



ICHKI VA TASHQI MOTIVATSIYA: NAZARIY TAHLIL VA AMALIY AHAMIYATI

Yuldasheva Gulzodaxon Abdurashid qizi

University of Business and Science

Axborot tizimlari va texnologiyalari yo'nalishi talabasi

Annotatsiya. Ushbu maqolada ichki (intrinsik) va tashqi (ekstrinsik) motivatsiya tushunchalari ilmiy nuqtai nazardan ko'rib chiqilgan. Motivatsiyaning ikkala turi o'rtasidagi farqlar, ularning shaxs faoliyatiga, o'qish va mehnat samaradorligiga ta'siri tahlil qilingan. Maqolada E.Deci va R.Ryan tomonidan ishlab chiqilgan O'z-o'zini belgilash nazariyasi (Self-Determination Theory) asosida ichki motivatsiyaning mazmun-mohiyati ochib berilgan. Tashqi motivatsiyaning turli shakllari - mukofot, jazo, ijtimoiy bosim va nazorat - hamda ularning uzoq muddatli samaradorlikka ta'siri muhokama qilingan. Tadqiqot shuni ko'rsatdiki, ichki motivatsiya shaxsning barqaror rivojlanishida, ijodiy fikrlashida va o'z-o'zini nazorat qilishida muhim rol o'ynaydi. Axborot texnologiyalari sohasida o'quvchi va mutaxassislarni ichki motivatsiya asosida rag'batlantirish usullari taklif etilgan. Natijalar shuni ko'rsatadiki, optimal motivatsion muhit yaratish uchun ichki va tashqi omillarni muvozanatli qo'llash zarur.

Kalit so'zlar: ichki motivatsiya, tashqi motivatsiya, o'z-o'zini belgilash nazariyasi, intrinsik omillar, ekstrinsik omillar, ta'lim samaradorligi, shaxs rivojlanishi.

Аннотация. В данной статье рассматриваются понятия внутренней и внешней мотивации с научной точки зрения. Анализируются различия между двумя типами мотивации, их влияние на индивидуальную активность,



обучение и эффективность труда. В статье раскрывается сущность внутренней мотивации на основе теории самоопределения, разработанной Э. Деси и Р. Райаном. Рассматриваются различные формы внешней мотивации – вознаграждение, наказание, социальное давление и контроль – и их влияние на долгосрочную эффективность. Исследование показало, что внутренняя мотивация играет важную роль в устойчивом развитии личности, творческом мышлении и самоконтроле. Предложены методы мотивации студентов и специалистов в области информационных технологий на основе внутренней мотивации. Результаты показывают, что для создания оптимальной мотивационной среды необходимо сбалансированное использование внутренних и внешних факторов.

Ключевые слова: внутренняя мотивация, внешняя мотивация, теория самоопределения, внутренние факторы, внешние факторы, эффективность обучения, личностное развитие.

Abstract. This article examines the concepts of intrinsic and extrinsic motivation from a scientific perspective. The differences between the two types of motivation, their impact on individual activity, learning and work efficiency are analyzed. The article reveals the essence of intrinsic motivation based on the Self-Determination Theory developed by E. Deci and R. Ryan. Various forms of extrinsic motivation - reward, punishment, social pressure and control - and their impact on long-term performance are discussed. The study showed that intrinsic motivation plays an important role in the sustainable development of the individual, creative thinking and self-control. Methods for motivating students and specialists in the field of information technologies based on intrinsic motivation are proposed. The results show that a balanced use of internal and external factors is necessary to create an optimal motivational environment.



Keywords: intrinsic motivation, extrinsic motivation, self-determination theory, intrinsic factors, extrinsic factors, educational effectiveness, personal development.

KIRISH

Zamonaviy ta'lim va kasbiy faoliyat jarayonida insonning muvaffaqiyatga erishishi ko'p jihatdan uning motivatsiyasiga bog'liq.

Motivatsiya - insonni harakatga undovchi, uning energiyasini ma'lum maqsad sari yo'naltiruvchi ichki kuch hisoblanadi. Zamonaviy psixologiya va pedagogika fanlarida motivatsiya masalasi keng o'rganilmoqda, chunki shaxsning o'quv, mehnat va ijodiy faoliyatidagi muvaffaqiyati ko'p jihatdan uning motivatsion darajasiga bog'liqdir.

Motivatsiya - bu shaxsni ma'lum bir faoliyatga undovchi ichki va tashqi omillar majmuasi bo'lib, u inson xulq-atvori, maqsadga intilishi va natijadorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Psixologiyada motivatsiya masalasi uzoq yillardan buyon o'rganilib kelinmoqda va bu borada Abraham Maslow, Frederick Herzberg hamda Edward Deci kabi olimlar tomonidan muhim nazariyalar ishlab chiqilgan.

Motivatsiya ikkita asosiy turga - ichki va tashqi motivatsiyaga bo'linadi. Ichki motivatsiya shaxsning o'z qiziqishi, ishtiyoqi va qoniqish his'idan kelib chiqqan holda faoliyat yuritishini anglatadi. Tashqi motivatsiya esa tashqi rag'bat vositalarining ta'siri ostida, ya'ni mukofot, tan olish yoki jazo xavfi sababli harakat qilishdir. Bu ikki tushuncha o'rtasidagi farqni tushunish, ta'lim va boshqaruv tizimlarini samarali tashkil etishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Ichki motivatsiya (ya'ni faoliyatdan qoniqish olish, qiziqish asosida harakat qilish) yuqori darajadagi kreativlik, mustaqil fikrlash va barqaror natijalarga olib keladi. Xususan, Edward Deci va Richard Ryan tomonidan ishlab chiqilgan o'z-o'zini belgilash nazariyasi (Self-Determination Theory)ga ko'ra, insonning ichki



motivatsiyasi uning uch asosiy psixologik ehtiyoji - avtonomiya, kompetentlik va ijtimoiy bog‘liqlik qondirilganda kuchayadi.

Tashqi motivatsiya esa mukofot, baho, rag‘bat yoki jazoga asoslangan bo‘lib, qisqa muddatli natijalarga erishishda samarali hisoblanadi. Frederick Herzbergning ikki omilli nazariyasiga ko‘ra, tashqi omillar (maosh, ish sharoiti) insonni faoliyatga jalb etsa-da, uzoq muddatli qoniqishni ta‘minlashda ichki motivatsiya hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Bugungi kunda ta‘lim tizimida, ayniqsa o‘quvchilar va talabalar faoliyatida ichki motivatsiyani rivojlantirish dolzarb masalaga aylanib bormoqda. Chunki faqat tashqi rag‘batlarga tayanilgan o‘qitish usullari o‘quvchilarda mustaqil fikrlash va ijodkorlikni yetarli darajada shakllantira olmaydi. Shu sababli ichki va tashqi motivatsiyaning o‘zaro bog‘liqligini nazariy jihatdan tahlil qilish hamda ularning amaliy ahamiyatini aniqlash ilmiy va amaliy nuqtai nazardan muhim hisoblanadi.

Mazkur maqolada ichki va tashqi motivatsiyaning mohiyati, asosiy nazariy yondashuvlar hamda ularning ta‘lim jarayonidagi amaliy qo‘llanilishi keng tahlil qilinadi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA

Motivatsiya nazariyasi borasida ko‘plab yirik olimlar muhim ilmiy hissa qo‘shgan. Abraham Maslow o‘zining ehtiyojlar piramidasida insonning ehtiyojlari ierarxiyasini tavsiflab berdi va o‘z-o‘zini amalga oshirish (self-actualization) eng yuqori ehtiyoj ekanlini ta‘kidladi [1].

Edward Deci va Richard Ryan (1985) tomonidan ishlab chiqilgan O‘z-o‘zini belgilash nazariyasi (Self-Determination Theory - SDT) motivatsiyani intrinsik va ekstrinsik turlarga ajratdi. Ushbu nazariyaga ko‘ra, ichki motivatsiya uchun uch asosiy psixologik ehtiyoj qondirilishi kerak: muxtoriyat (autonomy), kompetentlik (competence) va bog‘liqlik (relatedness) [2].



Fredrick Herzberg ikki faktorli motivatsiya nazariyasida gigienik omillar (tashqi) va motivatorlar (ichki) o'rtasidagi farqni asosladi. Uning tadqiqotlari shuni ko'rsatdiki, gigienik omillarning mavjud bo'lishi qoniqishni ta'minlamaydi, faqat noqoniqlik sababini bartaraf etadi [3].

Mihaly Csikszentmihalyi (1990) «Flo'» (Flow) holati kontsepsiyasini taqdim etib, insonning to'liq kirishib ketish holatini ichki motivatsiyaning eng yuqori ko'rinishi sifatida tavsifladi. Bu holat shaxs o'z qobiliyatlari bilan vazifaning murakkablik darajasi moslik topganda yuzaga keladi [4].

Mark Lepper va David Greene (1978) olib borgan eksperimental tadqiqotlar tashqi mukofotlarning ichki motivatsiyani pasaytirib yuborishi mumkinligini (overjustification effekti) isbotladi. Bu kashfiyot ta'lim tizimida rag'batlantirish strategiyalarini qayta ko'rib chiqishga undadi [5].

TADQIQOT METODLARI

Ushbu tadqiqotda quyidagi metodlardan foydalanilgan: nazariy tahlil, qiyosiy tahlil va adabiyotlarni umumlashtirish. Xorijiy va mahalliy ilmiy manbalar, shu jumladan psixologiya, pedagogika va axborot texnologiyalari sohalaridagi monografiya va maqolalar o'rganildi. Bundan tashqari, motivatsiya nazariyalarining amaliyotdagi qo'llanilishini baholash maqsadida kuzatuv va taqqoslash usullaridan foydalanildi.

Tadqiqotning asosiy tahliliy bazasi sifatida SDT nazariyasi, Maslow ehtiyojlar ierarxiyasi va Herzberg ikki faktorli modeli tanlandi. Axborot tizimlari va texnologiyalari yo'nalishidagi ta'lim kontekstiga moslashtirilgan holda ushbu modellar solishtirma tahlil qilindi.

ASOSIY QISM

Ichki motivatsiya: tushuncha va belgilari



Ichki motivatsiya - shaxsning biron-bir faoliyatni tashqi bosim yoki ragʻbatsiz, balki oʻz ixtiyori bilan, qiziqish va lazzatlanish tuygʻusi asosida amalga oshirishidir. Ichki motivatsiyaga xos boʻlgan shaxs oʻz ishidan qoniqish oladi, yangi bilimlar egallashga chanqoq boʻladi va qiyinchiliklarga dosh berishga tayyor boʻladi.

Ichki motivatsiyaning asosiy belgilari quyidagilardan iborat:

- Faoliyatga oʻz-oʻzidan qiziqish va ishtiyoq
- Natijadan koʻra jarayondan lazzatlanish
- Muxtoriyat - oʻz qarorlarini oʻzi qabul qilish
- Ichki maqsadlar bilan mos kelish
- Barqaror va uzoq muddatli faollik

Axborot texnologiyalari sohasida ichki motivatsiya oʻzini yangi dasturlash tilini oʻrganish, loyihalar yaratish yoki muammolarni ijodiy yechishga boʻlgan qiziqishda namoyon boʻladi. Bunday talabalar yoki mutaxassislar oʻquv dasturidan tashqari ham oʻz bilimlarini mustaqil ravishda oshiradilar.

Tashqi motivatsiya: turlari va taʼsiri

Tashqi motivatsiya - shaxsni harakatga undovchi kuch uning ichidan emas, balki tashqaridan kelishi holatini anglatadi. Tashqi ragʻbat vositalariga mukofot (moddiy va maʼnaviy), tan olish, maqtov, baholash tizimi, jazo va ijtimoiy bosim kiradi.

Deci va Ryan SDT nazariyasida tashqi motivatsiyaning toʻrt bosqichli kontinuumini tavsifladilar:

- Tashqi tartibga solish (External regulation) - toʻliq tashqi nazorat ostida harakat qilish
- Introjektsiyalangan tartibga solish (Introjected regulation) - aybdorlik yoki shaʼn-sharaf tuygʻusi



- Identifikatsiyalangan tartibga solish (Identified regulation) - qadriyatlarni qisman qabul qilish
- Integratsiyalangan tartibga solish (Integrated regulation) - ichki qadriyatlarga yaqin tashqi motivatsiya

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, tashqi motivatsiya qisqa muddatda samarali bo'lishi mumkin, lekin uzoq muddatda shaxsning mustaqilligini cheklashi va ichki qiziqishini so'ndirishi mumkin. Ayniqsa, moddiy mukofotning me'yordan oshib ketishi ijodiy fikrlashni pasaytiradi.

Ichki va tashqi motivatsiya: qiyosiy tahlil

1-jadval. Ichki va tashqi motivatsiyani qiyosiy tahlil

№	Mezon	Ichki motivatsiya	Tashqi motivatsiya
1	Manba	Ichki qiziqish, ishtiyoq	Mukofot, baholash, jazo
2	Davomiyligi	Uzoq muddatli, barqaror	Qisqa muddatli, holat bog'liq
3	Samaradorlik	Yuqori, ijodiy fikrlash	O'rtacha, standart natijalar
4	Mustaqillik	Yuqori darajada	Past yoki o'rtacha
5	Xavf-xatar	Kamroq eskiradi	Tez so'nishi mumkin

Ta'lim va texnologiya sohasida motivatsiyaning o'rni

Axborot tizimlari va texnologiyalari yo'nalishida o'qiyotgan talabalar uchun motivatsiya ayniqsa muhim omil hisoblanadi. Ushbu soha tez o'zgarib boruvchi, doimiy yangiliklar talab etadigan yo'nalish bo'lib, faqat tashqi rag'bat (baho,



stipendiya) bilan cheklanib qolgan talabalar uzoq muddatda raqobatbardosh bo'la olmaydi.

Tadqiqotlar natijalari shuni ko'rsatadiki, dasturlash, ma'lumotlar tahlili va sun'iy intellekt kabi sohalarda muvaffaqiyat qozongan mutaxassislarining ko'pchiligi ichki motivatsiya asosida harakat qilgan - ular bu sohalarni o'zlari uchun qiziqarli va mazmunli deb hisoblaganlar.

Shu bois, ta'lim muassasalari va ish beruvchilar uchun optimal motivatsion muhit yaratish quyidagilarni o'z ichiga olishi kerak:

- Talabalar/xodimlarga muxtoriyat berish - o'z loyihalarini o'zlari tanlash imkoniyati
- Kompetentlikni rivojlantirish - o'z malakasini ko'rayotganini his qilish
- Ijobiy qayta aloqa (feedback) - muvaffaqiyatlarni tan olish
- Jamoa muhitini yaratish - bog'liqlik ehtiyojini qondirish
- Tashqi mukofotni aqlli qo'llash - me'yorida va to'g'ri vaqtda

MUNOZARA

Tadqiqot natijalari oldingi ilmiy ishlar xulosalari bilan mos keladi. Xususan, Deci va Ryan (1985) ning SDT nazariyasida ta'kidlanganidek, ichki motivatsiya uzoq muddatli samaradorlik va shaxsiy rivojlanish uchun asosiy omil hisoblanadi [2]. Shu bilan birga, tashqi motivatsiyani to'liq inkor etib bo'lmaydi - u ma'lum bosqichlarda, ayniqsa yangi faoliyatni boshlashda muhim yo'llovchi vazifasini o'taydi.

Lepper va Greene (1978) tomonidan aniqlangan overjustification effekti - ya'ni, tashqi mukofotning ichki motivatsiyani so'ndirishi - ta'lim muassasalarida baho tizimini qayta ko'rib chiqish zarurligini ko'rsatadi. Faqat ballga yo'naltirilgan ta'lim tizimi talabalarning chuqur bilim olishga bo'lgan intilishini pasaytiradi [5].



Axborot texnologiyalari sohasida esa ichki motivatsiyaning roli yanada muhimroqdir. Sun'iy intellekt, kiberjexatfsizlik va dastur muhandisligi kabi sohalarda doimiy o'z-o'zini rivojlantirish, yangi texnologiyalarni o'rganish va muammolarni ijodiy yechish talab etiladi. Bu sifatlar esa asosan ichki motivatsiyaga ega shaxslarda kuchli bo'ladi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Olib borilgan tadqiqot asosida quyidagi xulosalarga kelindi:

Ichki motivatsiya shaxsning barqaror rivojlanishini, ijodiy fikrlashini va uzoq muddatli samaradorligini ta'minlashda hal qiluvchi omil bo'lib xizmat qiladi. Tashqi motivatsiya qisqa muddatda samarali bo'lsa-da, uzoq muddatda ichki qiziqishni pasaytirishi mumkin. Optimal motivatsion muhit yaratish uchun ichki va tashqi omillarni muvozanatli qo'llash zarur. Axborot tizimlari va texnologiyalari ta'limida ichki motivatsiyani rivojlantirish strategiyalari ustuvor yo'nalish sifatida belgilanishi lozim.

Takliflar

Ta'lim muassasalari baho tizimini mazmunga yo'naltirish bilan bir qatorda ijodiy loyihalar va mustaqil tadqiqotlarni rag'batlantirsin, ish beruvchilar xodimlariga o'z loyihalarini tanlash va rivojlantirish imkoniyatini bersin, motivatsiya holati bo'yicha muntazam diagnostika o'tkazilsin va natijalar asosida individual yondashuv amalga oshirilsin, kelgusida axborot texnologiyalari sohasidagi mutaxassislar orasida empirik tadqiqotlar o'tkazilishiga e'tibor qaratilsin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Maslow, A. H. A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396.



2. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Plenum Press, New York.
3. Herzberg, F. *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
4. Csikszentmihalyi, M. *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper & Row, New York. 1990.
5. Lepper, M. R., & Greene, D. *The Hidden Costs of Reward: New Perspectives on the Psychology of Human Motivation*. Lawrence Erlbaum, Hillsdale. 1978.
6. Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627–668.
7. Pink, D. H. *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books, New York. 2009.
8. Karimov, I. A. *Yuksak ma'naviyat - yengilmas kuch*. Toshkent. 2009. Ma'naviyat.
9. O'zbekiston Respublikasi Ta'lim to'g'risidagi Qonun. (2020). Toshkent.
10. Saidov, A. *Pedagogik psixologiya*. Toshkent. 2021. O'zbekiston milliy ensiklopediyasi.