

MEHNAT FAOLIYATI – SHAXSNI IJTIMOIYLASHTIRUVCHI ASOSIY OMIL SIFATIDA.

X.F.Sirojiddinova
Andijon davlat pedagogika instituti
“Pedagogika psixologiya” kafedrasida dotsenti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19350044>

Annotasiya: ushbu maqolada zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarda xotin-qizlar mehnat faoliyatining sifati va sifatli hayot darajasi, xotin-qizlarning mehnat hayotidagi sifatini oshirish orqali ularning ijtimoiy-psixologik muvozanatini ta’minlash zarurati, mehnat unumdorligi, kasbiy faollik va innovatsion salohiyat shaxsning mehnat faoliyatiga bo‘lgan munosabati va motivatsiyasi, mehnat motivatsiyasi, ijtimoiy e’tirof, va mehnat jamoasi muhiti va xotin-qizlarni oilada qo‘llab-quvvatlashi borasida fikrlar bildirilgan

Kalit so‘zlar: xotin-qizlar mehnat, mehnat faoliyati, hayot sifati, diqqat, xotira, mantiqiy fikrlash, Ijtimoiy rollar birikmasi

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

Сирожиддинова Х.Ф.
Андижанский государственный педагогический институт
доценту кафедры "Педагогика психология"

Аннотация: в данной статье высказаны мнения о качестве трудовой деятельности и качественном уровне жизни женщин в современных социально-экономических условиях, необходимости обеспечения их социально-психологического равновесия путем повышения качества их трудовой жизни, производительности труда, профессиональной активности и инновационном потенциале, отношении и мотивации личности к трудовой деятельности, трудовой мотивации, социальном признании, среде трудового коллектива и поддержке женщин в семье.

Ключевые слова: женский труд, трудовая деятельность, качество жизни, внимание, память, логическое мышление, сочетание социальных ролей,

LABOR ACTIVITY AS THE MAIN FACTOR OF PERSONAL SOCIALIZATION

Sirojiddinova Kh.F.
Andijan State Pedagogical Institute

Associate Professor of the Department of "Pedagogy and Psychology"

Abstract: This article expresses opinions on the quality of work activity and the quality of life of women in modern socio-economic conditions, the need to ensure their socio-psychological balance by improving the quality of their work life, labor productivity, professional activity and innovative potential, the attitude and motivation of the individual to work activity, work motivation, social recognition, the environment of the work collective, and support for women in the family.

Keywords: women's labor, work activity, quality of life, attention, memory, logical thinking, combination of social roles,

Zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarda xotin-qizlar mehnat faoliyatining sifati va sifatli hayot darajasi dolzarb ilmiy-tadqiqot muammolaridan biriga aylangan. Bu, avvalo, xotin-qizlarning nafaqat ishlab chiqarish faoliyatida, balki oilaviy hamda reproduktiv funksiyalarni bajarishdagi ikki tomonlama ijtimoiy mas’uliyatga ega ekanligi bilan bog‘liq. Ijtimoiy rollar birikmasining murakkabligi natijasida ularda ro‘yeviy ziddiyatlar, hissiy zo‘riqishlar va stress

holatlari kuchayib bormoqda. Aynan ana shunday sharoitda xotin-qizlarning mehnat hayotidagi sifatini oshirish orqali ularning ijtimoiy-psixologik muvozanatini ta’minlash zarurati paydo bo‘lmoqda. Statistik ma’lumotlarga ko‘ra, dunyo miqyosida iqtisodiy faol ayollar soni yildan-yilga ortib bormoqda. Xususan, dunyoda iqtisodiy faol ayollar sonining o‘sib borayotgani va shu bilan birga, iqtisodiy faol erkaklar ulushining qisqarayotgani qayd etilgan. Bunday demografik tendensiyalar mehnat resurslarini boshqarishda.

Ishchi ayollar uchun mehnat hayotining sifati va umumiy hayot sifatini ta’minlash zamonaviy ijtimoiy-psixologik tadqiqotlarning dolzarb yo‘nalishlaridan biridir. Bu holat, bir tomondan, ayollarning ishlab chiqarishdagi ishtirokini kuchaytiruvchi global tendensiyalar bilan bog‘liq bo‘lsa, boshqa tomondan, ularning generativ, tarbiyaviy va maishiy funktsiyalarini bir vaqtning o‘zida bajarishi bilan izohlanadi. Bunday ko‘p ijtimoiy rol bajarish zarurati doimiy roliy ziddiyatlar va psixologik bosimlarni yuzaga keltiradi [1].

Hozirgi globallashuv va raqobat kuchayib borayotgan jamiyat sharoitida inson omili har qanday ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotning asosiy resursi sifatida namoyon bo‘lmoqda. Ayniqsa, jamiyat taraqqiyotining hozirgi bosqichida inson kapitali ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning yetakchi omiliga aylanmoqda, shaxsning mehnat faoliyatiga bo‘lgan munosabati, ichki rag‘bati va motivatsiyasi samarali faoliyatning muhim psixologik va ijtimoiy asosi hisoblanadi. Mehnat motivatsiyasi nafaqat shaxsning individual ehtiyojlari bilan, balki uni o‘rab turgan ijtimoiy muhit, jamiyatdagi qadriyatlar, ijtimoiy munosabatlar va madaniy omillar bilan ham uzviy bog‘liqdir.. Mehnat unumdorligi, kasbiy faollik va innovatsion salohiyat shaxsning mehnat faoliyatiga bo‘lgan munosabati va motivatsiyasi bilan chambarchas bog‘liq. Shu sababli shaxsda mehnat motivatsiyasining shakllanish mexanizmlarini, ayniqsa unga ta’sir etuvchi ijtimoiy omillarni o‘rganish dolzarb ilmiy muammo hisoblanadi. Shaxsning mehnatga bo‘lgan munosabati tasodifiy emas, balki u yashayotgan ijtimoiy muhit, jamiyatda hukmron bo‘lgan qadriyatlar tizimi, ijtimoiy munosabatlar va madaniy omillar ta’sirida shakllanadi. Shu bois mehnat motivatsiyasini faqat psixologik hodisa sifatida emas, balki ijtimoiy-psixologik va sotsiologik jarayon sifatida tahlil qilish dolzarb hisoblanadi.

Inson o‘z imkoniyatlarini bilmasa, u noto‘g‘ri sohada vaqt yo‘qotadi. Potensial — bu insonning hali yuzaga chiqmagan, lekin ma’lum sharoitlarda portlab chiqishi mumkin bo‘lgan ichki quvvatidir. Fizikadagi potensial energiya kabi, u harakatga kelmaguncha natija bermaydi. Inson o‘z imkoniyatlarini bilmasa, u jamiyat yoki trendlar belgilab bergan yo‘ldan ketadi. Vaqt — tiklab bo‘lmaydigan yagona resurs. O‘zini anglagan inson boshqalarning fikriga qaram bo‘lmaydi va o‘z tanlovlarida dadil bo‘ladi. Har qanday mehnat to‘siqlarni yengishni talab qiladi. Bu esa chidamlilik, intizom va maqsad sari intiluvchanlikni tarbiyalaydi.

Kognitiv jarayonlar rivoji. Mehnat faoliyati inson hayotida nafaqat moddiy ehtiyojlarni qondiradi, balki shaxsning psixik va intellektual rivojiga ham bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Mehnat jarayonida inson turli murakkab vazifalarni bajaradi, qarorlar qabul qiladi, muammolarni hal etadi va o‘z faoliyatini nazorat qiladi. Bu jarayonlarning barchasi kognitiv jarayonlar — diqqat, xotira va mantiqiy fikrlashning faol ishtirokini talab etadi. Shu sababli mehnat faoliyati kognitiv jarayonlarni rivojlantiruvchi muhim omil hisoblanadi. Har qanday mehnat turi ma’lum bilim, ko‘nikma va malakalarni talab qiladi. Ushbu jarayonda kognitiv jarayonlar yetakchi rol o‘ynaydi. Mehnat faoliyati jarayonida inson: axborotni qabul qiladi va tahlil qiladi; vazifalarni rejalashtiradi; harakatlar ketma-ketligini belgilaydi; natijani nazorat qiladi va baholaydi. Bu jarayonlarning barchasi diqqat, xotira va tafakkur bilan chambarchas bog‘liq.

Diqqat mehnat faoliyatining samaradorligini belgilovchi asosiy psixik jarayonlardan biridir. Ish jarayonida diqqatni jamlay olmaslik xatolarga, unumdorlikning pasayishiga va hatto xavfli holatlarga olib kelishi mumkin.

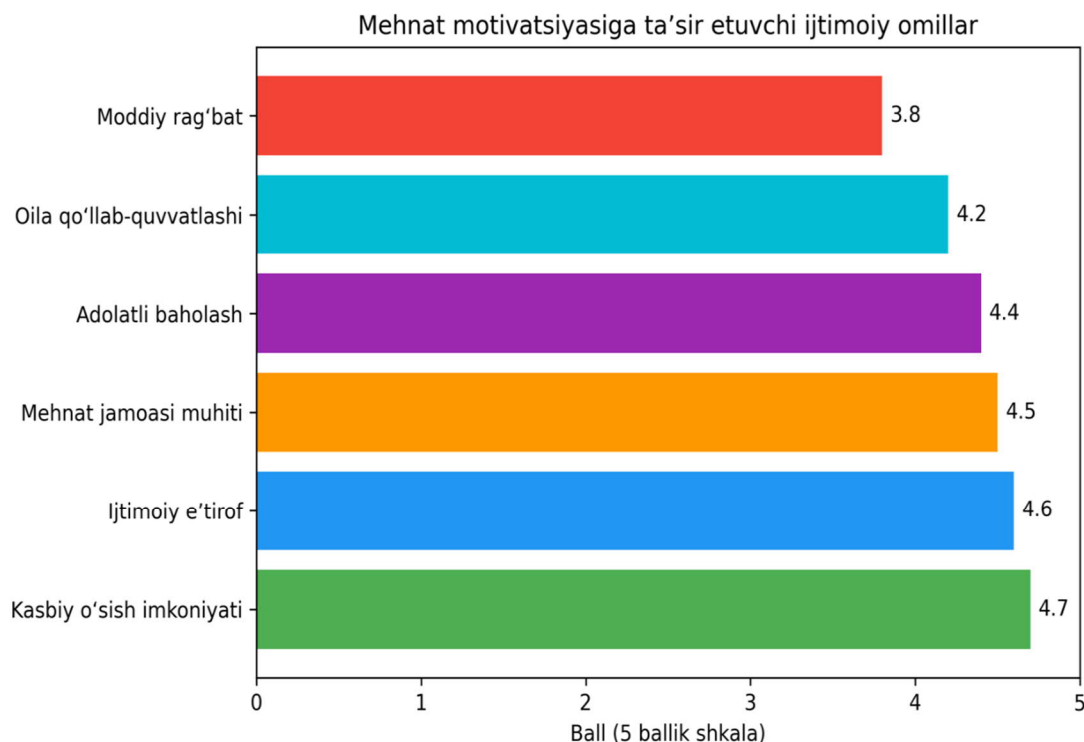
Mehnat faoliyatida diqqatning vazifalari, ish jarayoniga ongni to‘liq yo‘naltirish; keraksiz ta’sirlardan chalg‘imaslik; bir vaqtning o‘zida bir nechta operatsiyani nazorat qilish; ish faoliyatini aniq va izchil bajarish. Murakkab mehnat vazifalari (texnologik jarayonlar, hisob-kitoblar, boshqaruv faoliyati) diqqatning barqarorligi va taqsimlanishini rivojlantiradi. Natijada insonning diqqat qobiliyati yanada mustahkamlanadi.

Xotira mehnat jarayonida o‘ta muhim ahamiyatga ega bo‘lib, u kasbiy tajribaning shakllanishini ta’minlaydi. Ish faoliyati davomida o‘rganilgan bilimlar, malakalar va ko‘nikmalar xotira orqali saqlanadi. Mehnat faoliyatida xotiraning asosiy vazifalari: ish ko‘rsatmalarini eslab qolish; texnologik jarayonlar ketma-ketligini yodda saqlash; avvalgi tajribadan foydalanish; xatolarni takrorlamaslik. Murakkab mehnat vazifalari mantiqiy va uzoq muddatli xotirani faol ishlashga majbur qiladi. Natijada xotiraning hajmi va aniqligi oshadi, kasbiy mahorat shakllanadi. Mantiqiy fikrlash mehnat jarayonida yuzaga keladigan muammolarni hal etishda muhim ahamiyatga ega. Ayniqsa, noan’anaviy vaziyatlarda tez va to‘g‘ri qaror qabul qilish mantiqiy fikrlash darajasiga bog‘liq bo‘ladi. Mehnat faoliyatida mantiqiy fikrlash quyidagilar orqali namoyon bo‘ladi: muammoli vaziyatlarni tahlil qilish; sabab-oqibat bog‘lanishlarini aniqlash; eng samarali yechimni tanlash; ish natijalarini baholash. Murakkab mehnat vazifalari insonni mustaqil fikrlashga, yangicha yondashuvlar izlashga va ijodkorlikka undaydi. Bu esa mantiqiy tafakkurning rivojlanishiga olib keladi.

Mehnat faoliyatida diqqat, xotira va mantiqiy fikrlash bir-biri bilan uzviy bog‘liq holda ishlaydi. Masalan: diqqat orqali axborot qabul qilinadi; xotira orqali u saqlanadi; mantiqiy fikrlash orqali esa qayta ishlanadi va amalda qo‘llaniladi. Murakkab mehnat vazifalarini bajarish ushbu jarayonlarning birgalikda rivojlanishiga xizmat qiladi va insonning kasbiy salohiyatini oshiradi. Mehnat faoliyati kognitiv jarayonlar rivojining muhim manbai hisoblanadi. Murakkab vazifalarni bajarish jarayonida diqqat jamlanadi, xotira mustahkamlanadi va mantiqiy fikrlash rivojlanadi. Shu bois mehnat faoliyatini to‘g‘ri tashkil etish, murakkab va mas’uliyatli vazifalarni bosqichma-bosqich berish shaxsning intellektual va kasbiy kamolotini ta’minlaydi. Natijada mehnat unumdorligi va sifat ko‘rsatkichlari oshadi.

Inson tomonidan bajarilgan ishning muvaffaqiyatli yakunlanishi psixologik qoniqish hissini yuzaga keltiradi. Ushbu qoniqish o‘z navbatida shaxsda o‘ziga bo‘lgan ishonchni oshiradi, ijobiy emotsiyalarni kuchaytiradi va emotsional barqarorlikni ta’minlaydi. Shu sababli mehnat faoliyatini psixologik nuqtai nazardan o‘rganish muhim ahamiyatga ega. Psixologik qoniqish — bu insonning o‘z mehnat faoliyati natijalaridan mamnun bo‘lishi, bajarilgan ishning foydaliligini va ahamiyatini his etishidir. Bu holat shaxsning ichki ehtiyojlari qondirilishi bilan bog‘liq bo‘lib, motivatsiya va faoliyat samaradorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi.

Mehnat faoliyatida psixologik qoniqish quyidagi omillar orqali shakllanadi: ish natijasining ijobiy baholanishi, maqsadga erishish hissi, kasbiy muvaffaqiyat, mehnat natijasining jamiyat uchun foydaliligi. Muvaffaqiyatli yakunlangan ish insonda o‘z mehnatiga nisbatan ijobiy munosabatni shakllantiradi. Mehnat jarayonida maqsadga erishish shaxsning ichki imkoniyatlariga bo‘lgan ishonchini mustahkamlaydi. Muvaffaqiyatning psixologik ta’siri bir qanga vazifalarin o‘z ichiga oladi ya’ni, o‘z kuchiga ishonchni oshiradi, kelajakdagi vazifalarni bajarishga rag‘batlantiradi, mas’uliyat hissini kuchaytiradi, kasbiy o‘sishga bo‘lgan intilishni rivojlantiradi. Natijada inson mehnat faoliyatiga ijobiy munosabatda bo‘lib, o‘z imkoniyatlarini to‘liq namoyon etishga harakat qiladi.



Mazkur ko‘rinish:

- 5 ballik shkala asosida aniq qiymatlarni ko‘rsatadi;
- har bir ijtimoiy omilni alohida rang bilan ajratib, farqlarni ravshanlashtiradi;
- kurs ishi, bitiruv ishi yoki taqdimotlarda foydalanish uchun qulay.

1-rasmda xodimlarning mehnat faoliyatiga bo‘lgan motivatsiyasiga ta’sir qiluvchi asosiy ijtimoiy omillar reyting ko‘rinishida keltirilgan. Eng yuqori ko‘rsatkich kasbiy o‘shish imkoniyatiga tegishli bo‘lib, u 4,7 ball bilan birinchi o‘rinni egallaydi. Bu omil xodimlar uchun professional rivojlanish va martaba istiqboli muhimligini ko‘rsatadi.

Keyingi o‘rinlarda ijtimoiy e’tirof (4,6 ball) va mehnat jamoasi muhiti (4,5 ball) joylashgan bo‘lib, ular jamoada tan olinishi va sog‘lom psixologik muhitning ahamiyatini ifodalaydi. Adolatli baholash 4,4 ball bilan barqaror motivatsiya omili sifatida qayd etilgan. Oila qo‘llab-quvvatlashi (4,2 ball) ham sezilarli ta’sirga ega. Eng past ko‘rsatkich moddiy rag‘batga to‘g‘ri kelib, 3,8 ballni tashkil etadi, bu esa moddiy omillar ijtimoiy-psixologik omillarga nisbatan kamroq ustuvor ekanini ko‘rsatadi.

Xodimning o‘zgarmas noishlab chiqarish majburiyatlarini bajarishda ish beruvchining yordami belgilangan ish haqini to‘lashdan tashqari, mehnat rag‘batini ham oshiradi. Bunday yordamning asosiy usullariga xodimni rasmiy transportda yetkazib berishni ta’minlash, bepul ovqatlanish va boshqalar kiradi. Xodimning xulq-atvori va iqtisodiy xulq-atvorini nazorat qilish qobiliyati, xususan, ehtiyojni qondirish vositalaridan ajratishga asoslanadi, chunki ehtiyojning tashuvchisi xodim, ish beruvchi esa manbalarning egasidir. Uni qondirish vositalari haqida doimo muhim bo‘lgan. Mehnat motivatsiyasi tovar munosabatlarining tabiatiga ko‘ra ikki tomonlama (mehnat “o‘zi uchun” va “boshqalar uchun”) bilan tavsiflanadi. Ishchi tomonidan ishlab chiqarilgan mehnat mahsuloti ko‘pincha boshqalarning ehtiyojlarini qondiradi; xodimning o‘zi ehtiyojlari ish beruvchi tomonidan mehnat faoliyati evaziga qondiriladi. Binobarin, ish beruvchi mehnat faoliyati motivlarining asosi sifatida xodimga xodimning asosiy yoki rag‘batlantirilgan ehtiyojlarini qondirish uchun zarur bo‘lgan va mehnat faoliyatini o‘z ichiga olgan imtiyozlarni olish imkoniyatini qo‘yishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Сирожиддинова Ф.Х. Общая психология. [Учебник] – ООО “Omadbek print number one”. Андижан: 2025
2. Каримова В.М. «Социальная психология и практика» — Т.: 2009
3. Юнг К. Г. Психолог (англ. The Psychologist). Издательство: Ripol Classic. 1996 год
4. Xosilbekovna, S. F. (2024). PSIXOLOGIK HOLATLARGA TUSHISHNI OLDINGI OLIH. *ОБРАЗОВАНИЕ НАУКА И ИННОВАЦИОННЫЕ ИДЕИ В МИРЕ*, 39(4), 56-58.
5. Сирожиддинова, Ф. Х. (2024). ХОТИН-ҚИЗЛАР МЕХНАТ САМАРАДОРЛИГИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШНИНГ ИЖТИМОЙ-ПСИХОЛОГИК АСОСЛАРИ. *SCHOLAR*, 2(5), 188-192.
6. Сирожиддинова, Ф. Х. (2021). МОТИВЫ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКТОР. In *АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА* (pp. 55-57).