

**RAHBAR XODIMLARDA STRESSLI KECHINMALARNI  
KORREKTSIYALASHNING IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK MEXANIZMLARI.**

*Karimova Zebo Qodirovna*

*Toshkent Kimyo Xalqaro universiteti Namangan filiali MPSY-N-U24 Ijtimoiy psixologiya yo'nalishi 1- bosqich magistri.*

**Annotatsiya:** Ushbu maqola rahbar xodimlarning stressli tajribalarini tuzatishda qo'llaniladigan ijtimoiy-psixologik mexanizmlarni o'rganadi. Unda zamonaviy psixologik nazariyalar, empirik tadqiqotlar va stressni kamaytirish hamda ish unumdorligini oshirishga qaratilgan aralashuv strategiyalari yoritilgan. Tadqiqotda stressni boshqarishda individual, tashkiliy va ijtimoiy omillarning o'zaro ta'siri ko'rsatib o'tilgan.

**Kalit so'zlar:** stressni boshqarish, rahbar xodimlar, ijtimoiy-psixologik mexanizmlar, ish unumdorligi, aralashuv strategiyalari

Stress zamonaviy ish joylarida, ayniqsa katta mas'uliyat, yuqori talablar va doimiy qaror qabul qilish zarurati bilan yuzlashadigan rahbar xodimlar orasida keng tarqalgan hodisadir. Agar stress boshqarilmasa, u charchash, ish unumdorligining pasayishi va hatto jiddiy sog'liq muammolariga olib kelishi mumkin. Ushbu maqola rahbarlarning stressli tajribalarini yengillashtirish va tuzatishga yordam beradigan ijtimoiy-psixologik mexanizmlarni o'rganadi, bu esa ularning ruhiy salomatligi va tashkiliy samaradorlikka ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Rahbar xodimlarda stressli tajribalarni bartaraf etishning ijtimoiy-psixologik mexanizmlari

Rahbar xodimlarning stressli tajribalari ularning ish samaradorligi, qaror qabul qilish jarayonlari va umumiy psixologik holatiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Ushbu tajribalarni bartaraf etishda shaxsiy, ijtimoiy va tashkilot darajasidagi yondashuvlarning uyg'unligi muhim ahamiyatga ega. Quyida stressni yengishda qo'llanilishi mumkin bo'lgan asosiy ijtimoiy-psixologik mexanizmlar keltirilgan:

Ijtimoiy qo'llab-quvvatlash tizimlari

- Kasbdoshlar qo'llab-quvvatlovi: Rahbar xodimlarning tajriba va muammolarni bir-biriga o'rtoqlashishlari uchun maxsus guruhlar tashkil qilish.

- Mentorlik dasturlari: Yangi rahbarlarni tajribali rahbarlar bilan juftlashtirib, ularga maslahat va psixologik yordam ko'rsatish.

- Oilaviy qo'llab-quvvatlash: Ish va shaxsiy hayot muvozanatini ta'minlaydigan siyosatlarni joriy etish.

Emotsional boshqaruv texnikalari

- Kognitiv qayta baholash: Stressli vaziyatlarni muammo sifatida emas, balki rivojlanish imkoniyati sifatida ko‘rishni o‘rgatish.

- Mindfulness (hushyorlik) amaliyotlari: Meditatsiya va nafas olish mashqlari orqali rahbarlarda tinchlanish ko‘nikmalarini rivojlantirish.

- Stressni boshqarish bo‘yicha treninglar: Emotsiyalarni stress sharoitida samarali boshqarish usullarini o‘rgatish.

Tashkilot madaniyati

- Ochiq muloqot: Rahbar xodimlar va ularning jamoalari o‘rtasida samimiy va ochiq muloqotga imkoniyat yaratish.

- Ayblamaslik madaniyati: Xatolarni jazoga emas, balki o‘rganish imkoniyatiga aylantiruvchi muhit yaratish.

- E’tirof va qadrlash: Xodimlarning yutuqlarini muntazam ravishda qadrlab, ularning o‘zini qadrligi his qilishlariga yordam berish.

Vazifalarni aniqlashtirish va delegatsiya qilish

- Aniq vazifalar ta’rifi: Rahbarlar o‘z mas’uliyatlarini aniq tushunib olishi uchun rol va vazifalarni belgilash.

- Vazifalarni delegatsiya qilish: Haddan tashqari yuklama tushishining oldini olish uchun vazifalarni jamoaga bo‘lish.

Kasbiy rivojlanish va chidamlilikni oshirish

- Liderlik treninglari: Stressli vaziyatlarda to‘g‘ri qaror qabul qilish ko‘nikmalarini shakllantirish.

- Chidamlilikni rivojlantirish: Rahbarlarga murakkab sharoitlarda psixologik bardoshlilikni oshirish bo‘yicha maslahatlar berish.

- Doimiy o‘qish: Malakani oshirish orqali rahbarlarning o‘ziga bo‘lgan ishonchini kuchaytirish.

Stressni monitoring qilish va qayta aloqa

- Muntazam baholash: Stress darajasi va uning sabablarini aniqlash uchun so‘rovnomalar yoki intervyular o‘tkazish.

- Anonim fikr-mulohaza kanallari: Rahbarlarning muammolarini ochiq aytishi uchun xavfsiz platformalar yaratish.

Dam olish va jamoa tadbirlari

- Korporativ dam olish: Rahbarlar uchun dam olish va jamoaviy birlikni mustahkamlashga qaratilgan tadbirlar tashkil etish.

- Jamoa bilan ishlash mashg‘ulotlari: Jamoada o‘zaro ishonch va hamkorlikni kuchaytiradigan amaliyotlarni o‘tkazish.

Psixologik yordam

- Maslahat olish imkoniyatlari: Psixolog yoki maslahatchilardan foydalanish imkoniyatini ta’minlash.

- Stressni tahlil qilish sessiyalari: Stressli vaziyatlarni xavfsiz va qo‘llab-quvvatlovchi muhitda tahlil qilish.

- Xodimlarga yordam dasturlari (EAP): Rahbarlarga psixologik va emotsional yordam ko‘rsatishga qaratilgan maxsus dasturlarni amalga oshirish.

Ushbu ijtimoiy-psixologik mexanizmlarni qo‘llash orqali tashkilotlar rahbar xodimlarning stress darajasini kamaytirish, ularni boshqarish qobiliyatlarini rivojlantirish va umumiy samaradorlikni oshirishlari mumkin. Ushbu strategiyalarni tashkilot siyosatiga integratsiya qilish, rahbariyatning mas’uliyatli yondashuvini talab etadi va kompaniyaning umumiy qadriyatlarini bilan uyg‘un bo‘lishi kerak.

Topilmalar stressni boshqarish uchun individual, ijtimoiy va tashkiliy strategiyalarni birlashtiruvchi holistik yondashuvning ahamiyatini ta’kidlaydi. Kognitiv qayta baholash va xotirjamlik kabi individual mexanizmlar samarali bo‘lsa-da, ularning ta’siri xodimlarning farovonligiga ustuvorlik beruvchi tashkiliy madaniyat va siyosat tomonidan qo‘llab-quvvatlanganda kuchayadi. Tengdoshlarni qo‘llab-quvvatlash tizimlari o‘zaro tushunish va o‘zaro bog‘liqlik hissini rivojlantirishda muhim omil sifatida ajralib turadi. Biroq, stress bilan bog‘liq muammolarni tan olish atrofidagi stigma va o‘z-o‘zini parvarish qilish uchun vaqtning yetishmasligi kabi to‘siqlar ushbu mexanizmlarni qo‘llashda qiyinchiliklar sifatida qayd etildi.

### Xulosa

Ushbu tadqiqot rahbar xodimlarda stressni boshqarish uchun kompleks ijtimoiy-psixologik strategiyalarning zarurligini ta’kidlaydi. Tashkilotlar quyidagilarni amalga oshirishi kerak:

Stress va ruhiy salomatlik haqida muhokamalarni normallashtiruvchi qo‘llab-quvvatlovchi madaniyatni rivojlantirish.

Bardoshlikni oshirish va xotirjamlik amaliyotlari uchun resurslar va treninglar taqdim etish.

Ish hajmini kamaytirish va ish-hayot muvozanatini yaxshilovchi siyosatni amalga oshirish.

Hamkorlik va hissiy qo‘llab-quvvatlashni kuchaytirish uchun tengdoshlarni qo‘llab-quvvatlash tarmoqlarini tashkil etish.

Stressni ushbu mexanizmlar orqali boshqarish orqali tashkilotlar rahbar xodimlarning farovonligi va samaradorligini oshirishlari mumkin, bu esa barqaror muvaffaqiyatga hissa qo‘shadi.

### Adabiyotlar.

1. Yoziyev E. Boshqaruv psixologiyasi. – Q.: Fan va ta’lim, 2021, – B. 384.
2. Karimova V., Hayitov O., Djalalova S. Boshqaruv psixologiyasi. – T.: Fan va texnologiya, 2008, – B. 208.
3. Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. – T.: YUNAKS-PRINT MCHJ, 2006. – B. 232.



4. G‘oziyev E., Toshimov R. Menejment psixologiyasi. – T.: O‘zMU, 2001. – B. 144.
5. Вассерман Л.И., Ерышев О.Ф., Клубова Е.Б. Психологическая диагностика индекса жизненного стиля. – СПб.: СПбНИПНИ им. В.М.Бехтерева, 2005. С. 50.
6. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практическое пособие. – М.: Юрайт изд. 3-е, исправ. и доп., 2017. 343 с.
7. Карелин А. Большая энциклопедия психологических тестов. – М.: Эксмо, 2007. 416 с.