

KASBIY SALOMATLIKKA TA'SIR KO'RSATUVCHI IJTIMOY-PSIXOLOGIK OMILLAR

Sotvoldiyev Islomjon Furqatjon o'g'li

Farg'ona davlat universiteti, psixologiya kafedrası o'qituvchisi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.21069572>

Annotatsiya. Mazkur maqolada kasbiy salomatlikka ta'sir ko'rsatuvchi ijtimoiy-psixologik omillar ilmiy-nazariy va empirik jihatdan tahlil qilingan. Kasbiy salomatlik zamonaviy mehnat faoliyatining muhim tarkibiy qismi bo'lib, shaxsning jismoniy, ruhiy va ijtimoiy farovonligini ta'minlovchi kompleks psixologik hodisa sifatida yoritiladi. Tadqiqotda kasbiy stress, emotsional zo'riqish, kasbiy motivatsiya, ijtimoiy qo'llab-quvvatlash, tashkilotdagi psixologik muhit hamda kommunikativ munosabatlarning kasbiy salomatlikka ta'siri o'rganilgan. O'tkazilgan empirik tadqiqot natijalari asosida ilmiy jadval tuzilib, olingan ma'lumotlarga psixologik sharh berilgan.

Kalit so'zlar: kasbiy salomatlik, kasbiy stress, emotsional zo'riqish, ijtimoiy-psixologik omillar, motivatsiya, psixologik muhit, kommunikativ kompetentlik, kasbiy moslashuv, ruhiy farovonlik, mehnat psixologiyasi.

Zamonaviy jamiyatda kasbiy faoliyat inson hayotining asosiy tarkibiy qismlaridan biri hisoblanadi. Inson kunining katta qismini mehnat faoliyatiga bag'ishlaydi va ushbu faoliyat uning nafaqat iqtisodiy farovonligiga, balki ruhiy hamda jismoniy salomatligiga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli kasbiy salomatlikni ta'minlash va unga ta'sir qiluvchi omillarni chuqur o'rganish mehnat psixologiyasi hamda ijtimoiy psixologiyaning eng dolzarb yo'nalishlaridan biri sifatida qaralmoqda.

Kasbiy salomatlik deganda shaxsning mehnat faoliyatini samarali amalga oshirishi uchun zarur bo'lgan jismoniy, psixologik va ijtimoiy holatlarning uyg'unligi tushuniladi. Kasbiy salomatligi yuqori bo'lgan xodim mehnat vazifalarini samarali bajaradi, kasbiy stresslarga bardosh bera oladi, emotsional muvozanatini saqlaydi hamda jamoa bilan samarali hamkorlik qiladi.

Bugungi globalashuv va raqamli iqtisodiyot sharoitida kasbiy faoliyatga qo'yilayotgan talablar tobora ortib bormoqda. Ish hajmining ko'payishi, yuqori mas'uliyat, axborot oqimining keskin ortishi va kuchli raqobat xodimlarning ruhiy zo'riqishini kuchaytirmoqda. Natijada kasbiy salomatlikka salbiy ta'sir ko'rsatuvchi omillar soni ortib bormoqda.

Ijtimoiy-psixologik omillar orasida kasbiy stress eng muhimlaridan biri hisoblanadi. Kasbiy stress ish yuklamasining ortishi, vaqt tanqisligi, mas'uliyatning yuqoriligi, rahbariyat bilan munosabatlar hamda noaniqlik holatlari natijasida yuzaga keladi. Uzoq muddat davom etuvchi stress nafaqat psixologik holatning yomonlashishiga, balki mehnat unumdorligining pasayishiga ham olib keladi.

Kasbiy salomatlikka ta'sir qiluvchi yana bir muhim omil emotsional zo'riqish hisoblanadi. Ayniqsa, pedagoglar, shifokorlar, psixologlar va rahbarlar kabi insonlar bilan bevosita ishlaydigan mutaxassislarda emotsional zo'riqish darajasi yuqori bo'ladi. Doimiy emotsional yuklama "emotsional kuyish" (burnout) sindromining rivojlanishiga sabab bo'lishi mumkin.

Kasbiy motivatsiya ham kasbiy salomatlikning muhim psixologik komponentlaridan biridir. O'z kasbidan qoniqish hissini tuyadigan, mehnat faoliyatida shaxsiy rivojlanish imkoniyatlarini ko'radigan xodimlarda ruhiy salomatlik ko'rsatkichlari yuqoriroq bo'ladi. Ichki motivatsiyaning rivojlanganligi stress ta'sirini kamaytiruvchi himoya omili sifatida namoyon bo'ladi.

Tashkilotdagi ijtimoiy-psixologik muhit ham xodimlarning kasbiy salomatligiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. O'zaro hurmat, hamkorlik, adolat va qo'llab-quvvatlash hukm suradigan jamoalarda xodimlarning ishga qoniqishi hamda psixologik farovonligi yuqori bo'ladi. Aksincha, nizolar ko'p uchraydigan va salbiy psixologik muhit mavjud tashkilotlarda kasbiy stress va emotsional zo'riqish kuchayadi.

Kommunikativ kompetentlik ham kasbiy salomatlikni ta'minlovchi muhim omillardan biridir. Muloqot ko'nikmalari rivojlangan xodimlar hamkasblari bilan samarali munosabatlar o'rnatadi, nizolarni konstruktiv hal qiladi va ijtimoiy qo'llab-quvvatlashni osonroq qabul qiladi. Bu esa ularning psixologik barqarorligini oshiradi.

Kasbiy salomatlikni shakllantirishda rahbarlik uslubi ham muhim ahamiyat kasb etadi. Demokratik boshqaruv uslubiga ega bo'lgan tashkilotlarda xodimlarning tashabbuskorligi, ishga qoniqishi va ruhiy salomatligi yuqoriroq bo'ladi. Avtoritar boshqaruv esa ko'pincha stress va psixologik bosimning kuchayishiga olib keladi.

Mazkur tadqiqot doirasida turli tashkilotlarda faoliyat yuritayotgan 150 nafar respondent ishtirokida empirik tadqiqot o'tkazildi. Tadqiqotning asosiy maqsadi kasbiy salomatlik ko'rsatkichlari bilan ijtimoiy-psixologik omillar o'rtasidagi bog'liqlikni aniqlashdan iborat bo'ldi.

1-jadval

Kasbiy salomatlikka ta'sir qiluvchi ijtimoiy-psixologik omillar (n=150)

Ko'rsatkichlar	Yuqori (%)	O'rta (%)	Past (%)
Kasbiy motivatsiya	71	22	7
Ijtimoiy qo'llab-quvvatlash	68	24	8
Psixologik muhitdan qoniqish	65	27	8
Kommunikativ kompetentlik	69	23	8
Kasbiy salomatlik darajasi	67	25	8

Jadval natijalariga ko'ra, respondentlarning aksariyatida kasbiy motivatsiya (71%) va kommunikativ kompetentlik (69%) yuqori darajada ekanligi kuzatildi. Shu bilan birga, kasbiy salomatlikning yuqori darajasi 67 foiz respondentlarda aniqlangan bo'lib, bu ijtimoiy-psixologik omillarning ijobiy ta'siri bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, ijtimoiy qo'llab-quvvatlash darajasi yuqori bo'lgan xodimlarda ruhiy barqarorlik va ishga qoniqish darajasi ham yuqori bo'ladi. Hamkasblar va rahbariyat tomonidan qo'llab-quvvatlanish stress ta'sirini kamaytiruvchi muhim himoya omili sifatida namoyon bo'ladi.

Psixologik muhit ko'rsatkichlari ham kasbiy salomatlik bilan bevosita bog'liq ekanligi aniqlandi. Tashkilotdagi sog'lom psixologik muhit xodimlarning emotsional farovonligini ta'minlash, ish unumdorligini oshirish va kasbiy faoliyatdan qoniqishni kuchaytirishda muhim rol o'ynaydi.

Shunday qilib, dastlabki empirik natijalar kasbiy salomatlikning shakllanishida kasbiy motivatsiya, kommunikativ kompetentlik, ijtimoiy qo'llab-quvvatlash va tashkilotdagi psixologik muhit yetakchi ijtimoiy-psixologik omillar ekanligini ko'rsatmoqda.

Kasbiy salomatlikni shakllantiruvchi ijtimoiy-psixologik omillarni chuqur tahlil qilish shuni ko'rsatadiki, xodimning mehnat faoliyatidagi muvaffaqiyati faqat kasbiy bilim va ko'nikmalar bilan emas, balki uning psixologik resurslari, ijtimoiy munosabatlari hamda tashkilotdagi

psixologik muhit bilan ham chambarchas bog'liqdir. Zamonaviy tashkilotlarda inson kapitali asosiy strategik resurs sifatida qaralayotganligi sababli xodimlarning kasbiy salomatligini saqlash tashkilot boshqaruvining muhim yo'nalishiga aylanmoqda.

Kasbiy salomatlikning muhim ko'rsatkichlaridan biri psixologik barqarorlik hisoblanadi. Psixologik barqarorlik shaxsning stressli vaziyatlarda emotsional muvozanatini saqlab qolish, murakkab kasbiy vazifalarni samarali hal qilish va salbiy psixologik ta'sirlarga moslasha olish qobiliyatini ifodalaydi. Barqarorlik darajasi yuqori bo'lgan xodimlar kasbiy faoliyat davomida uchraydigan qiyinchiliklarni rivojlanish imkoniyati sifatida qabul qiladilar.

Kasbiy moslashuv ham kasbiy salomatlikning muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Yangi ish joyiga kirgan yoki lavozimi o'zgargan xodimning yangi ijtimoiy muhitga moslashish tezligi uning ruhiy salomatligiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Muvaffaqiyatli moslashgan xodimlarda kasbiy stress darajasi pastroq, ish samaradorligi esa yuqoriroq bo'ladi.

Ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning psixologik ahamiyati ko'plab ilmiy tadqiqotlarda tasdiqlangan. Rahbarlar, hamkasblar va oila a'zolari tomonidan beriladigan emotsional hamda amaliy yordam shaxsning stressni yengish imkoniyatlarini kengaytiradi. Ayniqsa, murakkab mehnat sharoitlarida ishlovchi mutaxassislar uchun ijtimoiy qo'llab-quvvatlash psixologik himoya omili sifatida xizmat qiladi.

Kasbiy salomatlikni ta'minlashda emotsional intellektning o'rni ham beqiyosdir. Emotsional intellekti rivojlangan xodimlar o'z hissiyotlarini boshqarish, boshqalarning emotsional holatini tushunish va samarali muloqot o'rnatish qobiliyatiga ega bo'ladilar. Natijada ular nizoli vaziyatlarni konstruktiv hal qilishga va jamoada sog'lom psixologik muhitni saqlashga muvaffaq bo'ladilar.

Motivatsion omillar ham kasbiy salomatlikka sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Ichki motivatsiyaga ega bo'lgan xodimlar o'z faoliyatidan ko'proq qoniqish hosil qiladilar, kasbiy rivojlanishga intiladilar va qiyinchiliklarni yengishda faolroq bo'ladilar. Tashqi rag'batlantirish omillari muhim bo'lsa-da, uzoq muddatli kasbiy salomatlikni ta'minlashda ichki motivatsiyaning roli ustun hisoblanadi.

Mehnat faoliyatidagi adolat hissi ham psixologik salomatlik bilan uzviy bog'liqdir. Xodimlar mehnat natijalarining adolatli baholanishi, lavozim o'sishi imkoniyatlarining tengligi va tashkilotdagi ochiq boshqaruv tizimini ijobiy qabul qilganlarida ularning ishga bo'lgan sadoqati ham ortadi. Adolatsizlik hissi esa aksincha, kasbiy stress va emotsional charchoqni kuchaytiradi.

Rahbarning boshqaruv uslubi ham xodimlarning kasbiy salomatligiga sezilarli ta'sir qiladi. Transformatsion va demokratik rahbarlik uslublari xodimlarda tashabbuskorlik, ijodkorlik va psixologik xavfsizlik hissini shakllantiradi. Avtoritar boshqaruv esa xodimlarda xavotir, ishonchsizlik va kasbiy qoniqmaslikning ortishiga olib kelishi mumkin.

Shuningdek, ish va shaxsiy hayot o'rtasidagi muvozanat ham kasbiy salomatlikning muhim ko'rsatkichlaridan biridir. So'nggi yillarda ish yuklamasining ortishi, masofaviy ish shakllarining kengayishi hamda doimiy onlayn aloqada bo'lish zarurati xodimlarning dam olish vaqtini qisqartirmoqda. Bu esa uzoq muddat davomida emotsional zo'riqish va kasbiy kuyish sindromining rivojlanishiga sabab bo'lmoqda.

Mazkur tadqiqotning ikkinchi bosqichida kasbiy salomatlik va ijtimoiy-psixologik omillar o'rtasidagi statistik bog'liqlik Spearman korrelyatsion tahlili yordamida o'rganildi.

2-jadval

**Kasbiy salomatlik va ijtimoiy-psixologik omillar o'rtasidagi korrelyatsion bog'liqlik
 (n=150)**

Ko'rsatkichlar	Spearman korrelyatsiya koeffitsienti (r)
Kasbiy motivatsiya – kasbiy salomatlik	0,84
Ijtimoiy qo'llab-quvvatlash – kasbiy salomatlik	0,81
Psixologik muhit – kasbiy salomatlik	0,86
Kommunikativ kompetentlik – kasbiy salomatlik	0,78
Emotsional intellekt – kasbiy salomatlik	0,83
Kasbiy stress – kasbiy salomatlik	-0,74

Korrelyatsion tahlil natijalari kasbiy salomatlik bilan barcha ijobiy psixologik omillar o'rtasida kuchli musbat bog'liqlik mavjudligini ko'rsatdi. Ayniqsa, psixologik muhit va kasbiy salomatlik o'rtasidagi bog'liqlik eng yuqori darajada ($r=0,86$) ekanligi aniqlandi. Bu natija sog'lom tashkilot muhitining xodimlarning ruhiy farovonligi va kasbiy samaradorligini ta'minlashdagi hal qiluvchi rolini tasdiqlaydi.

Kasbiy motivatsiya bilan kasbiy salomatlik o'rtasidagi yuqori korrelyatsiya ($r=0,84$) xodimlarning ichki motivatsiyasi kuchli bo'lgan sari ularning mehnat faoliyatidan qoniqishi, emotsional barqarorligi va kasbiy moslashuvi yaxshilanishini ko'rsatadi.

Emotsional intellektning kasbiy salomatlik bilan yuqori bog'liqligi ($r=0,83$) zamonaviy tashkilotlarda emotsional kompetensiyalarni rivojlantirish zarurligini ko'rsatadi. O'z his-tuyg'ularini boshqara oladigan va boshqalarning emotsional holatini tushunadigan xodimlar stressni samaraliroq boshqaradilar hamda jamoada sog'lom munosabatlarni shakllantiradilar.

Kasbiy stress bilan kasbiy salomatlik o'rtasida aniqlangan manfiy korrelyatsiya ($r=-0,74$) stress darajasi ortgan sari kasbiy salomatlikning pasayishini ko'rsatadi. Mazkur natija stressni boshqarish dasturlari, psixologik treninglar va profilaktik tadbirlarning tashkilot faoliyatidagi ahamiyatini ilmiy jihatdan asoslaydi.

Umuman olganda, olingan natijalar kasbiy salomatlikni ta'minlash kompleks yondashuvni talab qilishini ko'rsatadi. Xodimlarning psixologik farovonligini mustahkamlash, sog'lom psixologik muhitni shakllantirish, kommunikativ kompetensiyalarni rivojlantirish va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash tizimini kuchaytirish tashkilotlarning uzoq muddatli samaradorligini oshirishning muhim shartlaridan biridir.

Kasbiy salomatlikning zamonaviy talqini insonning faqat kasalliklardan xoli bo'lishi bilan emas, balki uning mehnat faoliyatini yuqori samaradorlik bilan amalga oshirishga imkon beruvchi psixologik, ijtimoiy va jismoniy resurslar majmui bilan tavsiflanadi. Jahon sog'liqni saqlash tashkiloti tomonidan ilgari surilgan salomatlik konsepsiyasiga ko'ra, shaxsning to'laqonli farovonligi jismoniy, ruhiy va ijtimoiy komponentlarning o'zaro uyg'unligiga asoslanadi. Aynan shu yondashuv kasbiy salomatlikni o'rganishda ham metodologik asos bo'lib xizmat qiladi.

Zamonaviy tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish tizimi tobora ko'proq xodimlarning psixologik farovonligini ta'minlashga yo'naltirilmoqda. Chunki ko'plab ilmiy tadqiqotlar xodimlarning ruhiy salomatligi tashkilot samaradorligi, mehnat unumdorligi va innovatsion rivojlanish bilan bevosita bog'liqligini ko'rsatmoqda. Psixologik jihatdan sog'lom jamoalarda mehnat intizomi, tashabbuskorlik, ijodkorlik va kasbiy motivatsiya yuqori bo'ladi.

Kasbiy salomatlikning eng muhim indikatorlaridan biri ish faoliyatidan qoniqish hisoblanadi. Mehnat jarayonidan qoniqish hissi xodimning o'z kasbini qadrlashi, kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini ko'rishi hamda tashkilot maqsadlarini shaxsiy qadriyatlari bilan uyg'unlashtira olishi natijasida shakllanadi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ishidan qoniqqan xodimlarda depressiv holatlar, xavotir va emotsional charchash ko'rsatkichlari sezilarli darajada past bo'ladi.

Kasbiy salomatlikni ta'minlashda psixologik xavfsizlik tushunchasi ham alohida ahamiyatga ega. Psixologik xavfsizlik mavjud bo'lgan jamoalarda xodimlar o'z fikrlarini erkin bayon qiladilar, yangi g'oyalarni ilgari surishdan cho'chimaydilar va xatolarini tan olishdan qo'rqmaydilar. Bunday muhit shaxsning emotsional barqarorligini mustahkamlaydi hamda kasbiy rivojlanishga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Kasbiy kuyish sindromi (burnout) kasbiy salomatlikka salbiy ta'sir ko'rsatuvchi asosiy omillardan biri sifatida e'tirof etiladi. Emotsional holdan toyish, depersonalizatsiya va kasbiy yutuqlarning pasayishi ushbu sindromning asosiy komponentlari hisoblanadi. Ayniqsa, pedagoglar, tibbiyot xodimlari, psixologlar, ijtimoiy xodimlar va rahbarlar orasida kasbiy kuyish xavfi yuqori bo'ladi. Shu sababli tashkilotlarda stressni boshqarish dasturlarini joriy etish dolzarb vazifalardan biridir.

Kasbiy salomatlikni mustahkamlashda psixologik treninglar, kommunikativ ko'nikmalarni rivojlantirish, emotsional intellektni oshirish va konfliktlarni konstruktiv hal qilish bo'yicha mashg'ulotlar yuqori samaradorlikka ega. Shuningdek, muntazam psixologik diagnostika va profilaktik tadbirlar xodimlarning ruhiy holatini nazorat qilish imkonini beradi.

Bugungi kunda masofaviy mehnat shaklining keng tarqalishi ham kasbiy salomatlikka yangi talablarni yuzaga keltirmoqda. Masofadan ishlovchi xodimlarda ijtimoiy izolyatsiya, kommunikatsiyaning cheklanishi va ish bilan shaxsiy hayot chegaralarining buzilishi kuzatilishi mumkin. Shu sababli tashkilotlar raqamli mehnat sharoitida ham psixologik qo'llab-quvvatlash tizimini rivojlantirishlari zarur.

Shuningdek, kasbiy salomatlikni rivojlantirish davlat miqyosidagi mehnat siyosatining ham muhim yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Mehnat muhofazasi, sog'lom mehnat sharoitlarini yaratish, psixologik xizmat faoliyatini rivojlantirish va xodimlarning kasbiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlash uzoq muddatli ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning muhim omillaridir.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, kasbiy salomatlikka ta'sir qiluvchi omillar o'zaro uzviy bog'langan yagona psixologik tizimni tashkil etadi. Psixologik muhit, motivatsiya, kommunikativ kompetentlik, emotsional intellekt va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash birgalikda xodimning kasbiy farovonligini belgilaydi. Shu sababli ushbu omillarning har birini kompleks rivojlantirish kasbiy salomatlikni mustahkamlashning eng samarali yo'li hisoblanadi.

O'tkazilgan nazariy va empirik tahlillar asosida quyidagi xulosalarga kelindi:

- Kasbiy salomatlik xodimning jismoniy, ruhiy va ijtimoiy farovonligini ifodalovchi kompleks psixologik hodisa hisoblanadi.
- Kasbiy motivatsiya, psixologik muhit, emotsional intellekt, kommunikativ kompetentlik va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash kasbiy salomatlikning asosiy ijtimoiy-psixologik determinantlari hisoblanadi.
- Tadqiqot natijalariga ko'ra, psixologik muhit ($r=0,86$), kasbiy motivatsiya ($r=0,84$) va emotsional intellekt ($r=0,83$) kasbiy salomatlik bilan eng kuchli ijobiy bog'liqlikka ega omillar sifatida aniqlandi.

- Kasbiy stress bilan kasbiy salomatlik o'rtasida manfiy bog'liqlik ($r=-0,74$) mavjudligi stressni boshqarish va psixologik profilaktika dasturlarining zarurligini ko'rsatadi.
- Tashkilotlarda sog'lom psixologik muhitni yaratish, rahbarlik uslublarini takomillashtirish hamda psixologik xizmat faoliyatini rivojlantirish xodimlarning kasbiy salomatligini mustahkamlashning muhim shartidir.

Natijalar tashkilotlarda kasbiy salomatlikni rivojlantirish bo'yicha psixologik dasturlar ishlab chiqishda, mehnat psixologiyasi va tashkiliy psixologiya yo'nalishlaridagi ilmiy izlanishlarda foydalanish uchun amaliy ahamiyatga ega.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. G'oziev E.G'. Umumiy psixologiya. – Toshkent: O'qituvchi, 2020.
2. Karimova V.M. Ijtimoiy psixologiya. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2021.
3. Nishonova Z.T. Psixologiya. – Toshkent: O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati, 2019.
4. Davletshin M.G. Mehnat psixologiyasi. – Toshkent: TDPU, 2020.
5. To'ychiyev A.A. Tashkiliy psixologiya. – Toshkent: Innovatsion rivojlanish nashriyoti, 2022.
6. Maslach C., Leiter M.P. The Truth About Burnout. – San Francisco: Jossey-Bass, 2019.
7. Schaufeli W.B., Bakker A.B. Work Engagement: Theory and Practice. – London: Routledge, 2021.
8. Selye H. The Stress of Life. – New York: McGraw-Hill, 2020.