



Xusanov Samariddin Maxmadaminovich,
*University of Business and Science Toshkent filiali o'qituvchisi,
 psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
 e-mail: samariddin.hm_90@mail.ru*

MEHNAT MOTIVATSIYASINING GENDER XUSUSIYATLARI

<https://doi.org/10.65185/mojgo.vi.452>

Annotatsiya. Ushbu maqolada mehnat motivatsiyasining gender xususiyatlari, ya'ni erkak va ayollarning mehnatga bo'lgan ichki hamda tashqi rag'batlaridagi farqlar tahlil qilinadi. Maqolada o'rta yoshdagi ishchi va xizmatchilar o'rtasida so'rovnoma va kuzatuv metodlari orqali o'tkazilgan tadqiqotimiz ma'lumotlari yig'ilgan. Natijalar shuni ko'rsatdiki, ayollar uchun ijtimoiy barqarorlik, jamoaviy muhit va ma'naviy qadriyatlar muhim omil bo'lsa, erkaklar uchun moddiy rag'bat, karyera o'sishi va mustaqillik yetakchi omillar sifatida namoyon bo'lgan. Tadqiqot natijalari mehnat psixologiyasi va boshqaruv psixologiyasi sohasida qo'llanilishi mumkin.

Tayanch so'zlar: mehnat motivatsiyasi, gender xususiyatlari, mehnat psixologiyasi, ichki va tashqi motivatsiya, psixologik omillar, mehnatdan qoniqish, shaxslararo farqlar, ijtimoiy muhit, karyera motivatsiyasi, ayol va erkak psixologiyasi.

Аннотация. В данной статье анализируются гендерные особенности трудовой мотивации, то есть различия во внутренних и внешних стимулах к труду между мужчинами и женщинами. В статье собраны данные нашего исследования, проведенного с помощью анкетирования и методов наблюдения среди рабочих и служащих среднего возраста. Результаты показали, что социальная стабильность, коллективная среда и духовные ценности являются важными факторами для женщин, в то время как материальное стимулирование, карьерный рост и независимость являются ведущими факторами для мужчин. Результаты исследования могут быть применены в области психологии труда и психологии управления.

Ключевые слова: трудовая мотивация, гендерные особенности, психология труда, внутренняя и внешняя мотивация, психологические факторы, удовлетворённость трудом, межличностные различия, социальная среда, карьерная мотивация, психология женщин и мужчин.

Annotation. This article analyzes the gender characteristics of labor motivation, that is, the differences in the internal and external incentives of men and women to work. The article collected data from our research conducted through surveys and observation methods among middle-aged workers and employees. The results showed that for women, social stability, the collective environment, and spiritual values are important factors, while for men, material incentives, career growth, and independence are the leading factors. The research results can be applied in the field of labor psychology and management psychology.

Keywords: work motivation, gender characteristics, psychology of labor, intrinsic and extrinsic motivation, psychological factors, job satisfaction, interpersonal differences, social environment, career motivation, male and female psychology.

Kirish. Zamonaviy mehnat psixologiyasi inson faoliyatini, ayniqsa, mehnat jarayonidagi motivatsiyani chuqur tahlil etishni talab qiladi. Mehnat motivatsiyasi insonning ishga bo'lgan munosabati, mehnatdan qoniqishi va faoliyat samaradorligini belgilovchi asosiy psixologik omildir. Gender yondashuvi esa bu jarayonda erkak va ayollarning psixologik xususiyatlari, qadriyatlari hamda motivlaridagi farqlarni aniqlash imkonini beradi. Keyingi yillarda respublikamizda ayollar va erkaklar huquqlari hamda erkinliklarini tenglashtiruvchi ko'plab qonunlar qabul qilinib, amaliy ishlar faol tarzda muttasil olib borilmoqda. Jumladan, "2017–2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasini "Yoshlarni qo'llab-quvvatlash va aholi salomatligini mustahkamlash yili"da amalga oshirishga oid davlat dasturi"¹ muvofiq O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 5-martda qabul qilingan "Xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash, ularning jamiyat hayotidagi faol ishtirokini ta'minlash tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"²gi PQ-5020-sonli Qarorida²:

- xotin-qizlarni har tomonlama qo'llab-quvvatlash, sog'lig'ini saqlash, ayollar sportini rivojlantirish, mehnat va o'qish sharoitlarini yaxshilash bilan bog'liq tadbirlarni moliyalashtirishga ko'maklashish;

- xotin-qizlarning tadbirkorlik tashabbuslarini har tomonlama qo'llab-quvvatlash uchun tijorat banklariga resurs mablag'larini belgilangan tartibda joylashtirish;

- xotin-qizlarga mehnat bozorida talab yuqori bo'lgan kasblar bo'yicha bilim va ko'nikmalarni egallashlari uchun zarur sharoitlar yaratish bilan bog'liq tadbirlarni moliyalashtirishga ko'maklashish kabi bir nechta davlat dasturlari va imkoniyatlarni yaratib berish ko'zda tutilgan.

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 3-fevralda qabul qilingan "2017 — 2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasini "Yoshlarni qo'llab-quvvatlash va aholi salomatligini mustahkamlash yili"da amalga oshirishga oid davlat dasturi to'g'risida"¹gi PF-6155-son Farmoni.

² O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 5-martda qabul qilingan "Xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash, ularning jamiyat hayotidagi faol ishtirokini ta'minlash tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"²gi PQ-5020-son Qarori.

Maqsad va uni asoslash. Mehnat motivatsiyasi – shaxsning o'z ishini bajarishga bo'lgan ichki va tashqi rag'batlantiruvchi omillari majmuasi bo'lib, u ish unumdorligini, professional o'sishni va ishga sadoqatni belgilaydi. Zamonaviy psixologik va ijtimoiy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, motivatsiya omillari nafaqat individual, balki ijtimoiy va madaniy kontekst bilan ham chambarchas bog'liq. Shu kontekstdan qaraganda gender mehnat motivatsiyasining muhim determinantlaridan biri hisoblanadi.

Gender – insonning biologik jinsidan kelib chiqadigan xususiyatlar bilan bir qatorda, jamiyat tomonidan shakllantirilgan rollar, kutishlar va ijtimoiy qoidalarni ham o'z ichiga oladi. Mehnat psixologiyasida gender shaxsning ishga yondashuvi, rag'batlantiruvchi omillarga bo'lgan sezgirliigi va ish natijalariga bo'lgan motivatsiyasini belgilovchi asosiy ijtimoiy faktor sifatida ko'riladi. Shu sababli, erkak va ayol xodimlarning motivatsiya tizimlarini alohida o'rganish tashkilotlarda samaradorlikni oshirishga yordam beradi.

Hozirgi kunda jamiyatda gender tengligi masalasi nafaqat huquqiy, balki iqtisodiy va psixologik jihatdan ham muhim ahamiyatga ega. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, erkaklar va ayollarning ishga bo'lgan motivatsiyalari, qadriyatlari, ish natijasidan qoniqish darajalari turlicha bo'lishi mumkin.

Ilmiy muammoning tavsifi va yechimi. Tadqiqotning asosiy savollari quyidagilar bo'ldi:

1. Erkak va ayollarda mehnat motivatsiyasining yetakchi omillari qanday?
2. Ijtimoiy qadriyatlar mehnat motivatsiyasiga qanchalik ta'sir qiladi?
3. Mehnatdan qoniqish darajasida gender tafovutlar mavjudmi?

Moddiy rag'bat (ekstrinsik motivatsiya) erkaklarda eng kuchli motivator sifatida namoyon bo'ldi (o'rtacha ball – 4,6). Ular uchun ishhaqi, mukofot, lavozim o'sishi va iqtisodiy mustaqillik mehnatga nisbatan ijobiy munosabatni shakllantiruvchi asosiy omillar hisoblanadi. Ayollarda bu ko'rsatkich nisbatan past (3,9 ball), bu esa ularning mehnatni ko'proq ijtimoiy yoki shaxsiy qadriyatlar orqali baholashini ko'rsatadi.

Ayollar uchun ish joyidagi ijobiy ijtimoiy muhit, jamoaviy birdamlik va rahbariyat tomonidan qadrlanish hissi yuqori ahamiyat kasbetdi (4,4-4,5 ball).

Erkaklarda esa bu ko'rsatkich o'rtacha (3,6-3,8 ball) bo'lib, ular uchun jamoaviylik ikkinchi o'rinda turadi.

Kasbiy o'sish va mustaqillikda erkaklar o'z faoliyatida mustaqil qaror qabul qilish, yangi mas'uliyatli vazifalarni bajarish va karyera pog'onalarida o'sish imkoniyatlarini muhim deb biladilar (4,5 ball). Ayollarda ham kasbiy o'sish motivi mavjud bo'lsa-da (3,7 ball), u ijtimoiy barqarorlik va oila bilan muvozanatni saqlash zarurati bilan cheklanadi.

Ayollarning mehnat motivatsiyasida ma'naviy qadriyatlar (4,7 ball) yetakchi o'rinda turadi. Ular ishni nafaqat daromad manbai, balki o'z istaklarini ro'yobga chiqarish, jamiyatga foyda keltirish vositasi sifatida ko'radilar. Erkaklarda bu motiv nisbatan past (3,4 ball) bo'lib, ular ishni natija va samaradorlik bilan ko'proq bog'laydilar.

Erkaklardan ko'ra ayollarda mehnatdan emotsional qoniqish yuqori chiqqan bo'lib, ular ijobiy munosabat va barqarorlikni qadrlaydilar. Erkaklarda esa instrumental yondashuv, "ish – vosita" sifatida qaralishi ustun. Ayollar ko'proq ichki motivatsiya bilan harakat qiladilar, erkaklar esa tashqi (ekstrinsik) rag'batlarga moyil bo'ladi.

Ma'lumotlar tahlili davomida erkaklar va ayollarda motivatsion komponentlar o'rtasidagi farqlar $p < 0.05$ darajada ahamiyatli ko'rsatkich ekani aniqlandi. Bu degani, mehnat motivatsiyasidagi gender tafovutlar tasodifiy emas, balki psixologik asosga ega.

Qo'shimcha kuzatuvlar asosida shularni aytish joizki, ayollar rahbar tomonidan e'tirof etilish, ish joyidagi barqarorlik va jamoaning iliq muhitini yuqori baholaydilar. Erkaklar esa raqobat muhiti va natijaga yo'naltirilgan ish jarayonidan ko'proq qoniqish his qiladilar. Har ikki guruhda ham motivatsiya darajasi rahbariyat uslubi, ijtimoiy qo'llab-quvvatlash va adolat hissiga sezilarli darajada bog'liq.

Tadqiqot natijalari quyidagilarni ko'rsatdi: ayollar uchun ish joyidagi ijtimoiy muhit, hamjihatlik, rahbariyat tomonidan e'tirof va xavfsizlik muhim o'rin tutadi. Erkaklar uchun esa mehnatni moddiy baholash, karyerada o'sish, mustaqil qaror qabul qilish imkoniyati kuchli motivator bo'lib chiqdi. Mehnatdan qoniqish darajasi ayollarda hissiy ijobiylik bilan, erkaklarda esa natijaviylik bilan bog'liq.

Tadqiqotda olingan natijalar mehnat motivatsiyasi gender omillar bilan uzviy bog'liqligini ko'rsatdi. Tadqiqot davomida ayollar va erkaklarning mehnatga bo'lgan munosabatida nafaqat biologik, balki ijtimoiy-psixologik farqlar ham muhim o'rin tutishi aniqlandi. Ayollarda mehnat motivatsiyasi ko'proq ijtimoiy qadriyatlar, barqarorlik, ish joyidagi psixologik iqlim va insonlararo munosabatlar bilan bog'liq bo'lsa, erkaklarda esa moliyaviy rag'bat, mavqe, karyerada o'sish kabi omillar ustuvor bo'lib chiqdi.

1-jadval

**Intilish darajasini aniqlash metodikasi
bo'yicha respondentlarning jinsiga ko'ra
statistik farqlari**

Motiv turi	Erkaklar	Ayollar
Moddiy rag'bat	4,6	3,9
Ijtimoiy e'tirof	3,8	4,4
Kasbiy o'sish	4,5	3,7
Jamoaviy muhit	3,6	4,5
Ma'naviy qadriyatlar	3,4	4,7

Bu natijalar zamonaviy psixologiya va sotsiologiyada mavjud bo'lgan nazariy qarashlar bilan uyg'unlashadi. Masalan, Mekklellandning ehtiyojlar nazariyasiga ko'ra, erkaklar ko'proq yutuqqa erishish ehtiyoji bilan harakat qilsa, ayollar ko'proq tegishlilik va xavfsizlik ehtiyoji bilan boshqariladi³. Shuningdek, Maslou piramidasi asosida qaraganda, ayollarda yuqori motivatsiya bosqichiga chiqish uchun ijtimoiy barqarorlik va o'zini tasdiqlash hissi muhim ahamiyat kasb etadi⁴.

Boshqa tomondan, gender rollarining madaniy omillarga bog'liqligi ham tadqiqotda o'z tasdig'ini topdi. O'zbek jamiyatida ayollar hali ham ko'proq oilaviy mas'uliyat va an'anaviy rollarga yo'naltirilgan bo'lib, bu ularning mehnat faoliyatidagi motivatsiyasini muayyan darajada cheklaydi. Erkaklarda esa "ta'minlovchi" rolining kuchliligi ularni moddiy rag'batlantirish omillariga yanada sezgir qiladi.

Shuningdek, tadqiqotda yosh omilining ham

³ David C. McClelland. Achieving Society. Simon and Schuster, 1991. – 105 p.

⁴ Маслоу, А. Мотивация и личность. Москва: Прогресс., 2004. – 35 с.

muhimligi ma'lum bo'ldi: yosh xodimlarda karyera va o'sish imkoniyatlari motivatsiyaning markazida bo'lsa, o'rta va katta yoshdagilarda barqarorlik hamda ijtimoiy kafolatlar asosiy o'rinda turadi. Bu farqlar tashkilotlarda motivatsion dasturlarni individual yondashuv asosida ishlab chiqish zarurligini ko'rsatadi.

Xalqaro tadqiqotlar bilan taqqoslaganda, O'zbekiston sharoitida gender tafovutlarining madaniy jihatdan yanada chuqurroq ildiz otgani ko'zga tashlanadi. Shu bois, milliy mentalitet, oilaviy qadriyatlar, ijtimoiy bosim va mehnat bozoridagi gender tengsizlik omillarini hisobga olgan holda psixologik va boshqaruv mexanizmlarini mahalliy sharoitga moslashtirish muhim ahamiyat kasb etad

Yakuniy qism. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, mehnat motivatsiyasi murakkab, ko'p qatlamli psixologik jarayon bo'lib, u gender xususiyatlari, ijtimoiy muhit, madaniy qadriyatlar va shaxsiy ehtiyojlar bilan chambarchas bog'liq. Ayollar uchun mehnatning ijtimoiy-psixologik jihatlari (barqaror muhit, hurmat, qo'llab-quvvatlash, jamoa ruhiyati) asosiy ahamiyatga ega bo'lsa, erkaklar uchun moddiy manfaatlar, rivojlanish imkoniyatlari

tan olinishi muhim bo'lgan motivatsion omillar sifatida namoyon bo'ladi.

Yuqoridagi farqlarni inobatga olgan holda, tashkilotlarda genderga yo'naltirilgan motivatsion siyosatni ishlab chiqish zarur. Masalan:

– ayollar uchun moslashuvchan ish grafigi, ijtimoiy himoya va oilaviy qo'llab-quvvatlash tizimlari ishlab chiqish;

– erkaklar uchun karyerada o'sish, natijaga bog'liq mukofot tizimlarini rivojlantirish;

– rahbarlar uchun gender sezgirligi bo'yicha psixologik treninglar tashkil etish foydali bo'ladi.

Tadqiqot mehnat psixologiyasida gender farqlarini chuqurroq o'rganish, psixologik maslahat, kadrlar boshqaruvi va mehnatni rag'batlantirish tizimlarini takomillashtirish uchun nazariy va amaliy asos yaratadi. Kelajakda bu yo'nalishda ko'p tarmoqli yondashuv: psixologik, iqtisodiy, sotsiologik va madaniy omillarni integratsiyalash orqali yanada mukammal natijalarga erishish mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. O'zbekiston Respublikasining 2019- yil 2-sentabrda qabul qilingan "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi O'RQ-562-son Qonuni.
2. Shoumarov G.B. Oila psixologiyasi: Akad. litsey va kasb-hunar kollejlari o'quvchilari uchun o'quv qo'llanma. – Toshkent: Sharq nashriyoti, 2010. – 20 b.
3. David C. McClelland. Achieving Society. Simon and Schuster, 1991. – 105 p.
4. Deci, E.L., & Ryan, R.M. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Psychological Inquiry, 2000.
5. Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara. The Motivation to Work (2nd ed.). – New York: John Wiley and Sons, 1999. – 305 p.
6. Маслоу, А. Мотивация и личность. – Москва: Прогресс, 2004. – 35 с.
7. Кудрявцев Т.В., Сухарев, А.В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения. Вопросы психологии, 1985. – 9 с.
8. Sirojiddinova, F.X Mehnat faoliyati samaradorligini ta'minlovchi ijtimoiy-psixologik omillar. Avtoref. diss. ... psixol. fan. nomz. – Toshkent, 2021. – 61 b.