

SHAXSIY RIVOJLANISHDA MOTIVATSIYANING ROLI VA AHAMIYATI

Vahobova O'g'iloy Tolibjonovna

Andijon davlat pedagogika instituti dotsenti, PhD.

Hilola Abdukarimova

Andijon davlat pedagogika instituti

Filologiya yo'nalishi O'zbek tili va adabiyoti yo'nalishi 101-guruh talabasi.

Annotatsiya: Ushbu maqolada men shaxsga ta'sir etuvchi motiv kuchi va motivatsiya haqida aytiladi.

Kalit so'zlar: shaxs, motivatsiya, motiv, psixolog, xulq-atvor.

Motivatsiya- murakkab tuzilma, faoliyatni harakatlantiruvchi kuchlar majmuasi bo'lib, u o'zini mayllar, maqsadlar, ideallar ko'rinishida namoyon qiladi va inson faoliyatini bevosita aniqlab, boshqarib turadi.¹

Motivatsiya tushunchasini turlicha ifodalash, motivatsiyaning mazmuni va energetik tomoni haqidagi muhim savol psixologlar tomonidan ifodalab berildi. Xorij psixologlari uchun motivatsiya tushunchasini xarakterli aniq bir tomonlama energetik faollik manbai sifatida qaraladi, ular mazmunli tomoniga e'tibor bermay, aniq mexanizmlar sifatida energiya, boshqaruv va xulq-atvorga taqsimlaydilar.

Iearxik, darajaviy tuzilish- bu tizimlilik xususiyatiga ega bo'lgan hodisalarning bir jihatidir. Shu tufayli shaxs motivatsion sohasining iearxiasini samarali tadqiq etishda asosiy e'tibor esa bu hodisalar tizimlilikini tadqiq etishda asosiy e'tibor esa bu hodisalar o'rtasidagi tizimli munosabatlarni o'rganishga qaratilishi kerak. Bu borada R.S Vaysmanning shaxs motivatsion sohasining tizimliliği haqida bildirilgan fikri alohida e'tiborga loyiq. Uning yozishicha, "Motivatsion sohaning tizimliliği- motivatsion o'zgaruvchilar o'rtasidagi aloqadorlik, xilma-xil munosabatlar mavjudligida namoyon bo'ladi. Shunday munosabatlardan biri "ro'yobga chiqarish" munosabati deb atash mumkin. Bu munosabat shuni anglatadiki, har bir ehtiyojning qondirilishida turli motivlar yig'indisining ro'yobga chiqarilishi mumkin. Uchinchi turdagi munosabat shunda namoyon bo'ladiki, har xil ehtiyojlarning qondirilishida bir motiv ishtirok etadi yoki aksincha, bir ehtiyoj qondirilishida turli motivlar qatnashadi. Bu munosabat "o'zaro tobelik" munosabati nomini oldi.

Ko'pchilik psixologlarning fikricha, motivatsiya muammosi shaxs psixologiyasining markaziy muammosidir. Shaxs psixologik tuzilishning butunligi, xulq-atvor va uni harakatga keltiruvchi kuchlar o'rtasidagi aloqadorlik motivatsiya muammosini o'rganishda tizimli yondashuvni qo'llash uchun keng imkoniyat yaratib beradi.

¹ N.I. Xalilov "Umumiy psixologiya"

Rus psixologlari orasida V.G. Aseevning tadqiqotlarida motivatsion tizim masalasi ancha chuqur o'rganilgan. Uning fikricha, inson motivatsion sohasining ontogenetik taraqqiyoti davomida bu soha tizimli rivojlanishga nisbatan moyillikni namoyon etadi. Bu moyillik V. G. Aseev ko'rsatishicha, stixiyali shakllanuvchi, undovchi kuchlarning kattaroq motivatsion birliklarni o'zaro qo'shib hosil qilishda namoyon bo'ladi. Motivatsion tizimning birligi sifatida V.G. Aseev undovchi kuchlarni qayd etadi. Bu tushuncha doirasiga u motiv, ehtiyoj, qiziqish, intilish, maqsad, ideal, mayl motivatsion, ustanovka va boshqalarni kiritadi.

V. G. Aseev shaxs motivatsion sohasining tuzilishiga katta e'tibor qaratadi. Uning qayd etishicha, inson motivatsion sohasining tuzilishi quyidagi xususiyatlarga ega: situatsion va implusiv undovchilarning yonma-yon joylashganligi, shaxsiy mayllarning mazmun va dinamik sifatlariga ko'ra bir-biriga yaqinligi. Bu xususiyatlar motivatsiyaning tizimli sifatlarini o'rganishda katta ahamiyatga ega².

Hozirgi kunda shaxsiy rivojlanishda motivatsiyaning roli nihoyatda muhimdir. U insonni maqsad sari harakatga undaydi, qiyinchiliklarga bardosh berishga va o'z ustida ishlashga ruhlantiradi. Motivatsiya orqali inson o'z salohiyatini ochib beradi, o'ziga ishonchi ortadi va hayotiy maqsadlariga erishish yo'lida qat'iyatli bo'ladi. Shuningdek, motivatsiya doimiy o'sish va o'zgarishga turtki bo'lib, shaxsning o'zini anglash va o'z ustida ishlash jarayonida muhim omil hisoblanadi.

Rag'batlantirishning (motivatsiya) tashkiliy usullariga quyidagilar kiradi. Tashkilot ishlarida ishtirok etish (odatda ijtimoiy); Yangi bilim va ko'nikmalarni egallash istiqboli;

Ish tarkibini boyitish (ish va kasbiy o'sish istiqbollari bilan yanada qiziqarli ishlarni ta'minlash). Motivatsiyaning axloqiy psixologik uslublariga quyidagilar kiradi. Kasbiy g'ururni, ish uchun shaxsiy javobgarlikni shakllantirish uchun qulay shart-sharoitlarni yaratish (ma'lum miqdordagi tavakkalchilik mavjudligi, muvaffaqiyatga erishish qobiliyati); Muammoning mavjudligi, ishda o'zingizni namoyon etish imkoniyatini beradi; E'tirof (shaxsiy va jamoat, shuningdek qimmatbaho sovg'alar, faxriy yorliqlar, faxriy yorliq va boshqalar). Maxsus xizmatlari uchun - ordenlar va medallar, nishonlar, faxriy unvonlarni berish va boshqalar bilan mukofotlash; Odamlarni samarali ishlashga ilhomlantiradigan yuqori maqsadlar (har qanday vazifada qiyinchilik elementi bo'lishi kerak); O'zaro hurmat va ishonch muhiti. Lavozimga ko'tarilish motivatsiyaning o'ziga xos murakkab usuli hisoblanadi. Biroq, bu usul ichki jihatdan cheklangan, chunki, birinchidan, tashkilotdagi yuqori lavozimli lavozimlar soni cheklangan; ikkinchidan, rag'batlantirish qayta tayyorlash xarajatlarini oshirishni talab qiladi. Boshqaruv amaliyotida, qoida tariqasida, bir vaqtning o'zida turli xil usullar va ularning

² Sh.R.Barotov "Umumiy psixologiya"

kombinatsiyasidan foydalaniladi. Motivatsiyani samarali boshqarish uchun korxonalarni boshqarishda uchta usul guruhini ham qo'llash zarur. Shunday qilib, faqat kuch va moddiy motivlardan foydalanish xodimlarning ijodiy faoliyatini tashkilot maqsadlariga erishish uchun safarbar qilishga imkon bermaydi. Menejer, qo'shimcha ravishda, har bir xodim yoki guruhning mehnatda ishtirok etish darajasini baholashi kerak. Odamlarni ishi uchun mukofotlashning bir necha yo'li mavjud: 1. Xodimning turli xil shakllarda ishlash muddatidan qat'i nazar, intensiv ish uchun moddiy ish haqi va uning yanada sifatli bo'lishi.

2. Ilmiy-texnik ishlarni bajargani uchun ishlab chiqarishga joriy qilinganligi uchun bir martalik pul mukofoti (mukofotlar). 3. Xodimning imkoniyatlariga eng mos keladigan lavozim, daraja bo'yicha ko'tarilish. 4. Bo'sh vaqtni rag'batlantirish yoki xodimga ish kunini mustaqil ravishda rejalashtirish imkoniyatini berish, bu esa samaradorlikni oshirishga olib keladi. 5. Xodimning xizmatlarini mukofotlar, minnatdorchiliklar, xatlar, matbuot, radio, televidenie orqali maqtash, tegishli shaklda maqtash, ishonch, eng yaxshi ish uchun imtiyozlar va imtiyozlar berish orqali xodimning xizmatlarini ommaviy va shaxsiy e'tirof etish. «Ushbu mehnatni rag'batlantirishning barcha» to'plami »ommaviy bo'lishi kerak, barcha xodimlarga ma'lum va haqiqatan ham munosib. Kimni va nimani rag'batlantirish mumkin, buni qanday qilish kerak degan savolni tushunish muhimdir.

Biroq, har qanday jamoada nafaqat ishda eng yaxshi natijalarga intilayotganlarni ko'rish mumkin. Shu munosabat bilan, korxonada moddiy va ma'naviy zarar etkazgan ishlarida xatolarga yo'l qo'ygan, suiiste'mol qilganlik, o'g'irlik, qalbaki ishlarni sodir etgan xodimlarni jazolash to'g'risida savol tug'iladi. Pul kabi mukofotlash usuli haqida gapirganda, uning qanchalik muhimligiga ishontirishning hojati yo'q, biznesda pul muvaffaqiyat belgisidir. Pulni rag'batlantirish shakllari har xil bo'lishi mumkin: ish haqining oshishi, mukofotlar, kompaniya foydasida ishtirok etish. Korxonada ish haqini tashkil etish katta ahamiyatga ega. Ish haqini tashkil etish standartlar, tariflar tizimi, ish haqi shakllari va tizimlari va boshqalar yordamida amalga oshiriladi. Tarif tizimi bu ish haqining murakkabligi va mehnat sharoitlariga, ish haqi shakllariga va sohaning o'ziga xos xususiyatlariga qarab farqlanishini belgilaydigan standartlar to'plamidir. Demak inson ish-faoliyatida rag'bat katta ahamiyatga egadir.

Motivatsiya bu fiziologik xarakterdagi dinamik jarayon bo'lib, u individual ruhiyat tomonidan boshqariladi va hissiy va xulq-atvor darajasida namoyon bo'ladi. Birinchi marta "motivatsiya" tushunchasi A. Shopengauer ijodida ishlatilgan. Motivatsiya tushunchalari Motivatsiyani o'rganish psixologlar, sotsiolog qituvchilarni o'rganishning dolzarb masalalaridan biri bo'lishiga qaramay, hozirgi kunga qadar bu hodisaning yagona ta'rifi yo'q. Motivatsiya hodisasini tushuntirishga, savollarga javob berishga ilmiy asosda harakat qiladigan, bir-biriga zid bo'lgan juda ko'p farazlar mavjud. nima uchun va nima uchun odam harakat qiladi; shaxsning faoliyati nimaga

qaratilgan? nima uchun va qanday qilib odam muayyan harakat strategiyasini tanlaydi; shaxs qanday natijalarni kutadi, ulaming inson uchun sub'ektiv ahamiyati; nima uchun boshqalarga qaraganda ko'proq g'ayratli odamlar, xuddi shunday qobiliyatga ega bo'lgan va bir xil imkoniyatlarga ega bo'lgan sohalarda muvaffaqiyat qozonishadi. Bir guruh psixologlar ichki motivatsiyaning asosiy roli haqidagi nazariyani - insonning xatti-harakatlarini boshqaruvchi tug'ma, orttirilgan mexanizmlarni himoya qiladi. Boshqa olimlarning fikricha, motivatsiyaning asosiy sababi odamga tashqi muhitdan ta'sir etuvchi muhim tashqi omillardir. Uchinchi guruhning diqqat e'tibori asosiy sabablarni o'rganishga va ularni tug'ma va orttirilgan omillarga tizimlashtirishga qaratilgan. Tadqiqotning to'rtinchi yo'nalishi motivatsiyaning mohiyati haqidagi savolni o'rganish; ma'lum bir maqsadga erishish uchun odamning xatti-harakatlariga yo'naltirishning asosiy sababi yoki boshqa omillar tomonidan boshqariladigan faoliyat uchun energiya manbai sifatida. Ko'pgina olimlar motivatsiya tushunchasini insonning xulq-atvorini belgilaydigan ichki omillar va tashqi stimullarning birligiga asoslangan tizim sifatida ta'riflaydilar: harakat yo'nalishi vektori; xotirjamlik, maqsadga muvofiqlik, izchillik, harakatlar; faollik va qat'iyatlilik; tanlangan maqsadlarning barqarorligi. Ehtiyoj, maqsad, maqsad Motiv atamasi psixologiyaning asosiy tushunchalaridan biri bo'lib, olimlar tomonidan turli nazariyalar doirasida har xil tushuniladi. Motiv (harakat) - bu moddiy xususiyatga ega bo'lmagan shartli ideal obyekt, unga erishish uchun shaxsning faoliyati yo'naltirilgan. Motivni shaxs o'ziga xos tajriba sifatida qabul qiladi, uni ehtiyojlar maqsadiga erishishni kutishdan ijobiy hislar sifatida tavsiflash mumkin

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

- 1.F.I.Xaydarov, N.I.Xalilova "Umumiy psixologiya"
- 2.William James "Psixologiyaning prinsiplari"