



IJTIMOIIY-GUMANITAR SOHADA ILMIY-INNOVATSION TADQIQOTLAR

ILMIY METODIK JURNALI

ISSN 3060-5059



VOL.3 № 4

2026

KASBIY SO‘NISH TUSHUNCHASINING PSIXOLOGIK MAZMUNI VA ILMIY TALQINLARI

Kurbanova Zilola Alisher qizi
Alfraganus universiteti, katta o‘qituvchi

Annotatsiya

Mazkur maqolada kasbiy so‘nish tushunchasining psixologik mazmuni, uning ilmiy adabiyotlarda talqin qilinishi hamda ushbu fenomenning asosiy nazariy yondashuvlari tahlil qilinadi. Kasbiy so‘nishning shaxsning emotsional holati, kasbiy faoliyat samaradorligi va ijtimoiy munosabatlariga ta’siri yoritiladi. Shuningdek, kasbiy so‘nishning emotsional charchash, depersonalizatsiya va shaxsiy yutuqlarni past baholash kabi asosiy komponentlari tavsiflanadi. Maqolada xorijiy va mahalliy olimlarning mazkur muammoga doir ilmiy qarashlari qiyosiy jihatdan ko‘rib chiqilib, tushunchaning zamonaviy psixologiyadagi o‘rni ochib beriladi. Tadqiqot natijasida kasbiy so‘nish murakkab psixologik hodisa ekani va uni chuqur o‘rganish kasbiy faoliyat samaradorligini oshirishda muhim ahamiyat kasb etishi asoslanadi.

Kalit so‘zlar: kasbiy so‘nish, emotsional charchash, depersonalizatsiya, kasbiy faoliyat, psixologik stress, motivatsiya, kasbiy samaradorlik, psixologik resurslar, ilmiy talqin, psixologik xususiyatlar..

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И ЕГО НАУЧНЫЕ ИНТЕРПРЕТАЦИИ

Курбанова Зилола Алишер кизи
Университет Алфраганус, старший преподаватель

Аннотация

В данной статье анализируются психологическое содержание понятия профессионального выгорания, его трактовка в научной литературе, а также основные теоретические подходы к изучению данного феномена. Освещается влияние профессионального выгорания на эмоциональное состояние личности, эффективность профессиональной деятельности и социальные отношения. Также характеризуются основные компоненты профессионального выгорания, такие как эмоциональное истощение, деперсонализация и снижение оценки личных достижений. В статье в сравнительном аспекте рассматриваются научные взгляды зарубежных и отечественных ученых по данной проблеме, раскрывается место данного понятия в современной психологии. В результате исследования обосновывается, что профессиональное выгорание является сложным психологическим феноменом, а его глубокое изучение имеет важное значение для повышения эффективности профессиональной деятельности.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, эмоциональное истощение, деперсонализация, профессиональная деятельность, психологический стресс, мотивация, профессиональная эффективность, психологические ресурсы, научная интерпретация, психологические особенности..

THE PSYCHOLOGICAL CONTENT OF THE CONCEPT OF PROFESSIONAL BURNOUT AND ITS SCIENTIFIC INTERPRETATIONS

Kurbanova Zilola Alisher qizi
Alfraganus University, Senior Lecturer

Abstract

This article analyzes the psychological content of the concept of professional burnout, its interpretation in the scientific literature, and the main theoretical approaches to the study of this phenomenon. The impact of professional burnout on an individual's emotional state, professional performance, and social relationships is highlighted. The main components of professional burnout, such as emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment, are also characterized. The article comparatively examines the scientific views of foreign and local scholars on this problem and reveals the place of this concept in modern psychology. The study substantiates that professional burnout is a complex psychological phenomenon, and its in-depth study is of great importance for improving the effectiveness of professional activity.

Keywords: professional burnout, emotional exhaustion, depersonalization, professional activity, psychological stress, motivation, professional effectiveness, psychological resources, scientific interpretation, psychological characteristics.

Zamonaviy jamiyat taraqqiyoti sharoitida insonning kasbiy faoliyati nafaqat moddiy farovonlikni ta'minlovchi vosita, balki uning ijtimoiy mavqei, shaxsiy o'zini namoyon qilishi va psixologik barqarorligining muhim omiliga aylanib bormoqda. Shu bilan birga, kasbiy faoliyat jarayonida yuzaga keladigan yuqori emotsional zo'riqish, doimiy mas'uliyat, kommunikativ yuklamaning ortishi, mehnat jarayonining intensivlashuvi hamda tashkiliy muammolar ayrim salbiy psixologik holatlarning kelib chiqishiga sabab bo'lmoqda. Ana shunday holatlardan biri kasbiy so'nish bo'lib, u bugungi kunda psixologiya fanida eng dolzarb muammolardan biri sifatida e'tirof etilmoqda.

Kasbiy so'nish, avvalo, insonning o'z kasbiy faoliyatiga bo'lgan emotsional munosabatining susayishi, kasbga nisbatan befarqlikning kuchayishi, ruhiy va jismoniy resurslarning kamayishi hamda kasbiy samaradorlikning pasayishi bilan tavsiflanadigan murakkab psixologik hodisadir. Mazkur fenomen ko'proq "inson-inson" munosabatlari asosida qurilgan kasblarda, xususan, pedagoglar, shifokorlar, psixologlar, ijtimoiy xodimlar va rahbarlik faoliyatida yaqqolroq namoyon bo'ladi. Chunki bunday kasblar nafaqat yuqori kasbiy kompetensiyani, balki kuchli emotsional barqarorlikni, muloqot madaniyatini va doimiy psixologik safarbarlikni ham talab etadi.

Psixologik adabiyotlarda kasbiy so'nish tushunchasi turli nazariy yondashuvlar doirasida izohlanadi. Ayrim tadqiqotchilar uni uzoq davom etuvchi kasbiy stress natijasi sifatida talqin qilsalar, boshqalari uni shaxsning emotsional resurslari tugashi, kasbiy motivatsiyaning pasayishi yoki shaxs va kasbiy muhit o'rtasidagi nomuvofiqlik oqibati sifatida baholaydilar. Shu bois mazkur tushuncha bir yoqlama emas, balki ko'p qirrali psixologik konstrukt sifatida qaraladi. Uning ilmiy talqinlaridagi rang-baranglik kasbiy so'nishning mohiyatini chuqurroq ochib berish bilan birga, ushbu fenomenni tadqiq etishda metodologik aniqlik zarurligini ham ko'rsatadi.

Kasbiy so'nish muammosining ilmiy jihatdan o'rganilishi XX asrning ikkinchi yarmida faol tus olgan bo'lsa-da, bugungi globallashuv, raqamli transformatsiya va kasbiy faoliyatga qo'yilayotgan yangi talablar ushbu muammoni yanada keskinlashtirmoqda. Mehnat bozori raqobatining ortishi, kasbiy rollarning murakkablashuvi, ish hajmining ko'payishi va shaxsning ichki resurslariga tushayotgan bosim kasbiy so'nish xavfini kuchaytiruvchi omillar sifatida namoyon bo'lmoqda. Natijada bu hodisa nafaqat alohida shaxsning ruhiy holatiga, balki mehnat unumdorligi, jamoaviy munosabatlar sifati va tashkilot faoliyati samaradorligiga ham salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Kasbiy so'nishning dolzarbligi shundaki, u ko'pincha oddiy charchoq yoki vaqtinchalik ruhiy tushkunlik sifatida noto'g'ri baholanadi. Aslida esa ushbu hodisa chuqur psixologik ildizlarga ega bo'lib, uning tarkibida emotsional charchash, depersonalizatsiya, shaxsiy yutuqlarni past baholash, kasbiy motivatsiyaning susayishi kabi murakkab komponentlar mujassam bo'ladi. Shu sababli kasbiy so'nishni ilmiy-nazariy jihatdan to'g'ri anglash, uning mazmunini unga yaqin

tushunchalardan farqlash hamda mavjud ilmiy yondashuvlarni qiyosiy tahlil qilish muhim nazariy va amaliy ahamiyat kasb etadi.

Mazkur maqolaning maqsadi kasbiy soʻnish tushunchasining psixologik mazmunini ochib berish, uning ilmiy adabiyotlarda talqin qilinishidagi asosiy yondashuvlarni tahlil qilish va zamonaviy psixologiya fanidagi nazariy oʻrnini aniqlashdan iborat. Shunga koʻra, maqolada kasbiy soʻnish tushunchasining shakllanishi, uning asosiy komponentlari, turli ilmiy maktablar doirasidagi talqinlari hamda mazkur fenomenning psixologik mohiyati yoritiladi.

Adabiyotlar sharhi

Kasbiy soʻnish muammosi psixologiyada nisbatan yangi, biroq juda tez kengaygan ilmiy yoʻnalishlardan biri hisoblanadi. Ushbu tushuncha ilmiy muomalaga dastlab Herbert J. Freudenberger tomonidan 1974-yilda kiritilgan boʻlib, u kasbiy faoliyat bilan haddan tashqari band boʻlgan, ayniqsa, insonlar bilan ishlovchi mutaxassislarda kuzatiladigan kuchli holdan toyish, motivatsiyaning susayishi va ishga nisbatan ichki qiziqishning pasayishini tasvirlagan. Freudenberger kasbiy soʻnishni insonning energiyasi, kuchi va ichki resurslari ortiqcha talablar taʼsirida yemirilishi bilan bogʻliq holat sifatida talqin qiladi. Mazkur yondashuv kasbiy soʻnishni oddiy charchoq emas, balki uzoq davom etuvchi psixologik zoʻriqish natijasida shakllanuvchi murakkab sindrom sifatida anglashga yoʻl ochdi.

Keyingi bosqichda Christina Maslach va Susan Jackson tomonidan olib borilgan tadqiqotlar kasbiy soʻnish nazariyasining shakllanishida hal qiluvchi ahamiyat kasb etdi. Ular 1981-yilda kasbiy soʻnishni oʻlchashga moʻljallangan Maslach Burnout Inventory metodikasini ishlab chiqib, ushbu fenomenning uch asosiy komponentini ajratib koʻrsatdilar: emotsional charchash, depersonalizatsiya va shaxsiy yutuqlarni past baholash. Aynan shu uch oʻlchamli model keyinchalik kasbiy soʻnish haqidagi koʻplab empirik tadqiqotlarning metodologik asosiga aylandi. Mazkur yondashuvning afzalligi shundaki, unda kasbiy soʻnish faqat hissiy holdan toyish emas, balki insonning boshqalar bilan munosabat uslubi va oʻz kasbiy salohiyatini idrok etishiga ham taʼsir qiluvchi koʻp qatlamli psixologik hodisa sifatida koʻriladi.

Maslach, Schaufeli va Leiter tomonidan 2001-yilda eʼlon qilingan fundamental sharh maqolada kasbiy soʻnish “ish joyidagi surunkali emotsional va shaxslararo stressorlarga choʻzilgan javob” sifatida tavsiflanadi. Mualliflar ushbu sindromni emotsional holdan toyish, sinizm yoki ishga nisbatan ruhiy masofalanish hamda kasbiy samarasizlik bilan bogʻlaydilar. Ularning talqinida kasbiy soʻnish shaxsning individual zaifligi emas, balki inson bilan uning mehnat muhiti oʻrtasidagi nomuvofiqlik mahsuli sifatida tushuntiriladi. Shuning uchun ham ular kasbiy soʻnishni tahlil qilishda faqat shaxsiy xususiyatlar emas, balki ish yuklamasi, nazorat darajasi, ragʻbat, jamoaviy munosabatlar, adolatlilik va qadriyatlar uygʻunligi kabi tashkiliy omillarni ham muhim deb hisoblaydilar.

Wilmar Schaufeli va hamkorlari kasbiy soʻnish nazariyasini tarixiy va konseptual jihatdan kengaytirib, uning faqat “inson–inson” tipidagi kasblarga xos emasligini, balki turli sohalarda ham uchrashi mumkinligini koʻrsatdilar. Schaufeli va Buunkning umumlashtiruvchi ishlari burnout tushunchasining rivojlanish tarixi, asosiy nazariy qarashlari va uning boshqa stressga oid konstruktlar bilan aloqasini tahlil qiladi. Ularning ishlarida kasbiy soʻnish mehnatga aloqador ruhiy holdan toyishning oʻziga xos shakli sifatida baholanadi. Shu bilan birga, mualliflar uning mazmunini oddiy stress, depressiya yoki umumiy charchoq bilan toʻliq aynanlashtirib boʻlmagligini alohida taʼkidlaydilar. Keyingi ishlarda esa Schaufeli, Leiter va Maslach burnout konsepsiyasining 35 yillik taraqqiyotini tahlil qilib, ushbu tushunchaning ilmiy va amaliy maydondagi barqaror oʻrnini koʻrsatganlar.

Kasbiy soʻnishning boshqa bir muhim talqini Ayala Pines va Elliot Aronson ishlari bilan bogʻliq. Ular burnoutni uzoq muddat emotsional jihatdan ogʻir vaziyatlarda ishtirok etish natijasida yuzaga keladigan jismoniy, emotsional va ruhiy holdan toyish holati deb tushuntiradilar. Bu yondashuv Maslach modeliga nisbatan kengroq boʻlib, unda insonning umumiy psixofizik resurslari yemirilishi markaziy oʻringa qoʻyiladi. Shu bois Pines maktabi kasbiy soʻnishni nafaqat

kasbiy samaradorlikning pasayishi, balki insonning yashashga bo'lgan ichki quvvati va ma'no hissining susayishi bilan ham bog'laydi. Mazkur yondashuv burnout fenomenining ekzistensial va motivatsion qatlamlarini tushuntirishda muhim manba bo'lib xizmat qiladi.

MDH ilmiy maktabida kasbiy so'nish muammosini o'rganishda V.V. Boyko ishlari ko'p tilga olinadi. Uning yondashuvida "emotsional yonish" shaxs tomonidan ishlab chiqiladigan psixologik himoya mexanizmi sifatida qaraladi va jarayon bosqichma-bosqich rivojlanadigan dinamik tizim sifatida izohlanadi. Boyko modeli, ayniqsa, kuchlanish, rezistentlik va holdan toyish fazalari bilan ajralib turadi. Garchi bu model g'arbdagi uch komponentli modeldan farq qilsa-da, u kasbiy so'nishning vaqt davomida shakllanishini, simptomlar tizimi sifatida namoyon bo'lishini va stress bilan uzviy bog'liqligini ko'rsatishi bilan ahamiyatlidir. Shu sababli MDH hududidagi ko'plab psixologik tadqiqotlarda Boyko metodikasi hali ham faol qo'llanadi.

So'nggi yillarda kasbiy so'nishning rasmiy ta'rifi xalqaro tasniflarda ham mustahkamlandi. Jahon sog'liqni saqlash tashkiloti ICD-11 tasnifida burnoutni tibbiy kasallik emas, balki muvaffaqiyatli boshqarilmagan surunkali ish stressi natijasida yuzaga keluvchi kasbiy fenomen sifatida qayd etadi. Ushbu ta'rifda uch belgi alohida ko'rsatiladi: energiyaning tugashi yoki holdan toyish hissi, ishga nisbatan ruhiy masofalanish yoki sinizmning ortishi va kasbiy samaradorlikning pasayishi. Bu yondashuv klassik Maslach modeliga mazmunan juda yaqin bo'lib, kasbiy so'nishning aynan mehnat muhiti bilan bog'liq hodisa ekanini yana bir bor tasdiqlaydi. Shu bilan birga, zamonaviy sharhlarda burnoutning diagnostik chegaralari, depressiyadan farqi va uni baholash vositalari haqida ilmiy munozaralar davom etayotgani ham qayd etiladi.

Umuman olganda, tahlil qilingan adabiyotlar kasbiy so'nish tushunchasi bir yoqlama emasligini ko'rsatadi. Freudenberger uni klinik kuzatuvlar asosida holdan toyish va motivatsion yemirilish sifatida tasvirlagan bo'lsa, Maslach va Jackson ushbu hodisani aniq o'Ichovli psixologik konstrukt darajasiga ko'tardilar. Schaufeli va hamkorlari burnoutni tarixiy, nazariy va tashkiliy kontekstda chuqurlashtirdilar, Pines va Aronson esa uning umumiy psixofizik hamda ekzistensial mazmunini kengaytirdilar. WHO ta'rifi esa kasbiy so'nishning xalqaro miqyosda tan olingan ishga aloqador fenomen ekanini hujjatlashtirdi. Shu jihatdan, kasbiy so'nish zamonaviy psixologiyada shaxs, faoliyat va mehnat muhiti o'rtasidagi murakkab o'zaro ta'sir mahsuli sifatida talqin qilinmoqda.

Psixologik adabiyotlarda kasbiy so'nish odatda uch asosiy komponentdan tashkil topgan murakkab psixologik sindrom sifatida talqin qilinadi. Ushbu komponentlar bir-biri bilan uzviy bog'liq bo'lib, insonning kasbiy faoliyati, emotsional holati va boshqalar bilan munosabatlarida namoyon bo'ladi.

Emotsional charchash kasbiy so'nishning eng markaziy va birlamchi komponenti hisoblanadi. U shaxsning uzoq muddatli kasbiy zo'riqish, doimiy mas'uliyat, yuqori talab va emotsional yuklama ta'sirida ruhiy resurslarining kamayib borishi bilan tavsiflanadi. Bunday holatda inson o'zini holdan toygan, toliqqan, ichki jihatdan bo'shashgan tarzda his qiladi. U kundalik kasbiy vazifalarni bajarishda avvalgidek qiziqish va ruhiy kuch topa olmaydi. Ayniqsa, pedagogik, tibbiy, psixologik va xizmat ko'rsatish sohalarida faoliyat yurituvchi mutaxassislarda ushbu holat tez-tez uchraydi. Emotsional charchash natijasida ishga nisbatan befarqlik kuchayadi, tashabbuskorlik pasayadi va kasbiy faoliyat tobora og'ir psixologik yuk sifatida qabul qilina boshlaydi.

Depersonalizatsiya kasbiy so'nishning ikkinchi muhim tarkibiy qismi bo'lib, u insonning atrof-dagilarga, ayniqsa, kasbiy faoliyati bilan bog'liq shaxslarga nisbatan sovuqlashuvi, befarqlashuvi va rasmiy munosabatda bo'la boshlashi bilan ifodalanadi. Bu holatda mutaxassis talaba, mijoz, bemor yoki hamkasblarni individual shaxs sifatida emas, balki oddiy "vazifa obyektini" sifatida qabul qila boshlaydi. Natijada insoniy samimiyat, empatiya va kasbiy muloqot madaniyati susayadi. Depersonalizatsiya ko'pincha ichki emotsional himoya shakli sifatida yuzaga chiqadi, ya'ni shaxs ortiqcha ruhiy zo'riqishdan saqlanish uchun boshqalardan hissiy

jihtadan uzoqlashadi. Biroq bunday mexanizm uzoq muddat davom etsa, u kasbiy faoliyat sifatiga va ijtimoiy munosabatlarga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Kasbiy so'nishning uchinchi komponenti shaxsiy va kasbiy yutuqlarni past baholash bilan bog'liq. Bu holatda inson o'z mehnatining natijalarini qadrsiz deb hisoblaydi, kasbiy muvaffaqiyatiga shubha bilan qaraydi, o'zini yetarlicha layoqatli va samarali emas deb his qiladi. Unda "men foydali ish qilmayapman", "mehnatim natija bermayapti", "kasbimda muvaffaqiyat qozona olmayapman" kabi ichki kechinmalar kuchayadi. Shu bilan birga, o'ziga bo'lgan ishonch pasayadi, kasbiy motivatsiya sustlashadi va rivojlanishga intilish kamayadi. Bu komponent ayniqsa uzoq yillar davomida yuqori mas'uliyatli, ammo yetarli rag'bat va ijobiy baho olmagan mutaxassislarda kuchliroq namoyon bo'ladi.

Kasbiy so'nishning ushbu uch komponenti alohida-alohida emas, balki o'zaro bog'liq tarzda rivojlanadi. Odatda jarayon emotsional charchashdan boshlanadi. Ruhiy resurslari kamaygan shaxs o'zini himoya qilish maqsadida boshqalardan hissiy jihatdan uzoqlasha boshlaydi, natijada depersonalizatsiya yuzaga keladi. Keyinchalik esa bu holat insonning o'z faoliyatidan qoniqmasligiga, o'zini muvaffaqiyatsiz his qilishiga va shaxsiy yutuqlarni past baholashiga olib keladi. Shu sababli kasbiy so'nishni tahlil qilishda ushbu komponentlarni yagona psixologik tizim sifatida ko'rib chiqish muhimdir.

Kasbiy so'nish psixologiyada keng qo'llaniladigan, biroq ko'pincha unga yaqin bo'lgan boshqa ruhiy holatlar bilan chalkashtirib yuboriladigan murakkab fenomen hisoblanadi. Ayniqsa, stress, depressiya, surunkali charchoq, kasbiy deformatsiya va apatiya kabi tushunchalar bilan mazmuniy yaqinligi tufayli kasbiy so'nishning o'ziga xos chegaralarini aniqlash muhim ilmiy ahamiyatga ega. Chunki ushbu tushunchalarning har biri insonning ruhiy holatida salbiy o'zgarishlarni ifodalasa-da, ularning kelib chiqish sabablari, namoyon bo'lish doirasi va oqibatlari bir-biridan farq qiladi.

Kasbiy so'nish, eng avvalo, stress tushunchasidan farqlanadi. Stress organizmning ichki yoki tashqi bosimlarga javoban yuzaga keladigan umumiy psixofiziologik reaksiyasi bo'lib, u turli hayotiy vaziyatlar bilan bog'liq holda paydo bo'lishi mumkin. Stress ijobiy yoki salbiy shaklda kechishi, qisqa muddatli yoki uzoq davom etuvchi bo'lishi mumkin. Kasbiy so'nish esa, odatda, aynan kasbiy faoliyat doirasida yuzaga keladigan, uzoq muddat davom etgan stressning surunkali oqibati sifatida shakllanadi. Boshqacha aytganda, stress kengroq tushuncha bo'lsa, kasbiy so'nish uning mehnat faoliyatiga bog'liq, nisbatan chuqurlashgan va tizimli ko'rinishidir. Stressda inson hali faol kurash holatida bo'lishi mumkin, kasbiy so'nishda esa, aksincha, ruhiy resurslarning kamayishi, befarqlik va ichki tükënish kuchayadi.

Kasbiy so'nish depressiyadan ham farqlanadi. Depressiya insonning butun hayot faoliyatiga ta'sir etuvchi klinik yoki subklinik ruhiy holat bo'lib, unda umumiy tushkunlik, hayotga qiziqishning yo'qolishi, o'zini qadrsiz his qilish, aybdorlik hissi, ba'zan uyqu va ishtaha buzilishlari kuzatiladi. Kasbiy so'nish esa asosan ish faoliyati bilan bog'liq sohada namoyon bo'ladi. Ya'ni inson o'z kasbiga nisbatan befarqlashishi, emotsional holdan toyishi va kasbiy samaradorlikni pasaytirishi mumkin, biroq hayotning boshqa sohalarida ma'lum darajada faolligini saqlab qoladi. Shunga qaramay, kasbiy so'nish kuchayib borgan sari depressiv alomatlar bilan tutashib ketishi mumkin. Demak, ular o'rtasida yaqinlik mavjud, lekin kasbiy so'nish to'liq ma'noda depressiya emas; u, avvalo, mehnat muhiti va kasbiy rol bilan bog'liq psixologik sindromdir.

Kasbiy so'nishni surunkali charchoq bilan ham aynanlashtirib bo'lmaydi. Surunkali charchoq asosan jismoniy va umumiy psixik toliqish holatini bildiradi. U noto'g'ri mehnat va dam olish rejimi, uyqusizlik, ortiqcha yuklama yoki somatik omillar ta'sirida paydo bo'lishi mumkin. Kasbiy so'nishda esa charchoq nafaqat jismoniy, balki emotsional va motivatsion jihatdan ham namoyon bo'ladi. Bu yerda asosiy muammo shunchaki toliqish emas, balki kasbga nisbatan hissiy begonalashuv, ish mazmunining subyektiv qadrsizlanishi va kasbiy o'zini samarasiz his etishdir. Surunkali charchoq dam olish orqali qisman bartaraf etilishi mumkin bo'lsa, kasbiy so'nish oddiy

dam olish bilan to'liq yo'qolmaydi, chunki uning ildizida kasbiy faoliyatga bo'lgan munosabatning buzilishi yotadi.

Mazkur tushuncha apatiyadan ham farq qiladi. Apatiya insonning voqelik, faoliyat va atrof-dagilarga nisbatan umumiy loqaydligi, hissiy sustligi va qiziqishining pasayishi bilan tavsiflanadi. U turli psixologik yoki nevrologik omillar natijasida yuzaga kelishi mumkin. Kasbiy so'nishda esa loqaydlik asosan kasbiy faoliyat doirasida boshlanadi va aynan mehnat bilan bog'liq munosabatlarda kuchliroq ko'zga tashlanadi. Ya'ni apatiya kengroq umumiy psixik passivlik holati bo'lsa, kasbiy so'nish muayyan faoliyat tizimida, ayniqsa, ish joyida shakllanadigan hissiy-psixologik yemirilishdir.

Kasbiy so'nishning kasbiy deformatsiyadan farqini ham alohida ko'rsatish lozim. Kasbiy deformatsiya kasb ta'sirida shaxs sifatлари, fikrlash uslubi, xulq-atvori va muloqot shakllarining bir yoqlama o'zgarib borishini anglatadi. Masalan, ayrim mutaxassislar o'z kasbiga xos stereotiplarni kundalik hayotiga ham ko'chirib, ortiqcha rasmiylik, buyruqbozlik, shubhalanuvchanlik yoki sovuqqonlik kabi xususiyatlarni namoyon qilishi mumkin. Kasbiy so'nish esa asosan kasbiy faoliyat jarayonida emotsional resurslarning tüklenishi va ishga nisbatan ichki qoniqishning susayishi bilan kechadi. Deformatsiyada shaxs sifatleri kasb ta'sirida o'zgaradi, kasbiy so'nishda esa shaxsning ichki energiyasi va kasbiy motivatsiyasi yemiriladi. Ular ba'zan bir-biri bilan bog'liq bo'lsa-da, mazmunan ayni hodisa emas.

Kasbiy so'nishni oddiy motivatsiya pasayishi bilan ham tenglashtirib bo'lmaydi. Motivatsiya pasayishi ayrim davrlarda deyarli har bir insonga xos bo'lib, u qisqa muddatli bo'lishi va tashqi rag'batlar, dam olish yoki sharoit o'zgarishi bilan tiklanishi mumkin. Kasbiy so'nish esa chuqurroq va murakkabroq jarayon bo'lib, bunda motivatsiya pasayishi emotsional charchash va depersonalizatsiya bilan birga kechadi. Demak, motivatsiya pasayishi kasbiy so'nishning alomatlaridan biri bo'lishi mumkin, lekin uning o'zi butun fenomenni to'liq ifodalamaydi.

Xulosa

Kasbiy so'nish zamonaviy psixologiyada mehnat faoliyati bilan bevosita bog'liq bo'lgan murakkab psixologik sindrom sifatida talqin qilinadi. U shaxsning uzoq muddatli kasbiy zo'riqish, emotsional yuklama va tashkiliy bosimlar ta'sirida ruhiy resurslarining kamayishi natijasida shakllanadi. Mazkur fenomenning asosiy tarkibiy qismlarini emotsional charchash, depersonalizatsiya hamda shaxsiy yutuqlarni past baholash tashkil etadi. Aynan shu komponentlar kasbiy so'nishning psixologik mohiyatini ochib beradi va uni oddiy charchoq yoki vaqtinchalik ishga qiziqmaslik holatlaridan farqlash imkonini yaratadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Freudenberg H. J. Staff burn-out // *Journal of Social Issues*. — 1974. — Vol. 30, No. 1. — P. 159–165.
2. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout // *Journal of Occupational Behaviour*. — 1981. — Vol. 2, No. 2. — P. 99–113.
3. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job burnout // *Annual Review of Psychology*. — 2001. — Vol. 52. — P. 397–422.
4. Maslach C., Leiter M. P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry // *World Psychiatry*. — 2016. — Vol. 15, No. 2. — P. 103–111.
5. Pines A., Aronson E. *Career burnout: causes and cures*. — New York: Free Press, 1988. — 257 p.
6. Schaufeli W. B., Leiter M. P., Maslach C. *Burnout: 35 years of research and practice* // *Career Development International*. — 2009. — Vol. 14, No. 3. — P. 204–220.
7. World Health Organization. *Burn-out an “occupational phenomenon”*: International classification of diseases. — 2019.