

**NIZOMIY NOMIDAGI O‘ZBEKISTON MILLIY PEDAGOGIKA
UNIVERSITETI HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
PhD.03/30.12.2021.P.26.02 RAQAMLI ILMIY KENGASH**

«OILA VA GENDER» ILMIY-TADQIQOT INSTITUTI

XUSANOV SAMARIDDIN MAXMADAMINOVICH

**SHAXSDA MEHNAT MOTIVATSIYASI SHAKLLANISHINING IJTIMOYIY-
PSIXOLOGIK DETERMINANTLARI**

19.00.05 – Ijtimoiy psixologiya. Etnopsixologiya

**PSIXOLOGIYA FANLARI BO‘YICHA FALSAFA DOKTORI (PhD)
DISSERTATSIYASI AVTOREFERATI**

Toshkent – 2025

**Psixologiya fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati
mundarijasi**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD) по
психологическим наукам**

**Contents of dissertation abstract of the doctor of philosophy (PhD) on
psychological sciences**

Xusanov Samariddin Maxmadaminovich Shaxsda mehnat motivatsiyasi shakllanishining ijtimoiy-psixologik determinantlari.....	5
Хусанов Самариддин Махмадаминович Социально-психологические детерминанты формирования трудовой мотивации личности	23
Xusanov Samariddin Maxmadaminovich Socio-psychological determinants of the formation of work motivation in a person	45
E‘lon qilingan ishlar ro‘uxati Список опубликованных работ List of published works.....	49

**NIZOMIY NOMIDAGI O‘ZBEKISTON MILLIY PEDAGOGIKA
UNIVERSITETI HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
PhD.03/30.12.2021.P.26.02 RAQAMLI ILMIY KENGASH**

«OILA VA GENDER» ILMIY-TADQIQOT INSTITUTI

XUSANOV SAMARIDDIN MAXMADAMINOVICH

**SHAXSDA MEHNAT MOTIVATSIYASI SHAKLLANISHINING IJTIMOYIY-
PSIXOLOGIK DETERMINANTLARI**

19.00.05 – Ijtimoiy psixologiya. Etnopsixologiya

**PSIXOLOGIYA FANLARI BO‘YICHA FALSAFA DOKTORI (PhD)
DISSERTATSIYASI AVTOREFERATI**

Toshkent – 2025

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasida B2024.2.PhD/P524 raqami bilan ro‘yxatga olingan.

Dissertatsiya «Oila va gender» ilmiy-tadqiqot institutida bajarilgan.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o‘zbek, rus, ingliz (rezyume) ilmiy kengash veb-sahifasida www.tdpu.uz va «ZiyoNet» Axborot ta’lim portalidagi (www.ziynet.uz) manzillariga joylashtirilgan.

Ilmiy rahbar: **Abduramanov Xamid Xudaybergenovich**
iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor

Rasmiy opponentlar: **Karimova Vasila Mamanosirovna**
psixologiya fanlari doktori, professor

Safarov Dilmurod Xalimovich
psixologiya fanlari doktori (DSc), professor

Yetakchi tashkilot: **Buxoro davlat universiteti**

Dissertatsiya himoyasi Nizomiy nomidagi O‘zbekiston milliy Pedagogika universiteti huzuridagi PhD.03/30.12.2021.P.26.02 raqamli Ilmiy kengashning 2025- yil «___» _____ soat _____ dagi majlisida bo‘lib o‘tadi. (Manzil: 100185, Toshkent shahri, Chilonzor tumani, Bunyodkor ko‘chasi, 27. Tel.: (+99871) 276-82-32; faks: (+99871) 276-76-51; e-mail: tdpu_kengash@edu.uz).

Dissertatsiya bilan Nizomiy nomidagi O‘zbekiston milliy pedagogika universitetining Axborot-resurs markazida tanishish mumkin. (_____ raqam bilan ro‘yxatga olingan.) (Manzil: 100185, Toshkent shahri, Chilonzor tumani, Bunyodkor ko‘chasi, 27. Tel.: (+99871) 276-82-32).

Dissertatsiya avtoreferati 2025- yil «___» _____ kuni tarqatildi.

(2025- yil «___» _____ dagi _____ raqamli reyestr bayonnomasi).

F.A.Akramova
Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy
kengash raisi, psixologiya fanlari
doktori (DSc), professor

N.B.Atabayeva
Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy
kengash ilmiy kotibi, psixologiya
fanlari doktori (DSc), professor

Z.T.Nishanova
Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy
kengash qoshidagi ilmiy seminar
raisi, psixologiya fanlari doktori,
professor

KIRISH (falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Jahonda mehnat motivatsiyasining pasayishi keng tarqalgan muhim fenomenlardan biri bo'lib, bu bir nechta ijtimoiy, iqtisodiy va texnologik omillar bilan bog'liq. Jahon Iqtisodiy Forumi prognozlariga ko'ra, «2025-yilga borib yangi texnologiyalar mehnat bozoridan 85 million ish o'rinlarini siqib chiqaradi va 100 millionga yaqin yangi ish o'rinlarini yaratadi, ular esa eskilari qanchalik tez yo'q bo'lib ketishi bilan solishtirganda ancha sekin paydo bo'ladi. Kelgusi yillarda ortiqcha ish o'rinlari 15 % dan 9 % ga kamayadi, yangi kasblar bo'yicha ish o'rinlari esa 13,5 % gacha ko'tariladi»¹. Bu borada bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalar va tashkilotlar birlamchi muvaffaqiyatini ta'minlovchi shaxsning mehnat motivatsiya shakllaridan unumli foydalanishi masalalariga e'tibor qaratish dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Bu talab esa shaxsda mehnat motivatsiyasi shakllanishining ijtimoiy-psixologik determinantlari muammosini dolzarb ahamiyatli sifatida ilmiy tadqiq etish zaruratini yuzaga keltirmoqda.

Jahon oliy ta'lim muassasalari va ilmiy-tadqiqot markazlarida shaxs mehnat faoliyati motivatsiyasi shakllanishining ijtimoiy-psixologik determinantlarini tadqiq etish bo'yicha ilmiy tadqiqotlar olib borilmoqda. Hozirgi globallashtirish jarayonlarida mehnatni ijobiy motivatsiyalash xodimlarning kasbiy muvaffaqiyat hamda mehnat samaradorligini oshirishning eng muhim omillaridan biri bo'lganligi bois, iqtisodiy o'zgarishlarni zamonaviy ilm-fan mehnat bozorlarida keskin ravishda ishchilar uchun mehnat sharoitlarini yaxshilashni taqozo etishi takidlanmoqda. Bu jarayonlarning asosini shaxsning mehnat motivatsiyasidagi dinamik o'zgarishlar tashkil qilgani bois, aynan mehnat motivatsiyasi shakllanishiga ta'sir etuvchi ijtimoiy-psixologik omillarni o'rganish dolzarb ahamiyat kasb etmoqda.

Yangi O'zbekistonda so'nggi yillarda insonlardagi mehnat motivatsiyasi samaradorligini oshirishga katta ahamiyat berilib, zarur huquqiy-me'yoriy asoslari yaratildi: «Iqtisodiy faol aholining 9,6 foiz, ya'ni 1441 856 nafari ishsiz hisoblanadi»². Bu ko'rsatkichga yurtimizda mehnat qobiliyatiga ega lekin ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotganlar, tug'ruq ta'tilidagi yoki 2 yoshgacha bolalarini parvarishlayotgan ayollar va ishlashni xohlamaydigan yoki darhol ishga joylashishga imkoniyati yo'q aholini o'z ichiga oladi. Ammo hozirgi kunda davlat tomonidan olib borilayotgan ishsizlikni tugatish bo'yicha keng chora-tadbirlarga qaramasdan ishsizlik ko'rsatkichlariga mehnat motivatsiyasi yetishmayotgan mehnatga layoqatli shaxslar ham yuqoridagi ko'rsatkichning sezilarni qismini tashkil qilishi salbiy holatni ifoda etadi. Bu borada mehnat motivatsiyasi muhim hayotiy ko'rsatkichlardan biri hisoblanishini inobatga olib, insonlardagi mehnat motivatsiyasi bo'yicha yangicha ilmiy yondashuvni va zarur ishlanmalarni yaratishda mazkur mavzu davr talabi sifatida ilmiy tadqiq etish uchun zarur asos bo'lib xizmat qiladi.

¹Мировой рынок труда в условиях глобализации: тенденции развития и проблемы регулирования. b25-song-bin.pdf.

² O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi. Mehnat bozori vaziyatiga oid ma'lumotlar (mehnat resurslari balansi) <https://data.egov.uz/data/61025aa22a2e256d868e82ef>

O‘zbekiston Respublikasining 2023-yil 1-mayda O‘RQ-837-son «O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi to‘g‘risida», 2019-yil 2-sentabrdagi O‘RQ-562-son «Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida»gi Qonunlari, O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi PF-158-son «O‘zbekiston – 2030» Strategiyasi to‘g‘risida», 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son «2022-2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida», 2023-yil 12-iyundagi PF-93-son «Kambag‘allikni qisqartirishda tadbirkorlik subyektlari bilan o‘zaro manfaatli hamkorlik o‘rnatishga qaratilgan chora-tadbirlar to‘g‘risida», 2021-yil 11-avgustdagi PF-6277-son «Kam ta‘minlangan oilalarga moddiy yordam ko‘rsatish hamda kambag‘allik bilan kurashish ko‘lamini yanada kengaytirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi, 2021-yil 3-dekabrda PF-29-son «Mahallada tadbirkorlikni rivojlantirish, aholi bandligini ta‘minlash va kambag‘allikni qisqartirish bo‘yicha davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlari to‘g‘risida»gi Farmonlari, 2018-yil 14-iyuldagi PQ-3856-son «Aholi bandligini ta‘minlash borasidagi ishlarni takomillashtirish va samaradorligini oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida», 2024-yil 23-sentabrdagi PQ-330-son «Kambag‘allikdan farovonlik sari» dasturini amalga oshirish bo‘yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar to‘g‘risi Qarorlar, O‘zbekiston Respublikasining O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 9-avgustdagi 504-son «Hududlarda «mahallabay» ishlash asosida oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish va aholining doimiy daromad manbalarini ko‘paytirish orqali kambag‘allikni qisqartirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi qarori, 2022-yil 11-dekabrda 252-son «O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiy taraqqiyot va kambag‘allikni qisqartirish vazirligi huzuridagi Mahallabay ishlash va tadbirkorlikni rivojlantirish agentligining Aholini tadbirkorlikka jalb qilish jamg‘armasi mablag‘lari hisobidan subsidiyalar ajratish tartibi to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida»gi qarori hamda faoliyatga oid boshqa me‘yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan keng ko‘lamli strategik chora-tadbirlarni amalga oshirishda mazkur dissertatsiya tadqiqoti muayyan darajada xizmat qiladi.

Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining ustuvor yo‘nalishlariga mosligi. Mazkur tadqiqot respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining I. «Axborotlashgan jamiyat va demokratik davlatni ijtimoiy, huquqiy, iqtisodiy, madaniy, ma‘naviy-ma‘rifiy rivojlantirishda innovatsion g‘oyalar tizimini shakllantirish va ularni amalga oshirish yo‘llari» ustuvor yo‘nalishiga muvofiq bajarilgan.

Muammoning o‘rganilganlik darajasi. O‘zbekiston psixolog va iqtisodchi olimlardan Q.Abdurahmanov, M.G.Davletshin, E.G‘.G‘oziyev, O.E.Hayitov, P.I.Ivanov, N.G.Kamilova, V.M.Karimova, Z.T.Nishanova, A.I.Rasulov, B.M.Umarov va boshqalar shaxsda mehnat motivatsiyasi psixologiyasiga doir tadqiqotlarni ilmiy tadqiq etishgan turli-tuman nazariy yondashuvlar asosida o‘rganishgan. Va olimlardan D.N.Arziqulov, R.Z.Asomova, F.X.Sirojiddinova, U.B.Sultonov va boshqalar tomonidan mehnat motivatsiyasining ko‘rinishlari, uning shaxsda namoyon bo‘lishi bo‘yicha yana bir qancha maxsus izlanishlar ham olib borilgan bo‘lib, ushbu tadqiqotlarda mehnat faoliyati shaxsning farovon turmush kechirishiga ta’sir etuvchi eng muhim omillardan biri sifatida talqin qilingan.

Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi davlatlari olimlari D.A.Ashirova, A.K.Gastev, O.E.Grigor, P.P.Muxortov, D.N.Savichev tomonidan shaxsning mehnat motivatsiyasi haqidagi turli nazariyalarni o'rganish bo'yicha bir necha ilmiy tadqiqotlar olib borilgan bo'lsa, V.N.Belkin, E.A.Klimov A.N.Leontev, S.L.Rubinshteyn va boshqa olimlar odamlarni boshqarish muammosining evolyutsiyasi va tashkilot xodimlarining mehnat motivatsiyasining rivojlanishini hamda mehnatni ilmiy tashkil etish muammolariga, ishlab chiqarish jarayonida odamlarning munosabatlari o'rganishga va xususan, xodimlarning mehnat motivatsiyasini aniqlashga beqiyos hissa qo'shganlar.

Xorijiy olimlardan H.Hekxausen, F.Hertsberg, A.Makkelland, A.Maslou, E.Meyo, E.Lokk, V.Vroom va boshqalarning nazariyalarida faoliyat nazariyasining inson motivatsiyasi qonuniyatlari haqidagi g'oyalarni rivojlantirishga qo'shgan hissasi, insonning ehtiyoj-motivatsion sohasi tavsiflanganligidan iborat edi. Ularning ishlari faoliyat va mehnat motivatsiyaning asosiy mexanizmlari ochib berilganligi, tushuntirilganligi bilan nihoyatda kerakli manbaalar hisoblanadi.

Dissertatsiya tadqiqotining dissertatsiya bajarilgan oliy ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog'liqligi. Dissertatsion tadqiqot ishi «Oila va gender» ilmiy-tadqiqot institutining JHBL 105-sonli «Boqimandalik kamaytirish-kambag'allikni bartaraf etishni asosi sifatida» mavzusidagi amaliy loyihasi doirasida bajarilgan (2023-2024 yy).

Tadqiqotning maqsadi shaxsda mehnat motivatsiyasi shakllanishining ijtimoiy-psixologik determinantlarini empirik jihatdan tadqiq etgan holda amaliy tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqotning vazifalari etib quyidagilar belgilangan:

shaxsda mehnat motivatsiyasi namoyon bo'lishining etnomadaniy, jins hamda ijtimoiy omillari differentsiatsiyasiga ko'ra mehnatga munosabat shakllanishining psixologik atributlarini aniqlash;

shaxsdagi mehnat motivatsiyasining takomillashishiga ta'sir etuvchi omillarning psixologik namoyon bo'lish darajasini aniqlash;

mehnat motivatsiyasi namoyon bo'lishining jins tafovutini differentsiatsiya qilish asnosida mehnat motivatsiyasining psixologik determinantlarini aniqlash;

shaxsda mehnat motivatsiyasi namoyon bo'lishining ijtimoiy omil, status farqlanishiga ko'ra tafovutlarni aniqlash asnosida uslubiy ko'rsatma va amaliy tavsiyalar ishlab chiqish.

Tadqiqotning obyekti sifatida Buxoro, Sirdaryo, Namangan viloyatlarida istiqomat qilayotgan mehnat layoqatiga ega bo'lgan 18-60 yosh oralig'idagi 314 nafar ish bilan band va ish bilan band bo'lmagan respondentlar jalb qilingan.

Tadqiqotning predmeti shaxsda mehnat motivatsiyasi shakllanishining ijtimoiy-psixologik determinantlari hisoblanadi.

Tadqiqot usullari. Tadqiqot ishida «Shaxsda mehnat motivatsiyasi namoyon bo'lishini o'rganishga qaratilgan» ijtimoiy-psixologik so'rovnoma (X.Abduramanov va S.Xusanov), «Hayot mazmuni yo'nalganligi testi» (D.A.Leontev), «Muvaffaqiyatga intilish va muvaffaqiyatsizlikdan qochish motivatsiyasi» (Elers), «Shaxs intilish darajasi»ni aniqlash testi (V.K.Gerbachevskiy), «Subyektiv nazorat darajasini aniqlash» (Dj.Rotter), «Karyera motivatsiyasi» so'rovnoma (A.Noel,

R.Noë, J.Bachhube, Ye.A.Mogilevkin) metodikalaridan foydalanilgan. Olingan natijalarning statistik ishonchlilik darajasi matematik-statistik metodlardan Mann-Uittni – U mezoni, Kruskal-Uollis–H mezoni hamda Spirmenning noparametrik korrelyatsion-r koeffitsienti orqali tekshirildi.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

shaxsda mehnat motivatsiyasi namoyon bo'lishining etnomadaniy, jins hamda ijtimoiy omillari differentsiyasiga ko'ra «hayotiy maqsadlar», «hayotiy jarayonlar shaxsning mehnatga bo'lgan ijobiy munosabati shakllanishining psixologik atributlari bo'lgani hisobiga muvaffaqiyatga bo'lgan motivatsiyaning o'rta darajasi mehnat samaradorligining birlamchi indikativ belgisi ekanligi isbotlangan;

shaxsdagi mehnat motivatsiyasining takomillashishida salomatlik bo'yicha internallikning integral ta'siri natijasida mehnat jarayonida salomatlikka e'tiborning kamligi mehnat motivatsiyasining yuqori bo'lish ehtimoli pasaytirsam, shaxslararo munosabatdagi internallik ko'rsatkichning pastligi esa shaxsda jamoaviy muhitdan qoniqmaslik, kollegial hamkorlik prinsipining mehnat faoliyatida yaqqol aks ettirmasligini psixologik namoyon bo'lishi dalillangan;

mehnat motivatsiyasi namoyon bo'lishining jins tafovutiga ko'ra erkak va ayollarda hayot mazmunini anglaganligi, hayotiy maqsadlarning mavjudligi, hayotdan qoniqishi, o'zini kuchli va faol hamda o'z hayotini nazorat qiluvchi va qaror qabul qiluvchi sifatida ko'rishi psixologik mehnat samaradorligi determinatori bo'lishi isbotlangan;

shaxsda mehnat motivatsiyasi namoyon bo'lishining ijtimoiy omil, status farqlanishiga ko'ra muvaffaqiyatga intilishning asosiy sababi – o'z hayotini yaxshilash, maqsadlar sari yuksalish, xavfsizlikni ta'minlash va o'zini rivojlantirish ekani dalillanib, ishlovchilarda motivatsiya ko'pincha mavjud ish joyidagi yutuqlarni ko'rsatish va ishga sodiqlik orqali namoyon bo'lishi, ishsizlarda esa yangi imkoniyatlar yaratish, ish topish va yangi ko'nikmalarni egallash orqali ifodalanishi aniqlangan.

Tadqiqotning amaliy natijalari quyidagilardan iborat:

mehnat motivatsiyasiga doir mehnat va motivatsiyaning ijtimoiy-psixologik determinantlari tizimlashtirilgan;

shaxsdagi mehnat motivatsiyasi namoyon bo'lishini tadqiq etuvchi psixodiagnostik vositalar tizimlashtirilgan;

shaxslarda mehnat motivatsiyasini oshirish bo'yicha kognitiv, emotsional, oriental komponentlarni kombinatsiyalashtirilgan model takomillashtirilgan;

shaxsda mehnat motivatsiyasini oshiruvchi omillar bo'yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Tadqiqotda olingan natijalarining ishonchliligi. Tadqiqotda foydalanilgan metodikalarning bevosita xalqaro darajada ishonchliligi, psixometrik hamda psixodiagnostik talablarga to'la rioya etilganligi sababli tanlab olingan, shuningdek, to'plangan ma'lumolarning ishonchliligi, tadqiqot obyektining respublikamiz hududida tanlanganligi, olingan ma'lumotlar matematik-statistik mezonlar asosida psixodiagnostik ishonchlilikni topganligi, xulosa va takliflarning amaliyotga joriy etilganligi, olingan natijalar tahlilining vakolatli organ tomonidan tasdiqlanligi bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Tadqiqot natijalarining ilmiy ahamiyati tadqiqotda taqdim etilgan taklif, tavsiya va xulosalar psixologiya, etnopsixologiya, kasb psixologiyasi, mehnat psixologiyasi va motivatsiyasi kabi fanlarning asosiy mavzularidan bo‘lgan shaxsda mehnat motivatsiyasining ijtimoiy-psixologik jihatlarini o‘rganishga yo‘nalganligi bilan shu sohada ilmiy izlanishlar olib borayotgan tadqiqotchilarning ilmiy faoliyatiga ma‘lum darajada hissa qo‘shadi. Shuningdek rahbar-xodimlar uchun o‘zlari yetakchilik qilayotgan mehnat jamoasining individual va jamoaviy mehnat motivatsiya holatlariga to‘g‘ri pragnoz qilishga amaliy imkon beradi.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati olingan empirik ma‘lumotlar asnosida oliy ta‘lim muassasalarida bakalavriat va magistraturada «Boshqaruv psixologiyasi», «Ijtimoiy psixologiya», «Etnopsixologiya», «Mehnat psixologiyasi», «Umumiy psixologiya», «Psixoterapiya va konsultativ psixologiya» kabi o‘quv kurslarida ma‘ruza va seminar mashg‘ulotlarini olib borishda hamda ushbu mavzu doirasida yangi izlanishlarni amalga oshirishda qo‘llash mumkin.

Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi: Shaxsda mehnat motivatsiyasi shakllanishining ijtimoiy-psixologik determinantlari bo‘yicha dissertatsiya tadqiqoti natijalari asosida:

shaxsda mehnat motivatsiyasi namoyon bo‘lishining etnomadaniy, jins hamda ijtimoiy omillari differentsiatsiyasiga ko‘ra “hayotiy maqsadlar”, “hayotiy jarayonlar shaxsning mehnatga bo‘lgan ijobiy munosabati shakllanishining psixologik atributlari bo‘lgani hisobiga muvaffaqiyatga bo‘lgan motivatsiyaning o‘rta darajasi mehnat samaradorligining birlamchi indikativ belgisi ekanligi isbotlangan yangiliklar takliflar Nizomiy nomidagi O‘zbekiston milliy pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o‘quv-ilmiy markazining 2025-yil 16-iyundagi PM-403 son buyrug‘i bilan “Ijtimoiy psixologiya” moduliga kiritilgan (O‘zbekiston milliy pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o‘quv-ilmiy markazining 2025-yil 19-iyundagi PM-403 son ma‘lumotnomasi). Natijada shaxsda mehnat motivatsiyasi namoyon bo‘lishining etnomadaniy, jins hamda ijtimoiy omillari differentsiatsiyasining indikativ belgilari aniqlashtirilgan;

shaxsdagi mehnat motivatsiyasining takomillashishida salomatlik bo‘yicha internallikning integral ta‘siri natijasida mehnat jarayonida salomatlikka e‘tiborning kamligi mehnat motivatsiyasining yuqori bo‘lish ehtimoli pasaytirsam, shaxslararo munosabatdagi internallik ko‘rsatkichning pastligi esa shaxsda jamoaviy muhitdan qoniqmaslik, kollegial hamkorlik prinsipining mehnat faoliyatida yaqqol aks ettirmasligini psixologik namoyon bo‘lishi dalillangan yangiliklar Nizomiy nomidagi O‘zbekiston milliy pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o‘quv-ilmiy markazining 2025-yil 16-iyundagi PM-403 son buyrug‘i bilan “Ijtimoiy psixologiya” moduliga kiritilgan (O‘zbekiston milliy pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o‘quv-ilmiy markazining 2025-yil 19-iyundagi PM-403 son ma‘lumotnomasi). Natijada shaxsdagi mehnat motivatsiyasining takomillashishida ustuvor bo‘luvchi ijtimoiy-psixologik determinantlar sistemalashtirilgan;

mehnat motivatsiyasi namoyon bo‘lishining jins tafovutiga ko‘ra erkak va ayollarda hayot mazmunini anglaganligi, hayotiy maqsadlarning mavjudligi, hayotdan qoniqishi, o‘zini kuchli va faol hamda o‘z hayotini nazorat qiluvchi va

qaror qabul qiluvchi sifatida ko‘rishi psixologik mehnat samaradorligi determinatori bo‘lishi isbotlangan ma‘lumotlar Nizomiy nomidagi O‘zbekiston milliy pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o‘quv-ilmiy markazining 2025-yil 16-iyundagi PM-403 son buyrug‘i bilan “Ijtimoiy psixologiya” moduliga kiritilgan (O‘zbekiston milliy pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o‘quv-ilmiy markazining 2025-yil 19-iyundagi PM-403 son ma‘lumotnomasi). Natijada shaxsda mehnat motivatsiyasi namoyon bo‘lishining gender differentsiyasiga ta‘sir qiluvchi omillar tizimlashtirilgan;

shaxsda mehnat motivatsiyasi namoyon bo‘lishining oilaviy hayot dinamikasi, ijtimoiy omil, status farqlanishiga ko‘ra muvaffaqiyatga intilishning asosiy sababi – o‘z hayotini yaxshilash, maqsadlar sari yuksalish, xavfsizlikni ta‘minlash va o‘zini rivojlantirish ekani dalillanib, ishlovchilarda motivatsiya ko‘pincha mavjud ish joyidagi yutuqlarni ko‘rsatish va ishga sodiqlik orqali namoyon bo‘lishi, ishsizlarda esa yangi imkoniyatlar yaratish, ish topish va yangi ko‘nikmalarni egallash orqali ifodalanishi aniqlanganligiga oid ilmiy yangiliklar “Oila va gender” ilmiy-tadqiqot institutining “Boqimandalik kamaytirish-kambag‘allikni bartaraf etishni asosi sifatida” mavzusida amaliy loyiha rejasiga kiritilgan (“Oila va gender” ilmiy-tadqiqot institutining 2024-yil 15-noyabrdagi №01-09/2385-sonli ma‘lumotnomasi). Natijada shaxsda mehnat motivatsiyasi namoyon bo‘lishining ijtimoiy-psixologik omillari turkumlashtirilgan.

Tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi. Tadqiqotning natijalari 2 ta xalqaro va 3 ta respublika ilmiy-amaliy konferensiyalarida muhokama etilgan.

Tadqiqot natijalarining e‘lon qilinganligi. Tadqiqotning asosiy natijalari bo‘yicha 14 ta ilmiy maqola chop ettirilgan bo‘lib, ulardan 4 tasi O‘zbekiston Respublikasi Oliy Attestatsiya komissiyasining (PhD) dissertatsiyalari uchun tavsiya etgan jurnallar (1 tasi xorijiy) da chop etilgan.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Dissertatsiya ishi kirish, uch bob, to‘qqizta paragraf, bob bo‘yicha xulosalar, umumiy xulosa, amaliy takliflar, foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati, hamda ilovalardan iborat. Tadqiqotning umumiy hajmi 134 betni tashkil qiladi.

DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI

Kirish qismida dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati asoslangan, maqsad va vazifalar belgilangan, tadqiqot usullari, obykti va predmeti aniqlangan, tadqiqotning O‘zbekiston Respublikasida fan va texnologiyalar taraqqiyotining ustuvor yo‘nalishlariga mosligi ko‘rsatilgan, tadqiqotda olingan natijalarning ilmiy yangiligi, nazariy va amaliy ahamiyati, ularning amaliyotda tatbiq etilganlik holati, ilmiy nashrlarda e‘lon qilinishi, dissertatsion ishning tuzilishi yuzasidan ma‘lumot keltirilgan.

Dissertatsiyaning birinchi bobi «**Shaxsda mehnat motivatsiyasi ijtimoiy-psixologik tadqiqotlar predmeti sifatida**» deb nomlanib, ushbu bobda shaxs va mehnat faoliyati xorij olimlari tomonidan o‘rganilganligi, MDH olimlari tomonidan mehnat motivatsiyasining o‘rganilganligi hamda O‘zbek psixologlari tomonidan shaxs va mehnat faoliyatini talqin etilishi bayon etilgan. «Muvaffaqiyatli odamlar

tabiatan iste'dodli emas; ular faqat qattiq mehnat qilishadi, keyin esa maqsadga erishadilar» degan mashhur iborasi bilan mashhur G.K. Nielson mehnat motivatsiyasini ko'tarishning asosiy usullarini aniqladi:

1. Adolatli mukofotlar tizimini joriy etish (Fair Reward System) Nielsonning fikricha, xodimlar o'z mehnatlari uchun adolatli va to'g'ri mukofot olishlari kerak. Bu mukofotlar nafaqat moliyaviy, balki ma'naviy, ijtimoiy va kasbiy rag'batlarni ham o'z ichiga oladi.

2. Shaxsiy va kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini yaratish (Personal and Professional Development Opportunities) Mehnat motivatsiyasini oshirish uchun xodimlarga o'z malakalarini rivojlantirish imkoniyatlarini yaratish zarur. Nielson shaxsiy va kasbiy rivojlanish imkoniyatlari, ya'ni o'qish, treninglar, kurslar va yangi ko'nikmalarni o'rganish imkoniyatlari xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi.

3. Ish joyidagi ijtimoiy qo'llab-quvvatlash (Social Support at the Workplace) Nielson ishchilar o'rtasida do'stona munosabatlar va qo'llab-quvvatlash muhitining shakllanishi, jamoa ruhiyatining yuksalishi ishchilarning qoniqishini oshiradi va motivatsiyani kuchaytiradi.

4. Ishning ma'naviy qiymatini oshirish (Enhancing the Spiritual Meaning of Work) Nielsonning yondashuvlaridan biri ishning ma'naviy qiymatini oshirishga qaratilgan. Ishchilarga o'z ishlarining ijtimoiy ahamiyati, tashkilotga qo'shgan hissasi haqida ma'lumot berish, ularning mehnatini qadrlash va tan olish ish motivatsiyasini kuchaytiradi.

5. Ish joyidagi muvozanat va stressni boshqarish (Work-Life Balance and Stress Management) Muallif ish va shaxsiy hayot o'rtasidagi muvozanatning mehnat motivatsiyasiga ta'sirini ta'kidlaydi. Agar ishchilar o'z shaxsiy hayotlariga yetarlicha vaqt ajrata olishsa, bu ularning ishdagi stressni kamaytiradi va motivatsiyani oshiradi. Shuningdek, stressni boshqarish, ish joyida muvozanatli muhit yaratish ham samarali motivatsiya usuli hisoblanadi.

6. Xodimlarning ishtirokini ta'minlash (Employee Involvement) Xodimlarning qarorlar qabul qilish jarayonida ishtirok etishi motivatsiyani oshiradi. Nielson xodimlarni tashkilotning strategik va operativ qarorlarini qabul qilishda ishtirok etishga undash, ularni tashkilotdagi jarayonlarga jalb etish orqali ishga bo'lgan qiziqishni va motivatsiyani oshirishni tavsiya qiladi.

7. Rahbarlarning qo'llab-quvvatlashi va motivatsiya (Supportive Leadership and Motivation) Yaxshi rahbarlar xodimlar uchun motivatsiya manbai bo'la olishadi. Nielson rahbarlarning xodimlarni qo'llab-quvvatlash, ularni rag'batlantirish, yordam berish va ularga yetarli resurslarni taqdim etish orqali motivatsiyani oshirishga alohida e'tibor qaratadi.

8. Ishning turli xil xususiyatlari (Job Characteristics) Ishning o'ziga xos xususiyatlari (masalan, ishning qiziqarli bo'lishi, yangi ko'nikmalarni talab qilishi, maqsadga yo'naltirilganligi) xodimlarning motivatsiyasiga ta'sir qiladi.

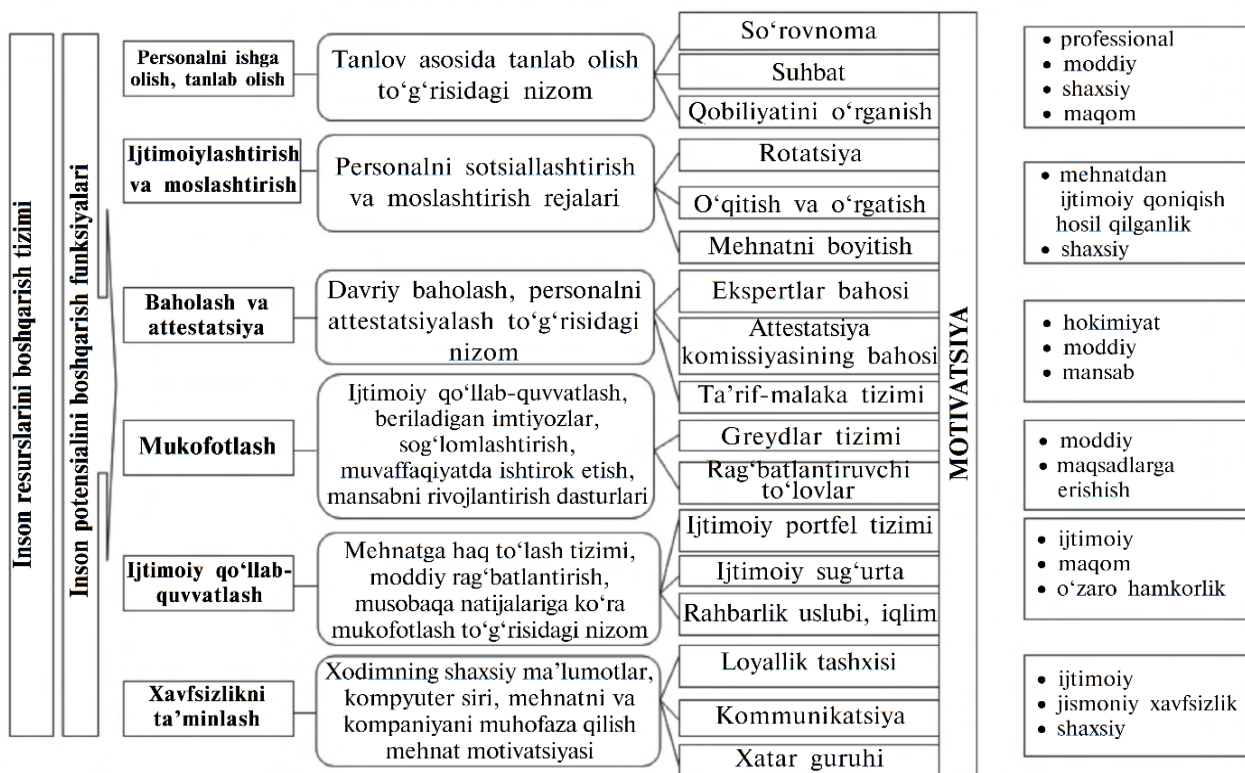
Zamonaviy yondashuvlarda nazoratning subyektiv va intuitiv usullarini hisobga olgan holda ko'proq darajada yangi talablar (mezonlar) ilgari suriladi: birlamchi fiziologik mezonlar; o'zaro ta'sirning psixo-ijtimoiy mezonlari; dam olish uchun tanaffuslarni belgilaydigan psixosotsial mezon. Shaxsning mehnat faoliyatidagi

motivlar va motivlarning o'zaro ta'siri xodimlar mehnatini, shu jumladan uning bandligini boshqarishning ilmiy asosidir. Motivatsiya qanday maqsadlarni ko'zlashiga qarab, motivatsiyaning ikki turini nomlash mumkin: tashqi va ichki. Tashqi motivatsiya - bu ma'muriy ta'sir yoki boshqaruv jarayonining bir turi: menejer ishni bajaruvchiga ishonib topshiradi va u buni amalga oshiradi. Ushbu turdagi motivatsiya bilan menejer qaysi motivlar ma'lum bir xodimni ishni samarali va o'z vaqtida bajarishga undashi mumkinligini bilishi kerak. Bu oddiy ish haqi yoki bonus, yoki oddiy maqtov yoki boshqa turdagi ma'naviy rag'batlantirish bo'lishi mumkin. Ichki motivatsiya murakkabroq jarayon bo'lib, shaxsning ma'lum motivatsion tuzilishini shakllantirishni o'z ichiga oladi. Bunda xodim shaxsining kerakli sifatlarini oshirish va ishning monotonligini kamaytirish kabi salbiy omillarni zaiflashtirishning psixologik yo'li topilishi kerak.

«Shaxs faoliyatining ijtimoiy-psixologik determinatlarini empirik o'rganilganligi» sifatida nomlanuvchi dissertatsiyaning ikkinchi bobida shaxs, faoliyat hamda motivatsiyaning o'rganish usullari, shaxsda mehnat motivatsiyasini o'rganishning psixologik tavsifi hamda shaxsda mehnat motivatsiyasi namoyon bo'lishiga ta'sir-etuvchi ijtimoiy, jins hamda etnomadaniy omillar tahlil etilgan. Hozirgi kunda mehnat motivatsiyasini oshirish zamonavi psixologiyaning zaruriy shartlaridan biri hisoblanadi. Biz tadqiqot ishimizda foydalanish uchun tanlagan metodlar, ular yordamida olingan natijalar talqini to'g'ridan – to'g'ri tadqiqotimizning metodologik pozitsiyasiga ta'sir qilgani bois, ushbu psixologik hodisani empirik o'rganishga kirishishdan avval bunday tadqiqot yo'nalishining tanlanishi qanday metodologik qarashlarga asoslanishini ko'rsatib o'tishni zarur deb topdik. Mehnat motivatsiyasi determinatsiyasi shaxs rivojlanishining murakkab fenomeni sifatida turli ilmiy-nazariy yondashuvlar nuqtai nazaridan turlicha tushuntiriladi. Ilmiy bilishning eng umumiy metodologik tamoyillari – dialektika tamoyillari (taraqqiyot, umumiy o'zaro bog'lanish va b.) dan tashqari tadqiqotimizning xususiy metodologiyasini – determinizm, tizimlilik tamoyili, shaxs nuqtai nazaridan yondashish tamoyillari, shuningdek, Maslou ehtiyojlar ierarxiyasi, Kleyton Alderferning ERG nazariyasi, Devid Makkelandning Ortirilgan ehtiyojlar nazariyasi, Motivatsiyaning asosiy protsessual nazariyasi va A.N.Leontevning subyekt faoliyati prinsipi nazariyalari tashkil etadi. Tadqiqotimizning ushbu qismida mazkur nazariy yondashuvlarning asosiy g'oyalari va tamoyillari tadqiqot vazifalari doirasida qanday tarzda ro'yobga chiqarilishi xususida mulohaza yuritiladi.

A.B.Hayitov, G.A.Adilova, N.U.Arabovlar muallifliklarida Personal motivatsiyasi o'quv qo'llanmasida iqtisodiy jihatdan mehnat motivatsiyasini boshqarish tizimlarini tahlil qilishgan. Hamda insonni mehnat motiviga ta'sir qiladigan unsurlarni klassifikatsiyalaganlar (1-rasmga qarang).

Shuningdek mualliflar ushbu o'quv qo'llanmalarida xodimlarni motivatsiyalashga ta'sir qiladigan turli xil jarayonlarni ham tizimli tarzda shaklga solganlar.



1-rasm. Xodimlarni boshqarish tizimida motivatsiyalashni amalga oshirish shakllari

Ularning fikricha rahbar eng avvalo o‘z xodimlarini ehtiyojlarini to‘g‘ri baholash qobilayatiga ega bo‘lishi va ularning motivatsiyasiga ta‘sir qiladigan omillarni aniqlashi kerak bo‘ladi. So‘ngi bosqichda esa muntazam ravishda ta‘sir etish samaradorligini baholab borishin nazarda tutishganlar

1-jadval

Shaxsda ishdan qoniqish darajasining namoyon bo‘lishi natijalari, (% da)

Savol	Baholangan ko‘rsatkich	Ishlilar (%)	Ishsizlar (%)
1	Ish haqidani qoniqish	48%	15%
2	Ish jadvalidan qoniqish	65%	—
3	Ish xilma-xilligidan qoniqish	52%	—
6	Ishning qobiliyatlarga mosligi	60%	35% (oldingi ishdan)

Biz tomonimizdan 314 nafar respondentda mehnat motivatsiyasini o‘rganishga qaratilgan ijtimoiy-psixologik so‘rovnoma ham o‘tkazilgan bo‘lib unda quyidagi natijalar qayd etildi. 1-jadvalda ishlilar orasida ish sharoitlari (65%) va ish mazmunidan (52%) qoniqish darajasi yuqori. Ishsizlar ish haqidani qoniqishsizligiga (15%) ko‘proq urg‘u berishganligi keltirilgan. Bundan ma‘lum bo‘ladiki, shaxsda mehnat motivatsiyasining tarkibiy komponentlari – ish jadvali, ish xilma-xilligi, o‘z potensialiga ish mazmunining mosligi hamda maosh hisoblanadi.

2-jadval**Mehnat faoliyati bo'yicha kelgusidagi rejalarga oid niyatlar, (% da)**

Reja	Ishlilar (%)	Ishsizlar (%)
Lavozimini saqlab qolmoqchi	58%	—
Lavozimini oshirmoqchi	22%	—
Tashkilotni o'zgartirmoqchi	13%	—
Kasbni o'zgartirmoqchi	7%	60%
Ish topmoqchi (ishsizlar)	—	40%

Ishsizlarning 60% i kasbni ham o'zgartirishga tayyor; bu qayta yo'nalish istagidan dalolat beradi. Ishlilar esa ko'proq barqarorlikni tanlagan. Kasbni o'zgartirish bo'yicha ishli qatlamning 7% ma'qullaganlikni ifodalagani ularda mehnat sharoitlaridan, ish mazmunidan qoniqish kamroq darajada shakllanganligini anglatadi. Ishsizlar esa ko'proq maoshga ega bo'lish hamda yangi ishda o'zini sinab ko'rish uchun kasbni o'zgartirishni belgilagan (2-jadvalga qarang).

3-jadval**Ish faoliyatidagi eng muhim xususiyatlarning namoyon bo'lishi, (% da)**

Xususiyat	Ishlilar (%)	Ishsizlar (%)
Yuqori ish haqi	72%	90%
Kasbiy o'sish imkoniyati	55%	40%
Qulay ish sharoiti	45%	60%
Mustaqillik	33%	15%
Uy-joy bilan ta'minlanish	28%	50%

Ish faoliyatidagi muhim xususiyatlar bizda mehnat motivatsiyasining asosiy determinantlarini aniqlash imkonini beradi. Unga ko'ra, ish bilan band bo'lgan shaxslar uchun mehnat faoliyatidagi asosiy xususiyatlar sifatida yuqori ish haqi (72%), kasbiy o'sish imkoniyati (55%), qulay ish sharoiti (45%), mustaqillik (33%) uy-joy bilan ta'minlanish (28%); ish bilan band bo'lmagan shaxslar uchun mehnat faoliyatidagi asosiy xususiyatlar sifatida yuqori ish haqi (90%), kasbiy o'sish imkoniyati (40%), qulay ish sharoiti (60%), mustaqillik (15%) uy-joy bilan ta'minlanish (50%) tanlanib, yuqori ish haqi mehnat motivatsiyasining asosiy determinant sifatida qolmoqda (3-jadvalga qarang).

D.A.Leontevning «Hayot mazmuni yo'nalganligi» metodikasining sinaluvchilarning ishli yoki ishsizliga ko'ra farqlari solishtirilganida hayotning umumiy mazmuni ko'rsatgichida ishlilarda o'rtasha rang qiymati 171,95 ni, ishsizlarda 131,44 ni tashkil etdi. ($U=8393,000$; $p<0,01$) Hayotdan qoniqqanligi nuqtayi nazaridan, o'zini boshqarish hayotiy sohalarida, maqsad quyish nuqtayi nazaridan jihatdan ishlilarda ishonchli farqlar chiqishi tabiiy jarayon edi va bu ularning moddiy tamondan ta'minlanganligi, iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan sug'urtalanganligini anglab etganligi bilan izohlanishi mumkin. Shuningdek, ish bilan

bandlar o'z hayotlarini maqsadga yo'naltirilgan va mazmunli deb his qilishadi, ishsizlar esa, ko'pincha o'zlarining hayotlarida maqsad va mazmunni yo'qotganliklarini sezishlari mumkin. Bu farq, ish bilan band bo'lmagan shaxslarning ruhiy holatini, psixologik ta'sirlar va hayotdagi qiyinchiliklar bilan bog'lash mumkin.

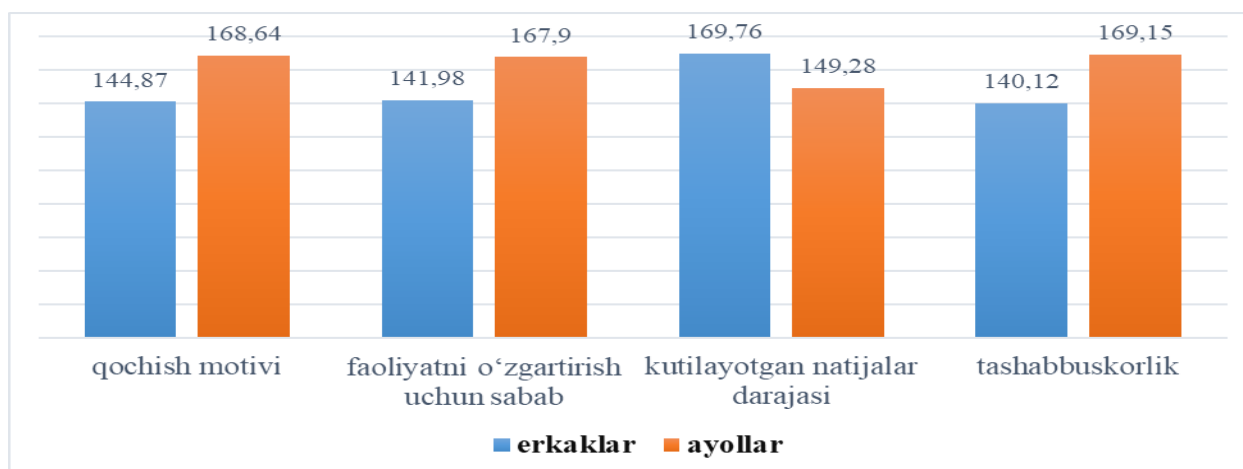
4-jadval

D.A.Leontevning «Hayot mazmuni yo'nalganligi» metodikasining respondentlarning bandlik omiliga ko'ra natijalari, (N-314)

№	Shkalalar	O'rtacha rang		Statistik qiymat	
		Ishlilar (N-202)	Ishsizlar (N-112)	U (Mann-Uittni – U mezoni)	p (ishonchlilik darajasi)
1	Hayotning umumiy mazmuni	171,95	131,44	8393,000	0,000**
2	Hayotiy maqsadlar	173,28	129,04	8124,500	0,000**
3	Hayot jarayoni	168,38	137,88	9114,000	0,004*
4	Hayot natijaviyligi	169,83	135,26	8821,000	0,001**
5	Nazorat lokusi	167,88	138,78	9215,000	0,006*
6	Hayot boshqaruvchanligi	173,18	129,22	8144,500	0,000**

Izoh: * p≤0,05; ** p≤0,01

4-jadvalga ko'ra hayotiy maqsadlar shkalasida ishlilarda o'rtacha rang qiymati 173,28 ni, ishsizlarda 129,04 ni tashkil etdi. (U=8124,500; p≤0,01). Ishlilarda hayotiy maqsadlar maqsadga intiluvchanlikni, sinaluvchi hayotida uning hayotiga mazmun, yo'nalganlik beruvchi va davriy istiqbolini ko'rsatuvchi kelajak maqsadlari bor yoki yo'qligi bilan tavsiflanadi. Shuning uchun ham ishlilarda hayotiy maqsadlar yuqori chiqqan. Bunga sabab esa ishlilarda o'z oldiga qo'ygan aniq maqsadlari bo'ladi. Bu maqsadlar jamiatda obro'- e'tibor qozonish, farovon turmush-tarziga erishish, farzandlariga yaxshi shart-sharoit yaratib berish kabi hayotiy maqsadlar bilan sodir bo'ladi. Ishsizlarda esa bu tendensiya biroz boshqacha yani, o'z oldiga quygan maqsadlarning tarqoqligi ba'zi hollarda umuman past darajada ekanligi bilan ta'riflanadi. Bundan tashqari maqsadlarning pastligi ularning ma'lum turdagi faoliyatni uddalay olmaganligiga ham bog'liq bo'ladi.



2-rasm. «Intilish darajasini aniqlash metodikasi» bo'yicha sinaluvchilarning jinsiga ko'ra statistik farqlari

Tashabbuskorlik shkalasida erkaklarda o'rtasha rang qiymati 140,12 ni, ayollarda 169,15 ni tashkil etdi ($U=9654,000$; $p\leq 0,01$). Ayollarda tashabbuskorlik motivatsiyasining yuqori bo'lishi bir nechta omillar ijtimoiy, madaniy, psixologik va iqtisodiy faktorlar – natijasidir. Ayollar o'zlarini jamiyatda va oilada faollashtirish, yangi imkoniyatlar yaratish va o'z maqsadlariga erishish uchun tashabbuskorlikni ko'rsatishadi. Bu, o'z navbatida, ularning shaxsiy va professional rivojlanishiga yordam beradi. Ayollar o'zlarining jamiyatdagi o'rnini mustahkamlash, oila va ijtimoiy hayotdagi rollarini kengaytirish uchun tashabbus ko'rsatishga moyilroq bo'lishlari mumkin. Bu holat, ayollarning ijtimoiy va iqtisodiy sharoitlarda o'zlarining imkoniyatlarini kengaytirishga bo'lgan istak va harakatlarini aks ettiradi. Bu motivatsiyaning yuqori bo'lishi ayollarning jamiyatda o'z o'rnini yanada mustahkamlashga intilishlarini va buning uchun ularga tashabbuskorlik ko'rsatish zaruriy ehtiyoj sifatida qaraladi (2-rasmga qarang).

Dissertatsion tadqiqot ishining uchinchi bobi «**Shaxsda mehnat faoliyatidan qoniqish motivatsiyaning empirik tadqiq etilishi**» deb nomlanib, unda hayot mazmuni yo'nalganligining mehnat motivatsiyasiga ta'sirining psixologik aspektlari, muvaffaqiyatga intilish motivini shaxs mehnat motivi bilan bog'liqlik jihatlari va shaxsdagi mehnat motivatsiyasi samaradorligini ta'minlashga xizmat qiluvchi korrelyatsion bog'liqliklar tahlili bayon qilingan. D.A.Leontevning «Hayot mazmuni yo'nalganligi» metodikasining «V.Gerbachevskiyning «Intilish darajasini aniqlash» metodikasi bilan korrelyatsion aloqadorligini tekshirganimiz muhim natijalarni bilib olishimizga sabab bo'ldi (5-jadvalga qarang). Ichki motiv va hayotiy maqsadlar motivatsiyasilari musbat aloqani namoyon etishgan ($r=0,224$; $p\leq 0,01$). Ichki motivatsiya va hayotiy maqsadlar o'rtasidagi ijobiy bog'liqlik shuni anglatadiki, yuqori ichki motivatsiya hayotiy maqsadlarni aniqroq shakllantirish va ularga erishishga yordam beradi.

Masalan, ichki motivatsiya ko'pincha insonlar qadriyatlarini va istaklarini chuqur tushunishdan kelib chiqadi, bu ularga haqiqatan ham muhim bo'lgan hayotiy maqsadlarni ifoda etishga yordam beradi. Yuqori ichki motivatsiyaga ega bo'lgan odamlar o'z maqsadlariga erishish uchun ko'proq faol ishlaydilar, chunki ular jarayon va natijalardan ilhomlanadi. Ichki motivatsiya maqsadlarga erishishdagi qiyinchiliklarni yengishga yordam beradi, chunki odamlar uzoq muddatli muvaffaqiyatga ko'proq sodiqdirlar va hatto qiyin vaziyatlarda ham diqqatni jamlay oladilar. Ichki motivatsiya maqsadlarga erishish uchun zarur bo'lgan ko'nikma va malakalarni rivojlantirishga yordam beradi, bu esa o'z navbatida yuqori ambitsiyalar va yangi maqsadlarga olib keladi. Shunday qilib, yuqori ichki motivatsiya nafaqat hayotiy maqsadlarga erishishga yordam beradi, balki ularga erishish jarayonini yanada qizg'in va mazmunli qiladi.

Ichki motiv va hayot jarayoni motivatsiyasilari musbat aloqani namoyon etishgan ($r=0,285$; $p\leq 0,01$). Bu ikki motiv o'rtasidagi ijobiy bog'liqlik yuqori ichki motivatsiya hayotning turli jabhalarida yaxshilanishga hissa qo'shishini anglatadi. Buning sababi ichki motivatsiya ko'pincha o'z maqsadlari va qadriyatlarini chuqur anglashdan kelib chiqadi, bu esa hayotga ko'proq ma'no va yo'nalish beradi. Yuqori ichki motivatsiyaga ega bo'lgan odamlar o'z hayotlaridan ko'proq mamnun bo'lishadi, chunki ular haqiqatan ham zavqlanadigan va ularga quvonch keltiradigan

narsalarni qilishadi. Stress va salbiy holatlarga nisbatan ancha chidamli ichki motivatsiyaga ega bo'lgan odamlar to'siq va qiyinchiliklarni yengib o'tishga qodir bo'lishadi. Bir so'z bilan aytadigan bo'lsak, ichki motivatsiya nafaqat shaxsiy va kasbiy maqsadlarga erishishga yordam beradi, balki butun hayot jarayonini boyitadi, uni yanada qizg'in va mazmunli qiladi. Ichki motiv va Hayotiy natijaviyligi motivatsiyasilari ijobiy ko'rsatkichlarni qayd etishgan ($r=0,271$; $p\leq 0,01$) (5-jadvalga qarang).

5-jadval

D.A.Leontevning «Hayot mazmuni yo'nalganligi» metodikasining V.Gerbachevskiyning «Intilish darajasini aniqlash» metodikasi bilan korrelyatsion aloqadorligi, (N-314)

Intilish darajasini aniqlash	Hayotiy maqsadlar	Hayot jarayoni	Hayot natijaviyligi	Nazorat lokusi	Hayot boshqaruvchanligi
Ichki motiv	0,224(**)	0,285(**)	0,271(**)	0,212(**)	0,142(*)
Kognitiv motiv	0,424(**)	0,154(**)	0,372(**)	0,319(**)	0,363(**)
Qochish motivi	0,111(*)	0,046	0,112(*)	0,069	0,029
Raqobat motivi	0,139(*)	0,074	0,199(**)	0,144(*)	0,161(**)
Faoliyatni o'zgartirish ushuni sabab	0,126(*)	0,090	0,044	0,114(*)	0,057
O'z-o'zini hurmat qilish motivi	0,330(**)	0,296(**)	0,323(**)	0,340(**)	0,299(**)
Natijalarning ahamiyati	-0,179(**)	-0,290(**)	-0,202(**)	-0,277(**)	-0,241(**)
Vazifaning qiyinligi	-0,109	-0,114(*)	-0,031	-0,069	-0,088
Iroda kuchi	0,358(**)	0,316(**)	0,283(**)	0,377(**)	0,280(**)
Natijalarni erishilganlik darajasini baholash	-0,299(**)	-0,232(**)	-0,256(**)	-0,267(**)	-0,261(**)
O'z imkoniyatlarini baholash	0,403(**)	0,286(**)	0,398(**)	0,367(**)	0,364(**)
Quvvatni safarbar etganlik darajasi	0,276(**)	0,131(*)	0,285(**)	0,242(**)	0,322(**)
Kutilayotgan natijalar darajasi	0,203(**)	0,255(**)	0,149(**)	0,153(**)	0,219(**)
Natijalar namunasi	0,125(*)	0,068	0,095	0,130(*)	0,163(**)
Tashabbuskorlik	0,106	0,062	0,111(*)	0,128(*)	0,045

Izoh: * $p\leq 0,05$; ** $p\leq 0,01$

Ichki motivatsiya hayotning yuqori natijalariga va umumiy hayotdan qoniqishga erishishga hissa qo'shadigan kuchli harakatlantiruvchi vositadir. Chunki bunday xususiyatli odamlar ko'pincha sog'lom turmush tarzini olib boradilar va yaxshi psixo-emotsional natijalarga erishadilar, bu esa o'z navbatida ularning boshqa sohalardagi muvaffaqiyatlariga ta'sir qiladi. Ichki motiv va nazorat lokusi motivatsiyasilari musbat natijani namoyon qilishgan ($r=0,212$; $p\leq 0,01$). Ichki motivatsiya va ichki nazorat o'rnatish o'zaro bog'liq bo'lib, bir-birini qo'llab-quvvatlaydi va muvaffaqiyat va hayotdan qoniqishga hissa qo'shadi. Buni biz ichki motivatsiyaga ega bo'lgan odamlarning ichki nazorat markaziga ega bo'lish ehtimoli ko'proq ekanligini bilan izohlashimiz mumkin, ya'ni ular o'z harakatlari va natijalari uchun o'zlarini javobgar deb bilishadi. Ichki motiv va Hayot boshqaruvchanligi

ko'rsatgichlari ijobiy bo'lgan ($r=0,142$; $p\leq 0,05$). Yuqori ichki motivatsiyaga ega bo'lgan odamlar, ularning harakatlari va qarorlari natijalariga ta'sir qilishiga ishonishadi, bu esa ularning hayotlarini nazorat qilish hissini oshiradi. Yoki yuqori ichki motivatsiya o'z-o'zini tartibga solish va o'z his-tuyg'ulari va harakatlarini boshqarish ko'nikmalarini rivojlantirishga yordam beradi, bu esa hayot ustidan nazoratni yaxshilaydi. Yana motivatsiyalangan odamlar o'z hayotlarini yaxshilash uchun yangi imkoniyatlar va yo'llarni izlashda faolroq bo'lishadi. Bu sabablar yuqori ichki motivatsiya insonning hayotini nazorat qilish tuyg'usiga yordam berishini anglatadi (5-jadvalga qarang).

6-jadvalda D.A. Leontevning «Hayot mazmuni yo'nalganligi» metodikasining T.Elersning «Muvaffaqiyatga intilish motivatsiyasi» metodikasi bilan Spirmen korrelyatsiyasida ko'rib chiqilgan shkalalar o'rtasida olingan natijalar solishtirma ma'lumotlari keltirilgan.

6-jadval

D.A. Leontevning «Hayot mazmuni yo'nalganligi» metodikasining T.Elersning «Muvaffaqiyatga intilish motivatsiyasi» metodikasi bilan korrelyatsion aloqadorligi, (N-314)

Muvaffaqiyatga intilish motivatsiyasi	Hayot mazmuni yo'nalganligi				
	Hayotiy maqsadlar	Hayot jarayoni	Hayot natijaviyligi	Nazorat lokusi	Hayot boshqaruv chanligi
	0,178(**)	0,205(**)	0,197(**)	0,260(**)	0,145(**)

Izoh: * $p\leq 0,05$; ** $p\leq 0,01$

Hayotiy maqsadlar va muvaffaqiyatga intilish motivatsiyasi o'rtasida musbat aloqalarni ko'rishimiz mumkin ($r=0,178$; $p<0,05$). Hayotiy maqsadlar va muvaffaqiyat motivatsiyasi o'rtasidagi ijobiy bog'liqlik shundan dalolat beradiki, aniq belgilangan maqsadlar motivatsiyani sezilarli darajada oshirishi mumkin. Inson hayotida aniq maqsadlarga ega bo'lsa, u yuqori darajadagi masuliyat va ishtirokni his qiladi, bu esa ularga erishish uchun faol intilishga yordam beradi. Bu, o'z navbatida, o'ziga bo'lgan ishonchni oshiradi va taraqqiyotdan qoniqish hissini yaratadi. Bundan tashqari, mazmunli maqsadlarga ega bo'lish vaqt va resurslarini yaxshiroq boshqarishga yordam beradi, motivatsiya va muvaffaqiyatga bo'lgan xohishni oshiradi (6-jadvalga qarang).

Hayot jarayoni hamda muvaffaqiyatga intilish motivatsiyasi o'rtasida ham ijobiy aloqalar chiqanligini ko'rishimiz mumkin ($r=0,205$; $p<0,01$). Hayot jarayoni va muvaffaqiyatga intilish motivatsiyasi bir-birini kuchaytiradigan ikki tizimdir. Odamlar hayotidagi muvaffaqiyatlar va yengilgan qiyinchiliklar motivatsiyani oshiradi va yangi maqsadlarga erishish uchun ijobiy rag'bat yaratadi. Motivatsiya esa, o'z navbatida, odamni o'z hayotini yanada maqsadli boshqarishga, yangi imkoniyatlarni ko'rishga va ularga intilishga undaydi. Bu tizim odamning o'ziga bo'lgan ishonchni oshiradi, uni harakatga keltiradi va muvaffaqiyatga erishishdagi motivatsiyani doimiy ravishda oshirib boradi (6-jadvalga qarang).

Hayot natijaviyligi bilan muvaffaqiyatga intilish motivatsiyasi o'rtasida ham ijobiy aloqalar chiqanligini ko'rishimiz mumkin ($r=0,197$; $p<0,01$). Bu ijobiy

bog'liqlik shundan dalolat beradiki, yuqori hayot samaradorligi o'ziga ishonch va maqsadlarga erishish qobiliyatiga yordam beradi. Biror kishi o'z harakatlari natijaga olib borayotganini his qilsa, u oldinga intilishni davom ettirish va yanada ulug'vor maqsadlarni qo'yish uchun motivatsiyani oshiradi. O'z navbatida, yuqori yutuq motivatsiyasi ham hayot samaradorligini oshiradi, chunki g'ayratli odamlar faol harakatlarga va o'z resurslaridan ko'proq maqsadli foydalanishga moyildirlar.

7-jadval

Martaba motivatsiyasi (A.Noë, R.Noë, J.Bachhube, Ye.A.Mogilevkin) metodikasining tafovutlari, (N-314)

Ko'rsatkichlar	O'rta rang		Statistik ko'rsatkich	
	Ish bilan bandlar (N-202)	Ishsizlar (N-112)	U	p
Martabaga nisbatan intuitsiya	166,37	183,56	13389	0,112
Martabaga nisbatan motivatsiya	182,25	163,66	13269	0,085
Martaba barqarorligi	201,65	163,66	10603	0,000**

Izoh: ** $p \leq 0,01$

Karyeraga nisbatan motivatsiya ham xodimning yangi tashkilotga moslashishida muhim elementlardan hisoblanishi hech kimga sir emas. Mehnat motivatsiyasining muvaffaqiyatli kechishiga ma'lum ma'noda shaxsning karyeraga nisbatan motivatsiyasining shakllanganlik darajasi ham ta'sir etmasdan qolmaydi. Ushbu jihatlarni inobatga olgan holda martabaga nisbatan motivatsiya darajasi ish bilan band bo'lganlar hamda ishsizlar misolida taqqoslanganda martabaga nisbatan intuitsiya ($U=13389$, $p>0,05$), martabaga nisbatan motivatsiya ($U=13269$, $p>0,05$) ko'rsatkichlarida ahamiyatli farqlar qayd etilmadi. Nazdimizda, ushbu jihat shaxslarda karyeraviy o'sish hamda karyerada muvaffaqiyatlar qozonish borasidagi motivlarning rivojlanish dinamikasi o'xshashligidan tufaylidir. Shuningdek, martabaga nisbatan intuitsiyada biroz ustunlik ishsizlarda kuzatildi. Doimiy ish o'rinlarining mavjudligi, harakatga yarasha rag'bat tamoyilining tatbiq etilganligi hamda mavjud ish o'rnini saqlab qolish orqali professional muvaffaqiyat qozonish mumkinligi borasidagi qarashlarning ishsizlarda stigmatik ustanovka shaklida barqaror rivojlanib borishi natijasi sifatida qarashimizga imkoniyat eshigini ochadi. Martabaga nisbatan motivatsiya darajasi esa ishlilarda yuqoriroq ekan. Buni biz ko'proq moddiy rag'batlantirish motivi orqali ishlilarda martabaga nisbatan istaklarning tomir yoyish tezligi o'tkirroq tus olgani bilan izohlashimiz mumkin (7-jadvalga qarang).

Sinaluvchilarning martaba barqarorligi ko'rsatkichlari solishtirilganda sezilarni tafovutlar aniqlanib ($U=10603$, $p<0,01$), ish bilan band bo'lganlarda ushbu jihatdan ustunliklar qayd etildi. Biz ushbu natijani ko'proq ijtimoiy omillar bilan bog'lashimiz mumkin. Xususan, ishlilarda muqim ish joylari shaxslarda martaba barqarorligini bir xil siklda ushlab turish imkonini beradi, mazmunidagi stereotiplarni shakllantirgan. Shu bois, shaxslar ko'proq o'zlarini davlat tashkilotlarida professional karyerasini boshlashga intilishgan. Fikrimizcha, aynan mazkur ijtimoiy qarashlar ham ko'proq ishlilarda mehnatga nisbatan mustahkam ishonchni vujudga keltirib, karyera

barqarorligi «kafolatlanishiga» umid uchqunlarini uygʻotgan boʻlsa ajab emas (7-jadvalga qarang).

Hayotiy maqsadlar va shaxslar aro munosabat integral shkalasi oʻrtasidagi ijobiy munosabat ($r=0,157$; $p\leq 0,01$) aniq va mazmunli maqsadlarga ega boʻlish boshqa odamlar bilan munosabatlar sifatini yaxshilashga yordam berishini koʻrsatishi mumkin. Aniq hayotiy maqsadlarga ega boʻlgan odamlar koʻpincha kuchli muloqot qobiliyatiga ega boʻlib, oʻz niyatlari va umidlarini samaraliroq bildira oladilar, bu esa shaxslararo munosabatlarda yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Maqsadlari aniq boʻlgan odamlar boshqalarni ilhomlantirishi mumkin, bu esa ijobiy muhit yaratadi va shaxslararo sogʻlom munosabatlarga yordam beradi.

8-jadval

A.Leontevning «Hayot mazmuni yoʻnalganligi» metodikasining «Subyektiv nazorat darajasini aniqlash» metodikasi bilan korrelyatsion aloqadorlik koʻrsatkichlari, (N-314)

Hayot mazmuni yoʻnalganligi	Muvaffaqiyatga intilish	Muvaffaqiyatsizlikka intilish	Ishlab chiqarish integral shkalasi	Shaxslararo munosabat integral shkalasi	Salomatlik integral shkalasi
Hayotiy maqsadlar	0,262(**)	0,112(*)	0,113(*)	0,157(**)	-0,083
Hayot jarayoni	0,171(**)	0,093	0,060	0,140(*)	0,016
Hayot natijaviyligi	0,228(**)	0,031	0,020	0,065	-0,087
Nazorat lokusi	0,218(**)	0,044	0,078	0,146(**)	-0,112(*)
Hayot boshqaruvchanligi	0,240(**)	-0,044	0,128(*)	0,091	-0,127(*)

Izoh: * $p\leq 0,05$; ** $p\leq 0,01$

Hayot jarayoni va muvaffaqiyatga intilish oʻrtasidagi ijobiy bogʻliqlik ($r=0,171$; $p\leq 0,01$) hayotda faol ishtirok etish motivatsiya va erishish istagini oshirishga yordam berishini koʻrsatadi. Oʻz hayotiy jarayonlarida faol ishtirok etuvchi odamlar oʻz oldiga maqsadlar qoʻyadi va ularga erishishga intiladi, bu esa oʻsish va rivojlanish dinamikasini yaratadi. Hayot jarayoni oʻrganish va rivojlanishni oʻz ichiga oladi, bu sizning maqsadlaringizga erishish uchun zarur koʻnikmalarni rivojlantirishga yordam beradi. Hayotiy jarayonlardagi muvaffaqiyat qoniqishni keltirib chiqaradi, bu esa yangi choʻqqilarni zabt etish va yanada ulugʻvor maqsadlarni qoʻyish istagini uygʻotadi.

Hayot jarayoni va shaxslararo munosabatlarning integral shkalasi oʻrtasidagi ijobiy munosabat ($r=0,140$; $p\leq 0,05$) hayot jarayonlarida faol ishtirok etish shaxslararo munosabatlar sifatini yaxshilashini koʻrsatishi mumkin. Oʻz hayotiy jarayonlarida faol ishtirok etuvchi odamlar boshqalar bilan koʻproq muloqotda boʻladilar, bu esa shaxslararo aloqalarni shakllantirish va mustahkamlashga yordam beradi. Turli hayotiy tajribalarni oʻz ichiga olgan jarayon empatiya va tushunishni rivojlantiradi, bu esa boshqalarning ehtiyojlari va his-tuygʻularini yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Qisqa qilib aytsak hayotiy jarayonlarda faol ishtirok etish shaxslararo munosabatlar sifatini yaxshilashga yordam beradi, ishonch, oʻzaro tushunish va

qo'llab-quvvatlash uchun sharoit yaratadi. Hayot natijaviyligi hamda muvaffaqiyatga intilish jihatlarida ijobiy aloqadorlik ($r=0,228$; $p\leq 0,01$) mavjudligini ko'rishimiz mumkin. Buning birinchi sababi muvaffaqiyatga intilish insonni yanada motivatsiyalantiradi.

Bu motivatsiya hayotda ko'proq maqsadlarga erishish va ularni amalga oshirishga undaydi. Ikkinchisi esa muvaffaqiyatga intilish jarayonida inson qiyinchiliklarga duch kelishi mumkin. Bunday vaziyatlarda bardoshlilik va sabr-toqat hayot natijalarini yaxshilashga yordam beradi. Uchunchidan esa muvaffaqiyatga intilayotgan insonlar ko'pincha rejalashtirish va strategiya ishlab chiqishga ko'proq e'tibor beradilar, bu esa hayotdagi natijalarni yaxshilashga olib keladi. Nihoyat muvaffaqiyatga intilish insonni ijtimoiy aloqalar o'rnatishga va o'zaro hamkorlikka undaydi, bu esa hayot natijalarini yaxshilashda muhim ahamiyatga ega. Yuqoridagilar muvaffaqiyatga intilish hayot natijaviyligini oshirishga yordam beradigan ko'plab ijobiy omillarni keltirib chiqaradi, bu esa insonning umumiy farovonligini ta'minlaydi. Nazorat lokusi va muvaffaqiyatga intilish jihatlarida musbat bog'liqlik ($r=0,218$; $p\leq 0,01$) chiqqanligini ko'rishimiz mumkin.

XULOSA

Shaxsda mehnat motivatsiyasi shakllanishining ijtimoiy-psixologik determinantlari mavzusidagi ilmiy-tadqiqot ishi yuzasidan olib borilgan empirik natijalar asosida quyidagi xulosalar ishlab chiqildi:

1. Shaxsning o'zini anglashi, maqsadga erishish istagi va kasbiy rivojlanish ehtiyoji muhim birlamchi hodisa bo'lib, ichki motivatsiya mehnatning mazmuni va uning shaxsiy qoniqish bilan bog'liq ekanligini ta'kidlaydi.

2. Mehnat motivatsiyasi namoyon bo'lishining gender differentsiatsiyasiga ko'ra, erkak va ayollarda hayot mazmunini anglaganligi, hayotiy maqsadlarning mavjudligi, o'zini kuchli, o'z hayotini nazorat qiluvchi va qaror qabul qiluvchi sifatida ko'rishi psixologik mehnat samaradorligi determinatori ekani aniqlandi.

3. Muvaffaqiyatga erishishga yo'naltirilgan shaxslar o'z qobiliyatlarini, muvaffaqiyatlarini va muvaffaqiyatsizliklarini adekvat baholay oladilar. Aksincha, muvaffaqiyatsizlikka yo'naltirilgan odamlar o'zlarini etarli darajada baholay olmaydilar, bu esa o'z navbatida haqiqiy bo'lmagan da'volarga olib kelishi dalillandi.

4. Hayotiy maqsadlar motivatsiya turlari bilan ijobiy aloqada bo'lib, har bir motiv shaxsning maqsadlariga erishishda muhim rol o'ynaydi. Ichki motivlar, kognitiv motivlar, qochish motivlari, raqobat va faoliyatni o'zgartirish motivlari hamda o'z-o'zini hurmat qilish motivlari birgalikda shaxsning maqsadlarga erishishda yanada samarali harakat qilishini ta'minlaydi. Bu motivlarning ijobiy o'zaro aloqalari shaxsning ruhiy holatini va mehnat samaradorligini oshirishga xizmat qilishi asoslandi.

5. Shaxsning mehnatga bo'lgan motivatsiyasi uning o'ziga bo'lgan ishonchiga, o'z imkoniyatlarini baholashga va muvaffaqiyatlarga erishish istagiga bog'liq. Shaxsning o'ziga bo'lgan psixologik munosabati, mehnatga bo'lgan his-tuyg'ulari va ishga nisbatan ijobiy munosabati motivatsiyasini oshirishiga ta'sir etadi.

6. Shaxsda hayotiy maqsadlarning aniqligi, ichki motivatsiyasi uning o'z hayotini

nazorat qilish darajasiga bevosita ta'sir qiladi. Ichki nazorat lokusiga ega bo'lgan shaxslar ko'proq muvaffaqiyatga erishishi, o'ziga ishonchi va maqsadlariga erishishida to'g'ri qarorlar qabul qilishlari isbotlandi.

TAVSIYALAR

1. Monomarkazlarda ishsiz, mehnatga layoqatli bo'lgan shaxslarga mehnat motivatsiyasini oshiruvchi trening dasturlarini tatbiq qilgan holda ular kasbiy yo'nalganlik darajalarini baholashga doir «layoqatga mos kasb top» mavzusida davra mashg'ulotlarini tashkil etish kerak.

2. Shaxslarga aniq va erishiladigan maqsadni belgilashni ta'minlovchi, o'z ishlarining aniq maqsadlari haqida tushuncha berish lozim, maqsadlarga erishganlar uchun mukofotlar va rag'batlar tizimini joriy qilish lozim.

3. Shaxsda mehnat motivatsiyasini oshiruvchi ijtimoiy omillardan oilasi, mehnatdan qoniqish darajasi, ish staji, salomatlikda internallik va psixologik omillardan: shaxsiy xususiyatlari, mehnatga layoqati, mehnat motivatsiyasining namoyon bo'lishini inobatga olgan holda kompleks yo'naltirilgan motivatsion rag'bat komponentlarini biriktiruvchi jamoaviy hamkorlik mashqlari tizimini ish faoliyatida joriy etish maqsadlidir.

4. Shaxsiy yutuqlarni qadrlash, ishga bo'lgan ishtiyoqini va umumiy samaradorligini oshirishga yordam berishi nuqtai nazardan shaxsga o'z muvaffaqiyatlarini tan olish imkoniyatini yaratishi kerak.

5. Shaxsdagi kasbiy yo'nalganlik hamda mehnat motivatsiyasini oshirishda psixologik tayyorgarlik, psixologik maorif ishlarini shaxsdagi mehnat ehtiyojidan kelib chiqib, «mahalla-oila-ta'lim tashkiloti» negizida olib borish maqsadlidir.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ 03/30.12.2021.Р.26.02 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ
СТЕПЕНЕЙ ПРИ НАЦИОНАЛЬНОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ
УНИВЕРСИТЕТЕ УЗБЕКИСТАНА ИМЕНИ НИЗАМИ**

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ «СЕМЬЯ И ГЕНДЕР»

ХУСАНОВ САМАРИДДИН МАХМАДАМИНОВИЧ

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ
ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ЛИЧНОСТИ**

19.00.05 – Социальная психология. Этнопсихология

**АВТОРЕФЕРАТ ДИССЕРТАЦИИ ДОКТОРА ФИЛОСОФИИ (PhD) ПО
ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ НАУКАМ**

Ташкент – 2025

Тема диссертации доктора философии (PhD) по психологическим наукам зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан за № B2024.2.PhD/P524.

Диссертация выполнена в Научно-исследовательском институте «Семья и гендер».

Автореферат диссертации на трех языках (узбекский, русский и английский (резюме)) размещен на веб-странице Научного совета (www.tdpu.uz) и на Информационно-образовательном портале «ZiyoNet» (www.ziyo.net).

Научный руководитель: **Абдураманов Хамид Худайбергенович**
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Каримова Василя Маманосировна**
доктор психологических наук, профессор

Сафаров Дилмурод Халимович
доктор психологических наук, профессор

Ведущая организация: **Бухарский государственный университет**

Защита диссертации состоится «__» _____ 2025-года в ____ часов на заседании Научного совета PhD.03/30.12.2021.P.26.02 по присуждению ученых степеней Национальном педагогическом университете Узбекистана имени Низами. (Адрес: 100185, г. Ташкент, Чиланзарский район, ул. Бунёдкор, 27. Тел.: (99871) 276-82-32; факс: (99871) 276-76-51, e-mail: tdrukengash@edu.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Национального педагогического университета Узбекистана имени Низами (зарегистрирована за № ____). Адрес: 100185, г. Ташкент, Чиланзарский район, ул. Бунёдкор, 27. Тел.: (99871) 276-82-32.

Автореферат диссертации разослан «__» _____ 2025 года.

(реестр протокола рассылки №__ от «__» _____ 2025 года).

Ф.А.Акрамова
председатель научного совета по
присуждению ученых степеней,
доктор психол. наук (DSc),
профессор

Н.Б.Атабаева
ученый секретарь научного
совета по присуждению ученых
степеней, доктор психол. наук
(DSc), профессор

З.Т.Нишанова
председатель Научного семинара
при научном совете по
присуждению ученых степеней
доктор психол. наук, профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. В мире одним из широко распространённых важных феноменов является снижение трудовой мотивации, что связано с рядом социальных, экономических и технологических факторов. По прогнозам Всемирного экономического форума, «к 2025 году новые технологии вытеснят с рынка труда 85 миллионов рабочих мест и создадут около 100 миллионов новых, которые будут появляться значительно медленнее, чем исчезают старые. В ближайшие годы избыточные рабочие места сократятся с 15 % до 9 %, а рабочие места по новым профессиям вырастут до 13,5 %»³. В связи с этим в условиях рыночной экономики особую актуальность приобретает внимание к вопросам эффективного использования форм трудовой мотивации личности, обеспечивающих первичный успех предприятий и организаций. Данное требование порождает необходимость научного исследования проблемы социально-психологических детерминант формирования трудовой мотивации личности как актуальной.

В мировых высших учебных заведениях и научно-исследовательских центрах ведутся научные исследования, посвящённые изучению социально-психологических детерминант формирования мотивации трудовой деятельности личности. В современных условиях глобализационных процессов подчёркивается, что положительная мотивация к труду является одним из важнейших факторов повышения профессионального успеха и производительности труда сотрудников, а экономические изменения и современная наука требуют резкого улучшения условий труда для работников на рынках труда. Поскольку основу этих процессов составляют динамические изменения в трудовой мотивации личности, особую актуальность приобретает изучение социально-психологических факторов, влияющих на формирование трудовой мотивации.

В Новом Узбекистане в последние годы уделяется большое внимание повышению эффективности трудовой мотивации населения, созданы необходимые правовые и нормативные основы: «9,6 % экономически активного населения, то есть 1 441 856 человек, считаются безработными»⁴. В данный показатель включаются лица, обладающие трудоспособностью, но находящиеся на обучении с отрывом от производства, женщины, находящиеся в декретном отпуске или ухаживающие за детьми до двух лет, а также лица, не желающие работать или не имеющие возможности немедленно трудоустроиться. Однако, несмотря на широкие меры, предпринимаемые государством по ликвидации безработицы, негативной ситуацией является то, что заметную часть указанного показателя составляют трудоспособные лица с недостаточной трудовой мотивацией. В связи с тем, что трудовая мотивация считается одним из важнейших жизненных показателей, данная тема служит необходимой

³ Мировой рынок труда в условиях глобализации: тенденции развития и проблемы регулирования b25-song-bin.pdf.

⁴ Министерство по сокращению бедности и занятости Республики Узбекистан. Данные о состоянии рынка труда (баланс трудовых ресурсов). <https://data.egov.uz/data/61025aa22a2e256d868e82ef>

основой для научного исследования в качестве требования времени при разработке новых научных подходов и необходимых разработок в области трудовой мотивации человека.

Настоящее диссертационное исследование в определенной степени служит выполнению крупномасштабных стратегических мер определенных в Законе Республики Узбекистан № ЗРУ-837 «О Конституции Республики Узбекистан» от 1 мая 2023 года, № ЗРУ-562 от 2 сентября 2019 года «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин», Трудовой кодекс Республики Узбекистан, Указах Президента Республики Узбекистан от 11 сентября 2023 года № УП-158 «О Стратегии «Узбекистан – 2030», № УП-60 от 28 января 2022 года «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы», № УП-93 от 12 июня 2023 года «О мерах, направленных на установление взаимовыгодного сотрудничества с субъектами предпринимательства в сокращении бедности», № УП-6277 от 11 августа 2021 года «О мерах по оказанию материальной помощи малообеспеченным семьям и дальнейшему расширению масштабов борьбы с бедностью», № УП-29 от 3 декабря 2021 года «О приоритетных направлениях государственной политики по развитию предпринимательства на местах, обеспечению занятости населения и сокращению бедности», Постановление Президента № ПП-3856 от 14 июля 2018 года «О мерах по совершенствованию работы и повышению её эффективности в сфере обеспечения занятости населения», № ПП-330 от 23 сентября 2024 года «О первоочередных мерах по реализации программы «От бедности к благополучию», Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 504 от 9 августа 2021 года «О мерах по сокращению бедности за счёт развития семейного предпринимательства и увеличения постоянных источников дохода населения на основе «махаллинской» системы работы», № 252 от 11 декабря 2022 года «Об утверждении Положения о порядке предоставления субсидий за счёт средств Фонда привлечения населения к предпринимательству при Агентстве «Махаллинская работа и развитие предпринимательства» при Министерстве экономического развития и сокращения бедности Республики Узбекистан», а также в других нормативно-правовых документах, принятых в данной сфере.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Данное исследование выполнено в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий в Республике Узбекистан – I. «Пути формирования и реализации системы инновационных идей в социальном, правовом, экономическом, культурном, духовно-просветительском развитии информационного общества и демократического государства».

Степень изученности проблемы. В мире такие вопросы, как роль трудовой мотивации в экономической, социальной, политической и духовной жизни, социально-психологическое и экономическое отношение к трудовой мотивации, мотивы трудовой деятельности, а также влияние трудовой мотивации на устойчивость личности, послужили основой для многочисленных научных исследований.

Узбекские психологи и экономисты – К. Абдурахманов, М. Г. Давлетшин, Э. Г. Гозиев, О. Э. Хаитов, П. И. Иванов, Н. Г. Камилова, В. М. Каримова, З. Т. Нишанова, А. И. Расулов, Б. М. Умаров и другие — провели научные исследования по психологии трудовой мотивации личности, изучая данную проблему на основе различных теоретических подходов. Исследования также проводились такими учеными, как Д. Н. Арзикулов, Р. З. Асомова, Ф. Х. Сироджидинова, У. Б. Султонов и другими, которые изучали формы проявления трудовой мотивации и особенности её выражения у личности. В этих работах трудовая деятельность рассматривается как один из важнейших факторов, влияющих на обеспечение благополучной жизни человека.

Учёные государств Содружества Независимых Государств, такие как Д.А. Аширова, А.К. Гастев, О.Е. Григор, П.П. Мухортов, Д.Н. Савичев, провели ряд научных исследований, посвящённых различным теориям трудовой мотивации личности. В то же время В.Н. Белкин, Е.А. Климов, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и другие учёные внесли неоценимый вклад в изучение эволюции проблем управления людьми, развитие трудовой мотивации сотрудников организаций, вопросы научной организации труда, а также в изучение взаимоотношений людей в производственном процессе, в частности, в определение трудовой мотивации работников.

В теориях зарубежных ученых, таких как Х. Хекхаузен, Ф. Херцберг, А. Макклеланд, А. Маслоу, Э. Мейо, Э. Локк, В. Врум и других, содержится значительный вклад в развитие идей о закономерностях мотивации человека в рамках теории деятельности, а также дана характеристика потребностно-мотивационной сферы личности. Их работы являются чрезвычайно важными источниками, поскольку раскрывают и объясняют основные механизмы деятельности и трудовой мотивации.

Связь темы диссертации с планами научно-исследовательских работ высшего образовательного учреждения, где выполнена диссертация. Диссертационная работа выполнена в рамках практического проекта № 105 JHBL Научно-исследовательского института «Семья и гендер» на тему «Снижение иждивенчества – основа ликвидации бедности» (2024 год).

Цель исследования является разработка практических рекомендаций на основе эмпирического изучения социально-психологических детерминант формирования трудовой мотивации личности.

Задачи исследования:

выявить психологические атрибуты формирования отношения к труду в зависимости от этнокультурных, гендерных и социальных факторов проявления трудовой мотивации личности;

выявить уровень психологической выраженности факторов, влияющих на совершенствование трудовой мотивации личности;

выявить психологические детерминанты трудовой мотивации на основе дифференциации её проявлений по гендерным различиям;

разработать методические указания и практические рекомендации на основе выявления различий в проявлении трудовой мотивации личности в зависимости от социальных факторов и статусной дифференциации.

Объектом исследования являются 314 респондентов в возрасте от 18 до 60 лет, трудоспособных, как занятых, так и незанятых, проживающих в Бухарской, Сырдарьинской и Наманганской областях.

Предметом исследования являются социально-психологические детерминанты формирования трудовой мотивации личности.

Методы исследования. В исследовании использовались социально-психологическая анкета «Изучение проявления трудовой мотивации личности» (Х.Абдурахманов и С.Хусанов), тест «Жизненные ориентиры» (Д. А. Леонтьев), методика «Мотивация достижения успеха и избегания неудачи» (Элерс), тест на определение «Уровня притязаний личности» (В. К. Гербачевский), методика «Определение уровня субъективного контроля» (Дж. Роттер), опросник «Мотивация карьеры» (А. Noe, R. Noe, J. Bachhuber, E. A. Могилевкин). Статистическая достоверность полученных результатов проверялась с использованием математико-статистических методов: U -критерия Манна–Уитни, H-критерия Крускала–Уоллиса, а также непараметрического r -коэффициента корреляции Спирмена.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

доказано, что средний уровень мотивации достижения успеха является первичным индикативным признаком трудовой продуктивности в зависимости от дифференциации проявления трудовой мотивации личности по этнокультурным, гендерным и социальным факторам благодаря тому, что «жизненные цели» и «жизненные процессы» являются психологическими атрибутами формирования положительного отношения личности к труду;

доказано, что в процессе совершенствования трудовой мотивации личности интегральное влияние интернальности по показателю «здоровье» проявляется следующим образом: недостаточное внимание к здоровью в трудовой деятельности снижает вероятность высокой трудовой мотивации, тогда как низкий уровень интернальности во взаимоотношениях между людьми психологически выражается в неудовлетворённости коллективной средой и в слабом отражении принципа коллегиального сотрудничества в трудовой деятельности;

доказано, что в гендерной дифференциации проявления трудовой мотивации такие показатели, как осознание смысла жизни, наличие жизненных целей, удовлетворённость жизнью, восприятие себя как сильного и активного человека, контролирующего свою жизнь и принимающего решения, выступают детерминантами психологической трудовой продуктивности у мужчин и женщин;

доказано, что в зависимости от социальных факторов и статусной дифференциации проявления трудовой мотивации основной причиной стремления к успеху является желание улучшить собственную жизнь, продвигаться к целям, обеспечивать безопасность и развивать себя, установлено, что у работающих мотивация чаще проявляется через демонстрацию достижений на текущем рабочем месте и преданность работе,

тогда как у безработных она выражается в создании новых возможностей, поиске работы и освоении новых навыков.

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

систематизированы социально-психологические детерминанты труда и мотивации труда;

систематизированы психодиагностические средства, исследующие проявления трудовой мотивации личности;

усовершенствована комбинированная модель когнитивных, эмоциональных и ориентационных компонентов повышения трудовой мотивации личности;

разработаны практические рекомендации по факторам, способствующим повышению трудовой мотивации личности.

Достоверность результатов исследования объясняется тем, что использованные методики обладают международной надежностью и полностью соответствуют психометрическим и психодиагностическим требованиям, собранные данные являются достоверными, поскольку объект исследования был сформирован на территории Республики, полученные сведения подтвердили психодиагностическую надежность на основе математико-статистических критериев, выводы и рекомендации исследования были внедрены в практику, а анализ полученных результатов подтверждён уполномоченным органом.

Научная и практическая значимость результатов исследования.

Научная значимость результатов исследования заключается в том, что представленные в нём предложения, рекомендации и выводы направлены на изучение социально-психологических аспектов трудовой мотивации личности, которая является одной из основных тем таких дисциплин, как психология, этнопсихология, психология профессий, психология и мотивация труда, это в определённой степени вносит вклад в научную деятельность исследователей, ведущих работу в данной области. Также, результаты исследования предоставляют практическую возможность руководителям правильно прогнозировать индивидуальное и коллективное состояние трудовой мотивации в возглавляемых ими трудовых коллективах.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что полученные эмпирические данные могут быть использованы при проведении лекционных и семинарских занятий по таким учебным курсам, как «Психология управления», «Социальная психология», «Этнопсихология», «Психология труда», «Общая психология», «Психотерапия и консультативная психология» в программах бакалавриата и магистратуры высших учебных заведений, а также при реализации новых исследований в рамках данной тематики.

Внедрение результатов исследования. На основе результатов диссертационного исследования, посвящённого социально-психологическим детерминантам формирования трудовой мотивации личности:

предложения по доказанной, что средний уровень мотивации достижения успеха является первичным индикативным признаком трудовой

продуктивности в зависимости от дифференциации проявления трудовой мотивации личности по этнокультурным, гендерным и социальным факторам благодаря тому, что «жизненные цели» и «жизненные процессы» являются психологическими атрибутами формирования положительного отношения личности к труду включены в модуль «Социальная психология» на основании Приказа ПМ-403 от 16 июня 2025 г. Учебно-научного центра психологии Национального педагогического университета Узбекистана (Справка Учебно-научного центра психологии Национального педагогического университета Узбекистана № 403 от 16 июня 2025 г.). В результате были уточнены индикативные признаки дифференциации проявления трудовой мотивации личности по этнокультурным, гендерным и социальным факторам;

новизна по доказанной, что в процессе совершенствования трудовой мотивации личности интегральное влияние интернальности по показателю «здоровье» проявляется следующим образом: недостаточное внимание к здоровью в трудовой деятельности снижает вероятность высокой трудовой мотивации, тогда как низкий уровень интернальности во взаимоотношениях между людьми психологически выражается в неудовлетворённости коллективной средой и в слабом отражении принципа коллегиального сотрудничества в трудовой деятельности включены в модуль «Социальная психология» на основании Приказа ПМ-403 от 16 июня 2025 г. Учебно-научного центра психологии Национального педагогического университета Узбекистана (Справка Учебно-научного центра психологии Национального педагогического университета Узбекистана № 403 от 16 июня 2025 г.). В результате были систематизированы социально-психологические детерминанты, оказывающие приоритетное влияние на совершенствование трудовой мотивации личности;

данные по доказанной, что в гендерной дифференциации проявления трудовой мотивации такие показатели, как осознание смысла жизни, наличие жизненных целей, удовлетворённость жизнью, восприятие себя как сильного и активного человека, контролирующего свою жизнь и принимающего решения, выступают детерминантами психологической трудовой продуктивности у мужчин и женщин включены в модуль «Социальная психология» на основании Приказа ПМ-403 от 16 июня 2025 г. Учебно-научного центра психологии Национального педагогического университета Узбекистана (Справка Учебно-научного центра психологии Национального педагогического университета Узбекистана № 403 от 16 июня 2025 г.). В результате была систематизирована система факторов, влияющих на гендерную дифференциацию проявления трудовой мотивации личности.

новизна по доказанной, что в зависимости от социальных факторов и статусной дифференциации проявления трудовой мотивации основной причиной стремления к успеху является желание улучшить собственную жизнь, продвигаться к целям, обеспечивать безопасность и развивать себя, установлено, что у работающих мотивация чаще проявляется через демонстрацию достижений на текущем рабочем месте и преданность работе, тогда как у безработных она выражается в создании новых возможностей,

поиске работы и освоении новых навыков включено в план практического проекта Научно-исследовательского института «Семья и гендер» по теме «Снижение иждивенчества – как основа ликвидации бедности». (Справка Научно-исследовательского института «Семья и гендер» от 15 ноября 2024 года № 01-09/2385). В результате были классифицированы социально-психологические факторы проявления трудовой мотивации личности.

Апробация результатов исследования. Результаты данного исследования обсуждались на 2 международных и 3 республиканских научно-практических конференциях.

Публикация результатов исследования. По теме диссертации всего опубликовано 14 научных работ, из них 4 в рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Республики Узбекистан для публикации основных научных результатов диссертации доктора философии (PhD), 1 – в зарубежном журналах.

Структура и объем диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложения. Объем диссертации составляет 134 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

В **введении** части обоснована актуальность и необходимость темы диссертации, определены цель и задачи, методы исследования, объект и предмет, показано соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий в Республике Узбекистан, приведены сведения о научной новизне, теоретической и практической значимости полученных результатов, их внедрении в практику, опубликовании в научных изданиях, а также дана информация о структуре диссертационной работы.

Первая глава диссертации под названием **«Трудовая мотивация личности как предмет социально-психологических исследований»** посвящён рассмотрению изучения личности и трудовой деятельности зарубежными учёными, исследованиям трудовой мотивации учёными стран СНГ, а также изложению подходов узбекских психологов к интерпретации личности и трудовой деятельности. Знаменитая фраза Г.К. Ньелсона: «Успешные люди от природы не талантливы; они просто усердно трудятся, а затем достигают цели», — сопровождает его выводы о том, что он определил основные способы повышения трудовой мотивации:

1. Внедрение справедливой системы вознаграждений (Fair Reward System). По мнению Ньелсона, сотрудники должны получать справедливое и адекватное вознаграждение за свой труд. Эти вознаграждения включают не только материальные, но также моральные, социальные и профессиональные стимулы.

2. Создание возможностей для личностного и профессионального развития (Personal and Professional Development Opportunities). Для повышения трудовой мотивации необходимо предоставлять сотрудникам возможности для развития своих навыков. По мнению Ньелсона, такие возможности, как обучение,

тренинги, курсы и освоение новых навыков, способствуют росту интереса работников к своей деятельности.

3. Социальная поддержка на рабочем месте (Social Support at the Workplace). Ньелсон подчёркивает, что формирование дружелюбной атмосферы и среды взаимной поддержки среди сотрудников, а также укрепление командного духа способствуют повышению удовлетворённости работников и усиливают их мотивацию.

4. Повышение духовной ценности труда (Enhancing the Spiritual Meaning of Work). Один из подходов Ньелсона направлен на усиление духовной значимости труда. Предоставление работникам информации о социальной значимости их деятельности, о вкладе в развитие организации, признание и уважение их труда способствуют укреплению трудовой мотивации.

5. Баланс между работой и личной жизнью и управление стрессом (Work-Life Balance and Stress Management). Автор подчёркивает влияние баланса между работой и личной жизнью на трудовую мотивацию. Если сотрудники имеют возможность уделять достаточно времени личной жизни, это снижает уровень стресса и повышает мотивацию. Кроме того, управление стрессом и создание сбалансированной рабочей среды также рассматриваются как эффективные методы мотивации.

6. Обеспечение участия сотрудников (Employee Involvement). Участие сотрудников в процессе принятия решений способствует повышению мотивации. Ньелсон рекомендует привлекать работников к принятию стратегических и оперативных решений организации, активно вовлекать их в происходящие процессы. Это усиливает их интерес к работе и стимулирует мотивацию.

7. Поддержка со стороны руководства и мотивация (Supportive Leadership and Motivation). Хорошие руководители могут стать источником мотивации для сотрудников. Ньелсон придаёт особое значение тому, чтобы руководители оказывали поддержку своим подчинённым, поощряли их, оказывали помощь и предоставляли необходимые ресурсы — всё это способствует росту мотивации и вовлечённости работников.

8. Разнообразие характеристик работы (Job Characteristics). Особенности самой работы, такие как её интересность, требование новых навыков, направленность на достижение конкретной цели, оказывают значительное влияние на мотивацию сотрудников. По мнению Ньелсона, чем более содержательной и значимой является работа, тем выше уровень вовлечённости и стремления к результату у работников.

В современных подходах, с учётом субъективных и интуитивных методов контроля, выдвигаются всё более новые требования (критерии): первичные физиологические критерии; психосоциальные критерии взаимодействия; психосоциальные критерии, определяющие перерывы для отдыха. Мотивы личности в трудовой деятельности и их взаимное влияние являются научной основой управления трудом сотрудников, включая регулирование их занятости. В зависимости от направленности на определённые цели мотивацию можно разделить на два типа: внешнюю и внутреннюю. Внешняя мотивация это один

из видов административного воздействия или управленческого процесса: менеджер доверяет исполнителю выполнение задачи, и тот её осуществляет. При таком типе мотивации менеджер должен понимать, какие именно мотивы могут побудить конкретного сотрудника эффективно и своевременно выполнять работу. Это может быть простая заработная плата или премия, обычная похвала или другой вид морального поощрения. Внутренняя мотивация более сложный процесс, включающий формирование определённой мотивационной структуры личности. В этом случае необходимо найти психологический способ усиления нужных качеств работника, а также ослабления таких негативных факторов, как монотонность труда.

Во второй главе диссертации, озаглавленном **«Эмпирическое изучение социально-психологических детерминант активности личности»**, рассматриваются методы изучения личности, деятельности и мотивации, приводится психологическая характеристика изучения трудовой мотивации у личности, а также проводится анализ социальных, гендерных и этнокультурных факторов, влияющих на проявление трудовой мотивации у личности. В настоящее время повышение трудовой мотивации является одним из необходимых условий современной психологии. Методы, выбранные нами для проведения исследования, а также интерпретация полученных с их помощью результатов напрямую повлияли на методологическую позицию нашего исследования. Поэтому перед тем, как приступить к эмпирическому изучению данного психологического феномена, мы сочли необходимым указать, какими методологическими взглядами обоснован выбор данного направления исследования. Детерминация трудовой мотивации как сложного феномена развития личности по-разному объясняется с позиций различных научно-теоретических подходов. Помимо общих методологических принципов научного познания — таких, как принципы диалектики (развитие, всеобщая взаимосвязь и др.), в исследовании используются и частные методологические основы: принцип детерминизма, принцип системности, принцип личностно-ориентированного подхода, а также такие теории, как иерархия потребностей А. Маслоу, теория ERG Клейтона Альдерфера, теория приобретённых потребностей Дэвида МакКлелланда, основные процессуальные теории мотивации и теория субъекта деятельности А.Н. Леонтьева. В данной части исследования рассматривается, каким образом основные идеи и положения этих теоретических подходов реализуются в рамках поставленных исследовательских задач.

В учебном пособии «Персональная мотивация» под авторством А.Б.Хаитова, Г.А.Адиловой и Н.У.Арабова проанализированы системы управления трудовой мотивацией с экономической точки зрения. Авторы также классифицировали факторы, влияющие на трудовую мотивацию человека (см. рисунок 1).

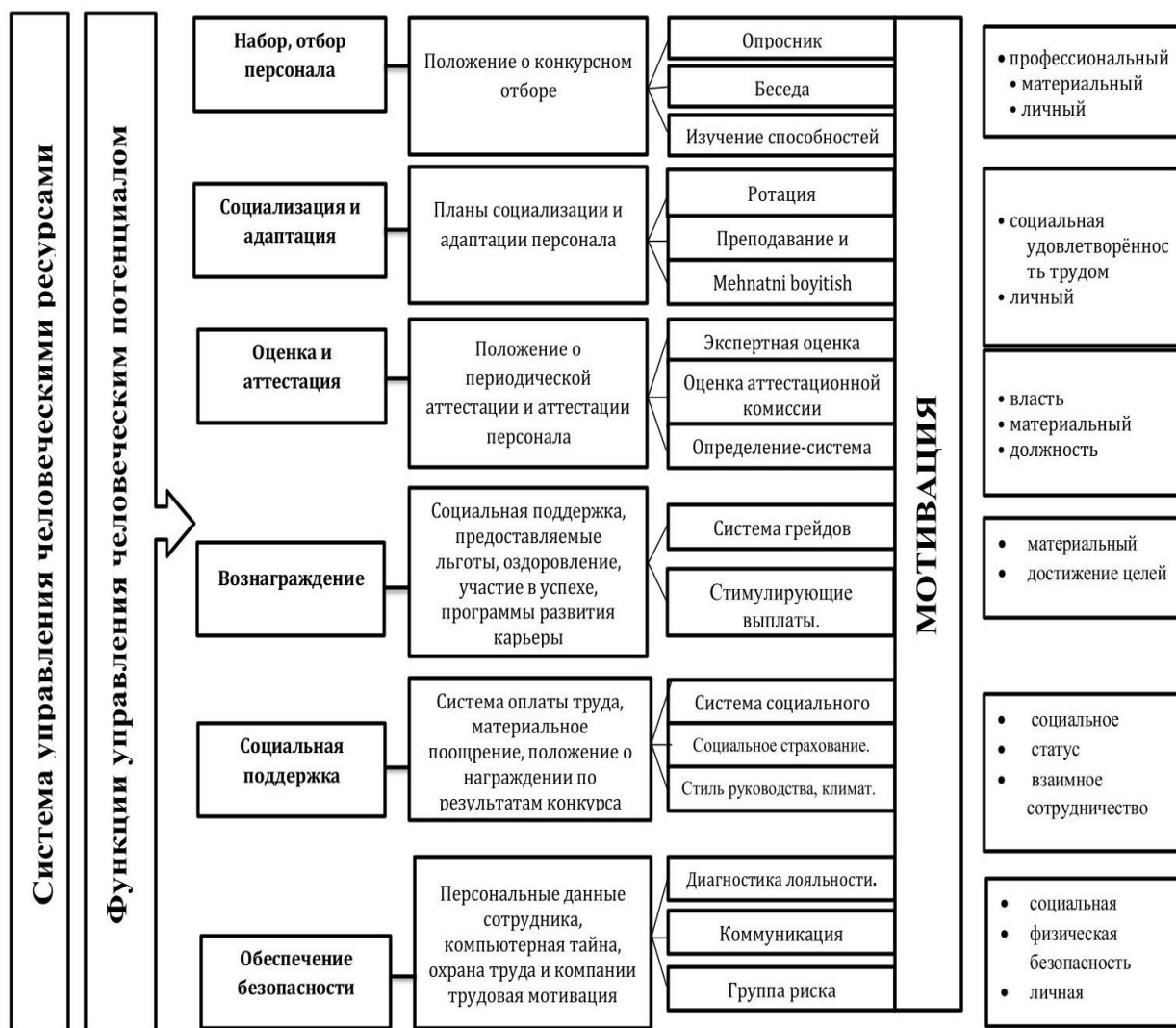


Рисунок 1. Формы реализации мотивации в системе управления персоналом

Также в указанном учебном пособии авторы системно изложили различные процессы, влияющие на мотивацию сотрудников. По их мнению, руководитель, прежде всего, должен обладать способностью правильно оценивать потребности своих сотрудников и уметь выявлять факторы, влияющие на их мотивацию. На заключительном этапе они подчёркивают необходимость регулярной оценки эффективности применяемых мотивационных воздействий.

**Таблица 1
Анализ уровня удовлетворённости работой у личности (в %)**

Вопрос	Оцениваемый показатель	Работающие (%)	Безработные (%)
1	Удовлетворенность зарплатой	48%	15%
2	Удовлетворенность графиком работы	65%	—
3	Удовлетворение разнообразием работы	52%	—
6	Соответствие работы способностям	60%	35% (oldingi ishdan)

С нашей стороны было проведено социо-психологическое анкетирование с участием 314 респондентов, направленное на изучение трудовой мотивации. В ходе опроса были зафиксированы следующие результаты. Среди работающих уровень удовлетворённости условиями труда (65%) и содержанием работы (52%) высокий. Безработные же в большей степени акцентировали внимание на неудовлетворённости уровнем заработной платы (15%). Из этого становится ясно, что структурными компонентами трудовой мотивации личности являются рабочий график, разнообразие труда, соответствие содержания работы собственному потенциалу, а также заработная плата (см. таблицу 1).

Таблица 2

Анализ будущих планов в сфере трудовой деятельности (в %)

План	Работающие (%)	Безработные (%)
Хочет сохранить свою должность	58%	—
Хочет повысить свою должность	22%	—
Хочет сменить организацию	13%	—
Хочет сменить профессию	7%	60%
Хочет найти работу (безработные)	—	40%

60% безработных готовы сменить профессию, что свидетельствует о стремлении к переориентации. Работающие, в свою очередь, в большей степени выбирают стабильность. То, что лишь 7% среди занятых выразили согласие на смену профессии, указывает на то, что у этой группы уровень удовлетворённости условиями труда и содержанием работы сформирован в меньшей степени. Безработные же рассматривают смену профессии как способ получить более высокую заработную плату и попробовать себя в новой сфере (см. таблицу 2).

Таблица 3

Анализ наиболее важных характеристик трудовой деятельности (в %)

Характеристика	Работающие (%)	Безработные (%)
Высокая заработная плата	72%	90%
Возможность профессионального роста	55%	40%
Комфортные условия труда	45%	60%
Независимость	33%	15%
Обеспечение жильём	28%	50%

Анализ важных характеристик трудовой деятельности позволяет определить основные детерминанты трудовой мотивации. Согласно полученным данным, для занятых лиц основными характеристиками трудовой деятельности являются: высокая заработная плата (72%), возможность профессионального роста (55%), комфортные условия труда (45%), самостоятельность (33%) и обеспечение жильём (28%). Для незанятых лиц

(безработных) важнейшими характеристиками труда выступают: высокая заработная плата (90%), возможность профессионального роста (40%), комфортные условия труда (60%), самостоятельность (15%) и обеспечение жильём (50%). Таким образом, высокая заработная плата остаётся ключевой детерминантой трудовой мотивации (см. таблицу 3).

При сравнении результатов методики Д.А.Леонтьева «Направленность смысла жизни» в зависимости от занятости испытуемых были выявлены различия по показателю общего смысла жизни: у занятых лиц среднее значение составило 171,95, тогда как у безработных 131,44 ($U = 8393,000$; $p < 0,01$). Различия по показателям удовлетворённости жизнью, способности к саморегуляции в жизненных сферах и постановке целей у занятых оказались статистически значимыми, что является естественным, поскольку объясняется их материальной обеспеченностью, экономической и социальной защищённостью. Кроме того, работающие склонны воспринимать свою жизнь как целенаправленную и наполненную смыслом, тогда как безработные нередко ощущают утрату жизненных целей и смыслов. Это различие может быть связано с психологическим состоянием незанятых лиц, а также с воздействием внешних стрессов и жизненных трудностей.

Таблица 4

Анализ методики Д.А. Леонтьева «Направленность смысла жизни» по фактору занятости испытуемых, (N-314)

№	Шкала	Средний ранг		Статистическая значимость	
		Работающие (N-202)	Безработные (N-112)	U (Манн-Уитни – U mezoni)	p (уровень надежности)
1	Общий смысл жизни	171,95	131,44	8393,000	0,000**
2	Жизненные цели	173,28	129,04	8124,500	0,000**
3	Жизненный процесс	168,38	137,88	9114,000	0,004*
4	Результативность жизни	169,83	135,26	8821,000	0,001**
5	Локус контроля	167,88	138,78	9215,000	0,006*
6	Управляемость жизни	173,18	129,22	8144,500	0,000**

Примечание: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Согласно данным таблицы 4, среднее цветовое значение по шкале жизненных целей у работающих составило 173,28, а у безработных — 129,04 ($U = 8124,500$; $p \leq 0,01$). У работающих жизненные цели характеризуются стремлением к цели, наличием будущих целей, придающих смысл, направленность и перспективу их жизни. Поэтому показатели жизненных целей у работающих оказались выше. Это объясняется тем, что у них имеются чётко сформулированные цели, такие как достижение уважения и авторитета в обществе, обеспечение благополучного образа жизни, создание хороших условий для своих детей. У безработных же наблюдается иная тенденция: их цели либо разрозненные, либо в некоторых случаях выражены крайне слабо. Низкий уровень целеустремлённости у данной категории может быть связан также с неспособностью реализовать себя в определённой деятельности.



Рисунок 2. Статистические различия по полу испытуемых по методике «Определение уровня стремлений».

По шкале инициативности у мужчин среднее значение составило 140,12, у женщин 169,15 ($U=9654,000$; $p \leq 0,01$). Высокий уровень мотивации к инициативности у женщин является результатом воздействия нескольких факторов социальных, культурных, психологических и экономических. Женщины проявляют инициативность для того, чтобы активизировать себя в обществе и в семье, создать новые возможности и достичь своих целей. Это, в свою очередь, способствует их личностному и профессиональному развитию. Женщины могут быть более склонны проявлять инициативу для укрепления своего положения в обществе, расширения своих ролей в семейной и социальной жизни (см. рисунок 2). Данная ситуация отражает стремление и усилия женщин по расширению своих возможностей в социальных и экономических условиях. Высокий уровень этой мотивации свидетельствует о стремлении женщин ещё больше утвердиться в обществе, и для этого проявление инициативности рассматривается как необходимая потребность (см. рисунок 2).

Третья глава диссертационного исследования называется «**Эмпирическое исследование мотивации удовлетворённости трудовой деятельностью у личности**» и в ней изложен анализ психологических аспектов влияния смысловой направленности жизни на трудовую мотивацию, взаимосвязи мотива стремления к успеху с трудовой мотивацией личности, а также корреляционные взаимосвязи, способствующие обеспечению эффективности трудовой мотивации у личности. Проверка корреляционной взаимосвязи методики Д.А.Леонтьева «Смысловая направленность жизни» с методикой В. Гербачевского «Определение уровня стремлений» позволила нам получить важные результаты (см. таблицу 5). Внутренняя мотивация и мотивация жизненных целей продемонстрировали положительную связь ($r=0,224$; $p \leq 0,01$). Положительная корреляция между внутренней мотивацией и жизненными целями означает, что высокая внутренняя мотивация способствует более чёткому формированию жизненных целей и достижению этих целей.

Например, внутренняя мотивация часто проистекает из глубокого понимания человеком своих ценностей и желаний, что помогает ему формулировать действительно значимые жизненные цели. Люди с высокой внутренней мотивацией работают более активно для достижения своих целей, поскольку они вдохновляются как процессом, так и результатом. Внутренняя мотивация помогает преодолевать трудности на пути к целям, так как такие люди более преданы долгосрочному успеху и способны сохранять концентрацию даже в сложных ситуациях. Внутренняя мотивация способствует развитию навыков и умений, необходимых для достижения целей, что, в свою очередь, приводит к более высоким амбициям и новым целям. Таким образом, высокая внутренняя мотивация не только помогает достигать жизненных целей, но и делает сам процесс их достижения более увлекательным и содержательным.

Таблица 5

Корреляционная взаимосвязь методики Д.А. Леонтьева «Смысловая направленность жизни» с методикой В. Гербачевского «Определение уровня стремлений» (N-314)

Определение уровня стремлений	Жизненные цели	Жизненный процесс	Результативность жизни	Локус контроля	Управляемость жизни
Внутренний мотив	0,224(**)	0,285(**)	0,271(**)	0,212(**)	0,142(*)
Когнитивный мотив	0,424(**)	0,154(**)	0,372(**)	0,319(**)	0,363(**)
Мотив избегания	0,111(*)	0,046	0,112(*)	0,069	0,029
Мотив конкуренции	0,139(*)	0,074	0,199(**)	0,144(*)	0,161(**)
Причина для изменения деятельности	0,126(*)	0,090	0,044	0,114(*)	0,057
Мотив самоуважения	0,330(**)	0,296(**)	0,323(**)	0,340(**)	0,299(**)
Значимость результатов	-0,179(**)	-0,290(**)	-0,202(**)	-0,277(**)	-0,241(**)
Сложность задания	-0,109	-0,114(*)	-0,031	-0,069	-0,088
Сила воли	0,358(**)	0,316(**)	0,283(**)	0,377(**)	0,280(**)
Оценка степени достижения результатов	-0,299(**)	-0,232(**)	-0,256(**)	-0,267(**)	-0,261(**)
Оценка собственных возможностей	0,403(**)	0,286(**)	0,398(**)	0,367(**)	0,364(**)
Уровень мобилизации энергии	0,276(**)	0,131(*)	0,285(**)	0,242(**)	0,322(**)
Уровень ожидаемых результатов	0,203(**)	0,255(**)	0,149(**)	0,153(**)	0,219(**)
Пример результатов	0,125(*)	0,068	0,095	0,130(*)	0,163(**)
Инициативность	0,106	0,062	0,111(*)	0,128(*)	0,045

Примечание: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Внутренняя мотивация и мотивация жизненного процесса продемонстрировали положительную связь ($r=0,285$; $p \leq 0,01$). Положительная взаимосвязь между этими двумя видами мотивации означает, что высокая внутренняя мотивация способствует улучшениям в различных сферах жизни. Это связано с тем, что внутренняя мотивация зачастую проистекает из глубокого осознания собственных целей и ценностей, что придаёт жизни

больше смысла и направленности. Люди с высокой внутренней мотивацией, как правило, больше удовлетворены своей жизнью, потому что занимаются тем, что действительно приносит им радость и удовольствие. Люди с высокой внутренней мотивацией значительно более устойчивы к стрессу и негативным состояниям, и способны преодолевать препятствия и трудности. Одним словом, внутренняя мотивация не только способствует достижению личных и профессиональных целей, но и обогащает весь жизненный процесс, делая его более насыщенным и осмысленным. Внутренняя мотивация и мотивация жизненной результативности показали положительные показатели ($r=0,271$; $p\leq 0,01$) (см. таблицу 5).

Внутренняя мотивация – это мощный движущий фактор, способствующий достижению высоких жизненных результатов и общего удовлетворения жизнью. Люди с такой особенностью, как правило, ведут здоровый образ жизни и достигают хороших психоэмоциональных результатов, что, в свою очередь, влияет на их успехи в других сферах. Внутренняя мотивация и мотивация локуса контроля продемонстрировали положительный результат ($r=0,212$; $p\leq 0,01$). Внутренняя мотивация и формирование внутреннего локуса контроля взаимосвязаны, они поддерживают друг друга и способствуют успеху и удовлетворённости жизнью. Это можно объяснить тем, что у людей с высокой внутренней мотивацией чаще наблюдается внутренний локус контроля, то есть они считают себя ответственными за свои действия и их результаты. Внутренняя мотивация и показатель управляемости жизни продемонстрировали положительную связь ($r=0,142$; $p\leq 0,05$). Люди с высокой внутренней мотивацией верят, что их действия и решения влияют на результаты, что повышает ощущение контроля над собственной жизнью. Или же высокая внутренняя мотивация способствует развитию навыков саморегуляции и управления своими эмоциями и действиями, что улучшает контроль над жизнью. Кроме того, мотивированные люди более активны в поиске новых возможностей и путей для улучшения своей жизни. Эти причины свидетельствуют о том, что высокая внутренняя мотивация способствует формированию у человека чувства контроля над собственной жизнью (см. таблицу 5).

В таблице 6 приведены данные сравнение результатов по шкалам корреляции Спирмена между методикой Д.А.Леонтьева «Смысловая направленность жизни» и методикой Т.Эллерса «Мотивация стремления к успеху».

Наблюдаются положительные связи между жизненными целями и мотивацией стремления к успеху ($r=0,178$; $p<0,05$). Положительная взаимосвязь между жизненными целями и мотивацией к успеху свидетельствует о том, что чётко определённые цели могут значительно повысить мотивацию. Если человек имеет ясные цели в жизни, он ощущает высокий уровень ответственности и вовлечённости, что способствует активному стремлению к их достижению. Это, в свою очередь, повышает уверенность в себе и формирует чувство удовлетворённости от прогресса. Кроме того, наличие

осмысленных целей помогает лучше управлять временем и ресурсами, усиливает мотивацию и стремление к успеху (см. таблицу 6).

Таблица 6

Корреляционная взаимосвязь методики Д.А. Леонтьева «Направленность смысла жизни» с методикой Т. Эллера «Мотивация стремления к успеху» (N-314)

Мотивация стремления к успеху	Направленность смысла жизни				
	Жизненные цели	Жизненный процесс	Результативность жизни	Локус контроля	Управляемость жизни
	0,178(**)	0,205(**)	0,197(**)	0,260(**)	0,145(**)

Примечание: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Также можно наблюдать положительные связи между жизненным процессом и мотивацией стремления к успеху ($r=0,205$; $p < 0,01$). Жизненный процесс и мотивация стремления к успеху – это две системы, которые усиливают друг друга. Успехи и преодоленные трудности в жизни человека повышают мотивацию и создают положительный стимул для достижения новых целей. Мотивация, в свою очередь, побуждает человека целенаправленно управлять своей жизнью, видеть новые возможности и стремиться к ним. Эта система повышает уверенность в себе, активизирует человека и постоянно усиливает мотивацию к достижению успеха (см. таблицу 6).

Также можно наблюдать положительные связи между результативностью жизни и мотивацией стремления к успеху ($r=0,197$; $p < 0,01$). Эта положительная взаимосвязь свидетельствует о том, что высокая жизненная результативность способствует уверенности в себе и способности достигать целей. Когда человек ощущает, что его действия приносят результат, это усиливает мотивацию двигаться вперед и ставить перед собой ещё более значимые цели. В свою очередь, высокая мотивация к достижениям также повышает жизненную результативность, поскольку целеустремлённые люди склонны к активным действиям и более целенаправленному использованию своих ресурсов.

Мотивация по отношению к карьере также является одним из важных элементов адаптации сотрудника к новой организации. На успешное протекание трудовой мотивации в определённой степени влияет и уровень сформированности мотивации по отношению к карьере.

Таблица 7

Различия в методике карьерной мотивации (А.Ноз, Р.Ноз, Дж.Бакхубе, Е.А.Могилевкин) (N-314)

Показатели	Средний рвнг		Статистический показатель	
	Работающие (N-202)	Безработные (N-112)	U	p
Интуиция по отношению к карьере	166,37	183,56	13389	0,112
Мотивация по отношению к карьере	182,25	163,66	13269	0,085
Стабильность карьеры	201,65	163,66	10603	0,000**

Примечание: ** $p \leq 0,01$

Учитывая эти аспекты, при сравнении уровня мотивации к карьере у занятых и безработных лиц значимых различий в показателях интуиции по отношению к карьере ($U=13389$, $p>0,05$) и мотивации по отношению к карьере ($U=13269$, $p>0,05$) зафиксировано не было. По нашему мнению, данный факт объясняется схожестью динамики развития мотивации, связанной с карьерным ростом и достижением карьерных успехов у данных категорий лиц. Также некоторое превосходство в интуиции по отношению к карьере наблюдалось у безработных. Это открывает возможность рассматривать данный факт как результат устойчивого формирования у безработных стигматизированной установки, основанной на представлениях о наличии постоянных рабочих мест, применении принципа «стимул за усилие», а также о возможности добиться профессионального успеха за счёт сохранения имеющегося рабочего места. Что касается уровня мотивации по отношению к карьере, он оказался выше у работающих. Это мы объясняем тем, что именно у занятых лиц стремления, связанные с карьерой, более активно развиваются за счёт мотива материального стимулирования (см. таблицу 7).

При сравнении показателей стабильности карьеры у испытуемых были выявлены заметные различия ($U=10603$, $p<0,01$), при этом у работающих лиц отмечалось преимущество по данному показателю. Мы связываем этот результат преимущественно с социальными факторами. В частности, наличие стабильных рабочих мест у занятых лиц формирует у них стереотипы, связанные с возможностью поддерживать стабильность карьеры в одном и том же цикле. По этой причине многие стремятся начать свою профессиональную карьеру именно в государственных учреждениях. На наш взгляд, именно такие социальные представления в большей степени формируют у работающих уверенность в отношении труда и пробуждают надежду на «гарантированную» стабильность карьеры (см. таблицу 7).

Положительная связь между жизненными целями и интегральной шкалой межличностных отношений ($r=0,157$; $p\leq 0,01$) может указывать на то, что наличие чётких и осмысленных целей способствует улучшению качества взаимоотношений с другими людьми. Люди, обладающие ясными жизненными целями, как правило, обладают высокими коммуникативными способностями, умеют более эффективно выражать свои намерения и надежды, что способствует лучшему взаимопониманию в межличностных отношениях. Такие люди могут вдохновлять окружающих, создавая тем самым позитивную атмосферу и способствуя формированию здоровых межличностных связей.

Положительная взаимосвязь между жизненным процессом и стремлением к успеху ($r=0,171$; $p\leq 0,01$) показывает, что активное участие в жизни способствует росту мотивации и стремлению к достижению целей. Люди, активно участвующие в своих жизненных процессах, ставят перед собой цели и стремятся к их достижению, что создаёт динамику роста и развития. Жизненный процесс включает в себя обучение и развитие, что помогает формировать навыки, необходимые для достижения поставленных целей. Успехи в жизненных процессах приносят удовлетворение, что, в свою очередь,

пробуждает желание покорять новые вершины и ставить ещё более значимые цели.

Таблица 8

Показатели корреляционной взаимосвязи методики А. Леонтьева «Направленность смысла жизни» с методикой «Определение уровня субъективного контроля» (N-314)

Направленность смысла жизни	Стремление к успеху	Стремление к неудаче	Интегральная шкала производственной деятельности	Интегральная шкала межличностных отношений	Интегральная шкала здоровья.
Жизненные цели	0,262(**)	0,112(*)	0,113(*)	0,157(**)	-0,083
Жизненный процесс	0,171(**)	0,093	0,060	0,140(*)	0,016
Результативность жизни	0,228(**)	0,031	0,020	0,065	-0,087
Локус контроля	0,218(**)	0,044	0,078	0,146(**)	-0,112(*)
Управляемость жизни	0,240(**)	-0,044	0,128(*)	0,091	-0,127(*)

Примечание: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Положительная взаимосвязь между жизненным процессом и интегральной шкалой межличностных отношений ($r=0,140$; $p \leq 0,05$) может указывать на то, что активное участие в жизненных процессах способствует улучшению качества межличностных отношений. Люди, активно участвующие в собственных жизненных процессах, чаще взаимодействуют с другими, что помогает формировать и укреплять межличностные связи. Процесс, включающий в себя разнообразный жизненный опыт, развивает эмпатию и понимание, что, в свою очередь, способствует лучшему восприятию потребностей и чувств других людей. Вкратце говоря, активное участие в жизненных процессах способствует улучшению качества межличностных отношений, создаёт условия для доверия, взаимопонимания и поддержки. Также можно наблюдать положительную взаимосвязь между результативностью жизни и стремлением к успеху ($r=0,228$; $p \leq 0,01$). Первая причина этого заключается в том, что стремление к успеху повышает мотивацию человека.

Эта мотивация побуждает человека достигать большего количества целей в жизни и стремиться к их реализации. Во-вторых, в процессе стремления к успеху человек может сталкиваться с трудностями. В таких ситуациях выносливость и терпение способствуют улучшению жизненных результатов. В-третьих, люди, стремящиеся к успеху, как правило, больше внимания уделяют планированию и разработке стратегий, что, в свою очередь, приводит к улучшению жизненных результатов. Наконец, стремление к успеху побуждает человека устанавливать социальные связи и взаимодействовать с другими, что играет важную роль в повышении результативности жизни. Всё вышперечисленное указывает на то, что стремление к успеху порождает множество положительных факторов, способствующих повышению

результативности жизни и обеспечению общего благополучия человека. Также выявлена положительная взаимосвязь между локусом контроля и стремлением к успеху ($r=0,218$; $p\leq 0,01$).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе эмпирических результатов, полученных в ходе научного исследования на тему «Социально-психологические детерминанты формирования трудовой мотивации личности», были выработаны следующие **выводы:**

1. Осознание личностью себя, стремление к достижению цели и потребность в профессиональном развитии являются важными первичными явлениями. Внутренняя мотивация подчёркивает, что труд связан с его содержанием и личным удовлетворением. Например, стремление к повышению профессионального мастерства, освоению новых навыков и самосовершенствованию укрепляет отношение личности к труду.

2. Установлено, что в гендерной дифференциации проявления трудовой мотивации детерминантами психологической трудовой продуктивности являются для мужчин и женщин осознание смысла жизни, наличие жизненных целей, восприятие себя как сильной личности, контролирующей свою жизнь и принимающей решения.

3. Доказано, что личности, ориентированные на достижение успеха, способны адекватно оценивать свои способности, достижения и неудачи. Напротив, люди, ориентированные на неудачу, не могут в достаточной мере оценить себя, что, в свою очередь, приводит к нереалистичным притязаниям.

4. Жизненные цели находятся в положительной взаимосвязи с различными типами мотивации, и каждый мотив играет важную роль в достижении личностью своих целей. Внутренние мотивы, когнитивные мотивы, мотивы избегания, мотивы соперничества и изменения деятельности, а также мотивы самоуважения совместно обеспечивают более эффективные действия личности на пути к достижению целей. Обосновано, что положительные взаимосвязи этих мотивов способствуют улучшению психоэмоционального состояния личности и повышению её трудовой продуктивности.

5. Трудовая мотивация личности зависит от её уверенности в себе, способности оценивать собственные возможности и стремления к достижению успеха. Психологическое отношение человека к самому себе, его эмоциональное восприятие труда и положительное отношение к работе оказывают влияние на повышение мотивации.

6. Чёткость жизненных целей и внутренняя мотивация личности оказывают прямое влияние на уровень контроля над собственной жизнью. Доказано, что лица с внутренним локусом контроля чаще достигают успеха, обладают большей уверенностью в себе и принимают правильные решения на пути к достижению своих целей.

РЕКОМЕНДАЦИИ

1. В моноцентрах необходимо организовывать круглые столы на тему «Найди профессию по своей компетенции», направленные на оценку уровня профессиональной ориентации трудоспособных безработных, с одновременным внедрением тренинговых программ, повышающих их трудовую мотивацию.

2. Необходимо обеспечить формирование у людей чётких и достижимых целей, разъяснять им конкретные задачи их деятельности, а также внедрять систему вознаграждений и поощрений для тех, кто достигает поставленных целей.

3. Целесообразно внедрять в трудовую деятельность систему коллективных упражнений на сотрудничество, объединяющих комплексные мотивационные стимулы, с учётом социальных факторов (семья, уровень удовлетворённости трудом, стаж работы, интернальность по показателю «здоровье») и психологических факторов (личностные особенности, трудоспособность, проявление трудовой мотивации).

4. Необходимо создавать для личности возможность признания её собственных достижений, поскольку это способствует повышению интереса к работе и общей эффективности деятельности.

5. Целесообразно организовывать психологическую подготовку и психологическое просвещение, направленные на повышение профессиональной ориентации и трудовой мотивации личности, исходя из её трудовых потребностей, на основе взаимодействия «махалля–семья–образовательная организация».

**SCIENTIFIC COUNCIL PhD.03/30.12.2021.P.26.02 ON AWARD OF
SCIENTIFIC DEGREE OF DOCTOR OF SCIENCES AT NATIONAL
PEDAGOGICAL UNIVERSITY OF UZBEKISTAN NAMED AFTER
NIZAMIY**

SCIENTIFIC-RESEARCH INSTITUTE «FAMILY AND GENDER»

XUSANOV SAMARIDDIN MAXMADAMINOVICH

**SOCIO-PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF THE FORMATION OF
WORK MOTIVATION IN A PERSON**

19.00.05 - Social psychology. Ethnopsychology

**ABSTRACT OF THE DISSERTATION OF THE DOCTOR OF
PHILOSOPHY (PhD) IN PSYCHOLOGICAL SCIENCES**

Tashkent – 2025

The theme of the of doctoral dissertation (PhD) was registered at the Supreme Attestation Commission under Ministry of Higher Education, Science and Innovation of Republic Uzbekistan under № B2024.2.PhD/P524.

The dissertation was carried out at Scientific-Research Institute «Family and Gender».

The dissertation abstract is published on the website of the Scientific Council (www.tdpu.uz) and on the Ziyonet Information Portal at (www.ziyonet.uz) in three language (Uzbek, Russian, English).

Scientific consultant: **Abduramanov Hamid Xudaybergenovich**
doctor of economical sciences, professor

Official opponents: **Karimova Vasila Mamanosirovna**
doctor of psychological sciences, professor

Safarov Dilmurod Xalimovich
doctor of psychological sciences (DSc), professor

Leading organization: **Bukhara state University**

The defence of the dissertation will be held on « ____ » _____ 2025, at « ____ » at the meeting of Scientific Council № PhD.03/30.12.2021.P.26.02. under the National Pedagogical University of Uzbekistan named after Nizami (Address: 100185, Tashkent, Chilanzar diatrict, Bunyodkor street, 27. Tel.: (+99871) 276-82-32, fax: (+99871) 276-76-51, e-mail: tdpu_kengash@tdpu.uz.)

The dissertation has been registered in the Informational Resource Centre of the National Pedagogical University of Uzbekistan named after Nizami under _____. Address: 100185, Tashkent city, Bunyodkor street, 27. Tel.: (+99871) 276-82-32.

Dissertation abstract has been distributed on « ____ » _____ 2025

(Registry record № ____ as of « ____ » _____ 2025)

F.A.Akramova
Chairman of the scientific council
awarding scientific degrees, Doctor
of Psychological Sciences (DSc),
professor

N.B.Atabayeva
Scientific Secretary of the
scientific council awarding
scientific degrees, Doctor of
Psychological Sciences (DSc),
professor

Z.T.Nishonova
Chairman of the Scientific seminar
under Scientific council awarding
scientific degrees, Doctor of
Psychological Sciences, professor

INTRODUCTION (abstract of the dissertation of Doctor of Philosophy (PhD))

The purpose of the research is to develop practical recommendations based on an empirical study of the socio-psychological determinants of the formation of an individual's work motivation.

The object of the research is 314 respondents aged 18 to 60 years, able-bodied, both employed and unemployed, living in the Bukhara, Syrdarya and Namangan regions.

The scientific novelty of the study is as follows:

it has been proven that the average level of motivation to achieve success is the primary indicative sign of labor productivity depending on the differentiation of the manifestation of an individual's labor motivation according to ethnocultural, gender and social factors due to the fact that "life goals" and "life processes" are psychological attributes of the formation of an individual's positive attitude towards work;

it has been proven that in the process of improving the individual's work motivation, the integral influence of internality on the "health" indicator is manifested as follows: insufficient attention to health in work activity reduces the likelihood of high work motivation, while a low level of internality in relationships between people is psychologically expressed in dissatisfaction with the collective environment and in a weak reflection of the principle of collegial cooperation in work activity;

it has been proven that in the gender differentiation of manifestations of work motivation, such indicators as awareness of the meaning of life, the presence of life goals, satisfaction with life, perception of oneself as a strong and active person who controls one's life and makes decisions, act as determinants of psychological work productivity in men and women;

it has been proven that, depending on social factors and status differentiation of the manifestation of labor motivation, the main reason for the desire for success is the desire to improve one's own life, move towards goals, ensure security and develop oneself; it has been established that among employed people, motivation is more often manifested through the demonstration of achievements in the current workplace and dedication to work, while among the unemployed it is expressed in the creation of new opportunities, job search and mastering new skills.

Implementation of the research results.

proposals for proven that the average level of motivation to achieve success is the primary indicative sign of labor productivity depending on the differentiation of the manifestation of an individual's labor motivation by ethnocultural, gender and social factors due to the fact that "life goals" and "life processes" are psychological attributes of the formation of a positive attitude of an individual to work are included in the "Social Psychology" module based on the Order PM-403 of June 16, 2025 of the Educational and Scientific Center for Psychology of the National Pedagogical University of Uzbekistan (Reference of the Educational and Scientific Center for Psychology of the National Pedagogical University of Uzbekistan No. 403 of June 16, 2025). As a result, the indicative signs of differentiation of the manifestation of an

individual's labor motivation by ethnocultural, gender and social factors were clarified;

novelty in the proven fact that in the process of improving the individual's work motivation, the integral influence of internality in terms of the "health" indicator is manifested as follows: insufficient attention to health in work activity reduces the likelihood of high work motivation, while a low level of internality in relationships between people is psychologically expressed in dissatisfaction with the collective environment and in a weak reflection of the principle of collegial cooperation in work activity are included in the module "Social Psychology" on the basis of the Order PM-403 of June 16, 2025 of the Educational and Scientific Center for Psychology of the National Pedagogical University of Uzbekistan (Reference of the Educational and Scientific Center for Psychology of the National Pedagogical University of Uzbekistan No. 403 of June 16, 2025). As a result, socio-psychological determinants that have a priority impact on improving the individual's work motivation were systematized;

data on the proven fact that in gender differentiation of manifestation of labor motivation such indicators as awareness of the meaning of life, presence of life goals, satisfaction with life, perception of oneself as a strong and active person who controls one's life and makes decisions, act as determinants of psychological labor productivity in men and women are included in the module "Social Psychology" on the basis of the Order PM-403 of June 16, 2025 of the Educational and Scientific Center of Psychology of the National Pedagogical University of Uzbekistan (Reference of the Educational and Scientific Center of Psychology of the National Pedagogical University of Uzbekistan No. 403 of June 16, 2025). As a result, the system of factors influencing gender differentiation of manifestation of individual labor motivation was systematized.

novelty in that, depending on social factors and status differentiation of manifestation of labor motivation, the main reason for striving for success is the desire to improve one's own life, move towards goals, ensure security and develop oneself, it was found that among employed people, motivation is more often manifested through demonstrating achievements in the current workplace and dedication to work, while among the unemployed it is expressed in creating new opportunities, finding a job and mastering new skills is included in the plan of the practical project of the Family and Gender Research Institute on the topic "Reducing dependency - as a basis for eliminating poverty". (Reference of the Family and Gender Research Institute dated November 15, 2024, No. 01-09 / 2385). As a result, socio-psychological factors of manifestation of individual labor motivation were classified.

The structure and scope of the dissertation. The dissertation consists of an introduction, three chapters, a conclusion, a list of references, and appendices. The volume of the thesis is 134 pages.

E'LON QILINGAN ISHLAR RO'YXATI
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I bo'lim (I часть; I part)

1. Xusanov S.M. Relationship aspects of personal work motivation with success motivation. //Вестник интегративной психологии. ISBN 978-5-9527-02-16-5. – Бухара-Ярославль, 2024. №29. – С. 395-400.(19.00.00. №2).
2. Xusanov S.M. Mehnat motivatsiyasi» tushunchasining ilmiy-nazariy o'rganilishi //Markaziy Osiyoda jamiyat, gender va oila. ISSN 2049-3630. – Toshkent, 2024. №2(11). – B. 63-68. (19.00.00. №11).
3. Xusanov S.M. Mehnat motivatsiyasining zamonaviy rus olimlari tomonidan o'rganilishi //Pedagogika. – Toshkent, 2023. №3. 122-125 – B. (19.00.00. №6).
4. Xusanov S.M. Mehnat motivatsiyasi rivojlanishida hayot mazmuni yo'nalganligining o'rni. //Ta'limda istiqbolli izlanishlar xalqaro ilmiy-metodik jurnal. – Toshkent, 10/1. 2024. – B. 72-76.
5. Xusanov S.M. Motivatsiya tushunchasi, motivlar, rag'batlantirish, motivatsiya mexanizmi. //Yoshlar ta'lim-tarbiyasi jarayonida psixologik yetuklikni shakllantirish va rivojlantirishning ilmiy-amaliy asoslari – Respublika ilmiy-amaliy anjumani materiallari. – Toshkent, 2023. – B. 814-818.
6. Xusanov S.M. Mehnat motivatsiyasi nazariyalari (Porter va Louler modeli misolida. //Fan, ta'lim, innovatsiyalar: dolzarb muammolar va zamonaviy yo'nalishlar. Respublika ilmiy-amaliy konferensiya materiallari. «Ma'mun-Universiteti» NTM. – Xiva, 2023. – B. 329-331.
7. Xusanov S.M. Mehnat motivatsiyasining gender tenglik va demografik barqarorlik masalalariga ta'sir xususiyatlari. //Oila institutini mustahkamlashning dolzarb masalalari: farovon hayot, ta'lim va barqaror kelajak/ Xalqaro ilmiy-amaliy konferensiyasi. – Toshkent, 2024. – B. 66-69.
8. Xusanov S.M. Hayot mazmuni yo'nalganligi» metodikasining sinaluvchilarning ishli yoki ishsizliga ko'ra ko'rsatkichlarining psixologik tahlili. //32nd - International Conference on Research in Humanities. – Germany. 2024. – P.17-20. (<https://conferencea.org>)

II bo'lim (II часть; II part)

9. Xusanov S.M. Inklyuziv ta'lim jarayonida o'quvchilarni kasbga yo'naltirishning o'ziga xos qirralari. //Maktabgacha va Maktab ta'limi. Pedagogik, metodologik, innovatsion fan va ta'limga oid ilmiy jurnal. – Toshkent, 2023. – B. 215-217.
10. Xusanov S.M. Shaxsda mehnat motivatsiyasi ko'rsatkichlarining pasayishi. «ISFT» ilmiy-uslubiy maxsus son jurnal. – Toshkent, 2024/1/1. – B. 95-100.
11. Xusanov S.M. Shaxsda mehnat motivatsiyasi shakllanishining rivojlantirish modelining tahlili. //Zamonaviy shaxs rivojlanishining psixologik xususiyatlari/ Xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya. – Toshkent. 2024. – B. 535-538.

12. Xusanov S.M. Mehnat motivatsiyasi bo'yicha nazariyalar talqini //Sharq Renessansi: Tarix, Ta'lim va Tarbiyaning nazariy va amaliy ahamiyati/ Renessans Ta'lim universiteti. – Toshkent, 2024. – B. 461-465.

13. Xusanov S.M. Reasons for Work Motivation in the Interpretation of 21 ST Century Russian Scientists //Intersections of Faith and Culture: American Journal of Religious and Cultural Studies, 2023. – P. 95-98. (<https://grnjournal.us/index.php/AJRCS/article/view/339/278>)

14. Xusanov S.M. Shaxs mehnat motivining muaffaqiyatga intilish motivi bilan bog'liqlik jihatlarining amaliy jihatlari //Sotsiologiya va psixologiyaning dolzarb muammolari. Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi. – Tashkent. O'zbekiston Jurnalistika va Ommaviy Kommunikatsiyalar Universiteti. 2024. – B. 85-93.

Avtoreferat O‘ZMPU “Ilmiy axborotlari” jurnali tahririyati
tomonidan 2025-yil 24-iyulda tahrirdan o‘tkazildi.

Bosishga ruxsat etildi: 25.07.2025-yil
Bichimi 60x84 1/16, “Times New Roman”
garniturada raqamli bosma usulida bosildi.
Nashriyot bosma tabog‘i 3.0. Adadi: 100. Buyurtma: № 60
Bahosi kelishuv asosida

Nizomiy nomidagi O‘zbekiston milliy pedagogika
universiteti bosmaxonasida chop etildi.
Manzil: Toshkent shahar, Chilonzor tumani,
Bunyodkor ko‘chasi, 27-uy.