

**KASBIY MOTIVATSIYA INQIROZI: FENOMENOLOGIYA,  
SABABLAR VA KORREKSIYA STRATEGIYALARI**

**Ibadullayeva Guli Ibadullayevna**

Xorazm viloyati Yangiariq tumani  
1-sonli umumiy o`rta ta`lim maktabi psixologi

[ibadullayevaguli@gmail.com](mailto:ibadullayevaguli@gmail.com)

**Tohirova Dilafuz Baxtiyorovna**

Xorazm viloyati Yangiariq tumani  
31-sonli umumiy o`rta ta`lim maktabi psixologi

[tohirovadilafuz@gmail.com](mailto:tohirovadilafuz@gmail.com)

**Annotatsiya**

Zamonaviy mehnat bozorida ishga bo'lgan qiziqishning so'nishi — bu oddiy dangasalik emas, balki chuqur psixologik jarayon bo'lib, u professional yanish (burnout), stagnatsiya yoki qadriyatlar to'qnashuvi kabi sabablarga bog'liq bo'lishi mumkin. Ushbu maqolada motivatsiya inqirozining asl sabablari ilmiy va amaliy nuqtayi nazardan tahlil qilinadi. O'quvchilar ruhiy holatni tiklash, ish unumdorligini qayta shakllantirish va karyera davomida muvozanatni saqlash bo'yicha samarali psixologik strategiyalar hamda amaliy tavsiyalar bilan tanishadilar."

**Tayanch tushunchalar:** kasbiy motivatsiya, inqiroz, burnout, ichki motivatsiya, tashqi rag'bat. Insonning jismoniy va ruhiy quvvat zaxirasi, charchoq hissi

**Kirish.**

Zamonaviy globallashtirish sharoitida mehnat bozori tobora dinamik va murakkab tizimga aylanib bormoqda. Texnologik taraqqiyot, raqamlashtirish jarayonlari va raqobatning kuchayishi natijasida mutaxassislardan nafaqat yuqori malaka, balki doimiy moslashuvchanlik va ichki barqarorlik talab etilmoqda. Bunday sharoitda kasbiy motivatsiya shaxsning muvaffaqiyatli faoliyat yuritishida hal qiluvchi omillardan biri sifatida namoyon bo'ladi. Kasbiy motivatsiya — bu insonni muayyan kasbiy faoliyatni tanlash, uni davom ettirish va unda yuqori natijalarga erishishga undovchi ichki va tashqi omillar tizimidir. U shaxsning ehtiyojlari, qadriyatlari, qiziqishlari hamda tashqi rag'batlantiruvchi omillar bilan uzviy bog'liq. Motivatsiyaning yetarli darajada shakllanmaganligi yoki uning izdan chiqishi esa kasbiy faoliyat samaradorligining pasayishiga olib keladi.

So'nggi yillarda ilmiy adabiyotlarda kasbiy motivatsiya inqirozi masalasiga katta e'tibor qaratilmoqda. Ushbu holat ko'pincha "emotsional yonish" (burnout), kasbiy identifikatsiya inqirozi va maqsadlar tizimining buzilishi bilan bog'liq holda o'rganiladi. Ayniqsa, yuqori stressli kasblarda (ta'lim, tibbiyot, xizmat ko'rsatish sohalari) bu muammo keng tarqalgan.

Kasbiy motivatsiya inqirozi — bu shaxsning ish faoliyatiga bo'lgan ichki qiziqishi va tashqi rag'batlari o'rtasidagi muvozanatning buzilishi natijasida yuzaga keladigan psixologik holatdir. U nafaqat individual samaradorlikka, balki tashkilot faoliyatining umumiy natijalariga ham salbiy ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli ushbu muammoni o'rganish nafaqat psixologiya, balki menejment va pedagogika fanlari uchun ham dolzarb hisoblanadi. Mazkur maqolaning maqsadi kasbiy motivatsiya inqirozining fenomenologik jihatlarini ochib berish, uning asosiy sabablarini aniqlash hamda samarali korreksiya strategiyalarini ishlab chiqishdan iborat. Ushbu maqsadga erishish uchun zamonaviy motivatsiya nazariyalari, psixologik yondashuvlar va amaliy tadqiqotlar natijalari tahlil qilinadi.

## **Asosiy qism**

Bugungi kunda zamonaviy mehnat bozori shiddatli sur'atlar, yuqori raqobat muhiti va axborot yuklamasining haddan tashqari ko'pligi bilan ajralib turadi. Mehnat faoliyati mazmunining jismoniy mehnatdan kognitiv (aqliy) va emotsional mehnatga o'tishi, inson ruhiyatiga yangi turdagi bosimlarni keltirib chiqardi. Natijada, kasbiy faoliyat davomida motivatsiyaning pasayishi yoki ishga bo'lgan qiziqishning so'nishi kabi holatlar global psixologik muammoga aylanib bormoqda. Ko'pgina hollarda, motivatsiya inqirozi subyektiv tarzda "dangasalik", "intizomsizlik" yoki "motivatsiyaning yetishmasligi" deb baholanadi. Biroq, zamonaviy mehnat psixologiyasi nuqtayi nazaridan, bu holat organizmning ichki resurslari (psixofiziologik quvvat) tugaganligini anglatuvchi signal yoki organizmning "homeostaz"ni (muvozanatni) saqlash uchun qaratilgan adaptiv (moslashuvchan) himoya mexanizmidir. Professional faoliyatdagi qiziqishning yo'qolishi — bu shaxsning o'z kasbiy rollari va haqiqiy ehtiyojlari o'rtasidagi nomuvofiqlikdan dalolat beruvchi kognitiv dissonansning natijasidir. Kasbiy motivatsiya inqirozi murakkab, ko'p omilli psixologik hodisa bo'lib, uning mohiyatini to'liq anglash uchun uni turli nazariy va amaliy yondashuvlar asosida tahlil qilish zarur. Ushbu bo'limda kasbiy motivatsiya inqirozining fenomenologik xususiyatlari, yuzaga kelish sabablari va rivojlanish mexanizmlari batafsil ko'rib chiqiladi.

### ***1. Kasbiy motivatsiya inqirozining fenomenologik tahlili***

Fenomenologik yondashuvga ko'ra, kasbiy motivatsiya inqirozi avvalo shaxsning ichki tajribasida namoyon bo'ladi. Bu holatda inson o'z ish faoliyatiga nisbatan ma'no yo'qotishini his qiladi. Ilgari ahamiyatli bo'lgan vazifalar endilikda qiziqarsiz va majburiy ko'rinadi. Shaxs o'z mehnatining natijasidan qoniqish olmaydi, bu esa ichki bo'shliq va kasbiy befarqlikni kuchaytiradi.

Mazkur jarayonda emotsional komponent muhim o‘rin tutadi. Doimiy stress va ortiqcha yuklama natijasida emotsional charchoq yuzaga keladi. Bu esa asta-sekin “yonish sindromi”ga olib keladi. Shuningdek, kognitiv darajada ham o‘zgarishlar kuzatiladi: inson o‘z imkoniyatlarini past baholay boshlaydi, kasbiy o‘shiga ishonchi kamayadi.

## ***2. Kasbiy motivatsiya inqirozining sabablari***

Kasbiy motivatsiya inqirozining kelib chiqishi ichki va tashqi omillarning o‘zaro ta’siri bilan izohlanadi.

Birinchi, ichki omillar muhim rol o‘ynaydi. Shaxsning qadriyatlarini va kasbiy faoliyati o‘rtasidagi nomuvofiqlik motivatsiyaning pasayishiga olib keladi. Masalan, ijodiy o‘shiga intiluvchi inson monoton ishda faoliyat yuritrsa, unda tez orada qoniqmaslik hissi paydo bo‘ladi. Bundan tashqari, o‘zini rivojlantirish imkoniyatlarining cheklanganligi ham ichki motivatsiyani susaytiradi.

Ikkinchi, tashqi omillar ham sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Noqulay ish sharoitlari, past ish haqi, rahbariyat bilan ziddiyatlar va adolatsiz baholash tizimi xodimning ishga bo‘lgan munosabatini salbiy tomonga o‘zgartiradi. Ayniqsa, mehnat natijalari yetarli darajada e’tirof etilmasa, inson o‘z faoliyatining ahamiyatini yo‘qotgandek his qiladi.

Uchinchi, ijtimoiy-psixologik omillar ham muhim hisoblanadi. Jamoada qo‘llab-quvvatlashning yo‘qligi, sog‘lom kommunikatsiyaning yetishmasligi va ijtimoiy izolyatsiya motivatsiya inqirozini chuqurlashtiradi.

## ***3. Rivojlanish mexanizmlari***

Kasbiy motivatsiya inqirozi odatda bosqichma-bosqich rivojlanadi. Dastlabki bosqichda insonda charchoq va qoniqmaslik hissi paydo bo‘ladi.

*ilmiy –amaliy anjuman*

Keyingi bosqichda bu hissiyotlar kuchayib, ishga nisbatan befarqlik shakllanadi. So‘nggi bosqichda esa to‘liq emotsional “yonish” va kasbiy dezadaptatsiya kuzatiladi.

Bu jarayonni tushuntirishda “talab–resurs” modeli muhim ahamiyatga ega. Ushbu modelga ko‘ra, ish talablari (yuklama, stress) resurslardan (qo‘llab-quvvatlash, rag‘bat) ustun bo‘lsa, motivatsiya pasayadi va inqiroz yuzaga keladi.

***4. Kasbiy motivatsiya inqirozining oqibatlari***

Mazkur inqiroz nafaqat shaxs, balki tashkilot uchun ham salbiy oqibatlarga olib keladi. Individual darajada ish samaradorligi pasayadi, ruhiy salomatlik yomonlashadi va hayotdan qoniqish kamayadi. Tashkiliy darajada esa kadrlar almashinuvi ortadi, mehnat unumdorligi pasayadi va umumiy ish muhitiga salbiy ta‘sir ko‘rsatiladi.

**Profilaktika (kasbiy motivatsiya inqirozining oldini olish)**

Kasbiy motivatsiya inqirozining oldini olish uni bartaraf etishdan ko‘ra samaraliroq va kamroq resurs talab qiladi. Profilaktika choralari shaxsiy, tashkiliy va ijtimoiy darajada tizimli ravishda amalga oshirilishi zarur. Ushbu bo‘limda motivatsiya pasayishining oldini olishga qaratilgan asosiy yondashuvlar bayon etiladi.

***1. Individual (shaxsiy) profilaktika***

Shaxs darajasida motivatsiyani saqlab qolish uchun quyidagi omillar muhim:

*ilmiy –amaliy anjuman*

- **Maqsadlarni aniq belgilash.** Qisqa va uzoq muddatli kasbiy maqsadlarning mavjudligi inson faoliyatiga yo‘nalish beradi va ichki motivatsiyani mustahkamlaydi.

- **Doimiy rivojlanish.** Yangi bilim va ko‘nikmalarni o‘zlashtirish kasbiy stagnatsiyaning oldini oladi.

- **Emotsional o‘zini boshqarish.** Stressni kamaytirish, dam olishni to‘g‘ri tashkil etish va psixologik barqarorlikni saqlash muhimdir.

- **Ish va shaxsiy hayot muvozanati.** Haddan tashqari ish yuklamasi motivatsiya pasayishiga olib keladi, shuning uchun balansni saqlash zarur.

## *2. Tashkiliy profilaktika*

Tashkilot darajasida quyidagi choralar samarali hisoblanadi:

- **Adolatli rag‘batlantirish tizimi.** Moddiy va nomoddiy rag‘batlar xodimlarning ishga qiziqishini oshiradi.

- **Sog‘lom psixologik muhit.** Jamoada o‘zaro hurmat va qo‘llab-quvvatlash mavjud bo‘lishi kerak.

- **Kasbiy o‘sish imkoniyatlari.** Lavozim oshishi, treninglar va malaka oshirish dasturlari motivatsiyani mustahkamlaydi.

- **Rahbarlik uslubi.** Demokratik va qo‘llab-quvvatlovchi boshqaruv motivatsiyani oshiradi.

## *3. Ijtimoiy-psixologik profilaktika*

- **Jamoaviy qo‘llab-quvvatlash.** Hamkasblar o‘rtasida ijobiy munosabatlar stressni kamaytiradi.

- **Kommunikatsiya madaniyati.** Ochiq va samarali muloqot muammolarni erta aniqlash imkonini beradi.

- **Kasbiy identifikatsiyani rivojlantirish.** Inson o‘z kasbidan faxrlanishi va uning ijtimoiy ahamiyatini his qilishi muhimdir.

#### ***4. Erta diagnostika va monitoring***

Motivatsiya inqirozining oldini olishda uning dastlabki belgilarini aniqlash muhim ahamiyatga ega. Buning uchun:

- muntazam psixologik so‘rovnomalar o‘tkazish,
- xodimlar bilan individual suhbatlar tashkil etish,
- ish samaradorligi ko‘rsatkichlarini tahlil qilish zarur.

#### ***5. Profilaktikaning umumiy ahamiyati***

Kasbiy motivatsiya inqirozining oldini olish orqali nafaqat xodimlarning ish samaradorligi oshadi, balki ularning psixologik salomatligi va hayotdan qoniqish darajasi ham yaxshilanadi. Shu bilan birga, tashkilotlarda kadrlar almashinuvi kamayadi va umumiy samaradorlik ortadi.

Mazkur profilaktik choralar tizimli ravishda qo‘llanilganda kasbiy motivatsiya barqarorligini ta‘minlash va inqiroz holatlarining oldini olish mumkin.

#### **Xulosa**

Kasbiy motivatsiya inqirozi zamonaviy mehnat faoliyatida keng uchraydigan va ko‘p omillar ta‘sirida shakllanadigan murakkab psixologik hodisadir. Ushbu maqolada uning fenomenologik xususiyatlari, asosiy sabablari, rivojlanish mexanizmlari hamda korreksiya va profilaktika strategiyalari kompleks tarzda tahlil qilindi. Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, kasbiy motivatsiya inqirozi asosan shaxsning ichki ehtiyojlari bilan tashqi ish sharoitlari o‘rtasidagi nomuvofiqlik natijasida yuzaga keladi. Bu jarayon

*ilmiy –amaliy anjuman*

emotsional charchoq, kasbiy befarqlik, ish samaradorligining pasayishi kabi salbiy oqibatlariga olib keladi. Ayniqsa, uzoq muddat davom etgan stress va yetarli darajada qo‘llab-quvvatlashning yo‘qligi ushbu inqirozni chuqurlashtiradi. Shuningdek, maqolada ko‘rib chiqilgan nazariy yondashuvlar kasbiy motivatsiyaning shakllanishi va pasayish mexanizmlarini tushunishda muhim ilmiy asos bo‘lib xizmat qiladi. Amaliy misollar va statistik ma’lumotlar esa ushbu muammoning real hayotdagi dolzarbligini tasdiqlaydi. Kasbiy motivatsiya inqirozini bartaraf etish va uning oldini olish uchun individual, tashkiliy va ijtimoiy darajada kompleks choralar ko‘rish zarur. Shaxsiy rivojlanish, sog‘lom ish muhiti, adolatli rag‘batlantirish tizimi va samarali boshqaruv uslubi motivatsiyani tiklashda muhim omillar hisoblanadi.

Umuman olganda, kasbiy motivatsiyani qo‘llab-quvvatlash va rivojlantirish nafaqat alohida shaxsning muvaffaqiyati, balki tashkilot va jamiyat taraqqiyoti uchun ham muhim ahamiyatga ega. Shu bois ushbu muammoni chuqur o‘rganish va amaliy yechimlar ishlab chiqish dolzarb ilmiy va amaliy vazifa bo‘lib qolmoqda.

**Foydalanilgan adabiyotlar**

1. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
2. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
3. Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
4. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
5. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

6. Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
7. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
8. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
9. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
10. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press.