

RAHBAR XODIMLARDA STRESSLI KECHINMALAR VA ULARNI OLDINI OLISH

Karimova Zebo Qodirovna

Toshkent Kimyo Xalqaro universiteti

Namangan filiali 2-bosqich magistranti

Email: zebokarimova@gmail.com

Tel: +998939150070

Annotatsiya: Mazkur tezisdah rahbar xodimlarda stressli kechinmalarning yuzagah kelish omillari, ularning psixologik va ijtimoiy oqibatlari hamda samarali profilaktika mexanizmlari tahlil qilinadi. Tadqiqot natijalari rahbarlik faoliyatida stressni boshqarish tizimini takomillashtirish zarurligini ko'rsatadi.

Kalit so'zlar: stress, rahbarlik faoliyati, psixoemotsional zo'riqish, burnout sindromi, coping strategiyalar, boshqaruv psixologiyasi.

Kirish

Zamonaviy tashkilotlarda rahbar xodimlarning roli tobora murakkablashib bormoqda. Global raqobat, tezkor qaror qabul qilish zarurati va doimiy o'zgaruvchan muhit rahbarlardan yuqori darajadagi moslashuvchanlikni talab etadi. Bunday sharoitda stressli kechinmalar rahbar faoliyatining ajralmas komponentiga aylanmoqda.

Stress – bu shaxsning tashqi va ichki talablar ta'sirida yuzagah keladigan psixofiziologik reaksiyalar majmui bo'lib, u uzoq davom etganda salbiy oqibatlarga olib keladi. Ayniqsa, rahbar xodimlarda stress nafaqat individual salomatlikka, balki butun jamoa samaradorligiga ham ta'sir ko'rsatadi.

Stressli kechinmalarning kelib chiqish omillari

Rahbar xodimlarda stressli kechinmalar bir qator omillar ta'sirida shakllanadi:

- Yuqori mas'uliyat darajasi – strategik qarorlar qabul qilish jarayonida xatolik xavfi yuqori bo'ladi.

Vaqt tanqisligi va ish yuklamasi – qisqa muddatlarda katta hajmdagi vazifalarni bajarish zarurati.

- Ijtimoiy-psixologik bosim – jamoa ichidagi nizolar, kommunikatsion muammolar.

- Noaniqlik va xavf omillari – bozor sharoitlari va tashqi muhitdagi o'zgarishlar.

Mazkur omillar yig'indisi rahbarlarda surunkali stressni shakllantirib, psixoemotsional zo'riqishga olib keladi.

Stressning salbiy oqibatlari

Rahbarlarda stress uzoq davom etganda quyidagi holatlar kuzatiladi:

- ish samaradorligining pasayishi
- qaror qabul qilish sifatining yomonlashuvi
- emotsional beqarorlik va charchoq
- burnout sindromi (emotsional kuyish) rivojlanishi
- jamoa bilan munosabatlarning yomonlashuvi

Natijada tashkilotning umumiy samaradorligi ham pasayadi.

Stressni oldini olish va boshqarish mexanizmlari

Rahbar xodimlarda stressni kamaytirish uchun kompleks yondashuv zarur:

1. Individual darajada

- Coping strategiyalarni rivojlantirish – muammoni hal qilishga o‘naltirilgan yondashuv ;

- Emotsional o‘zini boshqarish ko‘nikmalari ;
- Relaksatsiya texnikalari (meditatsiya, autogen mashqlar, nafas mashqlari)

2. Tashkiliy darajada

- ish yuklamasini optimallashtirish ;
- aniq vazifalar taqsimoti ;
- sog‘lom psixologik muhit yaratish ;
- jamoada ochiq kommunikatsiyani yo‘lga qo‘yish .

3. Ijtimoiy darajada

- ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash tizimini rivojlantirish ;
- trening va seminarlar orqali psixologik savodxonlikni oshirish;
- stress menejment dasturlarini joriy etish .

Muhokama

Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, rahbar xodimlarda stressni kamaytirish faqat individual choralar bilan cheklanib qolmasligi kerak. Tashkilot darajasida tizimli yondashuv muhim ahamiyatga ega. Ayniqsa, zamonaviy boshqaruvda psixologik xavfsiz muhit yaratish samaradorlikni oshirishning muhim omili hisoblanadi. Shuningdek, rahbarlarning psixologik kompetensiyasini oshirish ularning nafaqat o‘z stressini boshqarishiga, balki jamoa ichidagi stressni ham kamaytirishiga xizmat qiladi.

Xulosa

Rahbar xodimlarda stressli kechinmalar – murakkab va ko‘p omilli jarayon bo‘lib, u boshqaruv faoliyatiga sezilarli ta‘sir ko‘rsatadi. Stressni oldini olish uchun individual, tashkiliy va ijtimoiy darajadagi kompleks chora-tadbirlarni amalga oshirish zarur. Samarali stress menejment tizimini joriy etish rahbarlarning ish faoliyati sifatini oshiradi, jamoada sog‘lom muhitni shakllantiradi va tashkilotning umumiy muvaffaqiyatini ta‘minlaydi. Stressni oldini olishda faqat individual harakatlar yetarli emas. Eng samarali natija **uch darajadagi choralar uyg‘un-lashganda** yuzaga keladi.

Rahbarning shaxsiy ko‘nikmalari, tashkilotdagi muhit va ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash tizimi birgalikda ishlaganda stress sezilarli darajada kamayadi va ish samaradorligi oshadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Christina Maslach, Michael P. Leiter (2016). *Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry*. World Psychiatry, 15(2), 103–111.
2. Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti (2017). *Job Demands–Resources Theory: Taking stock and looking forward*. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285.
3. Cary L. Cooper, Philip J. Dewe (2017). *Well-being—absenteeism, presenteeism, costs and challenges*. Occupational Medicine, 67(2), 93–100.
4. Richard S. Lazarus (2015). *Psychological stress and the coping process*. New York: Springer.
5. James Campbell Quick, Debra L. Nelson (2018). *Principles of Organizational Behavior: Realities and Challenges*. Cengage Learning.
6. World Health Organization (2019). *Burn-out an “occupational phenomenon”*: International Classification of Diseases (ICD-11).
7. Arnold B. Bakker (2019). *The job demands–resources model: State of the art*. Journal of Managerial Psychology, 34(7/8), 531–544.
8. Sabine Sonnentag (2020). *Recovery from job stress: The stressor-detachment model*. Journal of Organizational Behavior, 41(6), 523–537.
9. Taru Feldt et al. (2021). *Long-term patterns of job burnout and engagement*. Journal of Vocational Behavior, 124.
10. Arnold B. Bakker, Eva Demerouti (2022). *Multiple levels in job demands–resources theory*. Annual Review of Organizational Psychology.
11. Michael P. Leiter (2023). *Burnout and engagement in the workplace: New perspectives*. Routledge.
12. American Psychological Association (2023). *Stress in America Survey*.