



WORK ETHICS AND DILIGENCE: AS FACTORS OF PERSONAL DEVELOPMENT AND NATIONAL PROGRESS

B. E. Toshboyev

Associate Professor

Jizzakh State Pedagogical University

Jizzakh, Uzbekistan

ABOUT ARTICLE

Key words: labor, construct, “social diseases”, conscious activity, national character, “national labor code”, “get-rich-quick”, risk-taking, intention, diligence/thoroughness (itqon), lawful earnings (halol rizq), “quality labor”, meritocracy.

Received: 15.09.26

Accepted: 16.09.26

Published: 17.09.26

Abstract: This article discusses the role of work ethic and diligence in personal development and the country's progress, and presents views on the current state of attitudes toward labor in our country and ways to address it. It also examines the socio-historical roots of diligence and substantiates the significance of the Islamic factor in this process.

MEHNAT AXLOQI VA MEHNATSEVARLIK: SHAXS KAMOLOTI HAMDA MILLIY TARAQQIYOT OMILI SIFATIDA

B. E. Toshboyev

Jizzax DPU dotsenti

Jizzax, O'zbekiston

MAQOLA HAQIDA

Kalit so'zlar: mehnat, konstruksiya, “ijtimoiy kasalliklar”, ongli faoliyat, milliy xarakter, “milliy mehnat kodi”, “tezkor boyish”, tavakkalchilik, niyat, itqon, halol rizq, “sifatli mehnat”, meritokratiya.

Annotatsiya: mazkur maqolada mehnat axloqi va mehnatsevarlikning shaxs kamoloti va mamlakat taraqqiyotidagi o'rni xususida mulohaza qilingan hamda mamlakatimizda mehnatga munosabatning holati va uni bartaraf etish yo'llari haqida fikr yuritilgan. Shuningdek, mehnatsevarlikning ijtimoiy-tarixiy ildizlari xususida to'xtalilib bu jarayonda islom omilining ahamiyati asoslangan.

ТРУДОВАЯ ЭТИКА И ТРУДОЛЮБИЕ: КАК ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ И НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОГРЕССА

Б. Э. Тошбоев

*Доцент Джизакского государственного педагогического университета
Джизак, Узбекистан*

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: труд, конструктор, «социальные болезни», сознательная деятельность, национальный характер, «национальный трудовой кодекс», «быстрое обогащение», склонность к риску, намерение, иткан (добросовестность/тщательность), халяльный заработок, «качественный труд», меритократия.	Аннотация: В данной статье рассматривается роль трудовой этики и трудолюбия в становлении личности и развитии страны, а также высказываются соображения о состоянии отношения к труду в нашей стране и путях его улучшения. Кроме того, освещены социально-исторические корни трудолюбия и обосновано значение исламского фактора в этом процессе.
--	--

Kirish. Mehnat – inson hayotining birinchi va asosiy sharti, uning irodasini toblovchi hamda shaxsini tarbiyalovchi buyuk ne'matdir. Boshqacha aytganda, axloqiy qadriyatlarning barcha shakllari va ularning takomili ham, avvalambor, mehnat orqali ro'yobga chiqadi. Shu bois mehnatsevarlik masalasi etika va ijtimoiy falsafaning eng muhim mavzularidan biri sanaladi.

Har qanday ishning maqsadli va sifatli bajarilishini ta'minlash uchun unga nisbatan tegishli munosabatlarni o'zida jamlagan ustuvor konstruksiya zarur bo'ladi. Bu konstruksiya – mehnat axloqidir. U tizimlashgan, mas'uliyatli xatti-harakatlarni keltirib chiqaradi va mehnatga qaratilgan qadriyatlar to'plami sifatida ishlab chiqarish jarayonidagi "ijtimoiy kasalliklar"ning davosi hisoblanadi [1].

Bugungi kunda kechayotgan iqtisodiy jarayonlar kuchli raqobatni keltirib chiqarmoqda. Shu bois bajarilgan ish va mahsulot yuqori sifat va raqobatbardoshlikka ega bo'lishi shart, aks holda ishlab chiqarish jarayonidagi "ijtimoiy kasalliklar" mahsulot sifati va raqobatbardoshligiga jiddiy putur yetkazadi. Bunday holatlardan xoli bo'lish uchun ishchidan yuqori bilim, tajriba, mahorat, professionallik va mehnatsevarlik talab etiladi. Rivojlangan davlatlar tajribasi bilan taqqoslanganda, mamlakatimizda mehnatga bo'lgan munosabatda ma'lum tafovutlar mavjudligi ko'zga tashlanadi, bu esa muammoning kelib chiqish sabablari va oqibatlarini ilmiy tadqiq etish hamda jamoatchilikda to'g'ri tasavvur shakllantirish zaruratini keltirib chiqaradi. Qolaversa, O'zbekiston hozirgi kunda iqtisodiy modernizatsiya jarayonini boshdan kechirmoqda – aynan shu bosqichda mehnat madaniyatining sifati milliy taraqqiyot tezligini bevosita belgilaydi.

Muhokama va natijalar. Mehnat – insonning muayyan ehtiyojlarini qondira oladigan va o'ziga zarur bo'lgan moddiy yoki ma'naviy ne'matlarni ishlab chiqarish (yaratish) bo'yicha

ongli, maqsadli va taqiqlanmagan faoliyatidir. Mehnatsevarlik esa – odamlarning ishdagi xatti-harakatlarini tartibga soluvchi axloqiy tamoyillar va normalar to‘plami bo‘lib, u professionallik, hurmat, halollik va mas’uliyat kabi qadriyatlarni o‘z ichiga oladi. Mehnat axloqi xodimlarga ushbu me’yorlarga rioya qilishni va tashkilotning umumiy maqsadlariga erishishini ta’minlash orqali martaba muvaffaqiyatiga erishishga yordam beradi.

Mehnat axloqining birinchi belgisi — ongli faoliyatdir. Ongli faoliyatni shartli ravishda mehnat va mehnat hisoblanmagan qismlarga bo‘lish mumkin. Ongli faoliyatning mehnat qismi o‘z navbatida quyidagi belgilarni qamrab oladi:

- aniq maqsadga yo‘naltirilganligi;
- maqsadga muvofiqligi;
- qonuniyligi;
- foydaliligi;
- bunyodkorligi;
- ehtiyojga muvofiqligi.

Mehnatning aniq maqsadga yo‘naltirilganligi insonning faoliyatida puxta o‘ylangan maqsad mavjudligini anglatadi: u ishga kirishishdan oldin reja tuzadi, mehnat amaliyotini amalga oshirishga tayyorgarlik ko‘radi [2].

Inson bolasi aniq maqsadga yo‘naltirilgan faoliyat va puxta o‘ylangan maqsadni birdaniga anglab qolmaydi. Bu jarayonda maqsadga yo‘naltirilgan tarbiyaning o‘rni katta. Bu hodisa ko‘p jihatdan mehnat tarbiyasi bilan bog‘liq. Mehnatda chiniqmagan odamni tom ma’noda rivojlangan shaxs sifatida tasavvur qilib bo‘lmaydi. Shaxs aynan mehnat jarayonida o‘zining bu faoliyatidagi rolini, moddiy va ma’naviy ehtiyojlarni qondirishdagi ahamiyatini anglab oladi. Bundan tashqari, mehnat bilimlarni amaliyotda sinovdan o‘tkazuvchi vosita bo‘lganligi bois insonning bilish imkoniyatlarini kengaytiradi. Shu boisdan mehnat shaxsni shakllantiruvchi muhim ob’ektiv shart-sharoit vazifasini o‘taydi. A.S. Makarenko ta’kidlaganidek, “har qadamda ishdan o‘zini olib qochishga urinuvchi, boshqalar mehnatiga tomoshabin bo‘lib turuvchi, ular mehnatining mevalaridan foydalanuvchi odam jamiyatdagi eng axloqsiz odamdir” [3].

Odamlarning mehnatga munosabati milliy xarakterni yorqin ko‘rsatib turuvchi ko‘zgu vazifasini ham o‘taydi: mehnat jarayonida millat vakillari o‘zini qanday odam ekanligini anglaydi va boshqalarni kuzatadi. Shu ma’noda mehnat shaxs manfaatlarini jamiyat manfaatlari bilan tutashtiruvchi bo‘g‘in vazifasini o‘taydi – individ biror jamoa a’zosiga aylanishi bilanoq a’zolar orasidagi munosabatlar tizimiga qo‘shiladi va jamoa manfaatlarida ustuvor sanalgan mehnatga oid qoida hamda talablarni o‘zlashtirib boradi.

Har bir millatning mehnatga munosabati tarixiy, diniy va ijtimoiy omillar ta'sirida shakllanadi; shu tarzda qaror topgan milliy xarakter uning "milliy mehnat kodi"ni tashkil etadi. Tarixda O'rta Osiyoning madaniyat markazlari – Samarqand, Buxoro, Xiva kabi shaharlardagi xalq hunarmandchiligi nafaqat mehnat, kasb va tirikchilik manbai, balki san'at hamda yuksak mahoratni namoyish etuvchi sharaf manbai va "milliy mehnat kodi" sifatida qadrlangan. Shu boisdan bo'lsa kerak, u hozirgacha butun dunyoni o'ziga jalb qilib turibdi. O'rta asrlarda ijod qilgan Abu Rayhon Beruniy bu haqda: "Har bir insonning haqiqiy bahosi uning o'zi qodir bo'lgan hunar, ishni vijdonan, yuksak mahorat bilan bajarishidir. Mehnat – insonning buyuk burchi, chunki har qanday orzu qilingan maqsad, moddiy yoki ma'naviy ehtiyoj mehnat tufayli natijaga erishadi"[4], - deb ta'kidlagan.

Xalq hunarmandchiligidan tashqari, mintaqada dehqonchilik madaniyati, xususan noqulay iqlim sharoiti bois sug'orma dehqonchilik madaniyati shakllangan. Bu esa odamlardan qattiq mehnat va intizomni talab qilgan. Sug'orma dehqonchilikning murakkabligi, qattiq intizomi va jamoaviy mehnat o'zbek milliy xarakterida sabr, matonat, mashaqqat va umumiy maqsad yo'lida birlashish kabi fazilatlarni shakllantirgan.

Sovet davrida mintaqada qaror topgan qattiq intizomga asoslangan mehnat madaniyati ma'lum darajada deformatsiyaga uchradi. Rejalashtirilgan iqtisodiyot va soxta ish haqi tizimi natijasida "imkon boricha kam ishlash", "ishlamaydigan tishlaydi" kabi ijtimoiy psixologiya shakllandi va bu kayfiyat hamon odamlarning mehnatga bo'lgan munosabatiga ta'sir ko'rsatmoqda. Bunga qo'shimcha ravishda, bozor munosabatlari sharoitida qaror topgan "tezkor boyish" yoki maksimalizm illati, ayniqsa yoshlar orasida, boylikka mehnat orqali emas, balki "tavakkalchilik" yoki "omad" orqali erishish istagini kuchaytirmoqda. Oqibatda ayrim odamlar tavakkalchilikka asoslangan o'yinlar ta'sirida qarzga botmoqda, boshqalari esa oson boylik ilinjida xorijga mehnat migranti sifatida ketmoqda.

Shu bilan birga, odamlarda mas'uliyat va sifatga javobgarlik hissi tobora susaymoqda: ayrim tashkilotlarda xodimlar ishning sifatiga emas, balki uning rasmiy bajarilganiga e'tibor qaratmoqda. Xalq tilida "xo'ja ko'rsin" deb ataluvchi bu "ko'rinish uchun ishlash" odati – jamaiyatning boshqa tarmoqlari kabi ta'lim tizimining barcha bosqichlarida (maktabgacha, maktab, oliy va undan keyingi ta'lim) kuzatilmoqda. Bu xolat mamlakat kelajagi uchun jiddiy xavf tug'dirishi mumkin. Bunday munosabat, oxir-oqibat, ishlab chiqarilayotgan mahsulot sifati va samaradorligini pasaytirib, davlatning xalqaro obro'siga ham putur yetkazadi. Tadqiqotlar ko'rsatishicha, mehnat unumdorligidagi 1 foizlik o'sish yalpi ichki mahsulot (YaIM) o'sishiga 0,7–1,2 foiz hissa qo'shadi – demak, bu axloqiy masala bir vaqtning o'zida iqtisodiy masala hamdir. Jamiyatning axloqi va uning qadriyatlarga munosabati aynan mehnatga bo'lgan ishtiyoq

yoki sovuqqonlikda namoyon bo'ladi. Janubiy Koreya va Yaponiya kabi iqtisodiyoti jadal rivojlangan davlatlar tajribasi ham buni tasdiqlaydi: ularning "iqtisodiy mo'jizasi" texnologiya yoki resursdan emas, avvalo mehnatga bo'lgan fidokorona madaniy munosabati va mehnat axloqiga rioya etishdan boshlangan.

O'zbek xalqining mehnatsevarligi xorijda mehnat qilayotgan millatdoshlarimiz timsolida yaqqol namoyon bo'ladi: ular chet elda fidokorona, vijdonan mehnat qiladi, biroq o'z vatanida xuddi shu darajada ter to'kib ishlamaydi. Bu holat muammoning shaxsiy axloqda emas, balki muhit va tizimda ekanligini ko'rsatadi. Bunga qo'shimcha ravishda, ijtimoiy tarmoqlarda tez boyib ketishga undovchi "raqamli yuzakilik" ham mehnatga munosabatga o'z ta'sirini ko'rsatmoqda – ijtimoiy tarmoqlardagi "ko'rinish" bilan haqiqiy mehnat o'rtasidagi farq yangi avlod uchun yana bir axloqiy muammoni keltirib chiqarmoqda.

Yuqorida to'xtalib o'tilgan, jamiyatda uchrab turgan masalalar echimi yo'q emas. Ular o'tmishda ham bo'lgan, bugun ham mavjud. Ba'zi davrlarda bu muammoga yechim topilgan va bu davrda davlat rivojlangan. Manashu muammoga yechim sifatida o'rta asrlarda islom dinidagi g'oyalardan foydalanilgan. O'ylashimizcha, bugungi kunda u g'oyalardan foydalanish jamiyat va davlat uchun manfaatli bo'lishi mumkin.

Islom dinida mehnatga munosabat masalasi ilohiy qonun va talablar bilan aniq va asosli tarzda belgilangan. Qur'oni karimda: "Inson faqat o'zi mehnat qilgan narsaga erishadi" (Najm surasi, 39-oyat), - deyiladi. Bu oyat nafaqat moddiy-iqtisodiy jihat bilan bog'liq, balki mehnatni Allohning ilohiy karami va odamning eng sharafliligi vazifasi sifatida talqin etadi.

Islom dinida mehnat axloqining o'ziga xos uch ustuni ajratiladi. Birinchisi – niyat sanaladi. Hadisi sharifda "Albatta, amallar niyatlar bilangina baholanadi", – deyilgan. Bu shuni bildiradiki, bir xil mehnat niyatiga qarab ikki xil axloqiy qiymatga ega bo'lishi mumkin: oilasini boqish uchun xolis niyat bilan ter to'kayotgan kishi va shuhrat yoki riyokorlik niyatida harakat qiluvchi kishi axloqiy jihatdan teng emas. Bu tamoyil inson uchun "ichki nazorat" mexanizmi bo'lib xizmat qiladi. Agar u samarali qo'llanilsa, mehnat munosabatlaridagi "ko'rinish uchun ishlash" madaniyati kamayishi mumkin.

Ikkinchi ustun – itqon, ya'ni ishni nafaqat bajarish, balki uni mumkin qadar mukammal bajarishdir. Itqon tushunchasi shaxsning ish natijasini o'z zimmasiga olishi, ishni sifatli bajarishi, tashabbuskorligi va bajarilgan ishning kelajagi haqida qayg'urishini anglatadi[5]. Hadisda: "Alloh taolo qilgan ishingizni itqon bilan qilishni sevadi", - deyilgan. Aynan shu tamoyil tufayli o'rta asrlarda Samarqand, Buxoro, Xiva, Marv va Bag'dod hunarmandlari mahsulotlari yuqori sifati bois dunyoda eng yuqori narxda sotilgan.

Uchinchi ustun – halol rizq hisoblanadi. Islom dinida halol yo‘l bilan topilgan rizq ibodatning asosi, harom yo‘l bilan topilgan boylik esa ibodatga ziyon yetkazuvchi omil sifatida qaraladi; bu ma’no “Mulk” surasining 15- oyatida ham o‘z ifodasini topgan. Hadislarda “halol kasb talab qilish farzdan keyingi farz” [6] deyilgan, ya’ni doimiy ravishda amal qilinishi lozim bo‘lgan majburiyat sifatida talqin etiladi. Islomshunos A. Azimov arab olimi Muhammad ash-Sharaniyning “Islomda ijtimoiy kafolat” asaridan quyidagi fikrni keltiradi: mehnat muqaddas ish bo‘lib, islom unga jiddiy munosabatda bo‘lishga da’vat etadi, inson mehnati esa uning aqli va tanasi faoliyatining ifodasidir [7].

Yoshlarni mehnatsevarlik ruhida tarbiyalash bugungi kunning eng dolzarb vazifalaridan biridir. Buning uchun quyidagi yo‘nalishlarda ishlash jamiyat va davlat uchun foydali bo‘lishi mumkin.

Birinchidan, ta’lim orqali tarbiya usuli: maktabdan boshlaboq “sifatli mehnat”ni qadriyat sifatida bolalar ongiga singdirib borish lozim. Bu yondashuv hozirda “Tarbiya” fani darsliklarida qisman amalga oshirilgan; jumladan, 9-sinf o‘quvchilariga mo‘ljallangan darslikda quyidagi hikmatli rivoyat keltiriladi: donishmand o‘g‘liga uch narsani – eng yaxshi taomni yeyish, eng yaxshi to‘shakda uxlash va eng yaxshi uylarda yashashni – tark etmaslikni maslahat beradi. Kambag‘al oiladan bo‘lgan o‘g‘il bu ishlarni qanday bajarish mumkinligini so‘raganda, donishmand javob beradi: qorin ochganda taomlansang – eng yaxshi taomni yegan bo‘lasan; halol mehnat qilib charchaganingda uxlasang – eng yaxshi to‘shakda uxlagan bo‘lasan; odamlarga go‘zal muomalada bo‘lsang – ularning qalbida yashaysan, chunki insonlar qalbi uylarning eng yaxshisidir[8]. E’tiborli tomoni shundaki, bunday ibratli hikoya va misollar har bir sinf “Tarbiya” darsliklarida bolaning yoshiga mos tarzda kiritilgan. Lekin bu kitobda berilgan ma’lumotlarning hammasiga bolalar amal qilib ketavaerdi degani emas. Albatta bu qoidalarni ishlatdigan mexanizm ham darkor. Buning uchun esa, avvalo, jamiyatda so‘z va amal birligi ta’minlanishi lozim. Shunda bir avlod ichida milliy mentalitetdagi mehnatga munosabatni o‘zgartirishi mumkin.

Ikkinchidan, davlat darajasida insonlarning mehnati evaziga munosib rag‘batlantirish tizimini yo‘lga qo‘yish lozim. Xizmat pillapoyalaridan ko‘tarilishda shaxsiy sadoqat yoki “iqtidor” emas, balki mehnatsevarlik asosiy mezon qilib olingan meritokratiya tizimi joriy etilsa, mehnat axloqi o‘z-o‘zidan qayta tiklanishi mumkin. Biroq bu jarayon davlatdan tizimli islohotlarni talab qiladi.

Uchinchidan, “O‘zbekiston tovari – O‘zbekiston xalqi mehnati bilan” shiori ostida mahalliy ishlab chiqarishni rivojlantirish muhim ahamiyatga ega. Bunday chaqiriq nafaqat iqtisodiy birlashishga, balki milliy o‘zlikni anglash tuyg‘usining uyg‘onishiga ham xizmat qiladi.

Milliy g'urur va mehnat orqali xalq harakatga kelsa, mehnatga bo'lgan munosabatni o'zgartirish mumkin bo'ladi.

Xulosa qilib aytganda, mehnatsevarlik – shaxs kamolotining asosiy omillaridan biridir. U odamni muhtojlikdan, hayotdan zerikishdan va axloqiy buzilishdan asraydi, umr mazmunini boyitadi. Mehnatsevar kishi obro'-e'tibor orttiradi, turmushi barakali bo'ladi, undan yaxshi nom va savobli amallar qoladi. Viktor Gyugo ta'kidlaganidek, “kelajak bundan buyon ikki xil toifa kishilar – aqliy va jismoniy mehnat kishisi – qo'lidadir; aslida ular bir butunlikni tashkil etadi, zero fikrlash ham mehnat qilish demakdir”.

Mehnatsevarlik milliy xarakterning ko'zga ko'rinmas passiv tomoni emas – unda fikrlash ham mehnat qilish ham birday birday mujassamlashgan. Shu bois mehnat har doim odamlar bilan birga, uning atributiv tomonlaridan biridir. Mehnat odamni tarbiyalaydi, shakllantiradi va ma'lum maqsadlarga yo'naltiriladi. Shu bois mehnatsevarlikka doir olib borilayotgan ishlarni tarixiy tajriba davomida to'plangan, milliy va diniy merosda mavjud bo'lgan g'oyalar bilan uyg'unlashtirish milliy taraqqiyotga ijobiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Michael J. Miller, David J. Woehr and Natasha Hudspeth. The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory // Journal of Vocational Behavior 59, 2002. – No 3. – Pp. 453.
2. file:///C:/Users/User/Downloads/mehnat-to-g-risida-nazariy-tasavvurlar-tizimi.pdf.
3. <https://n.ziyouz.com> – “Tafakkur gulshani” portali, “Mehnat haqida” bo'limi.
4. Jahon falsafasi. – T.: “Faylasuflar milliy jamiyati” nashriyoti, 2004. – B. 122.
5. Kamri N.A., Ramlan S., Ibrahim A. Qur'anic Work Ethics // Journal of Usuluddin. – 2014. – P. 135–172.
6. Shayx Muhammad Sodiq Muhammad Yusuf. Ijtimoiy odoblar. – Toshkent: “Hilol-nashr”, 2013. – B. 393.
7. Azimov A. Islom va hozirgi zamon. – T.: O'zbekiston, 1991. – B. 56.
8. Tarbiya: Baxt va muvaffaqiyat sirlari (9-sinf uchun darslik). – T.: O'zbekiston, 2020. – B. 119–120.