

TO‘SATDAN ISHDAN BO‘SHAMASLIK UCHUN NIMA QILISH KERAK? (TALABALAR UCHUN MASLAHAT)

Baxtiyarova Sabohat Baxtiyarovna

Urganch Ranch texnologiya universiteti, Iqtisodiyot fakulteti, Iqtisodiyot yo‘nalishi, 2-bosqich 23-05-guruh talabasi

ARTICLE INFO.

Kalit so‘zlar: motivatsiya, ichki motivatsiya, feedback, ochiq muloqot, vazifa taqsimoti, kasbiy rivojlanish, ruhiy barqarorlik, "quiet cracking", ishda ishtirok, karyera rejalashtirish.

Annotatsiya

Ushbu maqolada talabalar va yangi ish boshlagan xodimlar uchun "quiet cracking" — ishda ichki motivatsiya va energiya pasayishi natijasida kutilmaganda bo‘shash holati — qanday aniqlanishi va oldini olish bo‘yicha ilmiy-amaliy tavsiyalar keltiriladi. Tadqiqot so‘nggi yangiliklar va yangicha yondashuvlar asosida tuzildi: feedback va ochiq muloqot, vazifalarni oqilona taqsimlash, kasbiy rivojlanish, ruhiy barqarorlik va rejalashtirilgan career yo‘nalishlari. Maqola xulosa qismida 5 asosiy strategiya tavsiya etilgan — bu orqali talaba yoki yangi ish boshlagan xodimlar o‘z ish joyida barqarorlikni saqlab qolishi va kutilmagan bo‘shash halatlaridan qochishi mumkin.

<http://www.gospodarkainnowacje.pl/> © 2025 LWAB.

KIRISH

Zamonaviy ishchi bozorida raqobat avjiga chiqqan, bu holat ish izlovchilar va faoliyat olib borayotgan talabalar uchun maxsus ehtiyotkorlikni talab etadi. Ushbu muhitda doimiy o‘rganish, yangiliklarga moslashuv va rahbar bilan samarali kommunikatsiya asosiy omillarga aylanmoqda. Ish joyida tezda stagnatsiya yoki motivatsiya pasayishi – ya‘ni "quiet cracking" — xodimni keskin holatda ishdan ketishga olib kelishi mumkin.

Shunday vaziyatlarda talaba yoki ish boshlagan xodim uchun eng muhimi—ichki motivatsiyani saqlash, mas‘uliyatni o‘z zimmangizga olish va o‘rganishni davom ettirishdir. Ushbu maqolada talabalarga yo‘naltirilgan real tavsiyalar taqdim qilinadi, ularning asosiy maqsadi — to‘satdan ishdan bo‘shamaslik. Uni uchun kerak bo‘ladigan asosiy jihatlar:

Ichki yonilg‘i – o‘z ishini foydali deb bilish va o‘rganish istagini boy bermaslik.

Aniq rol tushunchasi – vazifa va javobgarlikni aniqlashtirish orqali tushunarsizliklarning oldini olish.

Rahbar-muloqot – muammolarni o‘rganish va rahbardan yordam olish uchun yaqin aloqada bo‘lish.

O‘zini professional rivojlantirish – yangi ko‘nikmalar olish, mashg‘ulotlarda qatnashish va o‘zini yetakchi rolga tayyorlash.

Ushbu maqola orqali talabalar o‘zlarini ishda qanday tutishlari, qanday psixologik strategiyalarni qo‘llashlari va qanday oilaviy yoki rahbar bilan munosabatlarga e‘tibor berishlari kerakligini ilmiy asosda ko‘rsatamiz.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

1. Tadqiqot yondashuvi

Bu maqolada amaliy-metodik yondashuv qo'llaniladi. Avvalo "quiet cracking" — ish joyidagi keskin motivatsiya pasayishi va to'satdan bo'sh holatlarini aniqlash uchun so'nggi va ishchi manbalardan foydalaniladi.[1]

Keyin, xodimni saqlab qolish strategiyalarini aniqlash uchun metodik tavsiyalar ishlab chiqiladi.

2. Ma'lumot manbalari

Yangiliklar manbalari: New York Post va Economic Times maqolalari orqali "quiet cracking" fenomenining sabablari, oldini olish choralarini o'rgandik.[1]

Ilmiy-amaliy tadqiqotlar: Gallup, TalentLMS, MIT Sloan Review, Achievers va HBR kabi manbalar xodimlarni saqlash usullarini taklif qiladi.[2]

3. Tadqiqot jarayoni

Diagnostika

"Quiet cracking" belgilari — motivatsiya pasayishi, rol noaniqligi, vazifa yuklamasidagi muvozanatsizlik — tanlab olindi.[2]

Strategiya tahlili

Tavsiyalarni guruhlab, 6 asosiy yo'nalishga ajratdik:

- ✓ feedback-muloqot;
- ✓ xavfsiz ish muhiti;
- ✓ vazifa taqsimoti (task sequencing);
- ✓ o'qish va rivojlanish;
- ✓ ruhiy sog'liqni qo'llab-quvvatlash;
- ✓ karyera yo'nalishini rejalashtirish.[2]

Har bir yo'nalish tegishli manba asosida tavsiflandi

Amaliy tavsiyalar ishlab chiqish

Har yo'nalish uchun aniq choralar va takliflar tayyorlandi. Misol: vazifalarni qatorlash orqali "streak-end rule" bo'yicha ochiq muhit yaratish.

NATIJALAR & MUHOKAMA

1. Natijalar

Tahlillarimizdan ko'rinishicha, "quiet cracking" — ishda yo'qolib ketish, motivatsiya pasayishi va rol noaniqligi — nafaqat yakkayu tasodifiy hodisa, balki keng tarqalgan holatdir:

TalentLMS tadqiqotiga ko'ra, xodimlarning 20%–34% bu holatni muntazam yoki vaqti-vaqti bilan boshdan kechiradi.[1]

New York Post maqolasida esa 15% xodimlar o'z vazifasini aniq tushunmaydi va 29% ish yukidan charchaydi — bu "quiet cracking" uchun asosiy sabablardir.[1]

Economic Times bu fenomenning moliyaviy zarari — global iqtisodga milliardlab dollar yo'qotishga sabab bo'layotgani haqida bahs qiladi.[2]

Bu natijalardan kelib chiqib, biz quyidagi asosiy yo'nalishlarda maslahatlar ishlab chiqdik.

2. Muhokama

Ochqoq feedback va rahbar yordamining muhimligi: New York Post'ning ta'kidlashicha, ishchi anonim ketishni boshlashdan avval, rahbari bilan ochiq muloqot qilishi kerak.[1] Bu esa talabalarga o'zlarining tashkilotda qanday qabul qilinayotganini baholash va o'zgarish uchun mas'uliyat olishni o'rgatadi.

Motivatsiya va e'tibor yo'qligi — silent disengagement sababi: Economic Times maqolasida xodimlarning hissiy jihatdan ketayotganini isbotlaydi, bu esa talabalarga o'z hammualliqdagi sharoatni aniqlashni va faol sinalashni maslahat beradi.[2]

Task sequencing – vazifalarni boshqarish orqali charchoqdan qochish: “Streak-End Rule” nazariyasiga ko'ra, murakkab vazifalar ketma-ketligi xodimda charchoq hosil qiladi. Bu esa Time'ning tahlillarida qayd etilgan strategiyalar orqali javob topishga yordam beradi.[4]

Ta'lim va rivojlanish – eng kuchli motivator: TalentLMS tadqiqotidan ko'rinishicha, o'qish imkoniyati bo'lgan xodimlar o'zini 140 % ko'proq ishonchli his qiladi.[3]

Talabalar uchun bu — doimiy rivojlanish yo'lini tanlash zarurligi, degani.

XULOSA VA TAVSIYALAR

Maqolada “quiet cracking” — xodimlar ichki ruhiy holdan tushib, barqarorlikni va motivatsiyani yo'qotishi — talabalarning ishda to'satdan bo'shishi bilan bir xil muammo ekanligini ko'rsatdik. Bu holat:

15 % xodimlar rol noaniqligi va 29 % haddan ziyod yuklamaga uchraydi — bu omillar silent disengagementga olib keladi.[1]

54 % xodimlar “quiet cracking” tajribasini boshdan kechiradi, bu esa ularning sog'lig'i va ish unumdorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.[2]

Bu muammo ichki motivatsiya pasayishi, amaliy stagnatsiyaga olib keladi — talabalar ham ish boshlagach tezda kayfiyatdan tushib qolishlari mumkin.

Shu asosda, talabalar uchun silent disengagementdan chiqish va ishdan bo'shaslik uchun quyidagi 5 strategiyani tavsiya etamiz.

Strategiya	Tavsiyalar
1. Ochiq muloqot va feedback	Rahbar bilan muntazam gaplashing; motivatsiya pasayganini bildirsa, muammoni erta aniqlash va hal qilish mumkin.[2]
2. Rol va vazifa aniqligi	Vazifa chegaralarini tushunib olin; noaniqlik motivatsiyani pasaytiradi.[2]
3. Vazifa taqsimoti (Task sequencing)	Og'ir va yengil ishlarni navbatlab olib boring; bu xotirjamlik tug'diradi va charchoqni kamaytiradi.[3]
4. O'qish va malaka oshirish	Yangi ko'nikmalar oling; TalentLMS ma'lumotiga ko'ra, ta'limga ega bo'lgan xodimlar ko'proq o'zini ishonchli his qiladi.[5]
5. Ruhiy shifo va balans	Ichki salomatlik va ish-hayot muvozanatini saqlang; mashhur “quiet cracking” fenomeni aynan bu muammolardan yuzaga keladi.[5]

Talabalar uchun ish joyida barqarorlik—bu nafaqat ishda qolish, balki shaxsiy va professional jihatdan mustahkam yurishdir. Buning uchun:

- Feedback (**Feedback** — bu xodimning yoki talabada bajarilgan ish, harakat yoki xulq-atvori haqida beriladigan **ijobiy yoki konstruktiv fikr-mulohaza**dir. Feedback — bu nafaqat tanqid, balki

ilhomlantiruvchi va yo'naltiruvchi ma'lumot bo'lib, shaxsiy va professional o'sishni ta'minlaydi) madaniyatini shakllantiring,

- Vazifalaringizni aniq tushuning,
- Ish yukini imkoniyatga mos tartibga soling,
- Doimiy ravishda o'qishni davom ettiring,
- Salomatlik va motivatsiyangizni birinchi o'ringa qo'ying.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. You might be experiencing “quiet cracking” at work without realizing it – here’s how to spot the danger signs, New York Post, July 15, 2025.
2. New Research Reveals: Quiet Cracking: A Hidden Workplace Crisis, TalentLMS, April 9, 2025.
3. Are you “quiet cracking”? The sneaky workplace burnout trend that is costing billions and breaking spirits, Economic Times, July 2025
4. Yusupova, Y., Hossain, M. B., & Jibril, A. B. (2024). Factors Influencing Employees’ Intention to Leave their Job in Uzbekistan. *Journal of Marketing & Supply Chain Management*, Vol. 3(4), pp. 1–10.
5. Shaymardanova, M. B., & Widyaningsih, A. (2023). Disruption Change Management, Staff Development, and Employee Turnover Intention in Culinary Sector in Tashkent City, Uzbekistan. *Research of Economics, Management, Business and Education*, Vol. 3(1), 45–57.