

MEHNATDAN QONIQLASH IJTIMOY MUHITGA OID PSIXOLOGIK FENOMEN SIFATIDA

*Abdullayev Akobr Shokir o'g'li,
Profi universiteti o'qituvchisi, PhD*

Annotatsiya: Ushbu maqolada mehnatdan qoniqlash psixologik fenomen sifatida tahlil qilinadi. Mehnatdan qoniqlash insonning o'z ishidan va ish jarayonida erishgan natijalardan mamnun bo'lish holati bo'lib, bu psixologik jihatdan motivatsiya, o'zini o'zi anglash, va shaxsiy ehtiyojlarning qondirilishi bilan bog'liqligi ko'rib chiqiladi.

Kalit so'zlar: mehnatdan qoniqlash, ijtimoiy-psixologik muhit, ta'lim, boshqaruv, ijtimoiy psixologiya, motivatsiya, ehtiyoj, kasbiy psixologiya, ta'im, boshqaruv.

KIRISH. Mehnatdan qoniqlashning individual psixologik omillariga shaxsning motivatsiya darajasi, ishga bo'lgan shaxsiy munosabati va shaxsiyat xususiyatlari kiradi. Ijtimoiy va tashkilot omillari ham muhim rol o'ynaydi, jumladan, rahbariyat uslubi, hamkasblar bilan munosabatlar, ish sharoiti va ish haqi. Ushbu omillar ishchilarning umumiy psixologik farovonligiga ta'sir qiladi. Shuningdek, mehnatdan qoniqlashning inson ruhiy holatiga, ish unumdorligiga va professional rivojlanishga qanday ta'sir ko'rsatishi mumkinligi ijtimoiy-psixologik tadqiqotlarda dolzarb muammo sifatida ko'tariladi.

AQShda qariyb 2,5 mln ishchilar o'rtasida olib borilgan so'rovnoma (2013) natijalari shuni ko'rsatadiki, quyidagilar mehnatdan qoniqlash xosil qilish uchun eng muhim omillar sanaladi:

hamkasblar bilan o'zaro aloqa va hamkorlik muhiti;

xodimlarning mehnati nafaqat moddiy, balki ma'naviy jihatdan ham e'tirof etilishi, xodimning o'z ishidan, natijasidan faxrlanishini ta'minlash;

xodimlarga nisbatan adolatli rahbarlik munosabatlari, hurmat, ishonch va xavfsizlikni ta'minlash[1].

Mazkur tadqiqotga tayanga holda, o'ziga xos tashkilot va muassasalarda xodimlarning sodiqligini shakllantirish va mehnatdan qoniqqanligini ta'minlash modelini yaratish ham mumkin deb o'ylaymiz (5-rasm). Zero, mazkur omillar nafaqat xodimlarning mehnatdan qoniqqanligini ta'minlashga balki, xodimning kompaniyaga sodiqlik qadriyatini vujudga kelishiga olib keladi. Sodiqlik xodimlar esa, yaxshi kadrlarni topish qiyin bo'lib turgan mehnat bozori sharoitida, har qanday kompaniya samarali faoliyat yuritishi uchun zarurat.

METODOLOGIYA.

Metodlar sifatida mazkur maqolani yozishda asosan kontent analiz, normativ huquqiy hujjatlarni o'rganish hamda mavzuga oid adabiyotlarni tahlil qilindi. Mehnatdan qoniqlash holatini, aynan pedagog xodimlarning o'z mehnatidan qoniqqanligini chuqurroq anglab yetish uchun, bir qator yondoshuv hamda tavsiflarni ko'rib chiqish masalani ilmiy-amaliy jihatdan yechimlariga kelishga imkon berishi mumkin. P.L.Malyakov (2015) tomonidan pedagoglarning mehnatdan qoniqqanligi muammosiga qaratilgan 5 ta yondoshuv mavjudligini ajratib ko'rsatadi:

1. Mehnatdan qoniqqanlik – insonning faoliyatga nisbatan, ehtiyojlari; moyilliklari, istaklari, tasavvurlari, prinsiplari inobatga olingan munosabat sifatida;

2. Mehnatdan qoniqqanlik – insonning mehnat faoliyatini baholash jarayoni sifatida;

3. Mehnatdan qoniqqanlik – insonning emotsional-psixik holati sifatida;

4. Mehnatdan qoniqqanlik – kognitiv, emotsional va axloqiy jihatlarni o'z ichiga oluvchi ijtimoiy mustahkamlangan ustanovkalar majmui sifatida;

5. Mehnatdan qoniqqanlik – faoliyat motivatsiyasi sifatida[2]. Ushbu yondoshuvlarga asoslanib, mehnatdan qoniqqanlik holatini qanchalik keng qamrovli tarzda ilmiy jihatdan ko'rib chiqish mumkin ekanligini bilsa bo'ladi.

NATIJALAR.

E.A.Zarutskaya (2016) mehnat jamoasida xodimlarning mehnatdan qoniqqanligi qanday komponentlardan iborat bo'lishini ochib bergan bo'lib, u o'z ilmiy maqolasida mazkur komponentlarni

ikki guruhga bo'lad.

Birinchi guruh, tashkiliy komponentlar guruhi bo'lib, ular: umumiy mehnatdan qoniqqanlik, ish sharoiti, ishni tashkil etilishi, ishga berilgan haq, kollektivdagi munosabatlar, rahbariyat bilan munosabatlardan iborat.

Ikkinchi guruh, shaxsiy komponentlar bo'lib, ular: professional o'sish imkoniyati, karyerada o'sish imkoniyati, shaxsiy rivojlanish imkoniyati, tashkilot faoliyatiga ta'sir qila olish, o'zining ahamiyatligini his etish, o'z mehnatining foydaliligini his etish imkoniyatlari bilan ifodalanadi[3].

Ayrim manbalarda, aytilishicha ilmiy adabiyotlarda xodimlarning mehnatdan qoniqqanligi – ko'p hollarda tashkilotning psixologik EMSK sifatida ko'rib chiqiladi. Mehnatdan qoniqqanlikning o'zi esa faoliyat motivatsiyasini tashkil etuvchi mehnat sharoitlari, maosh kattaligi, ijtimoiy tan olinish, o'zini namoyot qilish imkoniyatlari, tan olinish, foydali faoliyatga intilish, ijodiy tashabbus va hamkorlikka tayyorlik kabilardan iborat ekanligi aytiladi[4]. Bundan tashqari, ilmiy adabiyotlarda mehnatdan qoniqqanlik shaxs yoki guruhning mehnat faoliyati kechayotgan vaziyatga emotsional baholash munosabati sifatida[5], barcha tomonidan o'z ishi yoki mehnat jarayoniga nisbatan ijobiy yoki salbiy xususiyatga ega munosabatlari yoki tasavvurlari sifatida ham ko'rib chiqiladi[6]. Aytish joizki, mehnatdan qoniqish, ish jarayonida olingan ijobiy emotsional-hissiy holat tarzida[7], kasb yoki ishga nisbatan emotsional reksiya tarzida[8] yoki xodimning ish joyidagi holati, darajasi, tutgan o'rni tarzida[9] namoyon bo'lishi mumkin.

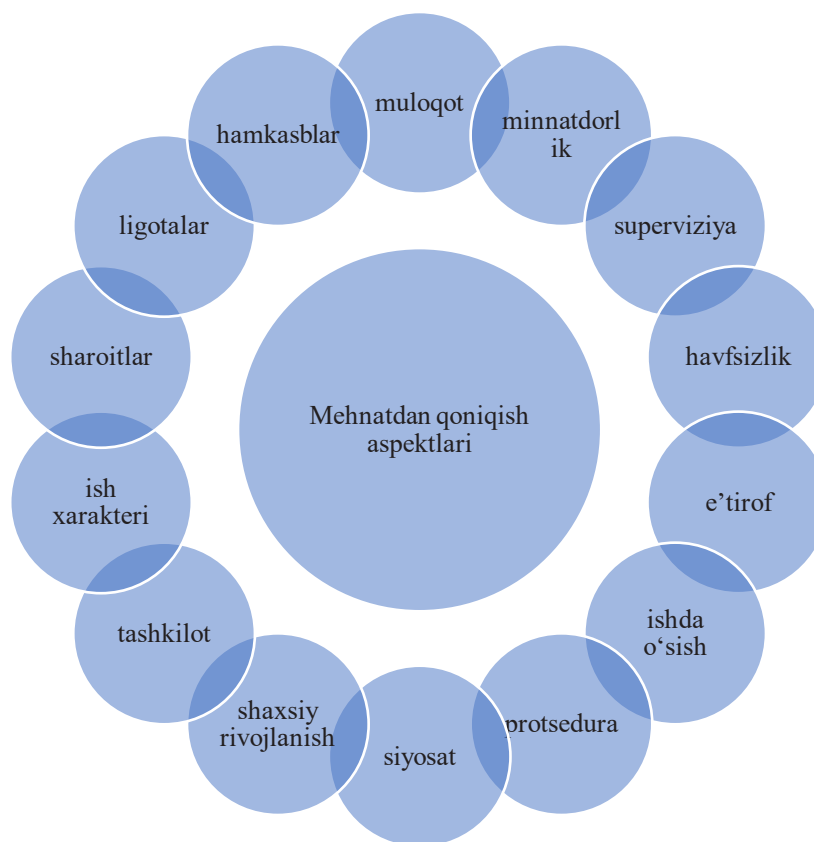
MUHOKAMA.

Umumta'lim maktablarining pedagogik jamoalarda psixologik muhitning ijobiyligi ta'lim-tarbiya sifatini yaxshilashga xizmat qiluvchi muhim komponentlardan biri ekanligi nazariy va amaliy jihatdan inkor etib bo'lmaydigan faktdir. Jamoada ijobiy psixologik muhit mavjud bo'lsa, nafaqat pedagogik majburiyatlar balki, har qanday mehnat jamoasida oldiga qo'yilgan vazifalar sifatli bajarilishiga zamin hozirlanadi. Masalaning yana bir muhim tomoni ham borki, bu ham bo'lsa, mehnat jamoasi a'zolarining o'z kasbidan qoniqqanligidir. Chunki, jamoada ijobiy muhit bo'lishi uchun, jamoa a'zolari o'zidan, ayniqsa, o'z kasbidan qoniqqan bo'lishlari zarur[10].

Mehnatdan qoniqish holatining 14 ta aspekti bor, ular: minnatdorlik, muloqot, hamkasblar, qo'shimcha ligotalar, ish shart-sharoitlari, ish xarakteri, tashkilot, shaxsiy rivojlanish, sirosat (mehnat jamoasidagi), protsedura, ishda o'sish imkoniyati, e'tirof, xavfsizlik, superviziya[11] dan iborat (1-rasmdagi mualliflik illyustratsiyaga qarang).

Mehnatdan qoniqish aspektlarining illyustratsiyasi.

1-rasm.



Ko'rinib turibdiki, o'qituvchining mehnatidan qoniqishi haqida gap borar ekan, yuqoridagi aspektlarning barchasi qoniqish darajasiga ta'sir ko'rsatadi. Yuqoridagi jihatlardan, mulotoq, hamkasblar, e'tirof, havfsizlik, superviziya, siyosat kabi aksariyat omillar ijtimoiy-psixologik muhitning determinanti ekanligini e'tiborga olish, o'qituvchi mehnatdan qoniqqanligini, qay datarada u faoliyat yuritayotgan mehnat jamoasidagi ijtimoiy-psixologik muhitga bog'liq ekanligini ko'rish mumkin.

Xodimning mehnatdan qoniqqanligiga doir bir qator ilmiy modellar (metodologik asoslar, nazariyalar xorij psixologiyasida asosan model deb yuritilishiga guvoh bo'ldik) mavjud bo'lib, ular mazkur masalani chuqurroq tushunish bilan birga turli yondoshuvlar asosida ko'rib chiqishga yordam beradi. Jumladan, Amerikalik psixolog Edwin A. Locke tomonidan asos solingan "Affect nazariyasi – Affect theory" (1976) ga ko'ra, mehnatdan qoniqish holati, shaxsning ishdan nimani xohlashi va uning ishdan real hayotda nima ola olayotgani kabi ikki omilning o'rtasidagi mutanosiblikdan yuzaga keluvchi holat ekanligi ilgari suriladi. Bunda mehnatdan qoniqish, kutuvlarni amalga oshish hamda oshmasligiga bog'liq[12].

Mehnatdan qoniqishni ochib beruvchi yana bir nazariya, bu "Adolatlilik/tenglik nazariyasi - Equity Theory"(1965) sanaladi. Bu nazariyaning o'ziga xosligi shundaki, xodim o'zining mehnatdan qoniqish holatini ishdagi ijtimoiy munosabatlar zahirida xosil qiladi. Jumladan ish beruvchining unga bo'lgan ijtimoiy munosabati xodimning mehnatdan qoniqishiga ta'sir qiluvchi eng muhim factor sifatida ko'rib chiqiladi[13]. Bu o'z navbatida, rahbarlarning xodimlarga bo'lgan konstruktiv ijtimoiy munosabatlar hamda shunday xususiyatga ega bo'lgan hamkasblik munosabatlari pedagoglarda mehnatdan qoniqishga olib kelishi mumkin degan fikrni uyg'otadi.

"Nomuvofiqlik nazariyasi - Discrepancy theory" (1998) ham mehnatdan qoniqishni o'ziga xos tarzda ko'rib chiqqan nazariyalardan biri bo'lib, unda shaxsdagi havotir va g'amginlikni asosiy omili sifatida shaxsning ishi va kasbi ko'rib chiqiladi. Bunda xodim o'z ishiga mos bo'lmasa,

undan kutilayotgan vazifalarni bajara olmasa yoki o‘z ishini bajara olayotganidan ko‘ngli to‘lmasa, bu mehnatdan qoniqmaslik kontekstida kuchli havotir va g‘amginlik holatini keltirib chiqarishi ta’kidlanadi[14].

Mehnatdan qoniqqanlikni jamaodagi ijtimoiy-psixologik muhitga bog‘liq tarzda o‘rganish xorijlik olimlar ishlarida keng ko‘zga tashlanadi. Jumladan, Vatson Vayt tomonidan mehnatdan qoniqqanlikni muhitga bog‘liqligi, “Fortune” jurnalining TOP-100 taligiga kirgan kompaniyalar misolida o‘rganilgan. Unga ko‘ra kollegial (jamaviylik, jipslik nazarda tutilmoqda) ishlash, moslashuvchan ish grafigi, yuqori maosh kabilar xodimlarning bir vaqtning o‘zida mehnatdan qoniqishi va samarali faoliyatining eng muhim omillari sifatida ajratib ko‘rsatiladi[15]. Demak, pedagogik jamoada ham ijtimoiy-psixologik jihatdan jamoaviylik muhitini shakllantirish orqali ularda mehnatdan qoniqqanligini oshirishga erishish mumkin.

Mehnatdan qoniqqanlikni jamaodagi ijtimoiy-psixologik muhitga bog‘liq tarzda o‘rganish nazariyasiga K.Krayer, I.Vestbruk (1986) kabi olimlar ham o‘z ishlarida to‘xtalib o‘tishgan bo‘lib, ularga ko‘ra ish jarayonida xodimlarning kommunikatsion zo‘riqishi yoki kommunikatsion ehtiyojlari qonmasligi, mehnatdan qoniqishga salbiy ta’sir qilishini ta’kidlashadi. O‘z navbatida kommunikatsion zo‘riqish – ish jarayonida olingan axborotlarni tahlil qila olmaslik, xaddan tashqari ko‘p axborot iste’moli bilan izohlansa, kommunikatsion ehtiyojlar qonmasligi – xodimning o‘ziga kerakli axborotni ish jarayonida xosil qila olmagan bilan ifodalanadi[16]. Aytib o‘tish o‘rinliki, kommunikatsiya (har qanday shakldagi muloqot) jarayoni – pedagogik jamoadagi ijtimoiy-psixologik muhitga determinant bo‘lishi, muhitga o‘zining xususiyatidan kelib chiqib ijobiy yoki salbiy ta’sir etishi mumkin deb o‘ylaymiz.

XULOSA.

Yuqoridagilardan kelib chiqib, ta’lim tizimi misolida aytadigan bo‘lsak o‘qituvchilarda mehnatdan qoniqqanlikni o‘rganish hamda o‘z mehnatidan qoniqmaslik holatlarini korreksiya qilish orqali pedagogik jamoalarda ijobiy muhitni shakllantirish, pirovardida pedagog faoliyatini samaradorligini oshirish, ta’lim-tarbiya sifatini yaxshilashga ta’sir ko‘rsatish maqsad qilingan. E’tiborga olish kerakki, pedagogik faoliyat odam-odam tipiga mansub kasb hisoblanib, agar mazkur soha egalarida o‘z kasbiga nisbatan loqaydlik, e’tiborsizlik yoki sustkashlik vujudga kelsa, bevosita pedagogik faoliyat obykti bo‘lgan o‘quvchilar mazkur jarayonda zarar ko‘radilar. Bu zarar ta’lim-tarbiya sifatini pasayishida o‘z aksini topadi. Boshqa kasb sohalarda ham shu qatorda yuqoridagi kabi tendensiyalar namoyon bo‘lishi ijtimoiy-psixologik ehtimoldir.

ADABIYOTLAR.

1. Система вознаграждения: Как разработать цели и КР1 / Елена Ветлужских . - 2-е изд. перераб. и доп. - М.: Альпина Паблишер, 2013. - 161 с.
2. Маляков П.Л. Труд педагога: анализ подходов к понятию удовлетворенности трудом. Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. 2015. №1. С. 195-197.
3. Заруцкая Е.А. Методы и инструменты исследования мотивации трудовой деятельности персонала организации. Актуальные проблемы управления: теория и практика Материалы III Международной научно-практической заочной конференции. М-во образования и науки РФ, ФГБОУ ВО «Твер. гос. ун-т»; редкол.: Н. Н. Беденко, д.э.н., проф., [и др.]. 2016. С. 109-120.
4. Глухих Л.С. Удовлетворенность трудовой деятельностью. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www.b17.ru/article/46573/>.
5. Психология. Словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М., 1990. 413-414 с.
6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик [и др.]. М., 2015. 203 с.
7. Locke, 1976 cited in Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2001). Organizational behavior: affect in the workplace. Annual Review of Psychology, 53, 279—307, p. 282
8. Cranny, Smith & Stone, 1992 cited in Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: <http://interscience.uz>

separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173—194, p.174

9. Brief, 1998 cited in Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173—194, p. 174

10. Wu, P., & Chen, C. (2022). Relationships between job stress and job satisfaction among elementary school teachers: The mediating role of teacher self-efficacy. *Journal of Educational Research and Development*, 18(2), 51-92. doi:[https://doi.org/10.6925/SCJ.202206_18\(2\).0002](https://doi.org/10.6925/SCJ.202206_18(2).0002)

11. Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: SAGE

12. https://en.wikipedia.org/wiki/Edwin_A._Locke

13. Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 276-299). New York: Academic Press.

14. Higgins, E. T. (1999b). «When do self-discrepancies have specific relations to emotions? The second-generation question of Tangney, Niedenthal, Covert, and Barlow (1998)». *Journal of Personality and Social Psychology*. 77 (6): 1313–1317.

15. Dick Clark. «KEY FINDINGS Linking Employee Satisfaction with Productivity, Performance, and Customer Satisfaction» (PDF). Retrieved 11 July 2012. <http://www.keepem.com/?f>

16. Kraye, K.J.; Westbrook, L. (1986). «The relationship between communication load and job satisfaction». *World Communication*. 15: 85–99.