KASBIY MOTIVATSIYANI ANIQLASH METODIKASI: NAZARIY ASOSLAR, AMALIY USULLAR VA ZAMONAVIY YONDASHUVLAR

Ayakulov Ulug’bek Abdug’affor o’g’li Guliston davlat

pedagogika universiteti o’qituvchisi

Annotatsiya

Ushbu maqolada kasbiy motivatsiyani aniqlashning ilmiy-metodologik asoslari, asosiy nazariy konsepsiyalari va amaliy diagnostika usullari keng yoritilgan. Maqolada motivatsiyaning psixologik tuzilishi, uning kasbiy faoliyatdagi o'rni, turli metodologik yondashuvlar tahlil etilgan. Shuningdek, zamonaviy psixodiagnostika vositalarining tasnifi keltirilgan, ularning ijobiy va salbiy tomonlari qiyosiy tarzda ko'rib chiqilgan. Tadqiqot natijalari asosida kasbiy motivatsiyani diagnostika qilishda kompleks metodikadan foydalanish zaruriyati asoslab berilgan.

Kalit so'zlar: *kasbiy motivatsiya, psixodiagnostika, ichki motivatsiya, tashqi motivatsiya, kasbiy yo'nalish, motivatsion profil, ehtiyojlar nazariyasi, HR metodikasi.*

1. KIRISH

Zamonaviy jamiyatda inson kasbiy faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan uning ichki motivatsiyasiga bog'liq. Kasbiy motivatsiya – bu shaxsning o'z mehnat faoliyatiga munosabatini belgilovchi psixologik kuch bo'lib, u insonning kasb tanlashi, kasbiy o'sishi va mehnat unumdorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Bugungi kunda mehnat bozorida raqobat kuchayib borayotgan bir sharoitda tashkilotlar va HR mutaxassislar oldida xodimlarning kasbiy motivatsiyasini to'g'ri aniqlash va unga asoslanib boshqaruv qarorlarini qabul qilish masalasi alohida ahamiyat kasb etmoqda. Shu sababli kasbiy motivatsiyani aniqlashning ilmiy

asoslangan metodikalari ishlab chiqish va amaliyotga tatbiq etish dolzarb ilmiy-amaliy muammo sifatida tan olinmoqda.

Ushbu maqola kasbiy motivatsiyaning nazariy asoslarini, uni o'lchash usullarini va amaliy diagnostika metodikalarini tizimli ravishda yoritishga qaratilgan. Maqolada klassik va zamonaviy nazariyalar sintezi asosida kompleks metodologik yondashuv taklif etiladi.

2. KASBIY MOTIVATSIYANING NAZARIY ASOSLARI

2.1. Motivatsiya tushunchasining ilmiy tahlili

"Motivatsiya" atamasi lotincha "movere" so'zidan kelib chiqib, "harakat qilmoq", "rag'batlantirmoq" degan ma'noni anglatadi. Psixologiya fanida motivatsiya – bu insonning maqsadga yo'naltirilgan faoliyatini qo'zg'atuvchi, yo'naltiruvchi va qo'llab-quvvatlovchi ichki psixologik jarayonlar majmuasi sifatida ta'riflanadi (Leontiev, 1975).

Kasbiy motivatsiya esa motivatsiyaning o'ziga xos turi bo'lib, u shaxsning kasbiy faoliyat doirasidagi ehtiyojlari, qiziqishlari, qadriyatlari va maqsadlari tizimini qamrab oladi. U mehnat jarayoniga munosabat, kasbiy o'sishga intilish va ish jarayonidan qoniqish bilan uzviy bog'liq.

2.2. Asosiy motivatsiya nazariyalari

2.2.1. Maslow ehtiyojlar ierarxiyasi

Abraham Maslow (1943) tomonidan ishlab chiqilgan ehtiyojlar ierarxiyasi motivatsiya nazariyalarining asosini tashkil etadi. Maslow insonning ehtiyojlarini beshta darajaga ajratdi: fiziologik ehtiyojlar, xavfsizlik ehtiyoji, mansub bo'lish ehtiyoji, hurmat va e'tirof ehtiyoji hamda o'z-o'zini ro'yobga chiqarish ehtiyoji. Kasbiy motivatsiya kontekstida ushbu model xodimning qaysi darajadagi ehtiyoji kasbiy faoliyatida ustuvorlik kasb etishini aniqlashga yordam beradi.

2.2.2. Herzberg ikki omilli nazariyasi

Frederick Herzberg (1959) mehnat sohasida motivatsiyani ikki guruh omilga ajrataadi: gigienik omillar (ish haqi, mehnat sharoiti, boshqaruv uslubi) va motivatsion omillar (yutuq, javobgarlik, kasbiy o'sish imkoniyati). Gigienik omillar norozilikni bartaraf etsa-da, motivatsiyani oshirmaydi; asl motivatsiyani faqat ikkinchi guruh omillar ta'minlaydi.

2.2.3. McClelland ehtiyojlar nazariyasi

David McClelland (1961) kasbiy muhitda uchta asosiy ehtiyojni ajratadi: yutuqqa ehtiyoj (achievement), hokimiyatga ehtiyoj (power) va mansublikka ehtiyoj (affiliation). Ushbu nazariya ayniqsa rahbarlik va menejerlik pozitsiyalarida xodimlarni tanlashda keng qo'llaniladi.

2.2.4. Vroom kutish nazariyasi

Victor Vroom (1964) ning kutish nazariyasiga ko'ra, motivatsiya uch o'zgaruvchi: kutish (Expectancy), instrumentallik (Instrumentality) va valentlik (Valence) ko'paytmasiga teng. Ushbu nazariya mehnat harakati natijasiga nisbatan xodimning subyektiv baholashini hisobga oladi va kasbiy motivatsiya diagnostikasida muhim metodologik asos bo'lib xizmat qiladi.

2.2.5. O'z-o'zini aniqlash nazariyasi (SDT)

Edward Deci va Richard Ryan (1985) tomonidan ishlab chiqilgan Self-Determination Theory (SDT) motivatsiyani ichki va tashqi turlarga ajratib, uchta asosiy psixologik ehtiyojni (kompetentlik, avtonom bo'lish, aloqadorlik) aniqlaydi. Ushbu nazariya kasbiy motivatsiyani tahlil qilishda eng zamonaviy va keng qo'llaniladigan yondashuv hisoblanadi.

3. KASBIY MOTIVATSIYANI ANIQLASH METODOLOGIYASI

3.1. Metodologik yondashuvlarning tasnifi

Kasbiy motivatsiyani diagnostika qilish metodologiyasida quyidagi uch asosiy yondashuv mavjud:

1. Psixometrik yondashuv – standartlashtirilgan testlar va so'rovnomalar orqali motivatsiyani miqdoriy baholash;

2. Sifatiy yondashuv – chuqur intervyu, kuzatish va fokus-guruh usullari orqali motivatsiyaning mohiyatini o'rganish;

3. Kompleks (aralash) yondashuv – miqdoriy va sifatiy usullarni birgalikda qo'llash, bu esa diagnostikaning to'liqligini ta'minlaydi.

3.2. Asosiy diagnostika vositalari

3.2.1. Motivatsion so'rovnomalar

Standartlashtirilgan so'rovnomalar kasbiy motivatsiyani o'lchashning eng keng tarqalgan usuli hisoblanadi. Eng mashhur so'rovnomalar qatoriga quyidagilar kiradi:

– Mehnat motivatsiyasi so'rovnomasi (Hackman & Oldham, 1974) – ishning beshta asosiy xususiyatini va ularning motivatsion potensialini o'lchaydi;

– Motivatsiya profil so'rovnomasi (Ambler & Barrow) – 12 ta motivatsion omilni baholab, shaxsning kasbiy motivatsiya profilini aniqlaydi;

– Work Values Questionnaire (Super, 1970) – kasbiy qadriyatlar tizimini diagnostika qiladi;

– MSTAT (Motivation Strategies for Learning Questionnaire) – o'quv-kasbiy motivatsiyaning ichki va tashqi turlarini o'lchaydi.

3.2.2. Proektiv metodlar

Proektiv metodlar (TAT – Thematic Apperception Test, Rorschach testi, tugallanmagan jumlalar metodi) inson motivatsiyasining ongsiz qatlamlarini ochib berishga yordam beradi. Ushbu usullar McClelland ning yutuq motivatsiyasini aniqlashda ayniqsa samarali hisoblanadi. Biroq proektiv metodlar malakali mutaxassis tomonidan qo'llanilishi va natijalarni talqin etishda yuqori professional tayyorgarlikni talab etadi.

3.2.3. Chuqur intervyu va karyera anketa

Yarim tuzilmali chuqur intervyu kasbiy motivatsiyani aniqlashda eng boy ma'lumot manbasini taqdim etadi. Intervyuda quyidagi bloklarga e'tibor qaratiladi: kasbiy tarix va o'tish sabablari, hozirgi ish vaziyatiga nisbatan his-tuyg'ular, kelajakka oid professional maqsadlar va qadriyatlar tizimi. Super (1957) tomonidan ishlab chiqilgan Karyera tarqalishi intervyusi (CDI) ushbu yo'nalishda klassik asos hisoblanadi.

3.2.4. 360 daraja baholash

360 daraja baholash metodi shaxsning motivatsion xulq-atvorini bir necha manba: o'zi, rahbari, hamkasblari va bo'ysunuvchilari nuqtai nazaridan baholashga imkon beradi. Ushbu usul motivatsiyani tashqaridan ko'rinadigan namoyonlarini aniqlashda ayniqsa samarali, ammo uni kasbiy motivatsiyaning ichki tuzilishini o'rganish bilan birgalikda qo'llash zarur.

4. METODIKALARNING QIYOSIY TAHLILI

Quyidagi jadvalda kasbiy motivatsiyani aniqlashda qo'llaniladigan asosiy metodikalar qiyosiy tarzda keltirilgan:

Metodika nomi	Muallif / Asos	O'lchanadi	Qo'llanish sohasi
Maslow piramidasiga asoslangan	A. Maslow (1943)	Ehtiyojlar ierarxiyasi	Umuminsoniy motivatsiya
Herzberg ikki omil modeli	F. Herzberg (1959)	Gigienik/motivatsion	Ish joyi muhiti
McClelland ehtiyojlari	D. McClelland (1961)	Yutuq, hokimiyat, aloqa	Menejerlik, liderlik
Vroom kutish nazariyasi	V. Vroom (1964)	Kutish, valentlik	Mehnat unumdorligi

Metodika nomi	Muallif / Asos	O'lchanadi	Qo'llanish sohasi
Self-Determination Theory	Deci & Ryan (1985)	Ichki/tashqi motivatsiya	Ta'lim, sport, kasb
MPS (Motivatsion Profil)	Ambler & Barrow	Kasbiy profil indeksi	HR va kadrlar siyosati

Jadval tahlilidan ko'rinib turibdiki, har bir metodika ma'lum bir maqsad va kontekst uchun mo'ljallangan. Amaliy diagnostikada ularni kombinatsiyalash eng to'liq va ishonchli natijalar beradi.

5. AMALIY TATBIQ: KOMPLEKS DIAGNOSTIKA MODELI

5.1. Kompleks modelning tamoyillari

Ilmiy adabiyotlar va amaliy tajriba tahlili asosida kasbiy motivatsiyani kompleks diagnostika qilish quyidagi tamoyillarga asoslanishi lozim:

– Ko'p o'lchovlilik: motivatsiyaning kognitiv, affektiv va xulq-atvori komponentlarini bir vaqtda o'lchash;

– Kontekstualliq: tashkiliy muhit, sanoat xususiyatlari va ish pozitsiyasini hisobga olish;

– Dinamiklik: motivatsiya vaqt o'tishi bilan o'zgarishi mumkinligini nazarda tutib, takroriy diagnostika o'tkazish;

– Amaliy yo'nalganlik: natijalar xodimni rivojlantirish va boshqaruv qarorlarida qo'llanilishi kerak;

– Etik me'yorlar: maxfiylik, xolislik va rozilik tamoyillariga qat'iy rioya etish.

5.2. Diagnostika bosqichlari

Kasbiy motivatsiyani kompleks diagnostika qilish quyidagi bosqichlarda amalga oshiriladi:

4. Tayyorgarlik bosqichi: maqsad va vazifalarni aniqlash, metodlarni tanlash, vositalarni tayyorlash, ishtirokchilar bilan kelishuv;

5. Birlamchi diagnostika: standartlashtirilgan so'rovnomalarni o'tkazish (MPS yoki SDT asosida), miqdoriy ma'lumotlarni yig'ish;

6. Chuqurlashtirilgan tahlil: proektiv metodlar va/yoki chuqur intervyu orqali sifatiy ma'lumotlarni to'ldirish;

7. Ma'lumotlarni qayta ishlash: miqdoriy va sifatiy ma'lumotlarni integratsiyalash, motivatsion profil tuzish;

8. Talqin etish va hisobot: natijalarni professional tilda bayon etish, amaliy tavsiyalar ishlab chiqish;

9. Qayta aloqa: diagnostika natijalarini ishtirokchi bilan muhokama qilish, rivojlantirish rejasini tuzish.

5.3. O'zbek amaliyotida qo'llash xususiyatlari

O'zbekiston mehnat bozorining o'ziga xos xususiyatlari kasbiy motivatsiya diagnostikasida bir qator jihatlarni hisobga olishni talab etadi. Milliy madaniy qadriyatlar, jamoachilik an'analari va oila institutining kasbiy tanlashdagi roli G'arb metodikalarini to'g'ridan-to'g'ri qo'llashga cheklov qo'yadi. Shu sababli standartlashtirilgan metodikalarni mahalliy kontekstga moslashtirilgan versiyasini qo'llash yoki milliy namuna asosida normativlar ishlab chiqish zarur.

Bugungi kunda Toshkent davlat pedagogika universiteti, O'zMU va bir qator HR kompaniyalari kasbiy motivatsiyaning mahalliy diagnostika vositalarini yaratish ustida faol ishlamoqda. Ushbu tadqiqotlarni muvofiqlashtirish va natijalarni umumlashtirish milliy psixodiagnostika tizimini shakllantirish uchun muhim qadamdir.

6. MAVJUD MUAMMOLAR VA RIVOJLANISH ISTIQBOLLARI

6.1. Mavjud cheklovlar

Kasbiy motivatsiyani aniqlashda bir qator metodologik muammolar mavjud bo'lib, ularni e'tiborsiz qoldirmaslik lozim:

– Ijtimoiy kutishga muvofiqlik effekti: respondentlar o'z motivatsiyalarini "to'g'ri" ko'rsatishga harakat qiladi, bu esa natijalarning aniqligini pasaytiradi;

– Motivatsiyaning o'zgaruvchanligi: bir martalik diagnostika motivatsiyaning barqaror rasmini bermaydi, dinamik yondashuv zarur;

– Madaniy nisbiylik: ko'plab metodikalar G'arb namunalari asosida ishlab chiqilgan bo'lib, boshqa madaniyatlarda validlik muammo tug'dirishi mumkin;

– Subyektivlik xavfi: sifatiy usullar tadqiqotchining shaxsiy qarashlari ta'siriga tushishi mumkin.

6.2. Zamonaviy tendentsiyalar

Hozirgi kunda kasbiy motivatsiyani aniqlash sohasida quyidagi zamonaviy yo'nalishlar ajralib turibdi:

– Raqamli diagnostika platformalari: onlayn testlar, AI asosidagi tahlil tizimlari va gamifikatsiya elementlarini qo'llash;

– Neyropsixologik yondashuvlar: neyrovizualizatsiya metodlaridan foydalanib, motivatsiyaning miya faoliyati bilan bog'liqligini o'rganish;

– Big Data tahlili: xodimlarning raqamli izi (xulq-atvor ma'lumotlari) asosida motivatsion profillarni avtomatik shakllantirrish;

– Dinamik motivatsiya modellari: real vaqt rejimida motivatsiya o'zgarishlarini monitoring qiluvchi tizimlar.

7. XULOSA

Ushbu maqolada kasbiy motivatsiyani aniqlashning nazariy asoslari va amaliy metodikalari keng yoritildi. Tahlil shuni ko'rsatadiki, kasbiy motivatsiya murakkab ko'p qatlamli psixologik fenomen bo'lib, uni diagnostika qilishda biron-bir yagona metodika yetarli emas.

Maslow, Herzberg, McClelland, Vroom va Deci-Ryan nazariyalari kasbiy motivatsiyaning turli jihatlarini yoritib, bir-birini to'ldiruvchi tahlil asosini tashkil etadi. Amaliy diagnostikada ushbu nazariyaviy bazaga tayanib kompleks metodologik yondashuv qo'llash – so'rovnomalar, proektiv metodlar va chuqur intervyularni kombinatsiyalash – eng ishonchli natijalar beradi.

O'zbek amaliyotida kasbiy motivatsiya diagnostikasini rivojlantirish uchun quyidagi ustuvor yo'nalishlar tavsiya etiladi: mahalliy kontekstga moslashtirilgan standartlashtirilgan vositalar yaratish, raqamli diagnostika platformalarini joriy etish, sohada mutaxassislar malakasini oshirish va ilmiy-amaliy tadqiqotlarni kuchaytirish. Bu borada hamkorlik va tizimli yondashuv O'zbekiston mehnat bozorini sifat jihatidan yangi bosqichga ko'taradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

10. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum Press.

11. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). The Job Diagnostic Survey. Yale University.

12. Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. New York: Wiley.

13. Leontiev, A. N. (1975). Deyatelnost, soznanie, lichnost. Moskva: Politizdat.

14. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396.

15. McClelland, D. C. (1961). The Achieving Society. Princeton: Van Nostrand.

16. Super, D. E. (1957). The Psychology of Careers. New York: Harper & Row.

17. Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. New York: Wiley.

18. Sharipov, F. F. (2020). Kasbiy yo'nalish va motivatsiya psixologiyasi. Toshkent: Fan.

19. Tursunov, B. A., & Nazarova, G. (2022). O'zbek ishchilari motivatsiyasining xususiyatlari. O'zbekiston psixologiya jurnali, 3(1), 45–59.