

РАХБАР ХОДИМЛАРДА СТРЕССЛИ КЕЧИНМАЛАРНИ КОРРЕКЦИЯЛАШНИНГ ИЖТИМОЙ-ПСИХОЛОГИК МЕХАНИЗМЛАРИ.

Зебо Каримова

Тошкент Кимё Халқаро университети

Наманган филиали 2-босқич магистранти.

email: zebokarimova@gmail.com

тел: +998939150070

Раҳбар ходимларда стрессли кечинмаларни коррекциялаш масаласи замонавий ижтимоий-психологик тадқиқотларда долзарб йўналишлардан бири ҳисобланади. Раҳбарлик фаолияти юқори масъулият, тезкор қарор қабул қилиш зарурати, ташкилот ичидаги муносабатларни мувофиқлаштириш ва доимий ижтимоий босим шароитида кечади. Бундай шароит шахснинг эмоционал ҳолатига таъсир кўрсатиб, узоқ давом этувчи стресс реакцияларини шакллантириши мумкин. Стресс тушунчаси илк бор илмий асосда Hans Selye томонидан изоҳланган бўлиб, у стрессни организмнинг турли таъсирларга нисбатан умумий мослашув реакцияси сифатида тавсифлайди. Бироқ кейинги тадқиқотларда стресс фақат физиологик эмас, балки психологик ва ижтимоий омиллар билан ҳам боғлиқ экани таъкидланди. Хусусан, Richard Lazarus стрессни шахснинг вазиятни қандай баҳолаши ва қабул қилиши билан изоҳлайди. Унинг фикрича, инсон муайян ҳолатни хавфли ёки мураккаб деб баҳоласа, стресс реакцияси юзага келади. Демак, раҳбарларда стресс кўп жиҳатдан ташқи вазият эмас, балки унинг когнитив интерпретациясига боғлиқ. Раҳбарлик фаолиятида роллар зиддияти, вазифалар ортиқча юкланиши, жамоа олдидаги масъулият ва кутилмалар босими стрессли кечинмаларни кучайтиради. Kurt Lewinнинг назариясига кўра, шахс хулқи шахсий хусусиятлар ва ижтимоий муҳит ўзаро таъсири натижасида шаклланади. Шу маънода, раҳбар стрессини фақат шахсий

заифлик сифатида эмас, балки ташкилот муҳити, гуруҳ динамикаси ва ижтимоий муносабатлар тизими билан боғлиқ ҳолат сифатида кўриш мақсадга мувофиқ.

Стрессли кечинмаларни коррекциялаш жараёнида когнитив қайта баҳолаш муҳим ўрин тутди. А.Эллис ва А. Беск таълимотларида инсондаги иррационал фикрлар ва қаттиқ когнитив схемалар эмоционал зўриқишни кучайтириши қайд этилган. Раҳбарларда “ҳамма нарсани назорат қилиш керак” ёки “хатога йўл қўйиш мумкин эмас” каби қатъий ички талаблар стрессни ортиради. Ушбу фикрларни қайта кўриб чиқиш, реалистик ва мослашувчан позицияни шакллантириш эмоционал барқарорликни таъминлайди. Ижтимоий қўллаб-қувватлаш ҳам коррекциянинг муҳим механизми ҳисобланади.

А.Эллис тадқиқотларида ижтимоий қўллаб-қувватлаш стресс таъсирини юмшатувчи омил сифатида кўрсатилган. Раҳбар учун тенгдошлар билан маслаҳатлашиш, жамоада ишончли муносабатларни шакллантириш, коучинг ёки супервизия каби шакллар эмоционал зўриқишни камайтиради ва ички ресурсларни тиклайди.

Шунингдек, роллар мувозанатини таъминлаш ҳам аҳамиятлидир. Ж. Морено таълимотига кўра, инсон бир вақтнинг ўзида турли ижтимоий ролларни бажаради ва улар ўртасидаги номуаносиблик ички тарангликни келтириб чиқаради. Раҳбарнинг вазифаларни делегатсия қилиши, масъулиятни тақсимлаши ва устуворликларни аниқ белгилаши стрессни камайтиришга хизмат қилади. Эмоционал ўзини бошқариш қобилияти ҳам коррекция жараёнида марказий ўрин эгаллайди. Daniel Goleman таъкидлаганидек, эмоционал интеллект раҳбар самарадорлигининг муҳим шартидир. Эмоцияларни англаш, уларни конструктив йўналишга буриш ва импульсларни назорат қилиш раҳбарнинг психологик барқарорлигини таъминлайди. Гуруҳ динамикаси ва тренинглар орқали амалга ошириладиган ижтимоий-психологик ишлар ҳам самарали восита ҳисобланади. Irvin Yalom гуруҳ жараёнларидаги қўллаб-қувватлаш, тажриба алмашиш ва рефлексия стрессни енгишда муҳим аҳамият касб этишини кўрсатган.

Умуман олганда, раҳбар ходимларда стрессли кечинмаларни коррекциялаш комплекс ёндашувни талаб қилади. У когнитив, эмоционал ва ижтимоий механизмларнинг ўзаро боғлиқ ҳолда ишлашига таянади. Стрессни фақат индивидуал муаммо сифатида эмас, балки ижтимоий муносабатлар тизими доирасида таҳлил қилиш раҳбар шахсининг профессионал барқарорлиги ва психологик саломатлигини таъминлашга хизмат қилади. Бошқарув жараёнини мақсадга мувофиқ равишда амалга ошириш учун раҳбар идора қилишнинг қайси бўғинида бўлишидан қатъий назар муайян қобилиятларга эга бўлиши керак. Раҳбар ўзининг шахсий фазилатлари, мустаҳкам характери, кучли иродаси, барқарор ҳиссиёти барча нарсаларга ва жабҳаларга нисбатан махсус қобилиятлари билан халқ хўжалигини бошқара олади, холос. Чунки фан ва техниканинг ривож, одамларда очилик даражасининг юксак кўрсаткичи, ижтимоий тажрибаларнинг таъсирчан кучи, кишиларнинг муайян билимларга эга эканлиги, раҳбарнинг комил инсон камолоти поғонасига кўтарилишини тақозо этади.

Бугунги кунда раҳбар шахсида стресснинг ижтимоий-психологик хусусиятларига назар ташлайдиган бўлсак, бир неча зиддиятлар кўзга ташланади. **Раҳбар ходимларда стресс қуйидаги омиллар орқали шаклланади:**

- роллар зиддияти;
- роллар ортиқча юкланиши;
- ижтимоий кутилмалар босими;
- ташкилот ичидаги рақобат;
- шахслараро муносабатлардаги таранглик.

К. Левиннинг майдон назариясига кўра, шахс хулқи “шахс × муҳит” ўзаро таъсири натижасидир. Шу нуқтаи назардан раҳбар стрессини фақат индивидуал хусусият эмас, балки ижтимоий тизим таъсири сифатида кўриш зарур.

Хулоса қилганимизда ҳозирги туб ўзгаришлар натижасида уларда мустақил фикрлаш ва иш юритиш, шахсий режаларини руёбга чиқариш

йўлларини излаш имкониятлари вужудга келди. Бугунги кундаги раҳбар ижтимоий ҳаётдаги муносабатлар, уларнинг тузилиши ва моҳияти билан яқиндан таниш бўлиши, бошқарув жараёнида уларни ҳисобга олишни тақозо қилади. Тобе кишилар, ижрочилар, ёрдамчилар орасида раҳбар ўзининг ҳар томонлама устуворлиги билан обрў-еътибор, нуфуз орттириши мумкин, акс ҳолда ишлаб чиқариш самарадорлиги, иш маҳсулдорлиги, ходимларнинг ижодий фикрлаши тўғрисида сўз бўлиши ҳам мумкин эмас.

Раҳбар шахси баркамоллиги, қатий характери, миллий қиёфасидан ташқари бир қатор қобилиятларига эга бўлиши табиий равишда обрў қозонишга пухта негиз ҳозирлайди, лавозимнинг кейинги босқичлари учун имкон яратади, истиқбол режаларини рўёбга чиқаради. Бизнингча, қуйида мулоҳаза юритиладиган қобилиятлар раҳбар кадр учун жуда муҳим ҳисобланади. Шу ўринда раҳбарларга хос сифатлардан бири бу - ташкилотчилик қобилиятидир. Раҳбар бугунги жадал ислохатлар даврида ўта уддабурон, ишбилармон, муассаса ёки корхонанинг, идора ёки таълим муассасасининг олдида турган вазифаларни мақсадга мувофиқ, собитқадамлилиқ билан бажаришни уюштира олиш имкониятига эга бўлиши керак. Ташкилотчилик имкониятига тахминан қуйидагилар киради:

1). раҳбарлик қилаётган ишлаб чиқаришда молиявий ва иқтисодий масалаларни

тўғри ва оқилона ташкил қилишлиқ, вақтдан биров илгарилаб кетиш ҳиссиёти ва

тез пайқаш имконияти билан қуроллана олишлиқ;

2). янги ғоялар, йўналишлар, ишлаб чиқариш технологияси, чет ел илғор

тажрибасини маҳаллий шароитга, ходимларнинг савиясига мослаштирган ҳолда

амалиётга татбиқ этишлиқ;

3).фавқуллоддаги ишлаб чиқариш муаммосини тезкорлик билан ҳал қила билишлик,

ўз вақтида индивидуал ёки жамоавий қарор қабул етишлик, бу борада нуқсонларга камроқ йўл қўйишлик;

4). ходимлар, ишлаб чиқариш аъзолари, ўринбосарлар, ёрдамчилар ҳиссиёти ва

меҳнатга психологик муносабати хусусиятини баҳолай олишлик ҳамда кескин

ўзгаришлар ясаш учун муайян чора ва тадбирлар қўллашлик (рағбатлантириш,

жазолаш, танбеҳ бериш, еътироз билдириш, хотиржамлик, реал ваъдалар бериш

муросага келишлик);

5). тобе кишилар жинси, ёши, ақлий ва жисмоний имкониятини ҳисобга олиб

фаолиятни ташкил қилишга одатланганлик;

6).ижрочилар қобилияти, истеъдоди, меҳнат стажи, интилиши, қизиқиши, иродавий

хусусияти, жонбозлиги сннгарн фазилатларга биноан иш тақсимлашни йўлга

қўйишлик;

8).корхона истиқболи ва ходимлар ижтимоий ҳимояси учун ҳамиша ғамхўрлик кабилар.

Раҳбар ўзининг нуфузи билан бошқаришни амалга ошира олади, холос. Лекин эгаллаган лавозим туб маънодаги обрў келтирмайди, чунки кишиларнинг унга нисбатан муносабати вақтли хусусиятга эга бўлади. Барқарор, ҳақиқий нуфузни эгаллаш табиий равишда амалга ошади. Раҳбар ўзининг шахсий хусусиятлари билимдонлиги, ақл-фаросатлилиги, мустаҳкам иродаси, салоҳияти, истеъдоди таланти фидоийлиги, баркамоллиги, камтарлиги,

самимийлиги сўзнинг ҳақиқийлиги билан обрў орттириш укувчанлигига еришади. Сохталик, акобирлик, шахсиятпарастлик, сафсатабозлик, қаттиққўллик ҳеч қачон чин нуфуз қозонишга олиб келмайди. Раҳбар учун ҳар бир нарса оддий, пухта, табиий, ҳуқуқий, одатий тусга эга бўлиши мақсадга мувофиқ. Раҳбар учун биринчи ва иккинчи даражали масалалар бўлиши мумкин эмас, чунки ҳаёт муайян қисмлардан ташкил топган бўлади худди шу боис барча нарсаларга еътибор қилиш керак. Раҳбар қисқа вақт оралиғида назоратидаги барча соҳалари, бўлимлари, аъзолари ва ёрдамчи ходимлар ташқи қиёфасининг ишга тайёрлиги, меҳнат фаолиятини ташкил қилишга тахтлиги, техниканинг созлиги кишиларнинг кайфияти бўйича маълумот олиш фазилати пертсептсияда ўз ифодасини топиши керак. Қисқа вақт ичида умумий ҳолат билан танишиш - ишлаб чиқаришни қандай асосга қўйиш учун муайян негизни юзага келтиради, айрим олдиндан кўзланган режаларга ўзгартиришлар киритилади.

Раҳбар бевосита педагог бўлмасада, лекин унинг фаолияти маълум ахборот ва хабарларни ўзга кишиларга етказиш билан боғлиқдир. Худди шу боис турли тоифадаги одамларга, мутахассисларга мураккаб билимлар, муаммолар ҳамда ахборотларни осон йўл билан тушунтириш укувчанлиги мутлақо зарур. Айрим бир муаммони оддий ходимдан тортиб то ўринбосарларгача сингдириш муайян қобилиятни тақозо этади. Фавқулоддаги ҳолатлар, вақт тақчиллиги раҳбардан дидактик қобилиятга эга бўлишликни тақозо этади. У мазкур қобилиятни махсус машқлар, тренинглар ёрдами билан ижтимоий ҳаётни тажриба ортиши орқали эгаллайди.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Рубинштейн С.Л. Принципы и пути развития психологии. М. 1997 г. РСФСР. ПФА нашр.180-бет.
2. Давлетшин М.Г. Ёш психологияси ва педагогик психология Т.2002 й.-19 б.
3. Иванов П.И. Зуфарова М. Умумий психология Т.2008й

4. Каримова В.Ижтимоий психология ва ижтимоий амалиёт Т.2009й.-
80 б.