MEHNAT XULQ-ATVORINING TARKIBI, STRUKTURASI VA VAZIFALARI

Saydaliyeva Malika
Alisher Navoiy nomidagi Toshkent
davlat o‘zbek tili va adabiyoti universiteti
Psixologiya va sotsiologiya kafedrasi
sotsiologiya yo‘nalishi talabasi
https://doi.org/10.5281/zenodo.24348730

Annotatsiya: Maqolada mehnat va bandlik sotsiologiyasining markaziy tushunchalaridan biri — mehnat xulq-atvorining mohiyati, tarkibiy qismlari, strukturasi va ijtimoiy vazifalari tahlil qilingan. Mehnat xulq-atvorining tarkibiga kiruvchi ehtiyoj, manfaat, motiv, qadriyat yo‘nalishlari, ustanovka, mehnat vaziyati va stimul kabi elementlar, xulq-atvor harakatlarining turlari, shakllari va tasnif asoslari ochib berilgan. Shuningdek, xulq-atvorning moslashuv, tashkiliy-funksional, ijtimoiylashuv va ijtimoiy nazorat bilan bog‘liq vazifalari hamda tashkilotdagi destruktiv (deviant) xulq-atvor tipologiyasi muhokama qilingan.
Kalit so‘zlar: mehnat xulq-atvori, mehnat motivatsiyasi, stimul, qadriyat yo‘nalishlari, ustanovka, mehnat vaziyati, destruktiv xulq-atvor, ijtimoiy nazorat, mehnat faolligi, mehnat va bandlik sotsiologiyasi.

Abstract: This article analyzes the essence, components, structure and functions of labor behavior, one of the central concepts of the sociology of labor and employment. The study describes the elements that make up labor behavior (needs, interests, motives, value orientations, attitudes, the labor situation and stimuli), the types, forms and classification bases of work-related actions, as well as the adaptive, organizational-functional, socializing and social-control functions of labor behavior. The paper also discusses the typology of deviant workplace behaviors and the relationship between task performance, organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. The analysis is theoretical and is based on a comparative review of scholarly literature.
Keywords: labor behavior, work motivation, stimulus, value orientations, attitude, labor situation, deviant workplace behavior, social control, labor activity, sociology of labor and employment.

Kirish: Mehnat va bandlik sotsiologiyasi insonning mehnat sohasidagi xatti-harakatlarini, uning ish joyi, jamoa va tashkilot bilan munosabatlarini ijtimoiy qonuniyatlar nuqtayi nazaridan o‘rganadi. Ayni shu fanning markaziy tushunchalaridan biri — mehnat xulq-atvoridir. Bir xil lavozimda ishlaydigan, bir xil maosh oladigan ikki xodim ishga butunlay boshqacha munosabatda bo‘lishi mumkin: biri tashabbus ko‘rsatib, ish sifatini oshirishga intilsa, ikkinchisi faqat zarur minimum bilan cheklanadi. Bu farqni tushuntirish uchun xodim nima qilayotganini emas, balki nima sababdan shunday qilayotganini va uning tanloviga qanday omillar ta’sir etayotganini bilish kerak.

Mehnat xulq-atvori mehnat jarayonida individ va guruhlarning harakatlarida namoyon bo‘ladi: u ishlab chiqarish tashkilotida inson omilining qay yo‘nalishda va qanday intensivlikda

ro‘yobga chiqayotganini ko‘rsatadi[1][1]. Manbalarda u mehnat faoliyatining xulq-atvoriy analogi sifatida talqin etiladi[2][2]. Tadqiqotchilar mehnat xulq-atvori tushunchasini boshqa iqtisodiy va ijtimoiy xulq-atvor turlaridan ajratib olish hamda uning qo‘llanish chegaralarini aniqlash zarurligini alohida ta’kidlaydi[3][3].

Maqolaning maqsadi — mehnat xulq-atvorining tarkibini, strukturasini va vazifalarini mavjud ilmiy manbalar asosida tahlil qilishdir. Tadqiqot ob’ekti — tashkilotlardagi xodimlarning mehnat sohasidagi xulq-atvori, predmeti esa ushbu xulq-atvorning ichki tarkibi, shakllari va ijtimoiy vazifalaridir.

Adabiyotlar tahlili va metodlar: Mehnat xulq-atvori masalasi mehnat sotsiologiyasi, iqtisodiy sotsiologiya va tashkiliy psixologiya tutashgan joyda o‘rganiladi. Rus tilidagi mehnat sotsiologiyasi adabiyotida u ishlab chiqarish tashkilotida inson omilining yo‘nalishi va intensivligini ko‘rsatuvchi individual va guruhiy harakatlar sifatida ta’riflanadi[4][1]. Boshqa darslikda esa xodim tomonidan ongli ravishda tartibga solinadigan, shaxsiy va guruhiy manfaat hamda maqsadlarga yo‘naltirilgan harakatlar va xatti-harakatlar majmui sifatida izohlanadi; bunda u mehnat muhiti va jamoa bilan ma’lum darajadagi shaxsiy bog‘liqlikni (identifikatsiyani) ta’minlovchi o‘z-o‘zini sozlash jarayoni ekani qayd etiladi[5][2].

Mehnatga klassik qarashlar turlicha. Safaryanning tahlilicha, Parsons uchun mehnat jamiyat iqtisodiy quyi tizimining asosiy mazmuni, ya’ni a’zolar ehtiyojini samarali qondirishni tashkil etish bo‘lgan; Veber esa mehnatni asosan oqilona byurokratiya sharoitidagi tashkilot doirasida, yirik ishlab chiqarish korxonasini samarali boshqarish modeli nuqtayi nazaridan tavsiflagan[6][3]. O‘zbek tilidagi iqtisodiy sotsiologiya darsligida ham Veber iqtisodiy xulq-atvorga ijtimoiy xulq-atvorning ratsional turi sifatida qaragani qayd etiladi[7][4].

Motivatsiya jihati Tregubovaning tadqiqotida yoritilgan: unga ko‘ra, mehnat xulq-atvori motivlarining tuzilishi uch komponentdan iborat — insonning mehnat orqali qondirish mumkin bo‘lgan ehtiyojlarini anglashi, mehnati evaziga oladigan mukofot haqidagi tasavvuri va ehtiyojlarini qondirish uchun o‘z xulq-atvori variantini tanlashi[8][5]. Xulq-atvorning salbiy shakllari xorijiy adabiyotda alohida o‘rganilgan: Robinson va Bennett (1995) tashkilotdagi

---

[1] [1] Gapeev A.A., Shinkaruk A.D. Trudovaya zhizn i trudovoe povedenie. – Minsk: Mezhdunarodnyy universitet «MITSO». – S. 33. – URL: http://elib.mitso.by/bitstream/edoc/847/1/033-035.pdf

[2] [2] Panfilova A.P., Trapitsyn S.Yu., Agapova E.N., Apevalova Z.V., Bavina P.A., Zharova M.V. Motivatsiya i stimulirovanie trudovoy deyatelnosti: uchebnik. Gl. 3. Trudovoe povedenie. – URL: https://studme.org/166047/ekonomika/trudovoe_povedenie

[3] [3] Safaryan A. Nekotorye ponyatiynye utochneniya v sotsiologicheskom analize trudovogo povedeniya. – S. 240. – URL: https://arar.sci.am/Content/167124/file_0.pdf

[4] [1] Gapeev A.A., Shinkaruk A.D. Trudovaya zhizn i trudovoe povedenie. – S. 33.

[5] [2] Panfilova A.P. i dr. Motivatsiya i stimulirovanie trudovoy deyatelnosti. Gl. 3. Trudovoe povedenie.

[6] [3] Safaryan A. Nekotorye ponyatiynye utochneniya v sotsiologicheskom analize trudovogo povedeniya. – S. 241.

[7] [4] Yusupxodjayeva G.B. Iqtisodiy sotsiologiya: Darslik. – Toshkent, 2023. – 31-b.

[8] [5] Tregubova R.D. Motivatsiya i stimulirovanie truda kak metod upravleniya povedeniem vnutri organizatsii // MIR (Modernizatsiya. Innovatsii. Razvitie). – 2012. – № 9. – S. 89–91.

deviant xulq-atvor tipologiyasini ishlab chiqqan[9][6], keyinroq bu yo‘nalishdagi tadqiqotlar Zappalà va hammualliflarning sharh maqolasida umumlashtirilgan[10][7].

Maqolada tizimli tahlil, mazmun tahlili (ilmiy maqolalar va darsliklar bo‘yicha), qiyosiy tahlil va umumlashtirish metodlaridan foydalanildi. Empirik so‘rov o‘tkazilmagan; natijalar nazariy tahlilga asoslanadi.

Muhokama va natijalar: Birinchi natija mehnat xulq-atvorining tarkibiga tegishli. Gapeyev va Shinkaruk uning tarkibiy qismlari sifatida yettita elementni sanaydi[11][1]. Bular: ehtiyojlar — shaxs, guruh yoki jamiyat hayotini saqlab turish uchun zarur narsaga bo‘lgan zaruriyat; manfaatlar — ijtimoiy mavqe va roldagi farqlar tufayli shakllanadigan harakatlarning real sabablari; motivlar — o‘z xatti-harakatlariga ongli subyektiv munosabat, ichki turtki; qadriyat yo‘nalishlari — shaxs ulashadigan, hayot maqsadi va uni amalga oshirish vositasi bo‘lgan ijtimoiy qadriyatlar; ustanovka — harakatdan oldin paydo bo‘ladigan, muayyan tarzda harakat qilishga tayyorlik; mehnat vaziyati — mehnat jarayoni kechadigan shart-sharoitlar majmui; stimullar — xodimni muayyan xulq-atvorga undashi lozim bo‘lgan tashqi ta’sirlar.

Bu ro‘yxatda ichki (ehtiyoj, manfaat, motiv, qadriyat yo‘nalishlari, ustanovka) va tashqi (vaziyat, stimul) elementlar ajralib turadi. Mehnat xulq-atvori xodimlarning ijtimoiy va kasbiy xususiyatlari, mehnat sharoitlari (ish haqi, ish va turmush sharoitlarini ham qamrab), me’yor va qadriyatlar tizimi hamda mehnat motivlari ta’sirida shakllanadi[12][1]. Tregubova stimullashni motivlashning usullaridan biri deb hisoblaydi: boshqaruvchi tashqi stimullardan foydalanish bilan bir qatorda xodimning motivatsion tuzilmasini shakllantirishga ham intilishi mumkin[13][5]. Shuningdek, bir xil xulq-atvor turli motivatsion asosga ega bo‘lishi mumkin, shu sababli xodimning haqiqiy motivini aniqlash uning xulq-atvorini tushunish va unga ta’sir ko‘rsatishning kaliti hisoblanadi[14][2].

Ikkinchi natija xulq-atvor strukturasiga tegishli. Gapeyev va Shinkaruk strukturani xulq-atvorni tashkil etuvchi harakat turlari sifatida beradi[15][1]: davriy takrorlanuvchi harakatlar; marginal harakat va xatti-harakatlar; xulq sxemalari, stereotiplar va namunalar; barqaror e’tiqodlarga asoslangan ongli harakatlar; vaziyat bosimi ostida bajariladigan harakatlar; hissiy holat qo‘zg‘atgan spontan harakatlar; ommaviy va guruhiy stereotiplarni ongli yoki ongsiz takrorlash; boshqa subyektlarning majburlash yoki ishontirish shaklidagi ta’siri natijasidagi harakatlar. Boshqa darslikda ham standart xulq sxemalari bilan bir qatorda xodimda spontan, boshqa odamlar va vaziyat ta’siridagi, hatto irratsional harakatlar ham namoyon bo‘lishi

[9] [6] Robinson S.L., Bennett R.J. A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study // Academy of Management Journal. – 1995. – Vol. 38, No. 2. – P. 555–572. – DOI: 10.5465/256693.

[10] [7] Zappalà S., Sbaa M.Y., Kamneva E.V., Zhigun L.A., Korobanova Z.V., Chub A.A. Current Approaches, Typologies and Predictors of Deviant Work Behaviors: A Scoping Review of Reviews // Frontiers in Psychology. – 2022. – Vol. 12. – Article 674066. – P. 2–3. – DOI: 10.3389/fpsyg.2021.674066.

[11] [1] Gapeev A.A., Shinkaruk A.D. Trudovaya zhizn i trudovoe povedenie. – S. 34.

[12] [1] Gapeev A.A., Shinkaruk A.D. Trudovaya zhizn i trudovoe povedenie. – S. 34.

[13] [5] Tregubova R.D. Motivatsiya i stimulirovanie truda kak metod upravleniya povedeniem vnutri organizatsii. – S. 89–91.

[14] [2] Panfilova A.P. i dr. Motivatsiya i stimulirovanie trudovoy deyatelnosti. Gl. 3. Trudovoe povedenie.

[15] [1] Gapeev A.A., Shinkaruk A.D. Trudovaya zhizn i trudovoe povedenie. – S. 33.

mumkinligi, xulq esa shaxsiy va vaziyatga bog‘liq holda turli xodimlarda turlicha ko‘rinishi qayd etiladi[16][2].

Xulq-atvor turlari bir necha asos bo‘yicha tasniflanadi; Gapeyev va Shinkaruk jadvalida ularning soni o‘n uchta[17][1]. Masalan, subyekti bo‘yicha (individual va jamoaviy), ishlab chiqarish vazifasi bo‘yicha (ijrochilik va boshqaruv), determinlanish darajasi bo‘yicha (qat’iy belgilangan va tashabbuskor), me’yorlarga muvofiqligi bo‘yicha (normativ va me’yordan chetga chiquvchi), motivatsiya xarakteri bo‘yicha (qadriyatli va vaziyatli), natijalari bo‘yicha (ijobiy va salbiy). Shakllari bo‘yicha esa tashkiliy va ma’muriy (jamoa a’zolarida ijobiy motivatsiyani shakllantirish), stratifikatsion (kasbiy va mehnat karyerasi bilan bog‘liq), adaptiv (yangi kasbiy status, rol va texnologik muhit talablariga moslashish), subordinatsion (tashkilot ierarxiyasining turli darajalarida namoyon bo‘ladigan), xarakterologik (his-tuyg‘u va kayfiyatning xulqda ifodalanishi) hamda destruktiv (xodimning status-rol ko‘rsatmalari, me’yorlar va intizom doirasidan chiqishi) shakllar ajratiladi[18][1]. Bandlik sotsiologiyasi uchun stratifikatsion va adaptiv shakllar alohida ahamiyatga ega, chunki ular xodimning kasb tanlashi, karyerasi hamda yangi ish sharoitiga moslashuvi bilan bog‘liq.

Panfilova va hammualliflar mehnat faoliyati, mehnat xulq-atvori va mehnat faolligi tushunchalarini bir-birini to‘ldiruvchi uchlik sifatida ko‘rsatadi: faoliyat-xulq-atvor strukturasini mehnat faolligi tushunchasi to‘ldiradi va yakunlaydi[19][2].

Uchinchi natija xulq-atvorning vazifalari bilan bog‘liq. Manbalarda mehnat xulq-atvori vazifalari alohida ro‘yxat sifatida berilmagan, biroq uning ta’rif va xususiyatlaridan quyidagi vazifalarni ajratish mumkin (bu ajratish muallifning umumlashtirmasidir). Birinchisi — moslashuv vazifasi: xulq-atvor xodimning mehnat jarayoni va ijtimoiy muhit talablariga moslashish shakli hisoblanadi[20][1][21][2]. Ikkinchisi — tashkiliy-funksional vazifa: xulq-atvor tashkilotning funksional tuzilmasini aks ettiradi va mehnat faoliyatining xulq-atvoriy analogi bo‘ladi[22][2]. Uchinchisi — ijtimoiylashuv va me’yorlarni namoyon qilish vazifasi: xulq-atvor ijtimoiy standartlar, stereotiplar va kasbiy ustanovkalarning dinamik ko‘rinishi bo‘lib, ular xodim tomonidan ijtimoiylashuv jarayonida o‘zlashtirilgan[23][2]. To‘rtinchisi — ehtiyoj va manfaatlarni ro‘yobga chiqarish vazifasi: u inson ehtiyojlari va manfaatlarini qondirishga qaratilgan individual faollik shakli sifatida ko‘rinadi[24][2]. Beshinchisi — identifikatsiya va o‘z-o‘zini tartibga solish vazifasi[25][2]. Oltinchisi — ta’sir ko‘rsatish vazifasi: xulq-atvor inson uchun o‘zini o‘rab turgan ishlab chiqarish va ijtimoiy muhitga ta’sir o‘tkazish usuli va vositasi

[16][2] Panfilova A.P. i dr. Motivatsiya i stimulirovanie trudovoy deyatelnosti. Gl. 3. Trudovoe povedenie.

[17][1] Gapeev A.A., Shinkaruk A.D. Trudovaya zhizn i trudovoe povedenie. – S. 34.

[18][1] Gapeev A.A., Shinkaruk A.D. Trudovaya zhizn i trudovoe povedenie. – S. 35.

[19][2] Panfilova A.P. i dr. Motivatsiya i stimulirovanie trudovoy deyatelnosti. Gl. 3. Trudovoe povedenie.

[20][1] Gapeev A.A., Shinkaruk A.D. Trudovaya zhizn i trudovoe povedenie. – S. 33.

[21][2] Panfilova A.P. i dr. Motivatsiya i stimulirovanie trudovoy deyatelnosti. Gl. 3. Trudovoe povedenie.

[22][2] Panfilova A.P. i dr. Motivatsiya i stimulirovanie trudovoy deyatelnosti. Gl. 3. Trudovoe povedenie.

[23][2] Panfilova A.P. i dr. Motivatsiya i stimulirovanie trudovoy deyatelnosti. Gl. 3. Trudovoe povedenie.

[24][2] Panfilova A.P. i dr. Motivatsiya i stimulirovanie trudovoy deyatelnosti. Gl. 3. Trudovoe povedenie.

[25][2] Panfilova A.P. i dr. Motivatsiya i stimulirovanie trudovoy deyatelnosti. Gl. 3. Trudovoe povedenie.

hisoblanadi[26][1]. Yettinchisi — ekspressiv vazifa: xulq-atvor xodimning xarakterologik xususiyatlarini aks ettiradi[27][1].

Xulq-atvor ijtimoiy nazorat obyekti ham hisoblanadi. Yusupxodjayeva ko‘rsatganidek, mehnat jamoasida ijtimoiy baholash xulq-atvorni do‘stona yo‘naltirish va tuzatish, shuningdek ogohlantirish yoki ma’naviy jazo (sanksiya) berish vazifalarini bajaradi[28][4]. Empirik tadqiqotlarda esa mehnat xulq-atvori ko‘pincha “yaxshi” va “yomon” xodim haqidagi tasavvurlarga mos ko‘rsatkichlar orqali o‘rganiladi: ishlab chiqarish normalarini bajarish va oshirib bajarish, ish va mahsulot sifatini oshirish, ratsionalizatorlik va ixtirochilik faoliyati, texnologiya talablariga aniq rioya qilish[29][1].

To‘rtinchi natija xulq-atvorning samaradorlikka ta’siri va destruktiv shakllariga oid. Xorijiy sharhlarda individual mehnat samaradorligi uch komponentdan tashkil topadi: asosiy vazifalarni bajarish, tashkilotga nisbatan ixtiyoriy yordam xulq-atvori (OCB) va unumsiz mehnat xulq-atvori (CWB)[30][7]. Shu bilan birga, deviant xulq-atvor namoyon qiladigan xodimlar hamkasblariga yordam berishga va ishni yaxshilash bo‘yicha taklif kiritishga kamroq moyil bo‘lishi ko‘rsatilgan[31][7].

Robinson va Bennett deviant mehnat xulq-atvorini tashkilot uchun muhim me’yorlarni buzuvchi hamda tashkilot, uning a’zolari yoki ikkalasining farovonligiga tahdid soluvchi ixtiyoriy xulq-atvor sifatida ta’riflagan[32][6][33][7]. Ular ikki o‘lchov — xulq-atvor qaratilgan obyekt (tashkilot yoki boshqa shaxslar) va oqibatlarining og‘irligi (yengil yoki og‘ir) asosida to‘rt turni ajratgan[34][7]: ishlab chiqarish deviatsiyasi (ishga kechikish, barvaqt ketish, ataylab sekin ishlash), mulkka zarar yetkazish (sabotaj, uskunani buzish, material o‘g‘irlash), shaxsiy tajovuz (so‘kish, ta’qib, jismoniy zo‘ravonlik) va siyosiy deviatsiya (tarafkashlik, g‘iybat, bilimni yashirish).

Biroq tashkiliy me’yordan chetga chiqish har doim zararli emas: xodim mijoz muammosini hal qilish, yangi g‘oyani joriy etish yoki tashkilot manfaatini himoya qilish uchun me’yordan chetga chiqishi mumkin; bunday xulq “konstruktiv deviatsiya” deb ataladi[35][7]. Rus tilidagi adabiyotda destruktiv shakllar sifatida huquqqa zid xulq, mansab vakolatidan suiiste’mol qilish, to‘g‘ridan-to‘g‘ri bo‘ysunmaslik va lavozim majburiyatlarini bajarmaslik, kasbiy layoqatsizlik va beparvolik sanab o‘tiladi[36][2]. Demak, xulq-atvorni baholashda uning tashqi ko‘rinishi bilan birga motivi va tashkilot uchun oqibati ham hisobga olinishi kerak.

---

[26] [1] Gapeev A.A., Shinkaruk A.D. Trudovaya zhizn i trudovoe povedenie. – S. 33.

[27] [1] Gapeev A.A., Shinkaruk A.D. Trudovaya zhizn i trudovoe povedenie. – S. 33.

[28] [4] Yusupxodjayeva G.B. Iqtisodiy sotsiologiya. – 24-b.

[29] [1] Gapeev A.A., Shinkaruk A.D. Trudovaya zhizn i trudovoe povedenie. – S. 34.

[30] [7] Zappalà S. et al. Current Approaches, Typologies and Predictors of Deviant Work Behaviors. – P. 10.

[31] [7] Zappalà S. et al. Current Approaches, Typologies and Predictors of Deviant Work Behaviors. – P. 10.

[32] [6] Robinson S.L., Bennett R.J. A typology of deviant workplace behaviors. – P. 556.

[33] [7] Zappalà S. et al. Current Approaches, Typologies and Predictors of Deviant Work Behaviors. – P. 2.

[34] [7] Zappalà S. et al. Current Approaches, Typologies and Predictors of Deviant Work Behaviors. – P. 3.

[35] [7] Zappalà S. et al. Current Approaches, Typologies and Predictors of Deviant Work Behaviors. – P. 2.

[36] [2] Panfilova A.P. i dr. Motivatsiya i stimulirovanie trudovoy deyatelnosti. Gl. 3. Trudovoe povedenie.

Xulosa: Mehnat xulq-atvori xodimning mehnat jarayonidagi ongli tartibga solinadigan harakatlari majmui bo‘lib, uning tarkibini ehtiyoj, manfaat, motiv, qadriyat yo‘nalishlari, ustanovka, mehnat vaziyati va stimul kabi ichki va tashqi elementlar tashkil etadi. Strukturasi nuqtayi nazaridan u takrorlanuvchi, sxemalashgan, ongli, vaziyat ta’siridagi va spontan harakatlardan iborat; shakllari bo‘yicha tashkiliy, stratifikatsion, adaptiv, subordinatsion, xarakterologik va destruktiv turlarga ajratiladi.

Mehnat xulq-atvorining vazifalari moslashuv, tashkiliy-funksional, ijtimoiylashuv, ehtiyojlarni ro‘yobga chiqarish, identifikatsiya, ta’sir ko‘rsatish va ifodalash vazifalarida namoyon bo‘ladi; ijtimoiy nazorat bu xulq-atvorni baholash va yo‘naltirish orqali tashkilot hamda jamoa barqarorligini ta’minlaydi. Xulq-atvorning samaradorlikka ta’siri va destruktiv shakllari esa uni faqat tashqi ko‘rinishi emas, balki motivi va oqibatlari bilan birga tahlil qilish zarurligini ko‘rsatadi.

Maqola nazariy tahlilga asoslangan bo‘lib, uning xulosalarini o‘zbek tashkilotlarida o‘tkaziladigan so‘rov va kuzatuvlar bilan tekshirish keyingi tadqiqotlar uchun dolzarb vazifa bo‘lib qoladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Gapeev A.A., Shinkaruk A.D. Trudovaya zhizn i trudovoe povedenie. – Minsk: Mezhdunarodnyy universitet «MITSO». – S. 33–35. – URL: http://elib.mitso.by/bitstream/edoc/847/1/033-035.pdf
2. Panfilova A.P., Trapitsyn S.Yu., Agapova E.N., Apevalova Z.V., Bavina P.A., Zharova M.V. Motivatsiya i stimulirovanie trudovoy deyatelnosti: uchebnik. Gl. 3. Trudovoe povedenie. – URL: https://studme.org/166047/ekonomika/trudovoe_povedenie
3. Safaryan A. Nekotorye ponyatiynye utochneniya v sotsiologicheskom analize trudovogo povedeniya. – S. 240–245. – URL: https://arar.sci.am/Content/167124/file_0.pdf
4. Yusupxodjayeva G.B. Iqtisodiy sotsiologiya: Darslik. – Toshkent, 2023. – 303 b.
5. Tregubova R.D. Motivatsiya i stimulirovanie truda kak metod upravleniya povedeniem vnutri organizatsii // MIR (Modernizatsiya. Innovatsii. Razvitie). – 2012. – № 9. – S. 89–91.
6. Robinson S.L., Bennett R.J. A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study // Academy of Management Journal. – 1995. – Vol. 38, No. 2. – P. 555–572. – DOI: 10.5465/256693.
7. Zappalà S., Sbaa M.Y., Kamneva E.V., Zhigun L.A., Korobanova Z.V., Chub A.A. Current Approaches, Typologies and Predictors of Deviant Work Behaviors: A Scoping Review of Reviews // Frontiers in Psychology. – 2022. – Vol. 12. – Article 674066. – DOI: 10.3389/fpsyg.2021.674066.