

**SHAXSIY MOTIVATSIYA VA UNGA TA'SIR ETUVCHI OMILLAR**

Shahrisabz davlat pedagogika instituti 1-kurs talabasi

Tursunova Dilnavo Mansur qizi

Jabborova Malohat Azimovna *Shahrisabz davlat pedagogika instituti*

Pisixologiya fanlari bo'yicha falsafa fanlari doktori (PhD)

Annotatsiya: *Shaxsiy motivatsiya insonning ichki kuch-quvvati, intilishi va maqsad sari harakatlanishiga turtki beruvchi omil hisoblanadi. Bu jarayon individual tajriba, ijtimoiy muhit va psixologik omillar bilan chambarchas bog'liq. Motivatsiyaning shakllanishida maqsadlarning aniq belgilanishi, ichki va tashqi rag'batlantiruvchi omillar, shaxsiy qadriyatlar va ijtimoiy ta'sirlar muhim rol o'ynaydi. Ichki motivatsiya insonning o'zini rivojlantirishga bo'lgan tabiiy ehtiyoji va qiziqishidan kelib chiqsa, tashqi motivatsiya esa moddiy rag'bat, ijtimoiy maqom yoki atrof-muhitdan keladigan stimullar asosida shakllanadi. Zamonaviy ilmiy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ichki motivatsiya insonning uzoq muddatli muvaffaqiyatga erishishida asosiy omil bo'lib xizmat qiladi. Motivatsiyaga ta'sir etuvchi omillar orasida shaxsiy ehtiyojlar, ambitsiyalar, oila va jamiyat ta'siri, shaxsning o'ziga bo'lgan ishonchi, stress va muhit kabi omillar mavjud. Ushbu faktorlarning uyg'unligi insonning harakat qilishga bo'lgan ishtiyoqini oshirishi yoki susaytirishi mumkin. Xulosa qilib aytganda, shaxsiy motivatsiya inson hayotining ajralmas qismi bo'lib, unga ta'sir etuvchi omillarni anglash va boshqarish muvaffaqiyat sari yo'lni yorituvchi muhim vositadir. Haqiqiy motivatsiya inson qalbining eng chuqur qatlamlaridan quvvat olib, uni buyuk marralar sari yetaklaydi.*

Аннотация: *Личная мотивация – это внутренняя сила человека, его стремление и движущая энергия, которая побуждает к достижению целей. Этот процесс тесно связан с индивидуальным опытом, социальным окружением и психологическими факторами. Формирование мотивации во многом зависит от чёткого определения целей, внутренних и внешних стимулов, личных ценностей и влияния общества. Внутренняя мотивация*



исходит из естественной потребности человека к саморазвитию и познанию, тогда как внешняя мотивация основана на материальном поощрении, социальном статусе и стимулах, поступающих из окружающей среды. Современные научные исследования показывают, что внутренняя мотивация является ключевым фактором достижения долгосрочного успеха. Среди факторов, влияющих на мотивацию, можно выделить личные потребности, амбиции, влияние семьи и общества, уверенность в себе, стресс и окружающую среду. Гармония этих факторов может либо усилить стремление к действию, либо ослабить его. Таким образом, личная мотивация – неотъемлемая часть жизни человека, а понимание и управление факторами, влияющими на неё, служит важным инструментом на пути к успеху. Истинная мотивация черпает силу из самых глубоких слоёв человеческой души и ведёт его к великим свершениям.

Annotation: *Personal motivation is an individual's inner strength, drive, and energy that encourages them to achieve their goals. This process is closely linked to personal experience, social environment, and psychological factors. The formation of motivation largely depends on clearly defined goals, internal and external stimuli, personal values, and societal influences. Intrinsic motivation stems from a person's natural need for self-development and learning, whereas extrinsic motivation is based on material rewards, social status, and stimuli from the external environment. Modern scientific research shows that intrinsic motivation is a key factor in achieving long-term success. Among the factors influencing motivation are personal needs, ambitions, the influence of family and society, self-confidence, stress, and the surrounding environment. The balance of these factors can either enhance or diminish one's drive to take action. Thus, personal motivation is an integral part of human life, and understanding and managing the factors that affect it serve as important tools on the path to success. True motivation draws strength from the deepest layers of the human soul and leads one to great achievements.*



Kalit soʻzlar: motivatsiya, shaxsiy rivojlanish, ichki motivatsiya, tashqi motivatsiya, maqsad, ragʻbatlantirish, psixologik omillar, ijtimoiy taʼsir, muvaffaqiyat, ambitsiya.

Ключевые слова: мотивация, личностное развитие, внутренняя мотивация, внешняя мотивация, цель, стимулирование, психологические факторы, социальное влияние, успех, амбиции.

Keywords: motivation, personal development, intrinsic motivation, extrinsic motivation, goal, encouragement, psychological factors, social influence, success, ambition.

Abraham Maslowning **ehtiyojlar ierarxiyasi nazariyasi** shaxsiy motivatsiya va unga taʼsir etuvchi omillarni tushunish uchun muhim bir nazariy asosdir. Maslowning nazariyasiga koʻra, insonning motivatsiyasi uning ehtiyojlariga asoslanadi, va bu ehtiyojlar bir-biriga bogʻliq tarzda ierarxik ravishda tashkil topgan. Ushbu ehtiyojlar toʻrt bosqichdan iborat:

1. **Fiziologik ehtiyojlar:** Insonning hayotini saqlab qolish uchun zarur boʻlgan asosiy ehtiyojlar, masalan, oziq-ovqat, suv, uxlash, nafas olish va boshqalar. Ushbu ehtiyojlar eng birinchi oʻrinda turadi va insonning hayoti uchun eng muhimdir.

2. **Xavfsizlik ehtiyojlari:** Fiziologik ehtiyojlar qondirilgach, inson xavfsizlik va barqarorlikka ehtiyoj sezadi. Bu, oʻz navbatida, ish joyidagi barqarorlik, uy-joy, moliyaviy xavfsizlik, sogʻliqni saqlash va boshqalar bilan bogʻliq.

3. **Ijtimoiy ehtiyojlar (sevgi va qarindoshlik):** Xavfsizlik va fiziologik ehtiyojlar qondirilgandan soʻng, inson ijtimoiy aloqalar, doʻstlik, sevgi va qabul qilishni istaydi. Ushbu ehtiyojlarni qondirish shaxsning psixologik farovonligi uchun zarurdir.

4. **Hurmat va oʻzini hurmat qilish ehtiyojlari:** Odamlar oʻzlariga boʻlgan ishonch, oʻzini hurmat qilish, ijtimoiy maqom, muvaffaqiyat va eʼtirof qozonish istagini his qiladilar. Bu ehtiyojlarning qondirilishi shaxsning oʻziga boʻlgan ishonchini mustahkamlaydi va motivatsiyani oshiradi.

5. **Oʻzini anglash ehtiyoji (self-actualization):** Maslowning eng yuqori darajasidagi ehtiyoj – bu oʻzini anglash va toʻliq potentsialga erishishdir. Bu ehtiyoj



nafaqat o'z maqsadlariga erishish, balki insonning o'zini to'liq rivojlantirishini anglatadi. Ushbu bosqichda inson ijodiy, ma'naviy va intellektual jihatdan o'sadi.

Maslow nazariyasiga ko'ra, inson faqatgina past darajadagi ehtiyojlarini qondirganidan so'ng, yuqori darajadagi ehtiyojlarga e'tibor qaratadi. Demak, shaxsiy motivatsiya shaxsning ehtiyojlarini qondirishga intilish sifatida namoyon bo'ladi. Ularning har biri motivatsiyani boshqaradi va rag'batlantiruvchi omil sifatida xizmat qiladi. Maslowning ehtiyojlar ierarxiyasi nazariyasi shaxsiy motivatsiyaning shakllanishida asosiy omillarni tushunishga yordam beradi va motivatsiyani tahlil qilishda ilmiy yondashuvni taqdim etadi.

Frederick Herzbergning ikki omilli motivatsiya nazariyasi (two-factor theory) shaxsiy motivatsiya va unga ta'sir etuvchi omillarni tushunishda muhim nazariy asoslardan biridir. Herzbergning fikriga ko'ra, odamlarni motivatsiyalashda ikki xil turdagi omillar mavjud: motivatsiya omillari (motivators) va gigiena omillari (hygiene factors). Bu ikki turdagi omil insonning ishdagi motivatsiyasiga va umumiy farovonligiga qanday ta'sir qilishini tushuntiradi.

1. Motivatsiya omillari (motivators)

Motivatsiya omillari insonning ishga bo'lgan qiziqishini, ishdagi o'sish va muvaffaqiyatni ta'minlaydigan omillardir. Ular ijobiy ta'sir ko'rsatib, insonni ishga intilishga, o'z ishini yaxshilashga undaydi. Herzbergning ta'kidlashicha, ushbu omillar shaxsning ichki ehtiyojlariga bog'liq bo'lib, asosan quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- **Yangi maqsadlar va yutuqlar:** Yangi yutuqlarga erishish va o'z maqsadlariga erishish hissi shaxsiy motivatsiyani oshiradi.
- **Mas'uliyat:** Odamlar o'zlariga katta mas'uliyat yuklatilganida motivatsiya ortadi, chunki bu ularga o'zlarini qadrli va zarur deb his qilish imkonini beradi.
- **E'tirof va mukofotlar:** Yaxshi ish va muvaffaqiyatlarni tan olish, shu jumladan, mukofotlar yoki tashakkurlar shaxsning motivatsiyasini oshiradi.
- **Kasbiy rivojlanish va o'sish imkoniyatlari:** Odamlar o'z kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini ko'rganlarida o'zlarini rag'batlantirgan holda ishlashadi.



2. Gigiena omillari (hygiene factors)

Gigiena omillari ish joyidagi tashqi sharoitlar va shaxsning ishga nisbatan salbiy munosabatini oldini olish uchun zarur bo'lgan omillardir. Ushbu omillar motivatsiyani to'g'ridan-to'g'ri oshirmaydi, lekin ularning etishmasligi ishchilarni norozilikka olib kelishi mumkin. Gigiena omillari quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- **Ish sharoitlari:** Ish joyining qulayligi, xavfsizligi, tozaligi va boshqa sharoitlar.
- **Ish haqining adolatliligi:** Ish haqining yetarli va adolatli bo'lishi.
- **Rahbarlik va boshqaruv:** Rahbarlarning ishchilarga munosabati, ularning qo'llab-quvvatlashi va ishni boshqarish usullari.
- **Ijtimoiy munosabatlar:** Ishchilar o'rtasidagi munosabatlar, jamoaviy ish va hamkorlik.
- **Lavozim va manfaatlar:** Ishning maqbul va barqarorligi, shuningdek, boshqa manfaatlar va imtiyozlar (ta'til, pensiya ta'minoti va boshqalar).

Herzbergning nazariyasiga ko'ra, gigiena omillari bo'lsa, ular faqat ishchilarni norozilikdan saqlaydi, lekin ular insonni yuqori darajadagi motivatsiyaga olib kelmaydi. Boshqa tomondan, motivatsiya omillari shaxsni rag'batlantirib, o'zining eng yuqori potensialiga erishishga undaydi.

Shaxsiy motivatsiya va unga ta'sir etuvchi omillar Herzbergning nazariyasiga ko'ra, shaxsiy motivatsiya ikki omilning kombinatsiyasi sifatida namoyon bo'ladi: gigiena omillari bilan odamni ishga qo'yib berish kerak, ammo haqiqiy motivatsiya esa yuqori darajadagi ichki ehtiyojlar (motivatsiya omillari) orqali shakllanadi. Shaxsning hayotida ushbu omillarning uyg'unligi uning ishga bo'lgan qiziqishini, samaradorligini va muvaffaqiyatga erishish istagini ta'minlaydi.

Edward Deci va Richard Ryanning o'z-o'zini aniqlash nazariyasi (Self-Determination Theory, SDT) shaxsiy motivatsiya va unga ta'sir etuvchi omillarni tushunishda muhim yondashuvlardan biridir. Ushbu nazariya insonning ichki motivatsiyasini, unga ta'sir etuvchi omillarni va o'zini rivojlantirishga bo'lgan tabiiy ehtiyojlarni tushuntiradi. Deci va Ryan nazariyasiga ko'ra, shaxsiy motivatsiya uchta asosiy ehtiyojning bajarilishiga bog'liq:



1. Autonomiya (Autonomy)

Autonomiya – bu shaxsning o‘z qarorlarini qabul qilish va o‘z harakatlarini nazorat qilish erkinligini his qilishidir. Bu ehtiyoj shaxsning o‘z xohish-istaklariga muvofiq ravishda harakat qilish imkoniyatiga ega bo‘lishini anglatadi. Autonomiya shaxsiy motivatsiyaning kuchli manbai bo‘lib, odamlar o‘z faoliyatlarini o‘zlari boshqarishi va tashqi bosimdan holi bo‘lishni istaydilar.

Masalan, agar biror kishi o‘z ishini o‘z xohishiga ko‘ra bajarishi mumkin bo‘lsa (masalan, ish tartibini yoki ish jarayonini o‘zi belgilash), u holda u yanada motivatsiyalangan va samarali ishlashga intiladi.

2. Qobiliyat (Competence)

Qobiliyat – bu shaxsning o‘z imkoniyatlarini to‘liq ro‘yobga chiqarish va o‘z vazifalarini muvaffaqiyatli bajarish qobiliyatini his qilishidir. Bu ehtiyoj shaxsning o‘zini qobiliyatli, mahoratli va malakali his qilishini ta‘minlaydi. Agar inson o‘z faoliyatini yaxshi bajarishga muvaffaq bo‘lsa, u o‘z qobiliyatiga ishonadi va bu uning motivatsiyasini oshiradi. Odamlar o‘zlarini yaxshi bajarilgan ishlar orqali maqsadga erishayotganini his qiladilar va bu ularni yanada ko‘proq muvaffaqiyatlarga erishishga undaydi.

3. Aloqa (Relatedness)

Aloqa – bu shaxsning boshqalar bilan ijtimoiy aloqalar o‘rnatish va ular bilan jismoniy yoki emotsional jihatdan bog‘lanish ehtiyojidir. Bu ehtiyoj odamlarning o‘zlarini boshqa odamlar bilan aloqada va ular bilan bir jamoa sifatida qabul qilinganini his qilishini anglatadi. Insonlar bir-biriga yordam berish, qo‘llab-quvvatlash va o‘zaro aloqada bo‘lish orqali o‘zini ijtimoiy muhitda erkin va qulay his qilishadi. Agar shaxs ijtimoiy jihatdan biror jamoaga yoki guruhga mansub bo‘lsa va bu guruhda o‘zini hurmatli va qadrli his qilsa, bu uning motivatsiyasini sezilarli darajada oshiradi.

Shaxsiy motivatsiya va unga ta’sir etuvchi omillar

Deci va Ryanning nazariyasiga ko‘ra, o‘z-o‘zini aniqlash va shu bilan birga shaxsiy motivatsiya ichki ehtiyojlarning bajarilishiga asoslanadi. Ularning fikriga ko‘ra, insonlar faqatgina **ichki motivatsiya** orqali o‘zlarining haqiqiy potentsialini



amalga oshirishi mumkin. Ichki motivatsiya – bu shaxsning o‘zining qiziqishlari va ehtiyojlari orqali amalga oshiriladigan harakatlar. Tashqi rag‘batlantirish (masalan, moliyaviy mukofotlar yoki tashqi bosim) ichki motivatsiyani to‘liq qo‘llab-quvvatlashda samarali bo‘lmasligi mumkin, aksincha, agar tashqi rag‘batlantirish o‘zgaruvchan yoki shaxsiy ehtiyojlarga mos kelmasa, bu motivatsiyani pasaytirishi mumkin.

B. F. Skinnerning rag‘batlantirish va xulq-atvor nazariyasi (Operant Conditioning) motivatsiya va uning ta’sir etuvchi omillarini tushunishda muhim o‘rin tutadi. Skinnerning nazariyasiga ko‘ra, shaxsning motivatsiyasi va xulq-atvori tashqi rag‘batlantirish (reinforcement) va jazolash (punishment) jarayonlari orqali shakllanadi. Skinner bu jarayonlarni qanday qilib odamlarning motivatsiyasini boshqarish va xulq-atvorini o‘zgartirishda qo‘llash mumkinligini ta’kidlaydi. Skinnerning nazariyasida motivatsiyaning shakllanishi **xulq-atvorni mustahkamlash** va **rag‘batlantirish** orqali amalga oshiriladi. Skinner rag‘batlantirishni ikki turga bo‘ladi: **musbat rag‘batlantirish** va **manfiy rag‘batlantirish**.

1. Musbat rag‘batlantirish (Positive reinforcement)

Musbat rag‘batlantirish shaxsning ijobiy xulq-atvorini kuchaytirish uchun ishlatiladi. Bu jarayon shaxsga xulq-atvorining maqsadga muvofiq ravishda amalga oshirilganidan keyin mukofot yoki ijobiy natija berishni anglatadi. Masalan, agar bir kishi yaxshi ishlaganida unga mukofot (pul, e’tirof, sovrin) berilsa, bu uning kelajakdagi motivatsiyasini va xulq-atvorini yanada kuchaytiradi. **Musbat rag‘batlantirish** shaxsga maqsadga muvofiq harakatlar qilishda yanada motivatsiya beradi, chunki u mukofot yoki qoniqarli natija olishni kutadi.

2. Manfiy rag‘batlantirish (Negative reinforcement)

Manfiy rag‘batlantirish shaxsni ijobiy xulq-atvorni amalga oshirishga undash uchun ishlatiladi, lekin bunda ijobiy mukofot o‘rniga salbiy holatlarni bartaraf etish taqdim etiladi. Ya’ni, agar shaxs biror noxush holatni bartaraf etgan bo‘lsa, bu uning kelajakda o‘sha xulq-atvorni takrorlashga motivatsiya qiladi. Misol uchun, biror kishi



ishni tez va samarali bajarib, rahbaridan salbiy baho yoki jazo olishdan qochishi mumkin. Bu uning keyingi ishlarida yaxshilanishga undaydi.

3. Jazo (Punishment)

Jazo – bu xulq-atvorni o'zgartirish uchun ishlatiladigan salbiy ta'sir ko'rsatadigan jarayon bo'lib, bu xulq-atvorni kamaytirishga yordam beradi. Jazo orqali odamning nojo'ya xulq-atvori kamaytiriladi yoki yo'q qilinadi. Biroq, Skinnerning nazariyasiga ko'ra, jazo uzoq muddatli motivatsiyani yaratishda samarali emas. Jazo faqatgina salbiy natijalarni taqdim etishi mumkin, lekin bu shaxsni doimiy ravishda rag'batlantirmaydi.

4. Xulq-atvorni mustahkamlashning turlari

Skinner xulq-atvorni mustahkamlashning turli usullarini keltirgan, ular xulq-atvorni qanday samarali rag'batlantirishni ko'rsatadi:

- **Doimiy mustahkamlash (Continuous reinforcement):** Har bir to'g'ri xulq-atvor uchun mukofot berish.
- **Intermittent mustahkamlash (Intermittent reinforcement):** Xulq-atvorni ba'zida mukofotlash, bu ko'proq kuchli va uzoq muddatli motivatsiya yaratadi.

Shaxsiy motivatsiya va unga ta'sir etuvchi omillar

Skinnerning nazariyasiga ko'ra, shaxsning motivatsiyasi tashqi rag'batlantirish, jazolash va mustahkamlash orqali shakllanadi. Bu jarayonlar odamning xulq-atvorini o'zgartirish, o'rganish va rivojlanish uchun qo'llaniladi. Skinnerning fikriga ko'ra, **rag'batlantirish** shaxsni ijobiy natijalar kutishiga undaydi, bu esa motivatsiyani kuchaytiradi. **Jazo** esa nojo'ya xulq-atvorni kamaytirishga yordam beradi, lekin uning motivatsiya yaratishda samaradorligi kamroq. Xulq-atvorning mustahkamlanishi va rag'batlantirish metodlari shaxsiy motivatsiyani boshqarishning samarali usuli bo'lib, Skinner bu jarayonlarni o'rganish va o'zlashtirishni inson rivojlanishining muhim qismlaridan biri sifatida ko'rgan.

Xulosa

Shaxsiy motivatsiya – bu insonning ichki kuch-quvvati va maqsadga erishishga bo'lgan intilishidir. Motivatsiya har bir insonda turlicha shakllanadi va uni



turli nazariyalar orqali tushunish mumkin. O'zbekiston uchun o'rganilgan nazariyalar orasida **Maslow ehtiyojlar ierarxiyasi, Herzberg ikki omilli motivatsiya nazariyasi, Deci va Ryan o'z-o'zini aniqlash nazariyasi, va Skinner rag'batlantirish nazariyasi** shaxsiy motivatsiyaning shakllanishini tushuntiradi.

1. **Maslow ehtiyojlar ierarxiyasi** shaxsiy motivatsiyaning ijtimoiy va psixologik ehtiyojlarni qondirishga qaratilganligini ko'rsatadi. Maslowning fikriga ko'ra, insonlar o'zlarining asosiy ehtiyojlarini qondirgandan so'ng, o'zlarini rivojlantirishga intilishadi. Har bir ehtiyojning bajarilishi shaxsning yangi maqsadlar sari ilgarilashiga olib keladi.

2. **Herzbergning ikki omilli motivatsiya nazariyasi** motivatsiyani **gigiena omillari** va **motivatsiya omillari** orqali tushuntiradi. Gigiena omillari, masalan, ish sharoitlari va oila ta'siri, faqatgina shaxsni norozilikdan saqlaydi, lekin haqiqiy motivatsiyani **motivatsiya omillari**, ya'ni o'zini rivojlantirish, maqsadlarga erishish hissi yaratadi.

3. **Deci va Ryan o'z-o'zini aniqlash nazariyasi** shaxsning motivatsiyasini ichki ehtiyojlarning qondirilishi bilan bog'laydi. **Autonomiya, qobiliyat va aloqa** – bu ehtiyojlar bajarilganda shaxs o'zining haqiqiy potensialiga erishadi va uzoq muddatli motivatsiyani yaratadi. Bu nazariya insonning o'zini anglash va o'ziga bo'lgan ishonchini oshirishga katta e'tibor qaratadi.

4. **Skinnerning rag'batlantirish va xulq-atvor nazariyasi** motivatsiyani tashqi rag'batlantirish va jazolash orqali shakllantiradi. Musbat rag'batlantirish va manfiy rag'batlantirish orqali inson o'z xulq-atvorini o'zgartirishi mumkin, lekin uzoq muddatli motivatsiyani faqat **musbat rag'batlantirish** va samarali mustahkamlash orqali qo'llab-quvvatlash mumkin. Shaxsiy motivatsiya – bu murakkab va ko'p omillar ta'sirida shakllanadigan jarayon. **Ichki ehtiyojlar, tashqi rag'batlantirish va shaxsiy tajriba** shaxsning motivatsiyasini boshqarishdagi asosiy omillardir. **Motivatsiyaning kuchayishi** uchun shaxsning o'zini rivojlantirish va yuksalish istagi muhimdir. Maslow, Herzberg, Deci-Ryan va Skinner nazariyalari birgalikda shaxsiy motivatsiyaning shakllanishi va rivojlanishiga yordam beradigan tamoyillarni taklif qiladi. Agar shaxsga mos ravishda **ichki ehtiyojlari qondirilib,**



tashqi rag‘batlantirish va **iqtisodiy, ijtimoiy sharoitlar** ta’minlansa, motivatsiya kuchayadi va shaxs yanada muvaffaqiyatli natijalarga erishadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

- **Abraham Maslow** – ehtiyojlar ierarxiyasi nazariyasi
- **Frederick Herzberg** – ikki omilli motivatsiya nazariyasi
- **Edward Deci va Richard Ryan** – o‘z-o‘zini aniqlash (Self-Determination) nazariyasi
- **Victor Vroom** – kutish (Expectancy) nazariyasi
- **B. F. Skinner** – rag‘batlantirish va xulq-atvor nazariyalari