Reyhan İsgəndər qızı ƏHMƏDOVA
Qərbi Kaspi Universiteti, Psixologiya və sosial iş kafedrasının dosenti, psixol.ü.f.d
E-mail: reyhan.ahmedova@icloud.com

Ceyhun Elnur oğlu ŞƏKƏROV
Qərbi Kaspi Universiteti, Psixologiya və sosial iş kafedrasının magistrantı
E-mail: jshakarov23@gmail.com

MOTİVASİYA FENOMENİNİN ANLAYIŞI VƏ MAHİYYƏTİ

Xülasə

İnsanların hansı səbəblərlə hərəkət etdiyini anlamaq üçün motivasiya mühüm rol oynayan anlayışlardan biridir. Motivasiya sisteminin düzgün başa düşülməsi insanın hərəkətlərinin arxasında duran səbəblərin izahına imkan yaradır. Bu məqalədə motivasiyanın məzmunu, onun yaranmasına təsir edən amillər və insan davranışına təsir xüsusiyyətləri nəzərdən keçirilir. Eyni zamanda motivlərin müxtəlif formaları və onların fərqləndirici xüsusiyyətləri izah olunur. Müxtəlif motivlərin insanın seçimlərinə və fəaliyyət istiqamətinə təsiri ayrıca diqqət mərkəzində saxlanılır. Bundan əlavə, iş mühitində motivasiyanın rolu və işçilərin fəaliyyətinə təsiri də araşdırılır. Motivasiyanın işçilərin iş nəticələrinə və işə baxışına olan təsiri ümumi şəkildə təqdim edilir. Ümumilikdə göstərilir ki, motivasiya insan fəaliyyətinin daha məqsədli və effektiv şəkildə qurulmasında vacib rol oynayır.

Açar sözlər: motivasiya anlayışı, motivlərin növləri, işçi motivasiyası, insan davranışı, əmək məhsuldarlığı.

UOT: 159.947
DOI: https://doi.org/10.54414/FENF4945

Giriş

İnsanların davranışlarının kökündə duran səbəbləri anlamaq üçün bu davranışlara təsir edən müxtəlif faktorları müəyyən etmək böyük əhəmiyyət daşıyır. Bu məsələdə motivasiya əsas rol oynayan anlayışlardan biri hesab olunur. O, insanın fəaliyyətə başlamağına, onu davam etdirməsinə və müəyyən məqsədlərə yönəlməsinə təsir edən daxili və xarici təsirlərin birgə nəticəsi kimi çıxış edir. Motivasiyanın mahiyyətini anlamaq insanın hansı səbəblərlə hərəkət etdiyini və bu səbəblərin onun davranışına necə təsir göstərdiyini aydınlaşdırmağa imkan yaradır. İnsanların ehtiyacları, maraqları və yaşadıqları şərait fərqli olduğu üçün bu amillər onların fəaliyyətində müxtəlif formalarda özünü büruzə verir. Motivasiya yalnız nəzəri anlayış kimi deyil, həm də gündəlik iş həyatında özünü göstərən mühüm bir amildir. Xüsusilə əmək mühitində motivasiya işçilərin fəaliyyətinə, onların işə münasibətinə və əldə etdikləri nəticələrə birbaşa təsir edir. Beləliklə, motivasiya ilə bağlı məsələlərin öyrənilməsi həm nəzəri biliklərin genişləndirilməsi, həm də praktik fəaliyyətin daha səmərəli təşkili üçün vacibdir.

Motivasiya fenomeninin anlayışı və konseptual əsasları. Motivasiya anlayışı psixologiyanın ayrıca elm kimi inkişaf etdiyi 19-cu əsrin sonlarında daha aydın şəkildə formalaşmağa başlamışdır. Motivasiya ilə bağlı ideyalar yalnız müasir dövrə aid deyil, onlar qədim fəlsəfi baxışlardan qaynaqlanır. Qədim Yunan düşünərləri, o cümlədən Aristotel və Platon, insan davranışını formalaşdıran amilləri araşdırmağa çalışmışdılar. Bundan başqa, Freydin psixoanalitik baxışına əsasən, insanın davranışları daha çox şüurdan kənarda qalan arzular və gizli motivlərin təsiri ilə formalaşır. Motivasiya anlayışının inkişafına təsir göstərən əsas tədqiqatçılardan biri kimi Skinnerin adı qeyd edilir. Skinnerin nəzəri baxışına görə, insan davranışı əsasən ətraf mühitin təsiri ilə dəyişir və müsbət və ya mənfi nəticələr bu davranışların yaranmasına və davam etməsinə təsir göstərir. Daha sonra

isə motivasiya mövzusuna töhfə verən Maslou insan ehtiyaclarını mərhələlər üzrə sıralayan bir yanaşma irəli sürərək bu anlayışı izah etməyə çalışmışdır. Motivasiya – özünü və başqalarını özünün şəxsi və ya ictimai məqsədlərə nail olunması üçün fəaliyyətə vadar etmə prosesidir [1, s.158]. Motivasiya anlayışı geniş mənada insan və digər canlıların davranışlarının səbəblərini və bu davranışların formalaşma mexanizmini öyrənən psixoloji sahələrdə istifadə olunur. Motivasiya sözü "reallaşmağı vacib olan arzu", "ehtiraslı istək" və yaxud "ehtiyacın fəal forması" mənasını verən "motiv" kökündən götürülmüşdür [2, s.69]. Motivasiyanın konseptual əsasları insanın fəaliyyətə yönəlməsini və davranışının necə formalaşdığını izah edən əsas psixoloji anlayışları əhatə edir.

Motivasiya insanın daxilində yaranan ehtiyaclar nəticəsində formalaşır və bu ehtiyaclar onun fəaliyyətinə yön verir. Ehtiyac fərdin daxilində yaranan və aradan qaldırılması tələb olunan daxili gərginlik vəziyyətini ifadə edir. Ehtiyac özlüyündə davranışın konkret istiqamətini müəyyən etmir. Bu istiqamət ehtiyacın hansı vasitələrlə ödəniləcəyinin seçilməsi ilə bağlıdır. İnsanın bütün ehtiyacları eyni anda aktiv olmur. Yalnız daha vacib olan ehtiyaclar insanı fəaliyyət yönəldir və bu zaman tələbat yaranır.

Tələbat fərdin müəyyən obyektə yönəlmiş ehtiyacının psixoloji ifadəsi kimi xarakterizə olunur. Tələbatlar həm bioloji, həm də cəmiyyətlə əlaqəli sosial xüsusiyyətlərə malik olur. Hər bir cəmiyyətin özünəməxsus mədəni xüsusiyyətləri, davranış normaları və dəyərlər sistemi mövcuddur ki, bu da fərdlərin tələbatlarının məzmununa və formalaşmasına təsir edir. Sosiallaşma nəticəsində insan yalnız mövcud tələbatları deyil, həm də onların ödənilmə yollarını öyrənir. Tələbatlar məzmun baxımından qiymətləndirildikdə, onlar əsasən maddi və mənəvi qruplara ayrılır. Maddi tələbatlar fərdin fiziki mövcudluğunu təmin edən ehtiyacları əhatə etdiyi halda, mənəvi tələbatalr onun sosial, mədəni və intellektual inkişafı ilə bağlıdır.

Motivlərin formalaşmasının təməlində insanın tələbatları dayanır. Fəaliyyətin çoxşaxəli olması onu göstərir ki, insan davranışı bir motivlə məhdudlaşmır, əksinə, bir neçə motivin qarşılıqlı təsiri nəticəsində formalaşır. Motivlər birlikdə insanın hərəkət və davranışlarını istiqamətləndirən mürəkkəb bir motivasiya sistemini yaradır. Motivlər həm dərk olunan, həm də şüuraltı şəkildə mövcud ola bilər. Psixoloji ədəbiyyatda dərk edilən motivlərə tələbatlarla yanaşı maraqları, dərk edilməyən motivlərə isə ustanovkanı, həvəsi və s. aid edirlər [4, s.14].

Nəticə etibarilə demək olar ki, motivasiya insan fəaliyyətinin formalaşmasında və onun davranışının istiqamətlənməsində mühüm rol oynayan amillərdən biridir. İnsan daxilində yaranan ehtiyac və tələbatlar motivlərin meydana çıxmasına şərait yaradır, motivlər isə fərdi müəyyən məqsədlərə doğru fəaliyyət göstərməyə yönəldir. Bu qarşılıqlı əlaqə motivasiya prosesinin ardıcıl və bir-biri ilə bağlı mərhələlərdən ibarət olduğunu göstərir. Motivasiya yalnız fərdi fəaliyyətlə məhdudlaşmır, həm də sosial münasibətlərə və əmək fəaliyyətinə təsir göstərir. Motivasiyanın düzgün dərk edilməsi insan fəaliyyətinin daha səmərəli təşkilinə və məqsədlərə çatma prosesinin asanlaşmasına imkan verir.

Motivlərin növləri və əsas xüsusiyyətləri. Motivlər insanın tələbatlarından yarandığı üçün onların növləri də həmin tələbatlara uyğun olaraq müəyyən edilir. Tələbatlar müxtəlif xarakter daşıdığına görə onların fərqli növləri fərqləndirilir. Tələbatlar müxtəlif cisim və hadisələrə, eləcə də insanların fərqli arzu və istəklərinə əsaslandığı üçün, bu tələbatlardan yaranan motivlər də öz növbəsində müxtəlif xarakter daşıyır.

Motivlərin aşağıdakı növləri var: 1) Məzmununa görə: Maddi, mənəvi və ictimai; 2) İxtiyarilik dərəcəsinə görə: İxtiyari və qeyri ixtiyari; 3) Şüurluluq dərəcəsinə görə: Şüuri və qeyri-şüuri; 4) İctimai mahiyyətinə görə: Subyektiv və ictimai; 5) Peşə təmayülünə görə: Bədii, elmi və texniki; 6) Təzahür xüsusiyyətlərinə görə: Daxili və xarici; 7) Həcminə görə: Geniş və dar; 8) Konkretlik dərəcəsinə görə: Konkret və mücərrəd [4, s.24, 25, 26, 27]. Maddi motivlər insanın gündəlik həyatda zəruri olan fiziki ehtiyaclarını qarşılamağa yönəlir. Mənəvi motivlər isə fərdin daxili aləmi, dəyərləri, emosiyaları və cəmiyyətlə

bağlı ehtiyacları ilə əlaqəli olur. İctimai motivlər insanın yalnız öz maraqlarından deyil, ümumilikdə cəmiyyətin və dövlətin ehtiyac və məqsədlərindən irəli gələn daxili stimullardır. İxtiyari motivlər insanın əvvəlcədən müəyyən məqsəd seçərək ona doğru yönəlməsi ilə formalaşır. Qeyri-ixtiyari motivlər planlaşdırılmadan, ani şəkildə ortaya çıxan motivlərdir. Şüuri motivlər insanın şüurlu düşüncəsi və məqsədli fəaliyyəti ilə yaranır. Qeyri-şüuri motivlər fərqində olmadan, daxili və ya xarici təsirlərlə meydana çıxır. Subyektiv motivlər yalnız fərdin öz istəklərinə xidmət edir. İctimai motivlər başqalarının və cəmiyyətin rifahını əsas götürür. Bədii motivlər yaradıcılıq qabiliyyət-lərini inkişaf etdirməyə və incəsənətlə məşğul olmağa təşviq edir. Elmi motivlər araşdırma aparmağa və elmi sahədə fəaliyyət göstərməyə sövq edir. Texniki motivlər isə texniki yeniliklərə və onların hazırlanmasına yönəlik maraq formalaşdırır. Daxili motivlər öz daxilində formalaşan istək və meyillərlə bağlı-dır. Xarici motivlər xarici mühit və sosial faktorların təsiri nəticəsində yaranır. Dar motivlər əsasən insanın şəxsi ehtiyac və maraqları ilə bağlı olur və daha konkret məqsədlərə yönəlir. Geniş motivlər yalnız fərdi deyil, daha böyük sosial qrupların və ya ümumi cəmiyyətin maraqlarını əhatə edir. Konkret motivlər aydın və müəyyən edilmiş məqsədlərə yönəlir, insanın nə etmək istədiyini dəqiq şəkildə göstərir. Mücərrəd motivlər daha ümumi xarakter daşıyır, məqsəd tam dəqiqləşmədiyi üçün fəaliyyət istiqaməti dərhal müəyyən olunmur.

Özünü təsdiq etmə motivi insanın cəmiy-yət içində özünü qəbul etdirmək və dəyərini göstərmək istəyi ilə bağlıdır. Bu motiv insanın özünə hörmət hissi, nüfuz qazanmaq arzusu və sosial mövqe əldə etmək istəyi ilə bağlıdır. İnsan başqalarına bacarıqlı olduğunu sübut etməyə çalışır, cəmiyyətdə müəyyən mövqe əldə etmək istəyir və ətrafdakılar tərəfindən hörmət olunmağa can atır. Bəzi hallarda bu motiv daha yüksək sosial status əldə etmək və ya mövcud mövqeni qorumaq istəyi ilə də bağlı olur. Özünü təsdiq motivi insanın fəaliyyətinə güclü təsir göstərir. Müəllimlər, məşqçilər və rəhbərlər bu motivdən istifadə edərək insanları daha fəal olmağa həvəsləndirə bilirlər.

Hökmranlıq motivi insan hərəkətlərinin ən əsas və hərəkətverici qüvvələrindən biridir [5, s.240]. Bu motiv insanı idarəçiliyə sövq edir, yəni qrupda rəhbər mövqe tutmağa, insanlara rəhbərlik etməyə, onları müəyyən etmək və fəaliyyətlərini nizamlamaq cəhdidir [5, s.240]. Hökmranlıq motivi motivlər iyerarxiyasında mühüm rol oynayan amillər-dən biridir. Bir çox insanın davranışları, xüsusilə rəhbərlik və liderlik mövqeyində olnların fəaliyyəti, başqalarına təsir etmək və onları yönləndirmək istəyi ilə əlaqədar şəkildə formalaşır. Hökmranlıq motivi bəzən insanın çətinlikləri aradan qaldırmaq, başqalarını təşkil etmək və ümumi işin gedişinə təsir göstərmək istəyi ilə əlaqələnir. Lakin bu hal sosial fayda vermək və ya kollektivə xidmət etmək niyyətindən fərqlənir. Burada əsas məqsəd daha çox nüfuz sahibi olmaq, üstünlük əldə etmək və həmin üstünlüyü qoruyub saxla-maqdır. Buna görə də bu motiv həddindən artıq gücləndikdə həm insanın özü, həm də fəaliyyəti üçün müəyyən risklər yarada bilər.

Nailiyyət motivi dedikdə, fəaliyyətində yüksək nəticələrə və ustalığa çatmaq cəhdi nəzərdə tutlur [4, s.36]. Adətən belə motivasiya çətin və məsuliyyətli tapşırıqları seçmək və onları uğurla yerinə yetirmək meyli ilə özünü göstərir. Fəaliyyətin nəticəsi yalnız bilik və bacarıqlardan deyil, həm də insanın daxili motivasiyasından asılıdır. Güclü müvəffəqiyyət motivasiyasına malik olan şəxslər qarşılarına qoyduqları məqsədlərə çatmaq üçün davamlı və səylə çalışırlar. Eyni qabiliyyət səviyyəsinə malik fərdlər arasında belə motivasiya fərqi onların fəaliyyətində və nəticələrində açıq şəkildə hiss olunur. Bu motivasiya sabit xarakter daşımır və müxtəlif şəraitdən, həmçinin fəaliyyət sahəsindən asılı olaraq dəyişə bilər.

Sosial motivlər içərisində affiliasiya, yəni insanın başqaları ilə əlaqə qurmaq və ünsiyyətə girmək istəyi xüsusi yer tutur. Lakin hər bir ünsiyyət affiliasiya motivi ilə bağlı olmaya bilər. Bəzən insanlar sadəcə müəyyən məqsədlərə çatmaq və şəxsi işlərini həll etmək üçün başqaları ilə əlaqə qururlar. Bu halda ünsiyyət daha çox praktik ehtiyacların

ödənilməsi vasitəsi kimi çıxış edir və affiliasiya motivindən fərqlənir. Affiliativ ünsiyyətin əsas məqsədi ünsiyyət partnyoru tərəfindən məhəbbət axtarılması (heç olmasa, simpatiya) da ola bilər [4, s.37]. Bu cür ünsiyyət insanın sosial bağlılıq ehtiyacını təmin edir və onun psixoloji rahatlığına müsbət təsir göstərir.

Özünüinkişaf motivləri – özünü inkişaf etdirməyə, özünü təkmilləşdirməyə səydir [5, s.243]. Bu insanı çox işləmək və inkişaf etməyə sövq edən ən vacib motivdir [5, s.243]. Lakin bu proses hər zaman asan olmur. Bəzən insan rahatlıq və sabitlik hissi ilə inkişaf etmək istəyi arasında tərəddüd edir. Qorxu və təhlükədən qaçma istəyi insanın irəliləməsinin qarşısını ala bilər. A.Maslauya görə növbəti addım qələbə və ya rahatlıq gətirdiyi zaman inkişaf baş verir [5, s.243]. Bu proses zamanı insan daxilində müəyyən qarşıdurmalar yarana bilər. Özünü inkişaf etdirmək istəyi artdıqca insanın aktivliyi də yüksəlir.

Prososial motivlər insanın fəaliyyətinin cəmiyyət üçün əhəmiyyətini dərk etməsi və sosial məsuliyyət hissi ilə bağlı motivlərdir. Prososial motivlər insanın özünü bir qrupa aid hiss etməsinə səbəb olur. Bu zaman o, yalnız özünü deyil, həm də daxil olduğu qrupun maraq və məqsədlərini ön planda tutur. Belə insanlar qrup qaydalarına əməl edir və ümumi məqsədlərə çatmaq üçün çalışırlar. Onlar daha aktiv və məsuliyyətli olur, işlərini vicdanla yerinə yetirirlər. Eyni zamanda başa düşürlər ki, uğur onların öz səylərindən asılıdır. Bu səbəbdən rəhbərlər kollektivdə birlik və əməkdaşlıq mühitini gücləndirməlidirlər. Çünki qrup hissi olmadan uğur əldə etmək çətin olur. İnsanın özünü aktuallaşdırma motivlərinin tipologiyasını aşağıdakı kimi göstərmək olar:

- Daha çox motivi işə salmaq;
- Motivlərin hər birinin təhrikedici qüvvəsini artırmaq;
- Situativ motivasiya amillərini aktuallaşdırmaq [5, s.247].

Motivlərin strukturu daimi deyil, vaxtın keçməsi və mövcud şəraitin təsiri ilə dəyişir. İşçi bəzən rəhbərin tələblərinə uyğun davranmaq və mənfi hallardan uzaq durmaq üçün fəaliyyət göstərir. Lakin zaman keçdikcə bu motiv zəifləyərək yerini daha şüurlu motivlərə verir. İnsanın motivasiya sistemi daim dəyişkən və çevik bir quruluşa malikdir. Motivlərin təsir gücü, məzmunu və prioritet ardıcıllığı zamanla dəyişə bilər. Bununla yanaşı, müəyyən sabitlik də mövcuddur və bu, şəxsin xüsusiyyətləri ilə bağlıdır. Uşaqlıq dövründə motivasiya asanlıqla dəyişə bilir, lakin insan böyüdükcə bu dəyişiklikləri həyata keçirmək daha çətin hala gəlir. Bu səbəbdən motivlərin iyerarxiyası müxtəlif təsirlər altında müəyyən dəyişikliklərə məruz qalsa da, ümumi olaraq öz nisbi sabitliyini saxlayır və tamamilə dəyişkən sayılmır.

Ümumiyyətlə, insanların fəaliyyətini izah etmək üçün onların daxilində yaranan təhrikedici qüvvələri, yəni motivləri nəzərə almaq vacibdir. Hər bir insan müxtəlif motivlərin təsiri altında hərəkət edir və bu motivlər onun hansı istiqamətdə fəaliyyət göstərəcəyini müəyyən edir. Motivlər hər insanda eyni şəkildə özünü göstərmir. Onlar fərdin maraqları, məqsədləri və yaşadığı mühitlə əlaqədar olaraq dəyişir. Beləliklə, motivlərin növlərini və xüsusiyyətlərini öyrənmək yalnız nəzəri bilik üçün deyil, həm də real həyatda insanın inkişafına və uğur qazanmasına təsir edən vacib amillərdən biridir.

İşçi motivasiyasının xüsusiyyətləri və tətbiqi aspektləri. Motivasiya insan fəaliyyətini istiqamətləndirən və onu aktivləşdirən mühüm psixoloji proseslərdən biridir. Bu proses idarəetmə sistemində xüsusi əhəmiyyət daşıyır və xüsusilə təşkilat daxilində işçilərin işə marağının artırılmasında, eləcə də onların fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsində mühüm rol oynayır. Təşkilatlarda rəhbərlər işçilərin motivasiyasını artırmaq məqsədilə müxtəlif vasitələrdən istifadə edirlər. Bu zaman işçilərin fərdi xüsusiyyətləri, ehtiyacları və gözləntiləri nəzərə alınmalıdır. Məsələn, bəzi işçilər üçün maddi amillər, xüsusilə əmək haqqı əsas motivasiya vasitəsi ola bilər. Digərləri üçün isə vəzifə səlahiyyətlərinin artırılması, məsuliyyət verilməsi, təlim imkanları və karyera yüksəlişi daha təsirli stimul rolunu oynaya bilər. Müasir dövrdə həm şəxsi, həm də iş həyatında stressə məruz qalan

işçilərin sayı artmaqdadır. Bu hal onların işə marağının azalmasına, təşkilatdan uzaqlaşmasına və fəaliyyətlərini istəksiz yerinə yetirmələrinə səbəb olur. Motivasiyanın aşağı səviyyədə olması yalnız fərdi nəticələrə deyil, eyni zamanda təşkilatın ümumi fəaliyyətinə və məhsuldarlığına da mənfi təsir edir. Bu səbəbdən rəhbərlər işçilərin motivasiyasını artırmaq üçün diqqətli və həssas yanaşma nümayiş etdirməlidirlər. Motivasiya sahəsində müəyyən ümumi təşviq üsulları mövcud olsa da, hər bir insan və ya təşkilat üçün eyni modelin tətbiqi uyğun hesab edilmir. Bununla birlikdə, keçərliliyi ümumiyyətlə qəbul edilmiş və bir çox araşdırma ilə təyin edilmiş, lakin əhəmiyyət sırası dəyişən təşviq alətlərini dörd hissəyə bölürlər: iqtisadi, psixo-sosial, inzibati və iş şəraiti [3, s.48].

İqtisadi faktorlar işçilərin motivasiya səviyyəsinə təsir edən başlıca amillər sırasında yer alır. İnsanlar çox vaxt işləyirlər ki, özlərinə maddi təminat yarada bilsinlər. Bu baxımdan əmək haqqı artımı, mükafatlar və əlavə ödənişlər və mənfəətdə iştirak kimi stimullar xüsusi əhəmiyyət daşıyır. Bu cür vasitələr insanların ehtiyaclarını ödəməsinə və həyat səviyyəsini qorumasına kömək etdiyi üçün onların motivasiyasına güclü təsir göstərir. Mənfəətdə iştirak son illərdə geniş yayılmış motivasiya üsullarından biri hesab olunur. Bu yanaşma işçilərin təşkilatın əldə etdiyi gəlirdən müəyyən pay almalarını nəzərdə tutur. Belə olduqda işçilər təşkilatın fəaliyyətinə daha məsuliyyətlə yanaşır və onun uğurunda daha fəal iştirak edirlər. Əmək haqqının artırılması ən geniş yayılmış və ənənəvi iqtisadi motivasiya vasitələrindən biridir. Əmək haqqı işçinin işə bağlılığını təmin edən əsas amillərdən biri olmaqla yanaşı, onun fəaliyyətə başlamasında və davam etdirməsində mühüm rol oynayır. Bundan əlavə, əmək haqqı işçinin iqtisadi gücünü artırmaqla yanaşı, fərdin cəmiyyətdə verdiyi ləyaqət və nüfuzu da artırır [3, s.49]. Maddi xarakterli mükafatlar işçilərin həvəsləndirilməsində geniş yayılmış motivasiya vasitələrindən biridir. İşçilərin yüksək nəticələr əldə etməsi, yeni ideyalar irəli sürməsi, istehsalın inkişafına töhfə verməsi və iş intizamına riayət etməsi kimi hallarda onları mükafatlandırmaq mümkündür. İqtisadi mükafatların verilməsi zamanı bəzi vacib məqamlara diqqət yetirilməlidir. Əvvəla, mükafat işçinin əldə etdiyi nəticədən dərhal sonra təqdim olunmalıdır ki, bu, motivasiya effektini artırır.

Psixo-sosial amillər işçilərin motivasiya səviyyəsinin yüksəldilməsində mühüm rol oynayan vasitələrdən hesab olunur. Bununla yanaşı, psixo-sosial vasitələrin insanın daxili aləmi, dəyərlər sistemi və emosional vəziyyəti ilə əlaqəli olması onların tam şəkildə dərk edilməsini və qiymətləndirilməsini müəyyən qədər çətinləşdirir. İşçiləri həvəsləndirmək üçün istifadə olunan psixo-sosial vasitələr müstəqillik, sosial iştirak, dəyər və status, inkişaf və uğur, ətraf mühitə uyğunlaşma, təklif sistemi, psixoloji təminat və sosial axtarışlardır [3, s.51]. Ümumiyyətlə, insanlar işləyərkən həddindən artıq nəzarət altında olmaq istəmir və müəyyən dərəcədə sərbəst fəaliyyət göstərməyə üstünlük verirlər. Özünü azad hiss etmək insanın psixoloji vəziyyətinə müsbət təsir edir və bu da onun işə yanaşmasını daha motivasiyalı edir. Daim təzyiq altında işləmək və hər addımın nəzarətdə saxlanılması işçinin həm işə marağını azalda, həm də məhsuldarlığı aşağı sala bilər. Sosial iştirak da mühüm amillərdən biridir. İşçilər yalnız işləmək deyil, eyni zamanda kollektiv daxilində ünsiyyət qurmaq, digər əməkdaşlarla əlaqə yaratmaq və sosial mühitdə olmaq istəyirlər. Kollektivə mənsub olmaq və iş yoldaşları ilə sıx əlaqə qurmaq işçinin özünü tənha hiss etməsinin qarşısını alır. Bu da onun özünü vacib və dəyərli hiss etməsinə səbəb olur. İş yerində yaranan sosial birlik və qarşılıqlı dəstək işçiləri təşkilata daha çox bağlayır. Psixoloji təhlükəsizlik də iş mühitinin əsas elementlərindən biridir. İşçi özünü psixoloji baxımdan rahat və güvənli hiss etməlidir. Psixoloji təhlükəsizlik iş atmosferindən asılıdır [3, s.53]. Əks halda, yüksək əməkhaqqı belə onun effektiv işləməsinə kifayət etməyə bilər. Təklif sistemi də işçilərin motivasiyasını gücləndirən psixo-sosial vasitələrdən biridir. İşçilərin fikir və təkliflərinin qəbul olunması onların özlərini dəyərli hiss etməsinə, işə marağının artmasına və daha fəal olmasına səbəb olur. Bu sistem sayəsində həm işçilərin motivasiyası artır, həm

də təşkilat yeni ideyalar qazanır. Təkliflərin düzgün qiymətləndirilməsi işçilərin məmnunluğunu və məhsuldarlığını yüksəldir. İşçilər təklif verərək daha yüksək səviyyəli insanlarla əlaqə qurmaqdan məmnun olur və ətraflarında xoş mühit yaradırlar [3, s.54]. Lakin sistemin effektiv olması üçün etik normalara riayət olunmalı və işçilərə yalnız uyğun təkliflərin qəbul ediləcəyi izah edilməlidir. Həmçinin, işçilərin yeni iş şəraitinə uyğunlaşması da onların fəaliyyətinə birbaşa təsir göstərir. İnsanlar yeni iş yerinə daxil olduqda həmin mühitin qaydalarına və şəraitinə alışmağa çalışırlar. Ən çox çətinlik isə işə yeni başlayan zaman yaşanır. Bu mərhələdə rəhbərin dəstəyi çox önəmlidir. Menecerlər işçilərə kömək etməli, onları istiqamətləndirməli və kollektivə uyğunlaşmalarını təmin etməlidirlər. Hər bir fərdin yeni mühitə alışma tempi eyni olmur. Sosial və açıq ünsiyyət quran şəxslər yeni mühitə daha tez alışdığı halda, bəzi işçilər daha çox zaman tələb edir. Bu səbəbdən onların fərdi xüsusiyyətlərini nəzərə almaq və dəstək vermək vacibdir. Digər bir vacib məsələ isə işçilərin təşkilatda dəyər görməsi və müəyyən mövqeyə sahib olmasıdır. İnsanlar təkcə maddi qazanc əldə etməklə kifayətlənmir, eyni zamanda hörmət görmək və dəyərləndirilmək istəyirlər. İşçiyə önəmli bir üzv kimi yanaşmaq və ona hörmət göstərmək onun motivasiyasını gücləndirir. İşçilər təkcə diqqət və qiymət gözləmir, eyni zamanda kollektivdə öz yerini tutmağa da önəm verirlər. Təşkilat daxilində status qazanan işçilər həm rəhbərlik, həm də digər əməkdaşlar tərəfindən daha çox qəbul olunur və hörmət görürlər. Menecerlərin işçilərini yaxından tanıyıb dəyərləndirməsi, motivasiya etmək baxımından çox vacibdir [3, s.56]. İnkişaf etmək və uğur qazanmaq işçilərin fəaliyyətə həvəsini artıran vacib mənbələrdəndir. İnsanlar irəlilədikcə və nailiyyətlər əldə etdikcə daha fəal və məqsədyönlü olurlar. Müasir iş mühitində inkişaf imkanlarının mövcudluğu işçilər üçün xüsusi əhəmiyyət daşıyır və onların fəaliyyətinə müsbət təsir göstərir. Təhsil və irəliləyiş işçilərin işə marağını artıran vacib amillərdən biridir. Müasir insanlar əldə etdikləri bacarıqlarla dayanmaq istəmir, daim inkişaf edib daha yüksək pillələrə qalxmağa can atırlar. Təhsil əsasən peşə və texnoloji dəyişiklikləri izləməyə, bilik səviyyəsini genişləndirməyə və yeni metodları öyrənməyə yönəlib. Təlim prosesi işçilərin fərdi qabiliyyətlərinin inkişafına və onların daha yüksək nəticələr əldə etməsinə şərait yaradır. Müəssisənin işçilərin inkişafına sərmayə yatırması onların dəyərli hesab olunduğunu göstərir. İş mühitində qurulan sağlam ünsiyyət də işçilərin motivasiyasında mühüm rol oynayır. Fikir və duyğuların rahat şəkildə paylaşılmasına imkan verən mühit işçilərin motivasiyasını gücləndirir. İşçilərin vaxtının böyük bir hissəsini iş mühitində başqaları ilə ünsiyyətə sərf etdiyini nəzərə alsaq, ünsiyyətin nə qədər vacib olduğu aydın olur [3, s.58]. Buna görə də təşkilat daxilində həm rəhbərlikdən işçilərə, həm də işçilərdən rəhbərliyə doğru qarşılıqlı əlaqə sisteminin düzgün qurulması və davamlı işləməsi təmin edilməlidir. Bu şəraitdə işçilərin daha yaxşı nəticə göstərməsinə nail olmaq daha da rahat olur. Bundan başqa, motivasiyanı artırmağın sadə və effektiv yolu tərif verməkdir [7, s.74].

Təşkilati-idarəetmə vasitələri də əməkdaşların həvəsləndirilməsində önəmli yer tutur. Ədəbiyyatda ən çox istifadə olunan təşkilati və idarəetmə vasitələri məqsəd birliyi, səlahiyyət və məsuliyyət tarazlığı, təhsil və yüksəliş, qərarlarda iştirak, ünsiyyət və fiziki şərtlərin yaxşılaşdırılması ilə əlaqələndirilir [3, s.60]. Məqsəd birliyi əməkdaşların motivasiyasına təsir göstərən vacib idarəetmə vasitələrindən hesab olunur. İşçilər və təşkilatlar bir-birindən müəyyən gözləntilərə malikdir. İşçilər təşkilatın gözləntilərini qarşılayarsa, təşkilat da onların ehtiyaclarını təmin etməyə çalışır. Bu qarşılıqlı münasibət məqsəd birliyinin formalaşmasına və təşkilatda ümumi uyğunluğun yaranmasına səbəb olur. Fiziki şəraitin yaxşılaşdırılması da işçilərin fəaliyyətinə birbaşa təsir edən mühüm amillərdəndir. İş mühitinin rahat və əlverişli olması işçilərin gün ərzində daha səmərəli və rahat işləməsinə kömək edir. İşıqlandırma, temperatur, səs-küy və digər fiziki amillər işçinin işə olan münasibətinə ciddi təsir göstərir. Bu səbəbdən işçi yeni mühitə tez uyğunlaşsın deyə iş şəraiti əvvəlcədən düzgün qurulmalıdır.

Beləliklə, işçi motivasiyası təşkilatın səmərəli fəaliyyətində həlledici rol oynayan amillərdəndir. Maddi, sosial və idarəetmə üsullarının uyğun şəkildə tətbiqi işçilərin işə yanaşmasını yaxşılaşdırır, onların nəticə əldə etmə istəyini artırır. İşçilərin fərdi ehtiyaclarının və gözləntilərinin nəzərə alınması isə onların təşkilata bağlılığını gücləndirir və fəaliyyətin keyfiyyətinə müsbət təsir göstərir. Motivasiya təşkilati effektivliyin açarıdır [2, s. 69]. Başqa sözlə, motivasiya işçiləri müəssisələrin məqsədlərinə yönəldən, onların tələb olunan performans səviyyələrini aşmalarına təsir edən daxili stimuldur [6, s.120].

Nəticə

Təhlil nəticəsində aydın olur ki, motivasiya insan fəaliyyətinin yönünü və əldə edilən nəticələri müəyyən edən amildir. Müxtəlif motivlərin qarşılıqlı təsiri fərdin davranışına təsir edərək onun fəaliyyətini formalaşdırır. Xüsusilə iş mühitində motivasiyanın düzgün qurulması işçilərin daha səmərəli və nəticəyönümlü işləməsinə imkan yaradır. Sonda qeyd etmək olar ki, motivasiya ilə bağlı amillərin düzgün qiymətləndirilməsi fəaliyyətin daha keyfiyyətli təşkilinə və uğurlu nəticələrin əldə olunmasına şərait yaradır.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

1. Ələkbərov Ə.H., İbrahimov F.V. Menecment. Bakı: Çaşıoğlu, 2004, 468 s.
2. İsgəndərov İ., Şivəxanova-Erdemir S. Təşkilati davranış və menecment psixologiyası üzrə dərs vəsaiti. Bakı: Aypara Nəşriyyatı, 2013, 280 s.
3. Məmmədova K.M. Strateji idarəetmə və liderlik: ali məktəblər üçün dərs vəsaiti. Bakı: AzMİU Nəşriyyat-Poliqrafiya Mərkəzi, 2022, 226 s.
4. Orucova S.V., Hacıyeva S.B. Motivasiyanın psixologiyası (dərs vəsaiti). Bakı: Elm və Təhsil, 2014, 122 s.
5. Salamova K.B. Ümumi psixologiya: dərs vəsaiti. Bakı: Elm və Təhsil, 2014, 448 s.
6. Ünlü S., Eroğlu, E., Gökdağ R., Ergüven M.S. İş ve yaşamda motivasyon. Eskişehir: Anadolu üniversitesi yayınları, 2019, 155s.
7. Anam B.A Concise Framework on Human Resource Management. Cross River State: Ethereal Bliss, 2015, 119 s.

Reyhan Isgander AHMEDOVA
Western Caspian University
Associate Professor of the Department of Psychology and Social Work, Ph.D. in Psychology

Jeyhun Elnur SHAKAROV
Master’s student of the Department of Psychology and Social Work, Western Caspian University

THE CONCEPT AND ESSENCE OF THE PHENOMENON OF MOTIVATION

Summary

Motivation is one of the concepts that plays an important role in understanding for what reasons people act. A correct understanding of the motivation process allows an explanation of the reasons behind a person’s actions. This article considers the content of motivation, factors affecting its formation and features of the impact on human behavior. At the same time, various forms of motives and their distinctive features are explained. The influence of various motives on a person’s preferences and direction of activity is kept in a separate focus. In addition, the role of motivation in the work environment and its impact on employee performance are also examined. The impact of motivation on the work results and job outlook of employees is presented in a general way. In general, it is shown that motivation plays an important role in building human activities more purposefully and effectively.

Keywords: the concept of motivation, types of motives, employee motivation, human behavior, labor productivity.

Рейхан Искендер АХМЕДОВА
Западно-Каспийский Университет,
Доцент кафедры психологии и социальной работы, кандидат философских. наук. по психологии.

Джейхун Эльнур ШАКАРОВ
Западно-Каспийский Университет, магистрант кафедры психологии и социальной работы

КОНЦЕПЦИЯ И СУЩНОСТЬ ФЕНОМЕНА МОТИВАЦИИ

Резюме

Чтобы понять, по каким причинам люди действуют, мотивация одно из понятий, которое играет важную роль. Правильное понимание процесса мотивации позволяет объяснить причины, стоящие за действиями человека. В данной статье рассматривается содержание мотивации, факторы, влияющие на ее возникновение, особенности влияния на поведение человека. При этом объясняются различные формы мотивов и их отличительные особенности. Отдельное веимание уделяется влиянию различных мотивов на выбор и направление деятельности человека. Кроме того, изучается роль мотивации в рабочей среде и ее влияние на производительность труда сотрудников. Влияние мотивации на результаты работы сотрудников и их отношение к работе представлено в общем виде. В целом показано, что мотивация играет важную роль в построении деятельности человека более целенаправленно и эффективно.

Ключевые слова: концепция мотивации, виды мотивов, мотивация сотрудников, поведение человека, производительность труда.

Daxil olub: 07.05.2026