



"OILA VA GENDER" ILMIY-TADQIQOT INSTITUTI

# MARKAZIY OSIYODA JAMIYAT, GENDER VA OILA

xalqaro ilmiy jurnali

*Society, Gender and Family in  
Central Asia*  
international academic peer reviewed journal

*Общество, гендер и семья в  
Центральной Азии*  
международный научный рецензируемый журнал

**2024/2 (11)**

Jurnalga Toshkent shahar Matbuot va axborot boshqarmasining 2021-yil 18-iyundagi 0996-sonli "Ommaviy axborot vositasi davlat ro'yxatidan o'tkazilganligi to'g'risida guvohnoma"si olingan.

*Jurnal O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasining dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy nashrlar RO'YXATI (2019)ga pedagogika, psixologiya, tarix va falsafa fanlari bo'yicha doktorlik dissertatsiyalari himoyasi uchun ilmiy maqolalar e'lon qilinishi mumkin bo'lgan jurnal sifatida ro'yxatga olingan.*

**DOI: 26739/2118-9998**

ISSN 2049-3630

TOSHKENT

#### TAHRIR HAY'ATI RAISI:

**EGAMBERDIYEVA Nodira Melibayevna** (*Bosh muharrir*) – *pedagogika fanlari doktori, professor.*

#### TAHRIR HAY'ATI A'ZOLARI:

**NARBAYEVA Tanzila Kamalovna** – *sotsiologiya fanlari doktori, professor.*  
**SAIDOVA Galina Karimovna** – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*  
**SHOUMAROV G'ayrat Baxramovich** – *psixologiya fanlari doktori, professor.*  
**ABDURAMANOV Xamid Xudaybergenovich** (*Bosh muharrir o'rinbosari*) – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*  
**BEKMURADOV Adham Sharipovich** – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*  
**MA'RUFOVA Gulnora Mahmudovna** – *Oliy Majlis Senatining Xotin-qizlar va gender tenglik masalalari qo'mitasi a'zosi, senator.*  
**MUSURMANOVA Aynisa Musurmanovna** – *pedagogika fanlari doktori, professor.*  
**RAHIMOVA Nigina Xayrullayevna** – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*  
**SAIDOV Akmal Xolmatovich** – *yuridik fanlari doktori, professor.*  
**YAKUBJANOVA Dilobar Batirovna** – *pedagogika fanlari doktori, dotsent.*  
**TASHMUXAMEDOVA Diloram Gafurjanovna** – *tibbiyot fanlari nomzodi.*  
**UMIRZAKOV Baxodir Xamidovich** – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*  
**ZIYAYEV Azamad Xamidovich** – *tarix fanlari doktori, professor.*  
**ABDUSAMATOV Xasanboy Usmonjon o'g'li** – *psixologiya fanlari doktori.*  
**TO'RAQULOV Ulug'bek Xolbutayevich** – *pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)*

#### ПРЕДСЕДАТЕЛЬ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

**Эгамбердиева Нодира Мелибаевна** (*Главный редактор*) – *доктор педагогических наук, профессор.*

#### ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

**Нарбаева Танзила Камаловна** – *доктор социологических наук, профессор.*  
**Сандова Галина Каримовна** – *доктор экономических наук, профессор.*  
**Шоумаров Гайрат Бахрамович** – *доктор психологических наук, профессор.*  
**Абдураманов Хамид Худайbergenovich** (*Заместитель главного редактора*) – *доктор экономических наук, профессор.*  
**Бекмуратов Адхам Шарипович** – *доктор экономических наук, профессор.*  
**Маъруфова Гулнора Махмудовна** – *сенатор, член Комитета Сената Олий Мажлиси по вопросам женщины и гендерного равенства.*  
**Мусурманова Айниса Мусурмановна** – *доктор педагогических наук, профессор.*  
**Рахимова Нигина Хайруллаевна** – *доктор экономических наук, профессор.*  
**Сандов Акмал Холматович** – *доктор юридических наук, профессор.*  
**Якубжанова Дилобар Батировна** – *доктор педагогических наук, доцент.*  
**Ташмухамедова Дилорам Гафуржановна** – *кандидат медицинских наук.*  
**Умирзаков Баходир Хамидович** – *доктор экономических наук, профессор.*  
**Зияев Азамат Хамидович** – *доктор исторических наук, профессор.*  
**Абдусаматов Хасанбой Усмонжон угли** – *доктор психологических наук.*  
**Туракулов Улугбек Холбутаевич** – *доктор философии педагогических наук (PhD)*

#### THE CHAIRMAN OF THE EDITORIAL BOARD:

**Egamberdiyeva Nodira Melibayevna**  
(*Editor-in-Chief*) – *Doctor of Pedagogical sciences, Professor.*

#### MEMBERS OF THE EDITING BOARD:

**Narbayeva Tanzila Kamalovna** – *Doctor of Sociological sciences, Professor.*  
**Saidova Galina Karimovna** – *Doctor of Economic sciences, Professor.*  
**Shoumarov Ghayrat Bakhramovich** – *Doctor of Psychological sciences, Professor.*  
**Abduramanov Khamid Khudaybergenovich** (*Deputy Editor-in-Chief*) – *Doctor of Economic sciences, Professor.*  
**Bekmuradov Adkham Sharipovich** – *Doctor of Economic sciences, Professor.*  
**Marufova Gulnora Makhmudovna** – *Senator, Member of the Senate Committee of the Oliy Majlis on Women and Gender Equality.*  
**Musurmanova Aynisa Musurmanovna** – *Doctor of Pedagogical sciences, Professor.*  
**Rakhimova Nigina Khayrullayevna** – *Doctor of Economic sciences, Professor.*  
**Saidov Akmal Kholmatovich** – *Doctor of Juridical sciences, Professor.*  
**Yakubjanova Dilobar Batirovna** – *Doctor of Pedagogical sciences, Associate Professor.*  
**Tashmukhammedova Diloram Ghafurjanovna** – *Candidate of Medical sciences.*  
**Umirzakov Bakhodir Khamidovich** – *Doctor of Economic sciences, Professor.*  
**Ziyayev Azamad Khamidovich** – *Doctor of Historical sciences, Professor.*  
**Abdusamatov Khasanboy Usmonjon ugli** – *Doctor of Psychological Sciences.*  
**Torakulov Ulugbek Holbutayevich** – *Doctor of Philosophy in Pedagogical Sciences (PhD)*

#### XALQARO TAHRIR HAY'ATI:

**Doktor Rashmini Koparkar,**  
*Rossiya va Markaziy Osiyoni o'rganish markazi dotsenti*  
*Xalqaro tadqiqotlar maktabi,*  
*Javoharlal Neru universiteti,*  
*Nyu-Dehli, Hindiston*

**Artamonova Yekaterina Iosifovna,**  
*Chelyabinsk davlat madaniyat instituti,*  
*pedagogika fanlari doktori, professor*

**Doktor Priti Kesavan,**  
*Texnologiya fakulteti boshlig'i,*  
*London biznes va moliya maktabi,*  
*Singapur*

#### МЕЖДУНАРОДНАЯ РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

**Доктор Рашмини Копаркар,**  
*Доцент Центра исследований России и Центральной Азии,*  
*Школа международных исследований,*  
*Университет Джавахарлала Неру,*  
*Нью-Дели, Индия*

**Артамонова Екатерина Иосифовна,**  
*Челябинский государственный институт культуры,*  
*доктор педагогических наук,*  
*профессор*

**Доктор Прити Кесаван,**  
*Руководитель Технологического факультета*  
*Лондонская школа бизнеса и финансов, Сингапур*

#### INTERNATIONAL EDITORIAL BOARD:

**Dr. Rashmini Koparkar**  
*Assistant Professor*  
*Centre for Russian and Central Asian Studies*  
*School of International Studies*  
*Jawaharlal Nehru University*  
*New Delhi, India*

**Artamonova Yekaterina Iosifovna**  
*Chelyabinsk State Institute of Culture*  
*Doctor of Pedagogical Sciences,*  
*Professor*

**Dr. Preethi Kesavan**  
*Head, School of Technology*  
*London School of Business and Finance, Singapore*

*SOTSIOLOGIYA*

<b>Saydivalieva X.X., Kadirova T.J.</b> Mehnat munosabatlarida kamsitish holatlarining oldini olish va gender tengligini ta'minlashning ijtimoiy huquqiy jihatlari .....	4
<b>Мусаева М.И.</b> Гендерные различия в диагностике расстройства аутистического спектра.....	12
<b>Inoyatova S.J.</b> Oilaviy munosabatlarni muvofiqlashtirishga oid xorij tajribasining o'ziga xos xususiyatlari .....	17
<b>Ilxamova Z.</b> O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishida xotin-qizlarning ishtiroki .....	24
<b>Zokirov S., Xusanova S.</b> O'zbekistonda ta'lim davomiyligi: hududlar va jinslar bo'yicha farqlar, ularning sabablari.....	29

*OILA VA JAMIYAT*

<b>Hojiyev R.B.</b> Oilaviy nizolarni bartaraf qilishda oilaviy mediatsiyaning roli (Turkiya tajribasi misolida).....	35
<b>Abduramanov X.X., Saxibov O.K., Rustamov J.I.</b> Oilaviy ajrimlarning farzand tarbiyasiga ijtimoiy-psixologik ta'siri .....	40
<b>Abdibositov A.</b> Huquqiy ong tushunchasining tarkibiy tahliliga oid ayrim fikr va mulohazalar .....	46
<b>Muhitdinova D.</b> Huquqiy madaniyat yetishmasligi sababli kelib chiqadigan muammolar va ularni bartaraf etish .....	51

*PSIXOLOGIYA*

<b>Yangiboyeva D.R.</b> Ko'p bolali oilalar submadaniyatida shaxslararo munosabatlarning psixologik predikatlari .....	56
<b>Xusanov S.</b> "Mehnat motivatsiyasi" tushunchasining ilmiy-nazariy o'rganilishi .....	63
<b>Аскарлова Г., Каримова Н.</b> Социально-психологические особенности копинг-поведения среди молодежи .....	68
<b>Nomozova R.O.</b> Ilm-fan sohasida gender tenglikni rivojlantirishning psixologik aspektlari .....	75
<b>Imonova M.B.</b> O'smir shaxsi shakllanishida sibling maqomining psixologik ta'siri.....	80
<b>G'ulomqodirov E.A.</b> Psixologik nazariyalarda oilaviy zo'rvonlik tushunchasining talqini .....	85

*PEDAGOGIKA*

<b>Qurbonova B.N.</b> Mustaqil ta'lim jarayonida talabalarning ijodkorligini shakllantirish .....	91
---	----

*DEMOGRAFIYA*

<b>Dusnayev Sh.E.</b> O'zbekiston aholisi soni va tarkibidagi dinamik o'zgarishlarning iqtisodiy-statistik tahlili .....	96
--	----

*ILMIY YANGILIKLAR VA TAHLILLAR*

<b>Rabiyev B.B.</b> Ayollar uy xizmati migratsiyasini tartibga solish bo'yicha Filippin tajribasi.....	102
--	-----



**Xusanov Samariddin,**

*“Oila va gender” ilmiy-tadqiqot instituti doktranti*

*Email: samariddin.hm\_90@mail.ru*

## “MEHNAT MOTIVATSIYASI” TUSHUNCHASINING ILMIIY-NAZARIY O‘RGANILISHI

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada mehnat motivatsiyasi tushunchasining ilmiy-nazariy asoslari yoritilgan, xususan, xorij va mamlakatimiz olimlari tomonidan berilgan tasniflar ko‘rib chiqilgan. Mehnat motivatsiyasi va uning nazariyalari o‘rganilgan.

**Tayanch so‘zlar:** motivatsiya, mehnat motivatsiyasi, ehtiyoj, maqsad, ruhiy tayyorgarlik, natija, harakat, mukofotning qiymati, qoniqish, adolatli mukofot, ichki va tashqi mukofot.

**Аннотация.** В данной статье выделены научно-теоретические основы понятия мотивации труда, в частности рассмотрены классификации, данные зарубежными и отечественными учеными. Изучена трудовая мотивация и ее теории.

**Ключевые слова:** мотивация, мотивация труда, потребность, цель, психическая подготовка, результат, действие, величина вознаграждения, удовлетворение, справедливое вознаграждение, внутреннее и внешнее вознаграждение.

**Annotation.** In this article, the scientific-theoretical basis of the concept of work motivation is explained, in particular, the classifications given by foreign and domestic scientists are considered. Work motivation and its theories are studied.

**Key words:** motivation, work motivation, need, goal, mental preparation, result, action, value of reward, satisfaction fair reward, internal and external reward.

**Kirish.** So‘nggi yillardagi statistik ma’lumotlarga e’tibor beradigan bo‘lsak, respublikamizda iqtisodiy faol aholining 9,6 foizi, ya’ni 1 441 856 nafari ishsiz hisoblanadi<sup>1</sup>. Bu ko‘rsatkich yurtimizda mehnat qobiliyatiga ega, lekin ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta’lim olayotganlar, tug‘uruq ta’tilidagi yoki 2 yoshgacha bolalarini parvarishlayotgan ayollar va ishlashni xohlamaydigan yoki darhol ishga joylashishga imkoniyati yo‘q aholini o‘z ichiga

<sup>1</sup> O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi. [Mehnat bozori vaziyatiga oid ma’lumotlar \(mehnat resurslari balansi\) https://data.egov.uz/data/61025aa22a2e256d868e82ef](https://data.egov.uz/data/61025aa22a2e256d868e82ef)

oladi. Ammo hozirgi kunda hukumatimiz tomonidan olib borilayotgan ishsizlikni tugatish bo‘yicha olib borilayotgan chora-tadbirlarga qarmasdan, ishsizlik ko‘rsatkichlariga mehnat motivatsiyasi yetishmayotgan mehnat layoqatiga ega shaxslar ham yuqoridagi ko‘rsatkichning sezilarli qismini tashkil qilishi ijobiy natijalardan hisoblanmaydi. Bundan kelib chiqadiki, mehnat motivatsiyasi muhim hayotiy ko‘rsatkichlardan biri sanaladi. Shuni inobatga olib, insonlardagi mehnat motivatsiyasi bo‘yicha o‘rganilgan ishlarni tahlil qilish va yangi ilmiy ishlarni o‘tkazish zamon talabidir.

**Maqsad va uni asoslash.** Mehnat motivatsiyasiga ta’rif berishdan avval motivatsiya

terminiga to'xtalib o'tish maqsadga muvofiq. Ilmiy adabiyotlarda motivatsiyaning turli ta'riflari mavjud. Motivatsiyaning ishchi ta'rifi sifatida biz quyidagilardan foydalanamiz: Motivatsiya – bu shaxsiy yoki tashkilot maqsadlariga erishish uchun o'zini va boshqalarni harakatga undash jarayoni<sup>2</sup>. Konkret mazmun nuqtayi nazaridan motivatsiya deganda, psixologik hodisa sifatida insonning tashqi ta'sirlar va ichki ehtiyojlarga bo'lgan biopsixik reaksiyasi, atrof-muhit va shaxs xususiyatlari bilan vositachilik qilib, ma'lum bir natijaga olib kelishi tushuniladi. Shu bilan birga, motivatsiyada inson tabiatini aks ettiruvchi ongli va ongsiz, oqilona va hissiy motivlarning tabiiy birligi mavjudligini ta'kidlash juda muhimdir, ularning buzilishi boshqaruv amaliyotida sezilarli buzilishlar va yo'qotishlarga olib kelishi mumkin. Shunday qilib, motivatsiya – bu inson, jamiyat tomonidan rivojlanish ehtiyojlari va ularni qondirish bilan bog'liq umidlarning ta'siri tufayli muayyan turdagi xatti-harakatlarni tanlashning ongli (ongsiz, ongdan yuqori) jarayoni. Ehtiyojlar – insonning ma'lum sharoitlardagi ehtiyojlarining holati, ular normal yashash, rivojlanish uchun yetishmaydi. Ehtiyoj holatlari har doim noxush ichki norozilik tuyg'usining mavjudligi, uni bartaraf etish uchun tanaga kerak bo'lgan narsaning obyektiv yetishmasligi bilan bog'liq. Ehtiyoj inson jismini tetiklashtiradi, uning o'ziga muhim obyektini ishlashga yo'naltirilgan ijtimoiy, psixologik va fiziologik harakatlarini yuzaga keltiradi.

Mehnat motivatsiyasi bu – shaxsning ichki va tashqi tomondan paydo bo'ladigan, ishlashga undaydigan xatti-harakatlar bilan nomoyon bo'ladigan kuchli xohishi hisoblanadi<sup>3</sup>. Inson hayotining asosiy vaqti ma'lum ma'noda ish jarayonida kechadi. Mehnat motivatsiyasi ham inson uchun muhim motivlardan biridir. Sababi mehnat inson taraqqiyotining asosiy manbayidir, uning favqulodda ehtiyojidir. Mehnat orqali inson o'z borligini boyitadi va kengaytiradi, o'z g'oyalarini moddiylashtiradi. Mehnatda nafaqat mehnat ko'nikmalari, shuningdek, odamning faoliyatga qarashlari, mehnat jarayonining faol sabablari

<sup>2</sup> Ish motivatsiyasi: harakatni (va tadqiqotni) yo'naltirish, quvvatlantirish va qo'llab-quvvatlash [https://uz.wikipedia.org/wiki/Motiv\\_\(psixologiyada\)](https://uz.wikipedia.org/wiki/Motiv_(psixologiyada))

<sup>3</sup> Mehnat motivatsiyasidagi yoshga bog'liq farqlar. [https://en.m.wikipedia.org/wiki/Work\\_motivation](https://en.m.wikipedia.org/wiki/Work_motivation)

ham kerakli o'rinlarni egallaydi. Inson omilining xususiyatlari zamonaviy dunyoda jamiyatdagi sezilarli o'zgarishlar ta'sirida o'zgaradi, shuningdek, u rivojlanadi (ta'lim-tarbiyaning o'sishi, umumiy madaniyat, hayot sifati). Mehnatkash shaxsini takomillashtirish tizimli jarayondir. Bu ishlab chiqarishning zamonaviy shart-sharoitlarga, yangi metodlarga qadam tashlashi sababi bilan o'z mavqeyiga ega bo'ladi. Mehnatni gumanistlashtirish jarayoni demakdir. “Insonparvarlashtirish”, ya'ni mehnat sharoitlarini yaxshilash, uning madaniyatini oshirish, xodimning ijodiy o'zini o'zi anglashi uchun sharoit yaratadi.

### Ilmiy muammoning tavsifi va yechimi.

Mehnat motivatsiyasi yigirmanchi asr mobaynida atroflicha o'rganilgan bo'lib, unda olimlar tomonidan bir qancha ilmiy va amaliy yangiliklar va nazariyalar qilingan. Shunday nazariyalardan bir qanchasi bo'yicha to'xtalib o'tamiz.

Motivatsiyaning asosiy protsessual nazariyalari: V.Vroom, J.Adams va E.Lokk, shuningdek, barcha tushunchalarni birlashtirgan Porter-Louler modellaridir. Kutish nazariyasi Viktor Vroom fikricha, faol ehtiyojning mavjudligi insonni ma'lum bir maqsadga erishishga undashning yagona zarur sharti emas degan pozitsiyaga asoslanadi<sup>4</sup>. Inson o'z sa'y-harakatlarini maqsadga erishish uchun yo'naltiradi, agar u o'z ehtiyojlarini qondirish yoki shu orqali maqsadga erishish ehtimoli yuqori ekanligiga ishonch hosil qiladi. Kutishlar ma'lum bir shaxs tomonidan muayyan bir hodisaning ehtimolini baholash sifatida ko'rib chiqilishi mumkin. Olimlarning nazariyalariga ko'ra motivatsiyaning zaruriyatini topish uchun uchta amaliy va zaruriy ta'sirni inobatga olish zarur:

1) “mehnat xarajatlari – natijalar”ga nisbatan xodimning kutishlari. Bu sarflangan sa'y-harakatlar va olingan natijalar o'rtasidagi nisbat;

2) “natijalar – mukofotlarga” oid umidlar, bu erishilgan natijalar darajasiga javoban ma'lum mukofot yoki rag'batlantirishni kutish;

3) valentlik – mukofotdan qoniqish darajasi. Bu ma'lum bir xodimning nazarida mukofotning qiymati.

Olimlarning fikricha, mobodo aytib o'tilgan sabablardan birortasining natijasi kichik bo'lsa, unda

<sup>4</sup> Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. – New York: Wiley.

motivatsiya kuchsiz bo'ladi va mehnat natijalari kutilganidek samarali bo'lmaydi.

Jarayon yondashuvidagi yana bir tushuncha adolat nazariyasidir<sup>5</sup>. J.Adamsning ta'kidlashicha, insonning motivatsiyasiga ko'p jihatdan uning hozirgi faoliyati va natijalarini avvalgi davrlar bilan solishtirganda va eng muhimi, boshqa odamlarning yutuqlari bilan baholashning adolatliligi ta'sir qiladi. Inson subyektiv ravishda natija yoki mukofotning sarflangan sa'y-harakatlarga nisbatini aniqlaydi va keyin uni shunga o'xshash ishlarni bajaradigan boshqa odamlarning mukofoti bilan bog'laydi. Adamsning so'zlariga ko'ra, har bir subyekt har doim munosabatlarni aqliy baholaydi: Agar taqqoslash natijasida u qonunbuzarliklar yo'q degan xulosaga kelsa, unda rag'batlantiruvchi omillar normal ishlaydi; agar ular topilsa, u holda odam demotivatsiyalanadi, buning natijasida mehnat unumdorligi pasayadi va shaxs "adolatni tiklash" uchun tadbirkorlik faolligini kamaytirish, ish haqini oshirish va mehnat sharoitlarini yaxshilash, lavozimni ko'tarish va boshqalarni boshlaydi. Shuni aytib o'tish kerakki, ishchilarga mehnat natijalaridan ko'proq maosh berilsa, ular harakatlar natijalarini o'zgartirishga qodir bo'lmaydilar. Ushbu adolat nazariyasi insonlarni boshqarish bilish jarayoni uchun bir nechta zaruriy xulosalar chiqarishga imkon beradi. Ish boshqaruvchisi nafaqat adolatli bo'lishga, tenglik muhitini yaratishga intilishi, balki xodimlarning ish haqi teng va adolatli asosda qurilganiga ishonishlarini ham yaxshi bilishi lozim.

Maqsadlarni belgilash nazariyasi ham jarayon yondashuviga tegishlidir. Asosiy muallifi Edvin Lokk hisoblanadi. Nazariya shundan kelib chiqadiki, odamlar subyektiv ravishda, u yoki bu darajada, tashkilotning maqsadini o'zlarining maqsadlari deb bilishadi va unga erishish uchun harakat qilishadi, buning uchun zarur bo'lgan ishni bajarishdan qoniqish hosil qilishadi. Aytib o'tilganlardan tashqari, ularning muvaffaqiyatliligi, asosan, maqsadlarning insonning ularga sodiqligi, ularning maqbulligi, murakkabligi va boshqalar kabi xususiyatlari bilan o'lchanadi.

Insonning o'z oldiga qo'ygan niyatlari haqqoniy bo'lsa, unda ular qanchalik yuksak

<sup>5</sup> Adams, J.S. (1965): *Inequity in social change*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental psychology*. (2) – New York: Academic Press.

bo'lsa, inson ularga yetishish jarayonida oladigan natijalar qanchalik ulkan bo'lsa; agar aksincha holatda, maqsadlar motivatsiyaning sababiyati bo'lishdan to'xtaydi. Niyatlarning ravshanligi va aniqligi, ularni belgilashdagi ravshanlik va aniqlik yuqori ko'rsatkichlarga olib keladi. Shu bilan birga, ularning noaniqligi sa'y-harakatlarning tarqalishini va shuning uchun tegishli natijani keltirib chiqaradi. Xodim uchun maqsadlar qanchalik maqbul bo'lsa, u murakkabligi, o'ziga xosligi va boshqa to'siqlarga qaramay, ularga shunchalik qaysarlik bilan amal qiladi. Lekin ularga sodiqlik maqsadlarini muvaffaqiyatli amalga oshirishda, shuningdek, ishni to'g'ri tashkil etish va ayniqsa, ijrochilar qobiliyatining o'rni kattadir.

Layman Porter va Edvard Louler biz hozirgacha muhokama qilgan turli jihatlarni birlashtirib, ularning modelida ikkita qo'shimcha o'zgaruvchidan foydalangan holda, keng qamrovli motivatsiya nazariyasini ishlab chiqdilar. Ko'p qismi Vroomning kutish modeliga qurilgan bo'lsa-da, Porter va Louler modeli motivatsiyaning to'liq modelidir. Ushbu model boshqaruvchilarni o'rganishda ham amalda qo'llangan. Bu ko'p o'zgaruvchan model bo'lib, ishga munosabat va ish samaradorligi o'rtasidagi munosabatlarni tushuntiradi Ushbu model inson xulq-atvori haqidagi to'rtta asosiy taxminga asoslanadi<sup>6</sup>:

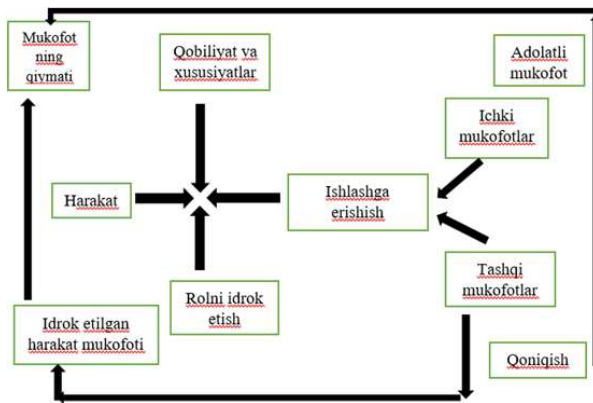
a) yuqorida aytib o'tilganidek, u ko'p o'zgaruvchan modeldir. Ushbu modelga ko'ra, individual xatti-harakatlar shaxs va atrof-muhit omillarining kombinatsiyasi bilan ko'rsatiladi;

b) shaxslar tashkilotdagi xatti-harakatlari to'g'risida ongli ravishda qaror qabul qiladigan aqlli insonlar deb hisoblanadi;

d) insonlarning ehtiyojlari, istaklari va maqsadlari har xil bo'ladi.

e) o'z kutishlariga asoslanib, odamlar muqobil xatti-harakatlar o'rtasida qaror qabul qilishadi va bunday qaror qilingan xatti-harakatlar istalgan natijaga olib keladi. Ushbu modelning turli elementlari quyidagi rasmda tushuntirilgan:

<sup>6</sup> Porter, L.W., & Lawler, E.E. (1968). What Job Attitudes Tell about Motivation // *Harvard Business Review*, 46, 118-126.



**1-rasm Layman Porter va Edvard Loulerlarning mehnat motivatsiyasi modeli.**

1. Harakat: sa'y-harakatlar insonning ishda sarflaydigan energiya miqdorini anglatadi.

2. Mukofotning qiymati: avvalo, odamlar ishni bajarishdan olinadigan mukofotlar ular uchun jozibador bo'ladimi yoki yo'qligini aniqlashga harakat qilishadi. Bu Vroom nazariyasida valentlik deb ataladi. Ko'proq pul qidirayotgan odam, masalan, qo'shimcha dam olish vaqti jozibali mukofot bo'lmashligi mumkin. Agar olinadigan mukofot jozibador yoki valentli bo'lsa, u holda odam ishni bajarish uchun qo'shimcha kuch sarflaydi, aks holda u kuchini pasaytiradi.

3. Qabul qilingan sa'y-harakatlarning mukofot ehtimoli: bundan tashqari, odamlar biron-bir harakat qilishdan oldin ular istalgan darajadagi ishlashga olib keladigan ma'lum darajadagi harakat ehtimolini va bu ishlashning muayyan turdagi mukofotlarga olib kelishi mumkinligini baholashga harakat qilishadi. Mukofotning valentligi va mehnat mukofoti ehtimolidan kelib chiqqan holda odamlar ma'lum darajadagi mehnatni sarflashga qaror qilishlari mumkin.

4. Ishlash: harakat ishlashga olib keladi. Kutilayotgan samaradorlik darajasi sa'y-harakatlar miqdori, shaxsning qobiliyatlari va xususiyatlari hamda uning rolini idrok etishiga bog'liq bo'ladi. Qobiliyatlarga ishni bajarish uchun bilim, ko'nikma va intellektual qobiliyat kiradi. Ko'pgina ishlar uchun muhim bo'lgan xususiyatlar – chidamlilik, oldindan ko'rish va maqsadga yo'naltirilganlik. Shunday qilib, qobiliyat va xususiyatlar harakat va ishlash munosabatlarini mo'tadil qiladi. Bundan tashqari, ishni bajarayotgan odamlar rolni to'g'ri idrok etishlari kerak, bu odamlar ish uchun belgilagan to'lqinni anglatadi. Odamlar o'z rollarini

boshqacha qabul qilishlari mumkin. Tashkilot tomonidan belgilab qo'yilgan o'z rollarini idrok etganlarga kerakli kuchlarni sarflaganlarida yaxshi ishlay oladilar.

5. Mukofotlar: ishlash ikki turdagi mukofotlar, ya'ni tashqi mukofotlar va ichki mukofotlar shaklida ma'lum natijalarga olib keladi. Tashqi mukofotlar – bu tashkilotdagi boshqalar tomonidan pul, e'tirof yoki maqto'v ko'rinishidagi tashqi mukofotlar. Ichki mukofotlar – bu odamlar yaxshi ish qilganda his qiladigan ishning ichki tuyg'ulari, hurmat va malaka hissi.

6. Qoniqish: qoniqish tashqi va ichki mukofotlardan kelib chiqadi. Biroq qoniqish uchun shaxs o'zining haqiqiy mukofotlarini qabul qilingan mukofotlar bilan taqqoslaydi, agar haqiqiy mukofotlar qabul qilingan adolatli mukofotlarga to'g'ri kelsa yoki undan oshib ketgan bo'lsa, u o'zini qoniqarli his qiladi, agar ular adolatli mukofotlardan kamroq bo'lsa, odam o'zini norozi his qiladi. Porter va Louler modelining ahamiyati: Porter va Louler modeli – bu qoniqish va ishlash munosabatlarining an'anaviy tahlilidan chetga chiqish. Amalda biz motivatsiya oddiy sabab-oqibat munosabatlari emas, balki murakkab hodisa ekanligini aniqlaymiz. Ushbu model menejerlar uchun katta ahamiyatga ega, chunki u o'z xodimlarini rag'batlantirish uchun quyidagi masalalarga e'tiborini qaratadi<sup>7</sup>:

1. To'g'ri odamni to'g'ri ishga qo'yish orqali shaxslarning qobiliyatlari va xususiyatlarini ish talablariga moslashtirish.

2. U qo'l ostidagilarga ularning rollarini yoki mukofot olish uchun nima qilishlari kerakligini diqqat bilan tushuntirishi kerak. Keyin u buni tushunishlariga ishonch hosil qilishi kerak.

3. Shaxslardan kutilayotgan haqiqiy samaradorlik darajasini aniq belgilab qo'ying va bu darajalarga erishish mumkin bo'lishi kerak.

4. Motivatsiyaga erishish va uni saqlab qolish uchun tegishli mukofot muvaffaqiyatli ishlash bilan bog'liq bo'lishi kerak.

5. Taqdim etilgan mukofotlar xodimlar tomonidan qadrlanishiga ishonch hosil qiling. Shunday qilib, u xodim uchun qanday mukofotlar jozibador ekanligini aniqlashi va unga bunday mukofotlar berilishi mumkinligini ko'rishi kerak. Porter va Louler modeli, shubhasiz, mehnat

<sup>7</sup> Lawler, Edward E; Suttle, J.Lloyd (1973). "Expectancy theory and job behavior"

motivatsiyasi hamda ishlash va qoniqish o'rtasidagi munosabatlarni yaxshiroq tushunishga katta hissa qo'shdi. Ammo shunga qaramay, bugungi kungacha u inson resurslarini boshqarishning haqiqiy amaliyotiga unchalik ta'sir ko'rsatmadi.

**Yakuniy qism.** Biz yuqoridagi olimlarning nazariyalaridan hozirgi kunda ham olimlarlar tomonidan mehnat motivatsiyasini oshirish uchun zaruriy nazariyalardan hisoblanadi. Masalan, Layman Porter va Edvard Loulerlarning mehnat motivatsiyasi modeli harakat modelidir. Bunda kutilayotgan natija sa'y-harakatlar insonning ishda sarflaydigan energiya miqdoriga bog'liqligini ko'rsatadi. Keyingi modelda esa mukofotning

qiymati asoslanadi. Chunki odamlar ishni bajarishdan olinadigan mukofotlar ular uchun jozibador bo'ladimi yoki yo'qligini aniqlashga harakat qilishadi. Shuningdek, mehnat faoliyatidan qoniqish ham mehnat samoradorligiga ta'sir qiluvchi muhim aspektlardan ekanligi ham olimlarning modelidan anglashinib turadi.

Xulosa qilib aytganda, biz nazariyalarini o'rganib chiqqan olimlarning mehnat motivatsiyasini o'rganish bo'yicha olib borgan tadqiqotlar zamonaviy psixologiya, ijtimoiy faoliyat, iqtisodiyot sohalarida mehnat resurslarini to'g'ri taqsimlash, xodimlarning mehnat faoliyati unumdorligini oshirishga sezilarli hissa qo'shgani bilan ahamiyatlidir.

#### FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi. [Mehnat bozori vaziyatiga oid ma'lumotlar \(mehnat resurslari balansi\) https://data.egov.uz/data/61025aa22a2e256d868e82ef](https://data.egov.uz/data/61025aa22a2e256d868e82ef)
2. <https://uz.wikipedia.org/wiki/Motiv>
3. [https://en.m.wikipedia.org/wiki/Work\\_motivation](https://en.m.wikipedia.org/wiki/Work_motivation)
4. Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. – New York: Wiley.
5. Adams, J.S. (1965): *Inequity in social change*. In L Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental psychology*. (2) – New York: Academic Press.
6. Porter, L.W., & Lawler, E.E. (1968). What Job Attitudes Tell about Motivation. *Harvard Business Review*, 46, 118-126.
7. Lawler, Edward E; Suttle, J.Lloyd (1973). "Expectancy theory and job behavior".



“OILA VA GENDER” ILMIIY-TADQIQOT INSTITUTI  
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ «СЕМЬЯ И ГЕНДЕР»  
“FAMILY AND GENDER” RESEARCH INSTITUTE

MARKAZIY OSIYODA JAMIYAT,  
GENDER VA OILA

Общество, гендер и семья в Центральной Азии  
*Society, Gender and Family in Central Asia*

xalqaro ilmiy jurnali

*международный научный журнал*

*international academic journal*

2024/2 (10)

DOI: 26739/2118-9998

Jurnalga Toshkent shahar Matbuot va axborot boshqarmasining 2021-yil 18-iyundagi 0996-sonli  
“Ommaviy axborot vositasi davlat ro‘yxatidan o‘tkazilganligi to‘g‘risida guvohnoma”si olingan.

*Jurnal O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasining  
dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy nashrlar RO‘YXATI (2019)ga  
pedagogika, psixologiya, tarix va falsafa fanlari bo‘yicha doktorlik dissertatsiyalari himoyasi uchun  
ilmiy maqolalar e‘lon qilinishi mumkin bo‘lgan jurnal sifatida ro‘yxatga olingan.*

**MUASSIS:**

“Oila va gender” ilmiy-tadqiqot instituti

**JURNAL TAHRIRIYATI:**

Bosh muharrir: **Egamberdiyeva N.**

Bosh muharrir o‘rinbosari: **Musurmanova A.**

Mas‘ul kotib: **Mavlonov B.**

Muharrirlar: **Yunusov U., Nomozova O.,  
Razzakova N., Sobirova E.,  
Jabborov U.**

Sahifalovchi: **Umaraliyev Z.**

Dizaynerlar: **Abdullayev L., Sobirov F.**

Web dizaynerlar: **Yakubov O., Alimova Z.**

*Jurnaldagi materiallardan foydalanilganda mualliflik huquqini e‘tiborga olgan holda jurnalga havola berilishi shart.*

*Jurnalga kiritilgan maqola materiallari mazmuni mualliflarning shaxsiy ilmiy-nazariy yondashuvi va qarashi sifatida talqin qilinadi.*



1940

Nashriyot ro‘yxat raqami № 1043191. 24.09.2021-y.

Bosishga ruxsat etildi: 29.07.2024.

“Times New Roman” garniturası. Qog‘oz bichimi: 60x84 1/8

Nashriyot bosma tabog‘i 7,2.

100000, Toshkent shahri, Mirzo Ulug‘bek tumani,

M.Ismoilıy ko‘chasi 1-G uy.