidir.

Xulosa qilib aytsak mehnat dunyosidagi motivatsion jarayonlarning mazmuni va tartibga solinishi haqidagi nazariy g'oyalar evolyutsiyasini o'rganish shuni ko'rsatdiki, jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi bilan motivatsion ta'sirlar vektorining yo'nalishi ham o'zgargan. Dastlabki e'tibordan boshlab, mehnat unumdorligini oshirishga, ya'ni, jismoniy faoliyatni rag'batlantirish, motivatsiya asta-sekin ish sifatini oshirishga va korxonada ijodkorlikni, tashabbuskorlikni va eng yuqori ish faoliyatini birlashtirishga yo'naltirila boshlandi.

Motivatsiya har qanday menejer faoliyatining asosiy funktsiyalaridan biri bo'lib, uning yordami bilan korxonada xodimlariga ta'sir ko'rsatiladi. Motivatsiya funktsiyasi kompaniyaning ishchi kuchiga samarali mehnatni rag'batlantirish, ijtimoiy ta'sir ko'rsatish, jamoaviy va individual rag'batlantirish choralari ko'rinishida ta'sir qilishdan iborat. Bu shakllar boshqaruv sub'ektlari ishini faollashtiradi, korxonada yoki tashkilotning butun boshqaruv tizimining samaradorligini oshiradi. Motivatsiya nafaqat xatti-harakatlarni faollashtiradigan omillarni nazarda tutadi. Shuningdek, ushbu maqsadga yo'naltirilgan harakatlarni boshqaradigan va qo'llab-quvvatlaydigan omillarni o'z ichiga oladi. Garchi bunday motivlar kamdan-kam hollarda bevosita kuzatilishi mumkin bo'lsa-da. Natijada, biz odamlar nima uchun qilayotgan ishlarini kuzatiladigan xatti-harakatlarga asoslanib, bajarishlari haqida tez-tez xulosa chiqarishimiz kerak.

### **Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati.**

1. Karimov I.A. Biz uchun xalqimiz vatanimiz manfaatidin ulug' maqsad yo'q. T; O'zbekiston 2001.
2. Zaynutdinov Sh. N. va boshqalar. Menejment asoslari. T., Moliya, 2001.
3. Nazarova G.G', Salixonova N.M, Ismailova N.S. Inson resurslari menejmenti. Toshkent 2010.
4. Personalni boshqarish. K.X Abduraxmonov va boshqa darslik. 2004
5. Мировой опыт в управлении персоналом. П. В Журавлев.1998.

### **Internet manzillar.**

1. [www.ziyo.net](http://www.ziyo.net)
2. [www.arxiv.uz](http://www.arxiv.uz)
3. [www.aim.uz](http://www.aim.uz)
4. [www.hozir.org.uz](http://www.hozir.org.uz)