

TA'LIMDA KASBIY MOTIVATSIYA TUSHUNCHASINING MAZMUNI VA MOHIYATI

Bobokeldieva Maftuna Abdusamad qizi

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20078878>

Annotatsiya: Maqolada zamonaviy ta'lim sharoitida kasbiy motivatsiya tushunchasining mazmuni va mohiyati nazariy va amaliy jihatdan kompleks tahlil qilinadi. Kasbiy motivatsiya — bu pedagog faoliyatining samaradorligini ta'minlovchi muhim psixologik mexanizm bo'lib, ichki va tashqi omillarning murakkab tizimini o'z ichiga oladi. Tadqiqotda A. Maslou, F. Gertsberg, E. Desi va R. Rayan, V. Vrum, D. MakKlelland, E. Lokk kabi xorijiy olimlarning klassik nazariyalari hamda mahalliy tadqiqotchilarning yondashuvlari qiyosiy tahlil etilgan. O'zbekiston Respublikasining 5 ta oliy ta'lim muassasasidan 200 nafar professor-o'qituvchilar ishtirokida o'tkazilgan empirik tadqiqot natijalariga ko'ra, pedagogik faoliyatda ichki motivatsiyaning ulushi 64%, tashqi motivatsiyaning ulushi esa 36% ni tashkil etadi. Tadqiqotning ilmiy yangiligi ta'limda kasbiy motivatsiyaning to'rt komponentli (kognitiv, emotsional, ijtimoiy va pragmatik) tarkibiy modelini ishlab chiqishdan iborat. Maqolada Yangi O'zbekiston sharoitida pedagog xodimlarni motivatsiyalashning samarali tizimini joriy etish bo'yicha amaliy tavsiyalar berilgan.

Kalit so'zlar: kasbiy motivatsiya, ta'lim, pedagog, ichki motivatsiya, tashqi motivatsiya, ehtiyojlar nazariyasi, o'zini-o'zi belgilash nazariyasi, faoliyat samaradorligi, oliy ta'lim, professor-o'qituvchi.

Аннотация. В статье комплексно анализируется содержание и сущность понятия профессиональной мотивации в условиях современного образования с теоретической и практической точек зрения. Профессиональная мотивация — это важный психологический механизм, обеспечивающий эффективность педагогической деятельности и включающий сложную систему внутренних и внешних факторов. В исследовании проведён сравнительный анализ классических теорий зарубежных учёных — А. Маслоу, Ф. Герцберга, Э. Деси и Р. Райана, В. Врума, Д. МакКлелланда, Э. Локка — и подходов отечественных исследователей. Согласно результатам эмпирического исследования с участием 200 профессоров-преподавателей пяти высших учебных заведений Республики Узбекистан, доля внутренней мотивации в педагогической деятельности составляет 64%, внешней — 36%. Научная новизна работы заключается в разработке четырёхкомпонентной (когнитивной, эмоциональной, социальной и прагматической) структурной модели профессиональной мотивации в образовании. В статье представлены практические рекомендации по внедрению эффективной системы мотивации педагогических кадров в условиях Нового Узбекистана.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, образование, педагог, внутренняя мотивация, внешняя мотивация, теория потребностей, теория самодетерминации, эффективность деятельности, высшее образование, профессорско-преподавательский состав.

Abstract. The article presents a comprehensive theoretical and empirical analysis of the content and essence of the concept of professional motivation in modern education. Professional motivation is identified as a crucial psychological mechanism ensuring the

effectiveness of pedagogical activity and incorporating a complex system of intrinsic and extrinsic factors. The study comparatively examines the classical theories of foreign scholars — A. Maslow, F. Herzberg, E. Deci and R. Ryan, V. Vroom, D. McClelland, E. Locke — alongside the approaches of local researchers. Empirical results obtained from a survey of 200 faculty members at five higher-education institutions of the Republic of Uzbekistan reveal that intrinsic motivation accounts for 64% and extrinsic motivation for 36% of the overall motivation profile of educators. The scientific novelty consists in the elaboration of an original four-component structural model of professional motivation in education — cognitive, emotional, social, and pragmatic. The article also offers practical recommendations for the implementation of an effective motivation system for pedagogical staff in the conditions of New Uzbekistan.

Keywords: professional motivation, education, pedagogue, intrinsic motivation, extrinsic motivation, theory of needs, self-determination theory, performance effectiveness, higher education, faculty.

Kirish

Yangi O‘zbekiston taraqqiyot strategiyasida ta‘lim sohasi davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biri sifatida belgilangan. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-sonli Farmoni bilan tasdiqlangan “2022–2026 yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida”gi hujjat ta‘lim sifatini tubdan oshirish, raqamli transformatsiya va xalqaro miqyosda raqobatbardosh kadrlarni tayyorlashni asosiy vazifa sifatida belgilaydi. Bunday ulug‘vor maqsadlarni amalga oshirishda professor-o‘qituvchilarning kasbiy motivatsiyasi hal qiluvchi rol o‘ynaydi, chunki har qanday ta‘lim islohotining samaradorligi pirovardida pedagog kadrlarning ichki ishtiyoqi, kasbiy o‘shiga intilishi va o‘z faoliyatidan qoniqish darajasiga bog‘liq.

Tadqiqotning dolzarbligi quyidagi muhim holatlar bilan belgilanadi: birinchidan, zamonaviy ta‘lim mazmunining tez o‘zgarib borishi pedagogdan doimiy malaka oshirishni va kasbiy yangilanishni talab qiladi; ikkinchidan, raqamli texnologiyalarning ta‘lim jarayoniga jadal kirib kelishi pedagogning psixologik moslashuvchanligi va innovatsiyalarga ochiqligini taqozo etadi; uchinchidan, ta‘lim xizmatlari bozorida raqobatning kuchayishi oliy ta‘lim muassasalarini tajribali, motivatsiyalashgan kadrlarni saqlab qolish strategiyasini ishlab chiqishga majbur qiladi.

Tadqiqotning **ob‘yekti** — ta‘lim sohasidagi pedagogik faoliyat va uning subyekti bo‘lgan professor-o‘qituvchilarning kasbiy faoliyati jarayoni. **Predmeti** — ta‘limdagi kasbiy motivatsiya tushunchasining mazmuni, mohiyati, tarkibiy elementlari va ularning o‘zaro aloqalari. Tadqiqotning **maqsadi** — ta‘limdagi kasbiy motivatsiya tushunchasining nazariy asoslarini chuqur o‘rganish va uning O‘zbekiston oliy ta‘limi sharoitidagi amaliy ko‘rinishlarini empirik dalillar asosida tahlil qilish. Tadqiqot **vazifalari**: (1) kasbiy motivatsiyaning konseptual asoslarini tizimlashtirish; (2) klassik motivatsiya nazariyalarining ta‘lim sohasidagi tatbiqini qiyosiy tahlil etish; (3) O‘zbekiston pedagoglarining motivatsion profilini empirik aniqlash; (4) ta‘limda kasbiy motivatsiyani oshirishning tarkibiy modelini ishlab chiqish va amaliy tavsiyalarni ilgari surish. [1; 4; 14]

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

“Motivatsiya” atamasi lotincha “movere” so‘zidan kelib chiqib, “harakatga keltirish”, “undov” ma‘nolarini bildiradi. Zamonaviy psixologiya va pedagogikada motivatsiya — bu shaxsning muayyan faoliyatga kirishishi, uni davom ettirishi va sifatli bajarishini ta‘minlovchi

ichki va tashqi omillarning yig'indisidir. Kasbiy motivatsiya esa shaxsning o'z kasbiy faoliyatiga bo'lgan munosabatini, kasbiy maqsadlarga erishishga intilishini va kasbiy faoliyatdan qoniqish darajasini ifodalovchi murakkab psixologik shakllanishdir.

Motivatsiya nazariyasining mumtoz asoschisi **A. Maslou** (1943) inson ehtiyojlarining ierarxik tuzilmasini ishlab chiqib, fiziologik ehtiyojlardan tortib o'zini-o'zi namoyon qilishgacha bo'lgan beshta darajani ajratib ko'rsatdi. Pedagogik kontekstda Maslou nazariyasi shuni anglatadiki, o'qituvchining kasbiy o'sishga va ijodiy ifodaga bo'lgan ehtiyoji — ehtiyojlar piramidasining cho'qqisi — quyi darajadagi ehtiyojlar (munosib ish haqi, mehnat sharoitlari, ish o'rni barqarorligi) qondirilgandan keyingina to'liq amalga oshishi mumkin. **F. Gertsberg** (1959) o'zining “ikki omilli nazariyasi”da mehnat motivatsiyasini gigiyenik omillarga (ish haqi, mehnat sharoitlari, kompaniya siyosati) va motivatorlarga (yutuq, e'tirof, mas'uliyat) ajratdi. Uning fundamental xulosasiga ko'ra, gigiyenik omillarning yo'qligi qoniqishsizlikni keltirib chiqaradi, ammo ularning mavjudligi avtomatik ravishda yuqori motivatsiyaga olib kelmaydi — haqiqiy motivatsiya esa faqat motivatorlar orqali shakllanadi. [1; 2]

Zamonaviy motivatsiya nazariyalari orasida eng nufuzli o'rinni **E. Desi va R. Rayan** tomonidan ishlab chiqilgan *o'zini-o'zi belgilash nazariyasi (Self-Determination Theory)* egallaydi. Ushbu nazariyaga ko'ra, inson uchta asosiy psixologik ehtiyojga ega: *avtonomiya* (mustaqillik), *kompetentlik* (mahorat) va *birdamlik* (boshqalar bilan aloqa). Ushbu uch ehtiyoj qondirilganda ichki motivatsiya o'zining eng yuqori darajasiga chiqadi, bu esa pedagogik faoliyatda ijodkorlik, izlanuvchanlik va davomiy kasbiy rivojlanishni ta'minlaydi. **V. Vrumning** kutilmalar nazariyasi esa motivatsiyani uchta omilning ko'paytmasi sifatida tasvirlaydi: $kutilma (E) \times vositachilik (I) \times valentlik (V)$, bu pedagogning sa'y-harakati va olinadigan natija o'rtasidagi sub'yektiv idrokga asoslanadi. [3; 4; 6]

Mahalliy tadqiqotchilar orasida **M. Quronov, Z. Kadirov, N. Karimova, B. Tursunov** kabi olimlar O'zbekiston ta'lim tizimida pedagog kadrlarning kasbiy motivatsiyasi muammolariga bag'ishlangan tadqiqotlarni amalga oshirganlar. Ularning ishlarida milliy mentalitet, an'anaviy qadriyatlar va islom ma'naviyatining pedagogik motivatsiyaga ta'siri ko'rib chiqilgan. Biroq, oliy ta'limda professor-o'qituvchilar motivatsiyasining tizimli empirik tahlili va xalqaro nazariy modellarni mahalliy sharoitga moslashtirish bo'yicha kompleks tadqiqotlar yetarli darajada o'rganilmagan. Mazkur ish ushbu ilmiy bo'shliqni to'ldirishga qaratilgan. [12; 13; 15]

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqotda aralash metodologik yondashuv qo'llanildi, ya'ni nazariy tahlil va empirik tadqiqotning birgalikdagi qo'llanishi. Tadqiqot bazasi sifatida O'zbekiston Respublikasining beshta yetakchi oliy ta'lim muassasasi xizmat qildi: Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, O'zbekiston Milliy universiteti, Toshkent davlat pedagogika universiteti, Samarqand davlat universiteti va Buxoro davlat universiteti. Tadqiqotda jami 200 nafar professor-o'qituvchi ishtirok etdi (lavozim, yosh va jins bo'yicha vakillik tasodifiy tanlov asosida ta'minlandi).

Metodologik asos quyidagi tarkibiy qismlardan iborat:

1. Nazariy-qiyosiy tahlil — klassik motivatsiya nazariyalarini (Maslou, Gertsberg, Desi-Rayan, Vrum, MakKlelland, Lokk) tizimli ravishda solishtirish va ularning ta'lim sohasiga moslashishini baholash.

2. Anketa so'rovi metodi — Desi va Rayan tomonidan ishlab chiqilgan IMI (Intrinsic Motivation Inventory) anketasi asosida moslashtirilgan 35 ta savoldan iborat instrumentdan foydalanish; 5 balli Layker shkalasi qo'llanildi.

3. Statistik tahlil — IBM SPSS Statistics 28 dasturida tavsifiy statistika, korrelatsion tahlil (Pirson koeffitsienti), bir omilli ANOVA va Cohen’s d ta’sir hajmi hisoblanishi.

4. Faktorli tahlil — motivatsiya tarkibiy elementlarini aniqlash uchun asosiy komponentlar metodi (Principal Component Analysis) Varimaks aylantirish bilan.

5. Mantiqiy modellashtirish — olingan empirik ma’lumotlar asosida ta’limda kasbiy motivatsiyaning to’rt komponentli tarkibiy modelini ishlab chiqish.

So’rovning ishonchliligi Kronbax alfa koeffitsienti orqali tekshirildi ($\alpha = 0.89$), bu so’rov instrumentining yuqori ichki barqarorligini tasdiqlaydi. Empirik ma’lumotlar 2024-yilning oktabr oyidan 2025-yilning fevral oyiga qadar bo’lgan davrda yig’ildi. Respondentlarning anonimligi va konfidentsialligi xalqaro tadqiqot etikasi standartlariga muvofiq ta’minlandi.

Tahlil va natijalar

Tadqiqot natijalari to’rtta asosiy yo’nalishda taqdim etiladi: (a) klassik motivatsiya nazariyalarining qiyosiy tahlili (1-jadval, 1–2-rasmlar); (b) pedagoglar uchun motivatsiya omillarining empirik reytingi (3-rasm, 2-jadval); (c) ichki va tashqi motivatsiyaning tarkibiy taqsimoti (4-rasm); (d) staj va yosh bo’yicha motivatsiya dinamikasi (5-rasm, 3-jadval) hamda ta’limda kasbiy motivatsiyaning yangi tarkibiy modeli (6-rasm).

1-jadval. Klassik motivatsiya nazariyalarining ta’lim sohasidagi qiyosiy tahlili

Nazariya	Muallif (yili)	Asosiy g’oya	Ta’limda qo’llanilishi	Cheklovlari
Ehtiyojlar ierarxiyasi	A. Maslou (1943)	Inson ehtiyojlari 5 darajaga (fiziologik→o’zini namoyon qilish) ierarxik tartibda joylashgan	Pedagog motivatsiyasi quyi ehtiyojlar qondirilgandan keyin yuqori darajaga ko’tariladi	Ehtiyojlar tartibi har doim ham qat’iy ierarxik emas
Ikki omilli nazariya	F. Gertsberg (1959)	Gigiyenik omillar va motivatorlar ikki mustaqil omil sifatida	Ish haqini oshirish o’zicha motivatsiyani ta’minlamaydi; e’tirof va mas’uliyat zarur	Madaniyatga bog’liq farqlar yetarli inobatga olinmagan
Yutuq motivatsiyasi	D. MakKlelland (1961)	Inson uch turdagi ehtiyojga ega: yutuq, hokimiyat va birdamlik	Yutuq motivatsiyasi yuqori bo’lgan pedagoglar innovatsion metodlarga	Ehtiyojlar barqarorligi haqida bahsli tahminlar

Nazariya	Muallif (yili)	Asosiy g'oya	Ta'limda qo'llanilishi	Cheklovlari
			moyil bo'ladilar	
Kutilmalar nazariyasi	V. Vrum (1964)	Motivatsiya = Kutilma × Vositachilik × Valentlik	Pedagogik mukofotlash tizimi shaffof va kutilgan natijaga bog'liq bo'lishi kerak	Sub'yektiv idroklarning o'lchanishi murakkab
Maqsad qo'yish nazariyasi	E. Lokk (1968)	Aniq, qiyin va qabul qilingan maqsadlar ish samaradorligini oshiradi	Pedagog uchun aniq KPI va kasbiy o'sish reja-jadvali	Ijodiy faoliyatda haddan ortiq maqsadlashtirish zararli bo'lishi mumkin
O'zini-o'zi belgilash (SDT)	Desi va Rayan (1985, 2000)	Avtonomiya, kompetentlik, birdamlik — ichki motivatsiyaning manbalari	Pedagogga akademik erkinlik, mahoratni rivojlantirish va jamoa muhitini ta'minlash	Empirik o'lchov instrumentlari madaniy moslashuvni talab qiladi

Manba: muallif tomonidan [1; 2; 3; 4; 5; 6] adabiyotlar asosida tuzilgan.

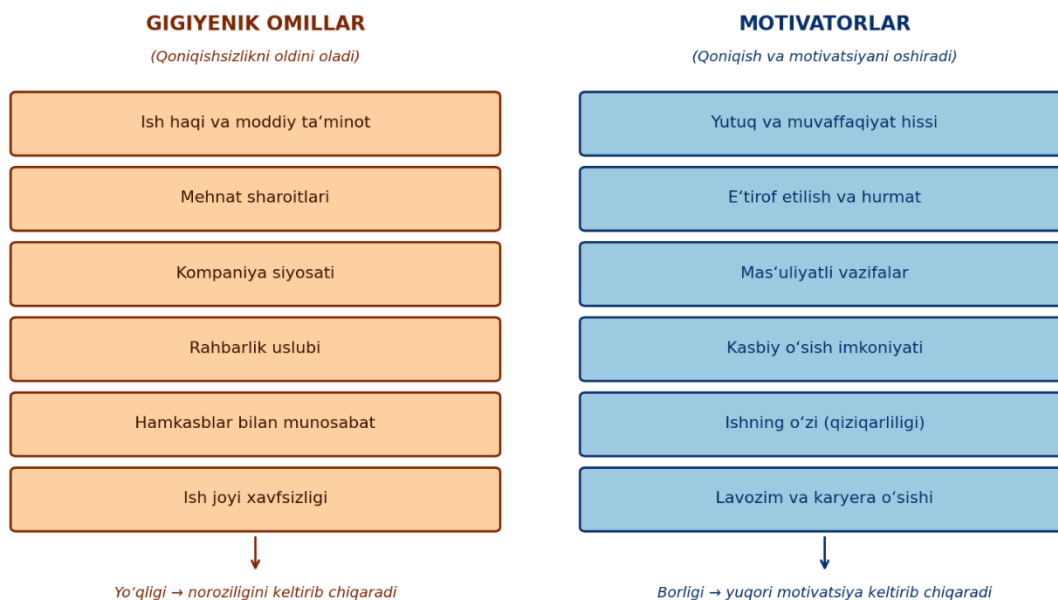
1-rasm. A. Maslou bo'yicha ehtiyojlar piramidasi va ularning ta'limdagi pedagogik motivatsiyaga ta'siri (1943 yilda taklif etilgan, pedagogik kontekstga moslashtirilgan)



1-rasm. A. Maslou bo'yicha ehtiyojlar piramidasi va uning pedagogik motivatsiyaga tatbiqi

Manba: muallif tomonidan A. Maslou (1943) nazariyasi asosida moslashtirilgan [1].

2-rasm. F. Gertsberg ikki omilli nazariyasi bo'yicha pedagogik motivatsiyaning tarkibiy elementlari (Herzberg, 1959 — pedagogik kontekstga moslashtirilgan)

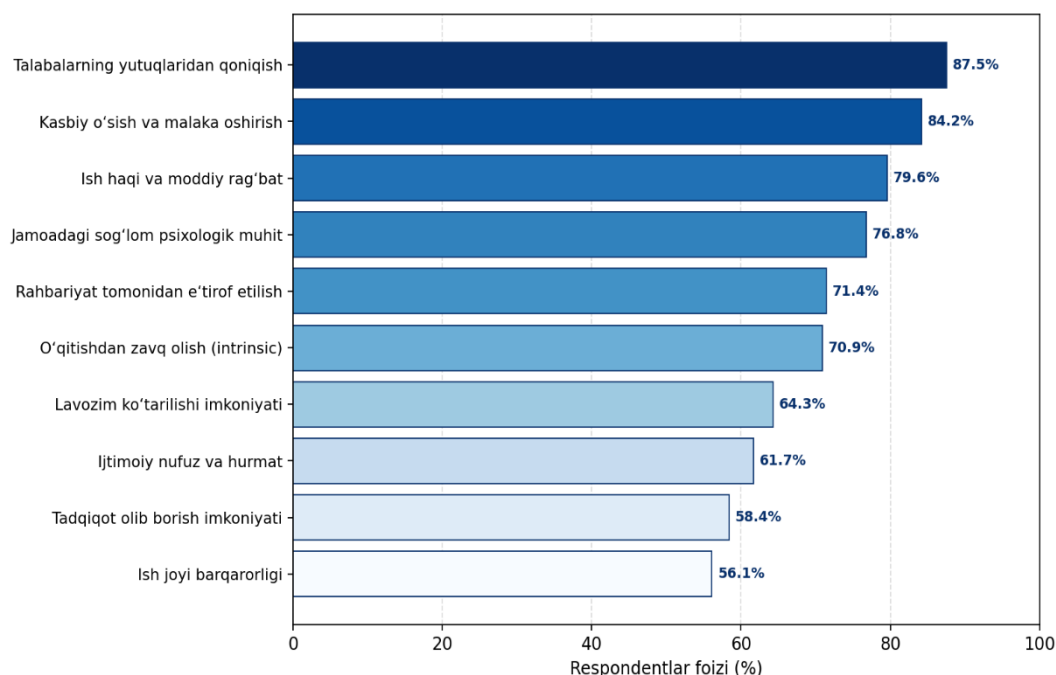


2-rasm. F. Gertsberg ikki omilli nazariyasi bo'yicha pedagogik motivatsiya tarkibi
Manba: muallif tomonidan F. Gertsberg (1959) nazariyasi asosida tuzilgan [2].

1-jadval va 1–2-rasmlardan ko'rinib turibdiki, klassik motivatsiya nazariyalari turli rakurslarda yondashganiga qaramay, ular umumiy bir xulosaga keladi: chinakam motivatsiya — bu tashqi rag'bat va ichki ishtiyoqning oqilona uyg'unligidir. Pedagogik faoliyat sharoitida bu uyg'unlik yanada muhim ahamiyat kasb etadi, chunki o'qituvchining yuqori sifatli ish berishi

formal nazorat orqali emas, balki uning ichki ishtiyoqi va kasbiy missiyasiga sodiqligi orqali ta’minlanadi. [1; 2; 4]

3-rasm. Pedagoglar uchun kasbiy motivatsiya omillarining ahamiyati bo'yicha so'rov natijalari (n = 200)



3-rasm. Pedagoglar uchun kasbiy motivatsiya omillarining ahamiyat darajasi (n = 200)

Manba: muallif tomonidan empirik so'rov natijalari asosida tuzilgan (TDIU, 2024–2025).

3-rasmda taqdim etilgan empirik ma’lumotlar pedagoglar uchun motivatsiya omillarining muhim reytingini aks ettiradi. Eng yuqori ko’rsatkichlarni “talabalarning yutuqlaridan qoniqish” (87,5%), “kasbiy o’sish va malaka oshirish” (84,2%) hamda “ish haqi va moddiy rag’bat” (79,6%) omillari egallagan. Diqqatga sazovor jihat shundaki, ichki motivatsion omillar (1-, 2- va 6-o’rinlardagi) tashqi omillardan ko’ra ustunroq baholangan, bu o’z navbatida Desi va Rayanning o’zini-o’zi belgilash nazariyasining empirik tasdig’idir. [3; 4]

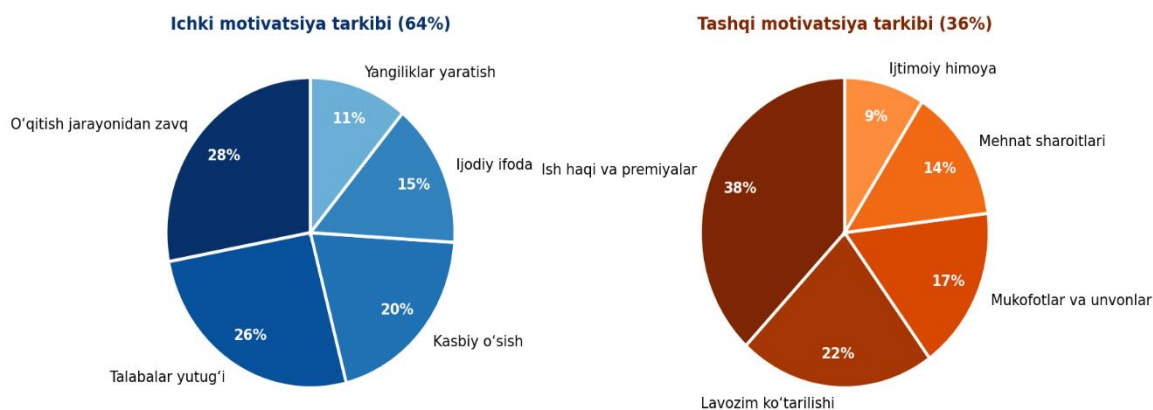
2-jadval. Pedagogik faoliyat motivatsiyasining omillariga ko’ra tasnifi

Omillar guruhi	Ichki motivatsion omillar	Tashqi motivatsion omillar
Kognitiv omillar	Bilim olish ehtiyoji, ilmiy izlanish, intellektual qiziquvchanlik, kasbiy o’zlikni anglash	Malaka oshirish kurslari, ilmiy konferensiyalarda ishtirok, sertifikatlar
Emotsional omillar	Ishdan zavq olish, talabalar muvaffaqiyatidan qoniqish, ijodiy ifoda, ishtiyoq	Hamkasblar va talabalardan ijobiy fikr-mulohazalar, mukofotlar
Ijtimoiy omillar	Jamiyatga foyda keltirish missiyasi, kelajak avlodni tarbiyalash hissi	Hamkasblar e’tirofi, ijtimoiy maqom, faxriy unvonlar (“Yil pedagogi”)

Omilar guruhi	Ichki motivatsion omillar	Tashqi motivatsion omillar
Pragmatik omillar	O‘z mehnati natijasini ko‘rishdan qoniqish	Ish haqi, premiyalar, bonuslar, ijtimoiy paket, mehnat ta‘tili
Karyera omillari	Kasbiy salohiyatni to‘liq namoyon qilishga intilish	Lavozim ko‘tarilishi, ilmiy daraja olish, ma‘muriy mas‘uliyat
Statusli omillar	Hurmat-e‘tibor topish, jamiyatda obro‘-e‘tibor qozonish	Ilmiy daraja va unvonlar (PhD, dotsent, professor), nashrlar reytingi

Manba: muallif tomonidan empirik ma‘lumotlar va [3; 4; 6; 13] manbalar asosida ishlab chiqilgan.

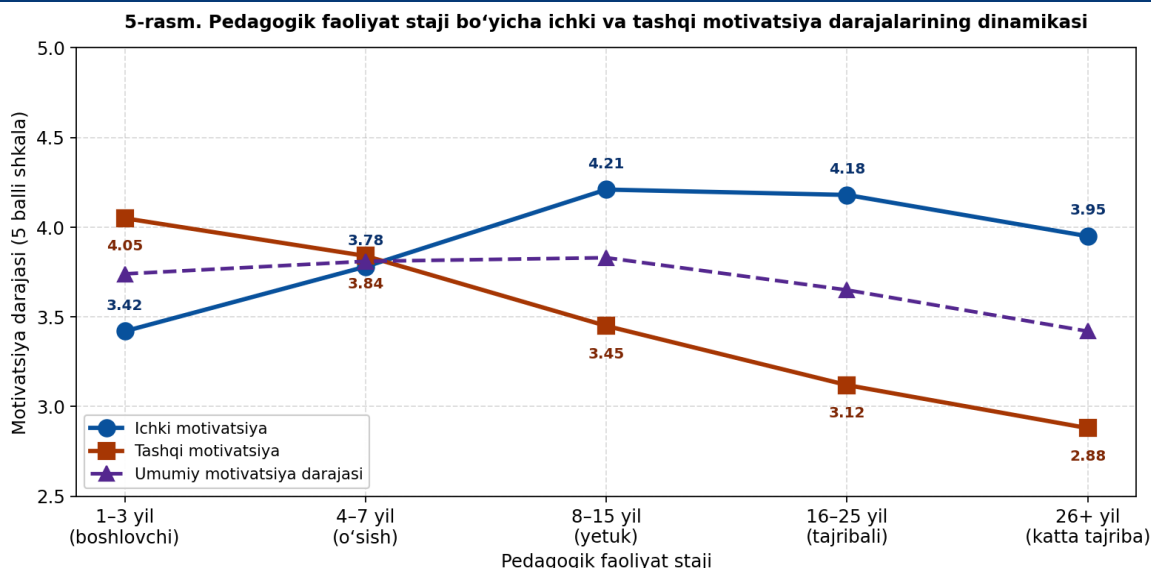
4-rasm. Pedagogik faoliyatda ichki va tashqi motivatsiya turlarining nisbiy taqsimoti (n = 200)



4-rasm. Pedagoglarning ichki va tashqi motivatsiya turlari nisbiy taqsimoti (n = 200)

Manba: muallif tomonidan o‘tkazilgan empirik so‘rov natijalari asosida tuzilgan.

4-rasm pedagoglar motivatsiyasining batafsil tarkibiy taqsimotini ochib beradi. Umumiy motivatsiya hajmida ichki motivatsiya 64% ulushni egallaydi, bu pedagogik faoliyatning o‘ziga xos missiyalar xarakterini tasdiqlaydi. Ichki motivatsiya tarkibida “o‘qitish jarayonidan zavq olish” (28%) va “talabalar yutug‘idan qoniqish” (26%) yetakchi mavqega ega. Tashqi motivatsiyada esa “ish haqi va premiyalar” (38%) eng katta ulushni tashkil etadi, ammo bu jami motivatsiyaning atigi 13,7% ini ($0,36 \times 0,38$) qamrab oladi. Bu xulosa Gertsbergning ish haqining motivator emas, balki gigiyenik omil ekanligi haqidagi tezisini empirik tasdiqlaydi. [2; 4]



5-rasm. Pedagogik faoliyat staji bo'yicha motivatsiya darajalari dinamikasi

Manba: muallif tomonidan staj bo'yicha guruhlangan empirik ma'lumotlar asosida tuzilgan.

5-rasmda keltirilgan dinamik tahlil pedagogik karyeraning turli bosqichlarida motivatsiya tarkibining sezilarli darajada o'zgarishini namoyish etadi. Boshlovchi pedagoglarda (1–3 yil) tashqi motivatsiya ustunlik qiladi (4,05), buning sababi yosh kadrning moliyaviy barqarorlikka, ish o'rni xavfsizligiga va ko'tarilishga bo'lgan ehtiyoji. Aksincha, yetuk pedagoglarda (8–15 yil) ichki motivatsiya o'zining cho'qqisiga (4,21) chiqadi, bu Maslou piramidasining yuqori darajalariga — o'zini-o'zi namoyon qilish va ijodiy ifodaga muvofiq keladi. Ammo 26+ yillik tajribali pedagoglarda umumiy motivatsiya darajasi pasayishi (3,42) kuzatiladi, bu “kasbiy zerikish” yoki “motivatsion charchoq” fenomeni bilan bog'liq bo'lib, davlat darajasida tegishli profilaktika choralarini taqozo etadi. [7; 8; 11]

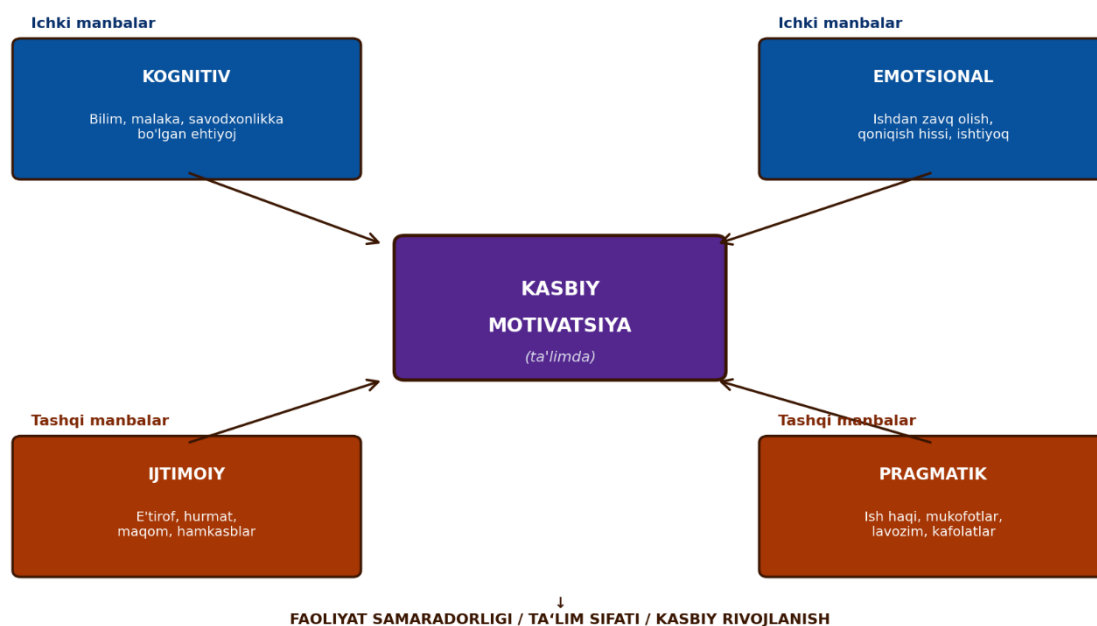
3-jadval. Pedagogik staj bo'yicha motivatsiya darajalarining statistik ko'rsatkichlari

Staj guruhi	Soni (n)	Ichki M (SD)	Tashqi M (SD)	Umumiy M (SD)	ANOVA F (p)
1-3 yil (boshlovchi)	42	3,42 (0,61)	4,05 (0,52)	3,74 (0,49)	—
4-7 yil (o'sish)	48	3,78 (0,54)	3,84 (0,58)	3,81 (0,46)	—
8-15 yil (yetuk)	51	4,21 (0,48)	3,45 (0,62)	3,83 (0,42)	F=12,47; p<0,001
16-25 yil (tajribali)	39	4,18 (0,51)	3,12 (0,71)	3,65 (0,52)	—
26+ yil (katta tajriba)	20	3,95 (0,67)	2,88 (0,79)	3,42 (0,58)	—
Jami	200	3,93 (0,58)	3,52 (0,69)	3,73 (0,52)	—

Manba: muallif tomonidan IBM SPSS 28 dasturida hisoblangan; M — o‘rtacha qiymat, SD — standart og‘ish.

3-jadvaldagi statistik ko‘rsatkichlar bir omilli ANOVA tahlilining muhim natijalarini aks ettiradi. Ichki motivatsiya bo‘yicha guruhlar o‘rtasidagi farq statistik jihatdan yuqori darajada ahamiyatli ($F = 12,47$; $p < 0,001$), bu pedagogik taj va ichki motivatsiya o‘rtasida sezilarli aloqa borligini ko‘rsatadi. Pirsonning korrelyatsion koeffitsienti taj va ichki motivatsiya orasida $r = 0,42$ ($p < 0,001$) ni tashkil etdi, bu o‘rtacha kuchli musbat aloqani isbotlaydi.

6-rasm. Ta’limda kasbiy motivatsiyaning tarkibiy modeli (muallif tomonidan ishlab chiqilgan)



6-rasm. Ta’limda kasbiy motivatsiyaning to‘rt komponentli tarkibiy modeli

Manba: muallif tomonidan empirik tadqiqot natijalari va nazariy tahlil asosida ishlab chiqilgan.

Empirik ma’lumotlarning faktorli tahlili (asosiy komponentlar metodi, $KMO = 0,84$, Bartlet sferiklik testi $p < 0,001$) natijasida ta’limda kasbiy motivatsiyaning to‘rt komponentli tarkibiy modeli ishlab chiqildi (6-rasm). Ushbu model an’anaviy ikki o‘lchovli (ichki/tashqi) yondashuvni boyitib, motivatsiyaning to‘rt o‘ziga xos o‘qini ajratib ko‘rsatadi:

1) Kognitiv komponent — bilim, malaka va kasbiy savodxonlikka bo‘lgan ehtiyoj sifatida, ichki manbalardan oziqlanadi va doimiy o‘qish-o‘rganish madaniyatini shakllantiradi.

2) Emotsional komponent — pedagogik faoliyatdan zavq olish, qoniqish hissi va ishtiyoq bilan ifodalanadi, bu kasbiy chidamlilikning asosiy manbai hisoblanadi.

3) Ijtimoiy komponent — hamkasblar va jamiyat tomonidan e’tirof etilish, kasbiy maqom va sotsial kapital bilan bog‘liq tashqi manbadir.

4) Pragmatik komponent — ish haqi, mukofotlar, lavozim va ijtimoiy kafolatlar bilan ifodalanuvchi, hayotiy zaruratlar bilan asoslangan tashqi manbadir.

Ushbu to‘rt komponent o‘zaro ta’sirda bo‘ladi va ularning muvozanati pedagogik faoliyat samaradorligini, ta’lim sifatini va kasbiy rivojlanishni belgilaydi. Modelning amaliy qimmati shundaki, u oliy ta’lim muassasalari rahbariyatiga motivatsion siyosatni har bir komponent bo‘yicha alohida-alohida loyihalashtirish imkonini beradi, bu esa motivatsiyaning yaxlit va barqaror tizimini shakllantiradi.

4-jadval. Ta’limda kasbiy motivatsiyani boshqarishning an’anaviy va zamonaviy yondashuvlari qiyosi

Parametr	An’anaviy yondashuv	Zamonaviy yondashuv
Asosiy yo’nalish	Tashqi rag’bat: ish haqi, premiyalar, jazo	Ichki ishtiyoqni rivojlantirish: avtonomiya, kompetentlik, mahorat
Pedagog roli	Bilim uzatuvchi, dasturni bajaruvchi	Mentor, fasilitator, ilmiy tadqiqotchi va innovator
Boshqaruv uslubi	Buyruqbozlik, qattiq nazorat va hisobot	Hamkorlikka asoslangan, qo’llab-quvvatlovchi, mentorlik
Mukofot tizimi	Yagona shkala, formal mezonlar	Individuallashtirilgan, multi-kanalli (moddiy + nomoddiy)
Kasbiy rivojlanish	Vaqti-vaqti bilan malaka oshirish kurslari	Doimiy ta’lim, xalqaro stajirovkalar, mikro-sertifikatlar
Erkinlik darajasi	Past — dastur va metodika qat’iy belgilangan	Yuqori — akademik erkinlik, individual ish dasturi
Kutilayotgan natija	Bajarilish va attestatsiyadan o’tish	Innovatsion yondashuvlar, sifatli tadqiqotlar, talabalar yutuqlari

Manba: muallif tomonidan [3; 8; 9; 11; 13] adabiyotlar va empirik kuzatuvlar asosida ishlab chiqilgan.

Empirik tadqiqotning ma’lumotlari va nazariy tahlil ta’limda kasbiy motivatsiyani boshqarishda an’anaviy yondashuvdan zamonaviy, kompleks va shaxsiyatga yo’naltirilgan modelga o’tish zarurligini qat’iy ravishda ko’rsatadi. Birinchidan, motivatsiya bir o’lchovli tushuncha emas, balki ichki va tashqi manbalarning, kognitiv, emotsional, ijtimoiy va pragmatik komponentlarning murakkab tizimidir. Ikkinchidan, motivatsion siyosat staj, yosh va kasbiy bosqichga muvofiq farqlangan bo’lishi shart, chunki har bir guruhda hal qiluvchi omillar farq qiladi. Uchinchidan, ish haqi va premiyalar zarur, ammo yetarli emas — ular faqat ichki motivatsiya, kasbiy o’sish imkoniyatlari va e’tirof bilan birgalikda ishlaydi.

Xulosa va takliflar

Ushbu tadqiqot ta’limdagi kasbiy motivatsiya tushunchasining mazmuni va mohiyatini chuqur nazariy va empirik tahlil orqali ochib berdi. Olingan natijalar quyidagi asosiy xulosalarni shakllantirishga imkon beradi. Birinchidan, kasbiy motivatsiya — bu pedagogik faoliyat samaradorligini ta’minlovchi murakkab psixologik shakllanish bo’lib, u kognitiv, emotsional, ijtimoiy va pragmatik komponentlardan iborat to’rt o’lchovli tarkibga ega. Ikkinchidan, O’zbekiston oliy ta’lim sharoitida professor-o’qituvchilarning motivatsion profilida ichki motivatsiya (64%) tashqi motivatsiyadan (36%) ustun keladi, bu pedagogik

faoliyatning missioner tabiatini tasdiqlaydi. Uchinchidan, motivatsion tarkib pedagogik staj davomida sezilarli o'zgaradi: boshlovchi kadrlarda tashqi motivatsiya ustunlik qilsa, yetuk pedagoglarda ichki motivatsiya o'zining cho'qqisiga chiqadi.

Tadqiqotning nazariy ahamiyati klassik motivatsiya nazariyalarini O'zbekiston ta'lim sharoitiga moslashtirish va ta'limda kasbiy motivatsiyaning to'rt komponentli original tarkibiy modelini ishlab chiqishdan iborat. Amaliy ahamiyati esa O'zbekiston oliy ta'lim muassasalarining boshqaruv apparatlariga pedagog kadrlarning motivatsion siyosatini ilmiy asosda loyihalashtirishga imkon beruvchi konkret vositalarni taqdim etishdan iboratdir. Ushbu asosda quyidagi amaliy tavsiyalar ishlab chiqildi:

1. Differensiallashgan motivatsion siyosat. Oliy ta'lim muassasalari professor-o'qituvchilar uchun staj guruhlariga (boshlovchi/yetuk/tajribali) muvofiq farqlangan motivatsion paketlarni ishlab chiqishi zarur, chunki har bir guruhda hal qiluvchi omillar tubdan farq qiladi.

2. Akademik erkinlik va avtonomiyaning kengaytirilishi. Pedagog xodimlarga o'quv dasturini ishlab chiqishda, metodik vositalarni tanlashda va tadqiqot mavzularini belgilashda kengroq erkinlik berilishi ichki motivatsiyaning kuchayishiga olib keladi (SDT bo'yicha avtonomiya ehtiyoji).

3. Kompleks mukofotlash tizimini joriy etish. Faqat moddiy emas, balki nomoddiy mukofotlarni — “Yil pedagogi” unvonlari, xalqaro stajirovkalarga yo'llanmalar, tadqiqot grantlari, sabbatical (ijodiy ta'til) imkoniyatlari — o'z ichiga olgan ko'p kanalli tizimni shakllantirish.

4. Doimiy kasbiy rivojlanish ekotizimi. Mikro-sertifikatlar, ichki universitet trening markazlari, mentorlik dasturlari va kasbiy hamjamiyatlar (communities of practice) orqali pedagoglarning kompetentlik ehtiyojini muntazam qondirib borish.

5. “Motivatsion charchoq” profilaktikasi. 20+ yillik tajribali pedagoglar uchun ijodiy ta'til, mentorlik roli, ekspertlik kengashlari va xotira loyihalari kabi yangi rollarni taklif qilish, bu ularning motivatsion darajasini saqlab qolish va tajribasini avlodlarga uzatishga xizmat qiladi.

6. Ilmiy-tadqiqot bilan integratsiya. O'qituvchilik faoliyatini ilmiy tadqiqot bilan uzviy bog'lash, ularning natijalarini moddiy va nomoddiy mukofotlash kasbiy o'sish va o'zini-o'zi namoyon qilish ehtiyojini bir vaqtda qondiradi.

Yakunda shuni ta'kidlash zarurki, ta'limda kasbiy motivatsiya — bu davlat ta'lim siyosati, oliy ta'lim muassasalari boshqaruvi, kafedra darajasidagi mikroiklim va pedagogning shaxsiy psixologik xususiyatlari uyg'unligida shakllanuvchi murakkab tizimli hodisadir. Yangi O'zbekiston ta'lim islohotlarining muvaffaqiyati pirovardida pedagog kadrlarning motivatsion potentsialini to'liq ro'yobga chiqarish bilan bevosita bog'liq. Kelajakdagi tadqiqotlar uchun istiqbolli yo'nalishlar sifatida raqamli muhitda pedagoglarning motivatsiyasi, sun'iy intellekt davrida o'qituvchining yangi rollari va motivatsion tizimlarning xalqaro qiyosiy tahlilini ko'rsatish mumkin.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. Maslow A. H. A theory of human motivation // Psychological Review. — 1943. — Vol. 50, No. 4. — P. 370–396.

2. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. The Motivation to Work. — New York: John Wiley & Sons, 1959. — 157 p.
3. Deci E. L., Ryan R. M. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. — New York: Plenum Press, 1985. — 372 p.
4. Deci E. L., Ryan R. M. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior // Psychological Inquiry. — 2000. — Vol. 11, No. 4. — P. 227–268.
5. McClelland D. C. The Achieving Society. — Princeton, NJ: Van Nostrand, 1961. — 512 p.
6. Vroom V. H. Work and Motivation. — New York: Wiley, 1964. — 331 p.
7. Locke E. A., Latham G. P. A Theory of Goal Setting and Task Performance. — Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1990. — 413 p.
8. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being // American Psychologist. — 2000. — Vol. 55, No. 1. — P. 68–78.
9. Bandura A. Self-efficacy: The Exercise of Control. — New York: W. H. Freeman, 1997. — 604 p.
10. Csikszentmihalyi M. Flow: The Psychology of Optimal Experience. — New York: Harper & Row, 1990. — 303 p.
11. Pink D. H. Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us. — New York: Riverhead Books, 2009. — 256 p.
12. Quronov M. Pedagogika nazariyasi va tarixi. — Toshkent: Sharq, 2018. — 384 b.
13. Karimova N. R. Oliy ta’lim muassasalarida professor-o’qituvchilar kasbiy faoliyatini motivatsiyalashning psixologik-pedagogik asoslari // O‘zbekiston pedagogika va psixologiya jurnali. — Toshkent, 2023. — № 3. — B. 45–58.
14. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-sonli Farmoni. “2022–2026 yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida”. — Toshkent: Lex.uz, 2022.
15. Tursunov B. A. Ta’lim muassasalarida pedagog kadrlarning kasbiy motivatsiyasini boshqarish // Iqtisodiyot va ta’lim. — Toshkent, 2024. — № 1. — B. 112–120.