

K. MUROTMUSAYEV, M. ODILBEKOV

# KASBIY SALOMATLIK PSIXOLOGIIYASI



**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI  
ORIENTAL UNIVERSITETI**

**K. Murotmusayev, M. Odilbekov**

# **KASBIY SALOMATLIK PSIXOLOGIIYASI**

*(Talabalar, oliy ta'lim tizimi professor-o'qituvchilari,  
umumta'lim maktablari pedagoglari va ota-onalar uchun  
o'quv-uslubiy qo'llanma)*

**TOSHKENT  
"METODIST NASHRIYOTI"  
2025**

UO'K: 631(075.8)

KBK: 40.3

T 86

**K. Murotmusayev, M. Odilbekov**  
**Kasbiy salomatlik psixologiyasi. O'quv-uslubiy qo'llanma. - Toshkent:**  
**"METODIST NASHRIYOTI", 2025. - 68 bet.**

*Mazkur o'quv-uslubiy qo'llanma pedagogika va psixologiya yo'nalishida tahsil olayotgan oliy ta'lim muassasalari bakalavriat bosqichi talabalari uchun mo'ljallangan bo'lib, bakalavriat ta'lim standartlariga kiritilgan Kasb psixologiyasi fanining "Kasbiy salomatlik psixologiyasi" sohasiga oid bilimlar mazmunini qamrab oladi. Bugungi zamonaviy jamiyatda kasb tanlash, unga moslashish, kasbiy yaroqlilik va salomatlik, shaxsning kasbiy shakllanishi kabi masalalarning dolzarbligi ortib bormoqda. Ayniqsa, mehnat bozori sharoitida raqobatbardoshlik, kasbiy moslashuvchanlik va psixologik tayyorgarlik darajasi yuqori bo'lgan mutaxassislarni tayyorlashda kasb psixologiyasi fanining tutgan o'rni beqiyosdir.*

*Qo'llanmada kasb psixologiyasi fanining predmeti, shaxsning kasbiy shakllanishining nazariy asoslari, kasbiy yaroqlilik va kasbiy layoqat, kasbiy salomatlik psixologiyasi kabi muhim mavzular chuqur yoritilgan. Shuningdek, amaliy mashg'ulotlar, kasbiy yo'naltirish metodlari, testlar, tavsiyalar va diagnostik materiallar ham keltirilgan.*

*Qo'llanma oliy ta'lim muassasalari talabalariga, psixologiya va pedagogika sohasida faoliyat yuritayotgan mutaxassislarga, maktab va kollej psixologlariga, kasbiy yo'naltirish ishlari bilan shug'ullanuvchi amaliyotchilarga, shuningdek, kasb psixologiyasi faniga qiziquvchilarga mo'ljallangan.*

*Ushbu qo'llanma talabalarning nazariy bilimlarini mustahkamlash, amaliy ko'nikmalarini rivojlantirish hamda kelgusida malakali psixolog-pedagog bo'lib shakllanishiga xizmat qiladi.*

**Mas'ul muharrir:**

***Isaqulov T.M.***

*Pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent*

**Taqrizchilar:**

***Shamsiyev O'.B.***

*Psixologiya fanlari doktori, professor*

***Alimbayeva Sh.T.***

*Psixologiya fanlari nomzodi, dotsent*

Oriental universiteti kengashining 2025-yil 29-avgustdagi 1-son yig'ilish bayonnomasiga asosan nashr etishga ruxsat berildi.

ISBN 978-9910-03-890-7

© K. Murotmusayev, M. Odilbekov, 2025.

© "METODIST NASHRIYOTI", 2025.

# KASBIY SALOMATLIK PSIXOLOGIYASI

## 1.1. Kirish

**Kasbiy salomatlik psixologiyasi** — bu insonning mehnat faoliyati jarayonida ruhiy, emotsional, ijtimoiy va aqliy holatining barqarorligini saqlab qolish va rivojlantirishga qaratilgan psixologik yo‘nalishdir. Zamonaviy ish sharoitlari, raqamli muhit, kuchli raqobat, yuqori mas‘uliyat, mehnat migratsiyasi va kasbiy noturg‘unlik inson salomatligiga bevosita va bilvosita ta‘sir ko‘rsatmoqda. Shu bois, kasbiy salomatlikni saqlash masalasi nafaqat individual, balki ijtimoiy ahamiyatga ega global muammolardan biridir.

Psixologlar V.A. Bodrov, C. Maslach va Sh. Saidov ta‘kidlaganidek, bugungi kunda insonning faqat jismoniy sog‘ligi emas, balki kasbiy faoliyatdagi psixologik bardoshlilik, emosional muvozanat va stressga chidamlilik ham ish samaradorligini belgilovchi muhim omillarga aylangan.

Bugungi kunda Jahon sog‘liqni saqlash tashkiloti (JSST) ham “ish joyidagi ruhiy farovonlik”ni sog‘lom turmush tarzining muhim ko‘rsatkichi sifatida e‘tirof etmoqda. Masalan, JSST ma‘lumotlariga ko‘ra, dunyo bo‘yicha ishchi-xodimlarning 30–40 foizi doimiy stressdan aziyat chekadi, shuningdek, burnout sindromi ta‘lim va tibbiyot sohasi vakillari orasida eng yuqori ko‘rsatkichga ega.

Mazkur masalalarning dolzarbligi O‘zbekiston sharoitida ham chuqur anglanib, davlat siyosati darajasida e‘tirof etilgan. Jumladan, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 13-avgustdagi PQ-4426-son qarorida aholining sog‘lom turmush tarzini shakllantirish, ishchilarda ruhiy va emotsional barqarorlikni qo‘llab-quvvatlash ustuvor vazifa sifatida belgilangan. Ushbu qarorda mehnat jarayonida inson salomatligini kompleks tarzda saqlash, stress omillarini kamaytirish va psixologik xizmatlar tizimini kuchaytirish bo‘yicha qator chora-tadbirlar ko‘zda tutilgan<sup>1</sup>.

Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 27-iyundagi 469-son qarorida ta‘lim muassasalarida psixologik xizmatni takomillashtirish, pedagog va talabalar salomatligini saqlash bo‘yicha aniq mexanizmlar ishlab chiqilgan. Bu hujjat ta‘lim tizimida faoliyat yuritayotgan mutaxassislarining ruhiy salomatligini ta‘minlash, burnout sindromini oldini olish hamda psixoprofilaktik tadbirlarni joriy qilishni ko‘zda tutadi<sup>2</sup>.

Mustaqil O‘zbekiston sharoitida ham bu yo‘nalish dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Jumladan, Sh. Saidov (2020) o‘zining “Ishchi faoliyatidagi stresslar” nomli ilmiy qo‘llanmasida o‘zbek ishchilari orasida uchraydigan ruhiy zo‘riqish, ortiqcha yuklama va emotsional charchoq holatlarini chuqur tahlil qilgan.

---

<sup>1</sup> O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori PQ-4426-son, 2019-yil 13-avgust. Aholi salomatligini mustahkamlash va sog‘lom turmush tarzini keng targ‘ib qilish chora-tadbirlari to‘g‘risida. — Toshkent, 2019.

<sup>2</sup> O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori 469-son, 2018-yil 27-iyun. Ta‘lim muassasalarida psixologik xizmatni yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida. — Toshkent, 2018.

Kasbiy salomatlik tushunchasi inson hayot sifati, ishga qoniqish va umumiy farovonlik bilan bevosita bog'liq. Agar inson kasbiga mehr bilan yondashsa, o'zini qadrlasa, jamoada qulay muhit mavjud bo'lsa — u o'zining psixologik salomatligini saqlab qolishi va yuksaltirishi mumkin.

Biroq, buning aksi — psixologik diskomfort, mehnatdagi ixtiloflar, noaniq mehnat vazifalari, yetarlicha dam olmaslik holatlari — bėrnaut (burnout) sindromi, depressiv holatlar va psixosomatik kasalliklarga olib kelishi mumkin. Bu holatlar nafaqat ish sifati, balki shaxsning oila, jamiyatdagi tutgan o'rniga ham salbiy ta'sir ko'rsatadi.

**Kasbiy salomatlik tushunchasiga turli olimlar o'ziga xos yondashuv bildirgan.**

**V.A. Bodrov (2001)** nazariyasiga ko'ra, kasbiy salomatlik – bu insonning o'z kasbiy vazifalarini muvaffaqiyatli bajarishi uchun zarur bo'lgan psixik barqarorlik va ichki resurslarni oqilona boshqarish qobiliyatidir. Olimning fikricha, inson mehnat jarayonida ruhiy barqarorlikni saqlab qolsa, u nafaqat samarali ishlaydi, balki o'z faoliyatidan qoniqish ham oladi<sup>3</sup>.

**C. Maslach (1997)** esa kasbiy salomatlikka ko'proq xavf soluvchi omil sifatida **“burnout” sindromini** alohida ta'kidlaydi. Unga ko'ra, emotsional charchoq va befarqlikning oldini olishning eng samarali yo'li — bu ijtimoiy qo'llab-quvvatlash tizimini

---

<sup>3</sup> Bodrov V.A. Psixologiya professional'nogo zdorov'ya. — Moskva: PER SE, 2001

mustahkamlash hamda insonning ichki motivatsion resurslarini rivojlantirishdir<sup>4</sup>

Insonning faqat jismoniy salomatligi emas, balki ruhiy va emotsional barqarorligi ham uning kasbiy faoliyatida samaradorlikni belgilovchi asosiy omillardan biridir. Kanada psixologi Hans Selye stress nazariyasi doirasida “stressning butunlay oldini olish mumkin emas, ammo uni boshqarish mumkin” degan. Shu nuqtai nazardan, kasbiy salomatlik insonning stressga chidamliligi va psixologik moslashuvchanligini oshirishni ko‘zlaydi.

Kasbiy salomatlik psixologiyasi shaxsning kasbiy faoliyati davomida sog‘lom psixik muhitda ishlashiga, stresslarni yengishiga, ijobiy motivatsiyani shakllantirishiga va faoliyatidan zavq olishiga xizmat qiladi. Bu yo‘nalish ta‘lim, sog‘liqni saqlash, xavfli ishlab chiqarish, xizmat ko‘rsatish va boshqa sohalarda ayniqsa muhim ahamiyat kasb etadi.

**Kasbiy salomatlik psixologiyasining yangi qirralari.** Kasbiy salomatlik psixologiyasi bugungi globallashuv davrida insonning nafaqat ish joyida, balki butun hayot tarzida ruhiy barqarorligini ta‘minlashga qaratilgan keng qamrovli yo‘nalishga aylanmoqda. So‘nggi yillarda “psixologik kapital” tushunchasi ko‘p qo‘llanilmoqda. Psixologik kapital (Luthans, 2007) to‘rt asosiy komponentdan iborat: **umid, optimizm, rezilyentlik**

---

<sup>4</sup> Maslach C., Leiter M. The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. — San Francisco: Jossey-Bass, 1997.

(moslashuvchanlik) va **o'ziga ishonch**. Bu sifatlar kasbiy salomatlikni mustahkamlashning psixologik resurslari sifatida qaraladi. Masalan, rezilyentlik yuqori bo'lgan xodim stress va qiyinchiliklarga tezroq moslashadi, depressiyaga berilmaydi.

Bundan tashqari, kasbiy salomatlikni qo'llab-quvvatlashda **ish joyidagi psixologik xavfsizlik** tushunchasi ham muhim o'rin tutadi (Edmondson, 1999). Psixologik xavfsizlik mavjud bo'lgan jamoalarda xodimlar o'z fikrini ochiq ayta oladi, yangicha takliflar kiritadi va xatolaridan qo'rqmaydi. Aksincha, xavfsizlik bo'lmagan muhitda odamlar o'zini yopiqlikka majbur qiladi, bu esa stressni kuchaytiradi.

Kasbiy salomatlikni shakllantirishda yana bir dolzarb yo'nalish – bu **raqamli stressni** yengishdir. XXI asrda ish jarayonlari texnologiyalarga kuchli bog'langanligi sababli “doim onlayn bo'lish” bosimi, e-mail va messenjerlar orqali uzluksiz aloqa xodimning ruhiy farovonligiga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda. Tadqiqotlarga ko'ra, raqamli stress uyqu sifatini pasaytiradi, diqqatni tarqoq qiladi va burnout xavfini oshiradi. Shu bois, ko'plab kompaniyalar “raqamli gigiyena” tamoyillarini joriy etmoqda — masalan, kechqurun ish yozishmalarini to'xtatish, xodimlarga “offline” vaqt berish.

**Kasbiy salomatlikning ekologik omillari** ham e'tiborga loyiq. Ish joyidagi shovqin, yorug'lik, havo sifati, hatto ranglar ham insonning emotsional holatiga ta'sir qiladi. Masalan, yashil va ko'k ranglarning ko'pligi xodimlarda tinchlik va konsentratsiyani

oshiradi, qizil rang esa yuqori stressli vaziyatlarda qo‘shimcha zo‘riqish uyg‘otishi mumkin.

Kasbiy salomatlikni mustahkamlash uchun faqat psixologik maslahat va treninglar emas, balki **organizatsion strategiyalar** ham zarur: ish vaqti balansi, dam olish ta‘tilini rag‘batlantirish, sport va madaniy faoliyatlarni qo‘llab-quvvatlash, shuningdek, xodimlarning mehnatni mazmunli his etishlariga imkon berish. Zero, inson o‘z ishidan ma‘no va qadriyat topsa, u ruhiy jihatdan sog‘lomroq bo‘ladi.

Kasbiy salomatlikni mustahkamlashda tashkilot darajasidagi yondashuvlar yanada muhim o‘rin tutadi. Masalan, **moslashuvchan ish grafigi** (remote work, qisqartirilgan ish haftasi) xodimlarga oilaviy va shaxsiy hayotini muvozanatda ushlashga yordam beradi. **Korporativ qo‘llab-quvvatlash dasturlari** (psixologik yordam markazlari, “ishonch telefoni”) esa ruhiy inqirozlarning oldini olishda samarali bo‘ladi.

Shuningdek, **psixologik xavfsizlik muhitini** yaratish — ya‘ni xodim o‘z fikrini erkin bildira olishi, tanqid yoki jazodan qo‘rqmasligi — stressni kamaytiradi va ijodkorlikni kuchaytiradi. **Rag‘batlantirish tizimida** faqat moddiy mukofot emas, balki ma‘naviy qadrlash (maqtoov, ijtimoiy e‘tirof) ham bo‘lishi lozim.

## **1.2. Kasbiy salomatlik tushunchasi va uning tarkibiy qismlari**

*Kasbiy salomatlik nima?*

**Kasbiy salomatlik** — bu insonning mehnat faoliyati jarayonida o‘zining ruhiy, emotsional, aqliy va ijtimoiy

barqarorligini saqlab qolishi, ishga munosabatining ijobiy bo'lishi, stress va ruhiy zo'riqishga bardosh bera olishi holatidir. Bu tushuncha kasbiy muvaffaqiyat, ish samaradorligi va hayotdan qoniqish darajasi bilan chambarchas bog'liq.

V.A. Bodrov (2001) kasbiy salomatlikni "shaxsning o'z kasbiy vazifalarini sog'lom psixologik muhitda, ichki psixologik kuchlaridan to'g'ri foydalanib, muvaffaqiyatli amalga oshirish salohiyati" deb ta'riflagan<sup>5</sup>.

Kasbiy salomatlikning dolzarbligi shundaki, u inson faoliyatining barcha sohalarida namoyon bo'ladi: ishlab chiqarish, ta'lim, tibbiyot, xizmat ko'rsatish va hatto rahbarlik faoliyatida ham. Agar shaxs kasbiy salomatligini saqlay olsa, u faqatgina samarali ishlash bilan cheklanmay, balki o'z kasbidan zavq oladi, ijodiy imkoniyatlarini yuzaga chiqaradi va jamiyat uchun ham foydali bo'ladi.

### *Asosiy tarkibiy qismlar*

#### **1. Emotsional barqarorlik**

- Ish jarayonida salbiy emotsiyalarni boshqara olish (g'azab, qo'rquv, charchoq)
- Stressli vaziyatlarga nisbatan ijobiy yondashuv shakllantirish
- Hissiy charchashdan saqlanish va o'zini tiklashga bo'lgan qobiliyat

#### **2. Aqliy barqarorlik**

- Diqqat, tafakkur va xotira funksiyalarining mehnat talablariga

---

<sup>5</sup> Bodrov V.A. Psixologiya professional'nogo zdorov'ya. — Moskva: PER SE, 2001.

mosligi

– Aqliy mehnatdagi yuklamalarga qarshi turish, qaror qabul qilish layoqati

– Mehnat unumdorligini ta'minlovchi kognitiv salohiyat

### **3. Ijtimoiy barqarorlik**

– Jamoa bilan sog'lom munosabatlar

– Konfliktlarni boshqarish va yechish ko'nikmalari

– Jamoaviy qo'llab-quvvatlash va ijtimoiy kapital

#### *Psixosomatik xavf omillari*

– Uzluksiz stressli muhit

– Mehnatni haddan ziyod rejalashtirish

– Emotsional ekspluatatsiya (ayniqsa, "xizmat ko'rsatish" sohalarida)

– Qoniqmaslik hissi va hayotiy ma'nosizlik

Bu omillar yurak-qon tomir kasalliklari, uyqusizlik, holsizlik, depressiya va boshqa psixosomatik kasalliklar shaklida namoyon bo'lishi mumkin.

#### *Salbiy omillar:*

1. **Burnout** – surunkali emotsional charchoq, motivatsiyaning yo'qolishi

2. **Hissiy zo'riqish** – ortiqcha emotsional yuklama va kuchli ichki bosim

3. **Ishga qoniqmaslik** – mehnatdan ma'no topmaslik, haddan tashqari yuklama

*Ijobiy psixologik resurslar:*

1. **Optimizm va hayotga ijobiy qarash** – har qanday kasbiy muammoga yechim izlash odati

2. **Qiziqish va kasbga sadoqat** – ishga mehr bilan yondashish

3. **O'zini anglash** – shaxsiy maqsadlarni kasbiy faoliyat bilan uyg'unlashtira olish

**Maslach va Leiter (1997):** "Bërnautni kamaytirishning eng samarali yo'li — bu ijobiy kasbiy resurslarni rivojlantirishdir"<sup>6</sup>.

Kasbiy salomatlik inson hayotining barcha sohalariga ta'sir ko'rsatuvchi muhim psixologik kategoriya hisoblanadi. Uning barqarorligi faqatgina ish samaradorligi bilan emas, balki shaxsning umumiy hayot sifati, ijtimoiy munosabatlari va shaxsiy farovonligi bilan ham chambarchas bog'liq. Shuning uchun kasbiy salomatlikni saqlash nafaqat individual mas'uliyat, balki jamiyat va tashkilotlar uchun ham strategik vazifadir.

Amaliyot shuni ko'rsatadiki, emotsional barqarorlik, aqliy salohiyat va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash kuchli bo'lgan shaxslar kasbiy qiyinchiliklarga bardoshlilikni yuqori darajada namoyon etadi. Aksincha, mehnat jarayonidagi stress, ortiqcha yuklama va adolatsizlik muhitida ruhiy charchoq, burnout sindromi va psixosomatik buzilishlar ko'proq uchraydi. Bu esa kasbiy faoliyat

---

<sup>6</sup> Maslach C., Leiter M. The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. — San Francisco: Jossey-Bass, 1997.

sifatining pasayishi, jamoaviy muvozanatning buzilishi va shaxsiy qoniqishning yo'qolishiga olib keladi.

Shu bois, kasbiy salomatlikni rivojlantirish uchun individual darajada — o'zini anglash, stressni boshqarish va motivatsion resurslarni kuchaytirish zarur. Tashkiliy darajada esa — sog'lom psixologik muhit, adolatli rag'bat tizimi va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash mexanizmlari muhim ahamiyat kasb etadi. Faqat shunda kasbiy muvaffaqiyat va shaxsiy farovonlik o'zaro uyg'unlashgan holda ta'minlanadi.

**Kasbiy salomatlikning ahamiyati** shundaki, u nafaqat shaxsning o'ziga, balki butun jamoa samaradorligiga va tashkilotning raqobatbardoshligiga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi. Kasbiy salomatlikning tarkibiy qismlari bir-biri bilan uzviy bog'liq bo'lib, ular uyg'unlikda bo'lgandagina shaxsning professional faoliyati samarali va barqaror kechadi. Jismoniy salomatlik mehnat jarayonida organizmning normal faoliyatini saqlash, ergonomik sharoitlarga rioya qilish, ish va dam olish balansini ta'minlash hamda sog'lom turmush tarzini olib borishni o'z ichiga oladi. Ruhiy salomatlik esa stressga chidamlilik, emotsional barqarorlik, kasbiy stress va burnoutning oldini olish, o'zini boshqarish va motivatsiya qila olish, shuningdek, ish faoliyatidan ma'naviy qoniqish olishni bildiradi. Ijtimoiy salomatlik ish jamoasidagi sog'lom munosabatlar, ochiq muloqot va adolatli baholash tizimi, kasbiy identifikatsiya hamda ish va oilaviy hayotning uyg'unligi orqali namoyon bo'ladi.

Kasbiy-intellektual salomatlik mutaxassisning bilim va ko'nikmalarini muntazam rivojlantirishi, innovatsion g'oyalarga ochiqqligi, ratsional fikrlash qobiliyati va kasbga qiziqishini saqlab qolishidan iboratdir. Ma'naviy-axloqiy salomatlik esa axloqiy me'yorlarga rioya qilish, faoliyatni jamiyat qadriyatlari bilan uyg'unlashtirish, shaxsiy qadriyatlar va kasbiy faoliyat o'rtasidagi moslikni ta'minlash, yomon odatlardan hamda nosog'lom qadriyatlardan himoyalovchi **"kasbiy ma'naviy immunitet"**ni shakllantirishni anglatadi. Kasbiy salomatlik shunchaki kasallik yo'qligi emas, balki ishchi shaxsning to'liq psixofiziologik, intellektual va ijtimoiy farovonlik holati bo'lib, uni ta'minlash uchun shaxs o'z ichki resurslarini rivojlantirishi, tashkilot esa qulay va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratishi zarur.

**Kasbiy-intellektual salomatlik** nafaqat bilimlarni egallash va yangilab borishni, balki mutaxassisning o'z sohasi bo'yicha mustaqil fikrlash, tanqidiy tahlil qilish va innovatsion yondashuvlarni amaliyotga tadbiq etish qobiliyatini ham o'z ichiga oladi. Bu jarayonda ijodkorlik va kasbiy qiziqishni saqlash insonning doimiy o'sishini ta'minlaydi.

Ma'naviy-axloqiy salomatlik esa mutaxassisning kasbiy faoliyatini shaxsiy va ijtimoiy qadriyatlar bilan uyg'unlashtiradi. Bunda vijdonlilik, mas'uliyat va halollik tamoyillari asosiy mezon bo'lib xizmat qiladi. "Kasbiy ma'naviy immunitet" – bu mutaxassisning nosog'lom qadriyatlar, etikaga zid amaliyot va salbiy ijtimoiy ta'sirlarga qarshi turish qobiliyatidir.

Demak, kasbiy salomatlik faqat kasallik yo‘qligi emas, balki mutaxassisning to‘laqonli psixofiziologik barqarorligi, intellektual yuksalishi va ijtimoiy uyg‘unlikka erishishi bilan belgilanadi. Uni ta‘minlash uchun shaxs o‘z ichki resurslarini muntazam rivojlantirishi, tashkilot esa xavfsiz, qulay va motivatsion mehnat sharoitlarini yaratishi zarur. Shunda kasbiy salomatlik individual ham, jamoaviy ham darajada barqaror va samarali rivojlanadi.

### **1.3. Kasbiy stress va burnout sindromi**

#### *Kasbiy stress tushunchasi*

**Kasbiy stress** — bu ish faoliyatida duch kelinadigan psixologik zo‘riqish, ortiqcha talablar va resurslar o‘rtasidagi nomutanosiblik natijasida yuzaga keladigan emotsional va fiziologik reaksiyalar yig‘indisidir. Stress me‘yorida bo‘lsa, u harakatga undaydi (eustress), ammo haddan ortiq bo‘lsa — inson salomatligiga salbiy ta‘sir ko‘rsatadi (distress).

#### *Stressning turlari:*

1. **Akut stress** – qisqa muddatli, kutilmagan vaziyatga nisbatan tezkor reaksiya (masalan, insho topshirish oldidan xavotir).
2. **Xronik stress** – muntazam takrorlanuvchi bosim (rahbar bosimi, ishga ortiqcha yuklama).
3. **Eustress** – insonni faol, hushyor va maqsadli qiladi.
4. **Distress** – charchoq, xavotir, ijobiy fikrlashning yo‘qolishiga olib keladi.

### *Burnout sindromi tushunchasi*

**Burnout** — bu inson ishiga bo'lgan emotsional, jismoniy va ruhiy charchoqning surunkali holatidir. Ko'p hollarda bu holat doimiy ruhiy bosim, ishdan qoniqmaslik, qadrsizlanish va haddan ortiq majburiyatlar natijasida vujudga keladi.

Burnout sindromining bosqichlari (Maslach & Jackson, 1981):

1. **Emotsional charchash** – insonning ichki ehtiyojlari to'liq siqiladi, uyqu buziladi, ishdan nafratlanish boshlanadi.
2. **Depersonalizatsiya** – mijozlarga, o'quvchilarga, hamkasblarga nisbatan befarqlik, sovuqlik paydo bo'ladi.
3. **Shaxsiy samarasizlik hissi** – inson o'z ishini foydasiz deb his qiladi, qadrsizlanadi, kuchsizlanadi.

### *O'zbekistonda kasbiy stressga xos xususiyatlar*

**O'qituvchilar, shifokorlar, huquqni muhofaza qiluvchilar** kabi kasblar ayniqsa yuqori stress riskiga ega.

Sh. Saidov (2020) tadqiqotlariga ko'ra, o'zbek muallimlari orasida **Burnout sindromining birinchi bosqichi** (emotsional charchash) 40% hollarda uchraydi.

Ish yuklamasi, ijtimoiy e'tirof yetishmasligi, ish joyidagi noto'g'ri muhit asosiy sabablardan hisoblanadi.

### *Stressdan chiqish yo'llari*

1. **Stress menejmenti texnikalari** – nafas mashqlari, “men-xabarlar”, mindfulness meditatsiya
2. **Ijtimoiy qo'llab-quvvatlash** – hamkasblar va do'stlar bilan muloqot

3. **Vaqtning boshqarish** – “muvozanat daftari”,  
ustuvorliklar ro‘yxati

4. **Yordam so‘rash** – psixolog yoki murabbiy yordami

**Iqtibos:**

“Stress – bu bizning nazoratimizdan chiqib ketgan vaziyatlarga berayotgan javobimizdir. Uni o‘zgartira olmasak, unga munosabatimizni o‘zgartira olamiz.”

— Hans Selye, stress nazariyasi asoschisi

Kasbiy stress inson faoliyatining ajralmas qismi hisoblanadi. Har qanday mehnat jarayonida turli psixologik bosimlar mavjud bo‘lib, ular ba’zida ijodiy faollikni kuchaytirsalar (**eustress**), ba’zida esa insonning ruhiy va jismoniy salomatligini izdan chiqaradi (**distress**). Zamonaviy psixologiya tadqiqotlari shuni ko‘rsatadiki, stressning salbiy shakllari nafaqat shaxsning ish samaradorligini pasaytiradi, balki uning shaxslararo munosabatlarini ham zaiflashtiradi. Natijada insonda o‘zini qadrsiz his qilish, jamoadan ajralish va hayotiy ma’nosizlik kuchayadi.

***Kasbiy stressning belgilari.***

**Fiziologik belgilari:** tez-tez bosh og‘rishi, yurak urishining tezlashishi, uyqu buzilishi, ovqatlanish odatlarining o‘zgarishi (ortiqcha yoki kamaygan ishtaha).

**Psixologik belgilari:** motivatsiyaning pasayishi, tez-tez jahldorlik, hafsalasizlik, fikrni jamlay olmaslik.

**Ijtimoiy belgilari:** hamkasblardan ajralish, jamoaviy faoliyatda passivlik, oilaviy munosabatlarda sovuqlik.

### ***Stressni kuchaytiruvchi omillar***

**Tashkiliy omillar** – adolatsiz ish taqsimoti, rahbariyatning qo‘llab-quvvatlamasligi, shaffoflikning yo‘qligi.

**Shaxsiy omillar** – perfektsionizm, o‘ziga haddan ortiq talabchanlik, past stressga chidamlilik.

**Jamiyat omillari** – ijtimoiy-iqtisodiy beqarorlik, iqtisodiy muammolar, tan olinmaslik.

**Burnout sindromi** bugungi kunda eng ko‘p uchraydigan kasbiy muammolardan biri hisoblanadi. C. Maslach va S. Jackson (1981) ta’kidlaganidek, burnout oddiy charchoq emas, balki shaxsning kasbiy faoliyatga bo‘lgan munosabatining tubdan o‘zgarishi, emotsional energiyaning butunlay tugashi bilan xarakterlanadi. Bu sindromda inson o‘z kasbini qadrli deb bilmay qo‘yadi, ish jarayoni esa unga zo‘riqish va salbiy hissiyotlarni keltirib chiqaradi.

O‘zbekistonda bu masala alohida dolzarblik kasb etmoqda. Sh. Saidov (2020) ning tadqiqotlari shuni ko‘rsatadiki, o‘qituvchilar, shifokorlar va huquqni muhofaza qiluvchilar orasida burnout sindromining dastlabki bosqichlari keng tarqalgan<sup>7</sup>. Bu esa, bir tomondan, ish yuklamasining ortiqqligi va moddiy rag‘batning yetishmasligi bilan bog‘liq bo‘lsa, ikkinchi tomondan, jamiyatda ushbu kasblarning ijtimoiy e‘tirofining yetarli emasligi bilan izohlanadi.

---

<sup>7</sup> Saidov Sh. (2020). *Ishchi faoliyatidagi stresslar*. Toshkent: Iqtisodiyot nashriyoti.

Stressni kamaytirish uchun nafaqat individual, balki tashkiliy darajadagi chora-tadbirlar muhim. Individual darajada nafas mashqlari, meditatsiya, vaqtni oqilona boshqarish, sport va ijodiy faoliyat kabi vositalar yordam beradi. Tashkiliy darajada esa jamoaviy qo'llab-quvvatlash, ish sharoitlarini yaxshilash, adolatli rag'bat tizimini yaratish va psixologik xizmatni rivojlantirish muhim ahamiyat kasb etadi.

### ***Burnout sindromiga oid qo'shimcha faktlar***

• **WHO (Jahon sog'liqni saqlash tashkiloti, 2019)** *Burnoutni rasmiy kasbiy sindrom* sifatida tan olgan. U kasallik emas, balki kasbiy stressning noto'g'ri boshqarilishi natijasida yuzaga keladigan sindrom sifatida qayd etiladi.

• Burnout odatda "yordamchi kasblar"da (o'qituvchilar, shifokorlar, psixologlar, ijtimoiy xodimlar) tez-tez uchraydi, chunki ular ko'proq emotsional energiya sarflaydilar.

• **Gender farqlari:** tadqiqotlarga ko'ra, ayollar erkaklarga qaraganda ko'proq emotsional charchashni boshdan kechiradilar, erkaklarda esa depersonalizatsiya ko'proq kuzatiladi.

### ***Kasbiy stress va Burnout oqibatlari***

- Ish unumdorligining keskin pasayishi.
- Qaror qabul qilish qobiliyatining sustlashishi.
- O'rta va uzoq muddatda yurak-qon tomir kasalliklari, immunitetning pasayishi, depressiya xavfining ortishi.
- Jamoada ishonchsizlik va nizolar sonining ko'payishi.

### ***Profilaktika va yengib o'tish strategiyalari***

1. **Avtokorreksiya metodlari** – kundalik “stress kundaligi” yuritish, kayfiyat monitoringi, meditatsiya.
2. **Tanaffuslar madaniyati** – har 50–60 daqiqadan so'ng 5 daqiqalik faol tanaffus (stretching, yurib chiqish).
3. **Professional qo'llab-quvvatlash** – psixologik treninglar, superviziya, kasbiy psixologlar bilan maslahat.
4. “Kasbiy ma'naviy immunitet”ni mustahkamlash – kasbiy qadriyatlarni shaxsiy hayot qadriyatlari bilan uyg'unlashtirish, axloqiy me'yorlarni saqlash.

**“Burnout – bu sizning qalbingizni yonib turgan ichki olovning asta-sekin kulga aylanishidir. Uni qayta yoqish uchun esa shaxsiy maqsad va qadriyatlarni qayta tiklash zarur.”**

— *Christina Maslach, burnout nazariyasining muallifi*

Xulosa qilib aytganda, kasbiy stressni butunlay yo'qotishning iloji bo'lmasa-da, uni boshqarish va ijobiy resurslarga aylantirish mumkin. Aynan shundagina stress insonni rivojlantiruvchi omilga, burnout esa ogohlantiruvchi belgiga aylanadi.

#### **Kasbiy stress va Burnout sindromi jadvali**

<b>Bo'lim</b>	<b>Mazmuni</b>
<b>Kasbiy stress tushunchasi</b>	Ish faoliyatida duch kelinadigan psixologik zo'riqish, resurs va talablar o'rtasidagi nomutanosiblik natijasida yuzaga keladigan emotsional va fiziologik reaksiyalar yig'indisi.
<b>Stress turlari</b>	1) <b>Akut stress</b> – qisqa muddatli (insho topshirish oldidan xavotir).

<b>Bo'lim</b>	<b>Mazmuni</b>
	2) <b>Xronik stress</b> – muntazam bosim (rahbar bosimi). 3) <b>Eustress</b> – ijobiy, faollikka undovchi. 4) <b>Distress</b> – salbiy, charchoq va tushkunlik keltiruvchi.
<b>Stress belgilari</b>	<b>Fiziologik:</b> bosh og'rishi, uyqu buzilishi, yurak urishi. <b>Psixologik:</b> hafsalasizlik, jahldorlik, motivatsiya pasayishi. <b>Ijtimoiy:</b> jamoadan ajralish, oilaviy sovuqlik.
<b>Stressni kuchaytiruvchi omillar</b>	- Tashkiliy: adolatsiz taqsimot, qo'llab-quvvatlamaslik. - Shaxsiy: perfektsionizm, past chidamlilik. - Ijtimoiy: iqtisodiy beqarorlik, e'tirof yetishmasligi.
<b>Burnout tushunchasi</b>	Inson ishiga nisbatan emotsional, jismoniy va ruhiy charchoqning surunkali holati. WHO (2019) tomonidan kasbiy sindrom sifatida tan olingan.
<b>Burnout bosqichlari</b> (Maslach & Jackson, 1981)	1) <b>Emotsional charchash</b> – uyqusizlik, ishdan nafratlanish. 2) <b>Depersonalizatsiya</b> – sovuqlik, befarqlik. 3) <b>Shaxsiy samarasizlik hissi</b> – o'z ishini foydasiz deb his qilish.
<b>Burnoutga ko'proq uchraydigan kasblar</b>	O'qituvchilar, shifokorlar, psixologlar, huquqni muhofaza qiluvchilar, ijtimoiy xodimlar.
<b>Oqibatlar</b>	Ish samaradorligining pasayishi, qaror qabul qilish qobiliyatining susayishi, yurak-qon tomir kasalliklari xavfi, jamoada nizolar ko'payishi.
<b>Profilaktika va yechimlar</b>	1) Stress menejment texnikalari (nafas mashqlari, meditatsiya). 2) Vaqtni boshqarish ("ustuvorliklar ro'yxati"). 3) Ijtimoiy qo'llab-quvvatlash (hamkasblar, do'stlar). 4) Professional yordam (psixolog, murabbiy). 5) Kasbiy ma'naviy immunitetni mustahkamlash.

Yuqoridagi jadvaldan ko'rinib turibdiki, kasbiy stress va bėrnaut sindromi shaxsning salomatligi va mehnat

samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadigan muhim psixologik hodisalardir. Stressning ijobiy tomoni ham bo'lishi mumkin (eustress), ammo uni nazorat qilmaslik charchoq va ruhiy tanazzulga olib keladi (distress, burnout). Shuning uchun ham zamonaviy psixologiyada stressni boshqarish, vaqtni to'g'ri taqsimlash va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash kasbiy barqarorlikning eng muhim shartlaridan biri hisoblanadi.

#### **1.4. Kasbiy salomatlikni qo'llab-quvvatlashning zamonaviy yondashuvlari**

**1. Psixologik xavfsizlik konsepsiyasi.** Psixologik xavfsizlik tushunchasi so'nggi yillarda jahon psixologiya va menejment ilmida alohida e'tibor qozongan. Harvard universiteti professori **Amy Edmondson (2018)** bu atamani ilmiy muomalaga kiritib, uni "jamo'a a'zolari o'z fikrlarini erkin ifoda etishi, savol berishi, shuningdek xatolardan qo'rqmay harakat qilishi mumkin bo'lgan muhit" sifatida ta'riflagan<sup>8</sup>. Bu sharoitda xodimlar o'z g'oyalari rad etilishidan, tanqid qilinishidan yoki jazolanishidan qo'rqmaydilar. Natijada jamoada ochiqlik, ishonch va innovatsion fikrlash kuchayadi.

Psixologik xavfsizlikning asosiy mohiyati shundaki, inson o'z fikrini bildirganida yoki xatoga yo'l qo'yganida u uchun salbiy oqibatlar bo'lmasligiga amin bo'ladi. Bunday muhitda odamlar nafaqat mas'uliyatni bo'lishadilar, balki yangilik kiritish va ijodiy

---

<sup>8</sup> Edmondson, A. (2018). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. John Wiley & Sons.

fikrlashga ham tayyor bo'ladilar. Ayniqsa, ta'lim, tibbiyot, davlat boshqaruvi va biznes sohalarida psixologik xavfsizlikning yuqori darajada bo'lishi faoliyat samaradorligini sezilarli oshiradi.

O'zbekistonda mehnat jamoalarida psixologik xavfsizlikni oshirish ham dolzarb masalalardan biridir. Ko'plab tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, xodimlar fikrini erkin ayta oladigan tashkilotlarda konfliktlar kamayadi, hamkorlik va ijodkorlik esa ortadi. Masalan, pedagogik jamoalarda o'qituvchilarga erkin fikr bildirish imkonini berish ta'lim sifatini oshirsa, tibbiyot sohasida shifokorlarning bemaol maslahatlashishi inson hayotini saqlab qolishda muhim rol o'ynaydi.

Demak, psixologik xavfsizlik – bu shunchaki jamoada yaxshi munosabatlar emas, balki **ijodkorlik, ishonch va barqarorlikni ta'minlovchi muhim psixologik resursdir**. Uni shakllantirish uchun rahbarning ochiqligi, jamoada o'zaro hurmat va qo'llab-quvvatlash muhitini yaratish zarur.

**2. Raqamli muhit va kasbiy salomatlik.** Zamonaviy ish jarayonida raqamli muhitning o'rni tobora ortib bormoqda. Ayniqsa, ofis xodimlari, o'qituvchilar va ilmiy faoliyat bilan shug'ullanuvchilar kompyuter, planshet va smartfonlar bilan kunning asosiy qismini o'tkazadilar. Bu esa nafaqat qulaylik, balki bir qator psixologik va fiziologik muammolarni ham keltirib chiqaradi. So'nggi yillarda **“raqamli gigiena”** va **“texnologik detoks”** tushunchalari keng qo'llanilmoqda. Raqamli gigiena – bu texnologiyadan oqilona foydalanish, ya'ni ish va dam olish vaqtini

me'yorlashtirish, ko'zni va asab tizimini zo'riqtirmaslik, axborot ortiqchasidan saqlanishni anglatadi. Texnologik detoks esa vaqti-vaqti bilan ijtimoiy tarmoqlar, messenjerlar yoki kompyuterdan to'liq uzilish orqali ongni tozalash, ruhiy salomatlikni tiklash jarayonidir.

Kompyuterda uzoq vaqt ishlash oqibatida **psixosomatik kasalliklar** – ko'z zo'riqishi (asteniya), bo'yin va bel og'riqlari, uyqusizlik va charchash sindromi tez-tez uchraydi. Bu muammolar nafaqat jismoniy salomatlikni, balki kasbiy faoliyat samaradorligini ham pasaytiradi. Shuningdek, pandemiya davrida keng tarqalgan **“Zoom-charchoq”** (Zoom-fatigue) fenomeni – doimiy onlayn muloqotdan kelib chiqadigan ruhiy zo'riqish, diqqatning tez chalg'ishi va hissiy holdan toyishni anglatadi. Bu holat insonning ijtimoiy-psixologik ehtiyojlari, tabiiy tana tili va jonli muloqotdan mahrum bo'lishi bilan izohlanadi.

Shu sababli, kasbiy salomatlikni ta'minlashda raqamli texnologiyalardan foydalanish madaniyati, vaqtni to'g'ri boshqarish, tanaffuslarda jismoniy mashqlar qilish va “raqamli gigiena” qoidalariga amal qilish muhim omil hisoblanadi<sup>9</sup>.

**3. Emotsional intellektning o'рни.** Kasbiy salomatlikni saqlashda **emotsional intellekt (EI)** muhim omillardan biri hisoblanadi. Daniel Goleman (1995) tomonidan ishlab chiqilgan nazariyaga ko'ra, insonning muvaffaqiyati faqat intellektual

---

<sup>9</sup> Mark, G., & Harris, F. (2021). *Digital Wellness: Technology and Health in the Modern Workplace*. Cambridge University Press.

ko'rsatkichlarga (IQ) emas, balki emotsiyalarni anglash, boshqarish va boshqalar bilan samarali muloqot qila olish qobiliyatiga ham bevosita bog'liqdir. Rahbarlik faoliyatida EI ayniqsa katta ahamiyat kasb etadi, chunki emotsional jihatdan yetuk rahbar jamoada ijobiy muhit yaratadi, ziddiyatlarni konstruktiv hal etadi va xodimlarning kasbiy motivatsiyasini oshiradi.

Emotsional intellekti yuqori bo'lgan mutaxassislar o'z hissiyotlarini nazorat qila oladi, stressli vaziyatlarda ham xotirjam qoladi va qaror qabul qilishda hissiy barqarorlikni saqlaydi. Ular jamoa a'zolari bilan ochiq muloqot olib boradi, empatiya ko'rsatadi va boshqalarning ichki holatini to'g'ri tushunishga harakat qiladi. Bu holat jamoaviy birdamlikni mustahkamlaydi va kasbiy salomatlikni qo'llab-quvvatlaydi.

Amaliyotda EI ko'nikmalarini rivojlantirish uchun turli **trening mashqlari** qo'llaniladi. Masalan:

- **Empatiya mashqlari** – suhbatdoshning his-tuyg'ularini aks ettirib qaytarish, uning o'rniga qo'yib ko'rish.

- **Emotsional holatni aniqlash** – yuz ifodalari, tana tili yoki ovoz ohangidan hissiy kayfiyatni anglash.

- **O'zini boshqarish** – nafas olish texnikalari, o'z-o'ziga ijobiy suhbatlar orqali stressni kamaytirish.

Shunday qilib, emotsional intellekt nafaqat shaxsiy muvaffaqiyat, balki butun jamoaning psixologik salomatligini ta'minlashda hal qiluvchi omil bo'lib xizmat qiladi<sup>10</sup>.

**4. Mindfulness va relaksatsion texnikalar.** Kasbiy salomatlikni qo'llab-quvvatlashda **mindfulness (onglilik)** va turli xil relaksatsion texnikalardan foydalanish samarali hisoblanadi. Mindfulness “hozirgi daqiqada yashash” tamoyiliga asoslanadi, ya'ni inson o'z fikrlari, hissiyotlari va tana holatini ongli ravishda kuzatadi. Bu yondashuv stressni kamaytiradi, diqqatni jamlashni yaxshilaydi va ruhiy barqarorlikni oshiradi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, mindfulness amaliyotini muntazam bajaradigan insonlarda stress gormoni – **kortizol** miqdori sezilarli darajada pasayadi, kayfiyat va motivatsiya esa ortadi.

Mindfulness mashqlari ayniqsa o'quvchilar va yosh mutaxassislar uchun foydali. Masalan:

- **Nafasni kuzatish** – o'quvchi o'z nafas olish va chiqarishini kuzatadi, diqqatini aynan shu jarayonga qaratadi.

- **Ongli yurish** – yurish vaqtida oyoq qadamlarini, atrof-muhitni va tana sezgilarini ongli ravishda his qilish.

- **Qisqa meditatsiya** – 3–5 daqiqa davomida tinch joyda o'tirib, fikrlarni erkin kuzatish, ularni baholamaslik.

Relaksatsion texnikalar ham kasbiy salomatlik uchun muhim. Masalan, **progressiv mushak relaksatsiyasi** usulida odam tananing turli mushak guruhlarini navbatma-navbat

---

<sup>10</sup> Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.

taranglashtirib, keyin bo'shashtiradi. Bu usul mushaklardagi zo'riqishni kamaytiradi, uyqu sifatini yaxshilaydi va kayfiyatni ko'taradi.

Shunday qilib, mindfulness va relaksatsion texnikalar insonni o'z his-tuyg'ulari ustidan nazoratni kuchaytirishga, kasbiy stressni yengishga va umumiy ruhiy salomatlikni yaxshilashga yordam beradi<sup>11</sup>.

**5. Kasbiy salomatlikning huquqiy asoslari.** Kasbiy salomatlik nafaqat psixologik va fiziologik jihatlarni, balki **huquqiy asoslarni** ham qamrab oladi. Chunki insonning sog'lom va xavfsiz mehnat muhitida ishlashi davlat tomonidan kafolatlanadi. O'zbekiston Respublikasida bu sohada bir nechta muhim huquqiy hujjatlar mavjud.

Avvalo, **Mehnat kodeksi** xodimlarning mehnat sharoitlari, ularning sog'lig'ini himoya qilish, xavfsiz ish joylarini ta'minlash majburiyatlarini belgilab beradi. Kodeksda ko'rsatilishicha, ish beruvchi mehnatni tashkil etishda xodimning hayoti va sog'lig'i xavfsizligini kafolatlash uchun zarur shart-sharoitlarni yaratishi shart. Bu, o'z navbatida, faqat texnik xavfsizlik emas, balki psixologik salomatlikni ham qamrab oladi.

Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining va Vazirlar Mahkamasining bir qator qarorlari sog'lom mehnat muhitini rivojlantirishga qaratilgan. Masalan, "Ta'lim

---

<sup>11</sup> Kabat-Zinn, J. (2003). *Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present, and Future. Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156.

muassasalarida psixologik xizmatni yanada takomillashtirish chora-tadbirlari” haqidagi qarorda xodimlarning ruhiy farovonligini ta’minlash ham belgilangan. Bunday hujjatlar psixologik xavfsizlik va emotsional farovonlikni mehnat muhitining ajralmas qismi sifatida tan oladi.

Kasbiy salomatlik tushunchasiga huquqiy nuqtai nazardan qaraganda, **xodimning psixologik salomatligi ham uning mehnat huquqlaridan biri** sifatida talqin qilinadi. Demak, ish beruvchilar jamoada nafaqat jismoniy xavfsizlik, balki emotsional va psixologik muhitni ham sog’lom saqlashga mas’uldirlar. Bu huquqiy normalar xodimning mehnat unumdorligi, ijodkorligi va ijtimoiy faolligini oshirishga xizmat qiladi<sup>12</sup>

### **1.5. Kasbiy salomatlikni ta’minlash va mustahkamlash yo’llari**

Kasbiy salomatlikni asrash — bu nafaqat individual psixologik farovonlik, balki jamoaviy muvofiqlik, mehnat unumdorligi va umuman sog’lom ijtimoiy muhit garovidir. Insonning kasbiy faoliyatida ruhiy barqarorligini ta’minlash bir qancha yo’nalishlar orqali amalga oshiriladi.

#### ***1. Psixogigiena va ish muhitini optimallashtirish***

##### **Ish joyining ergonomik moslashuvi**

➤ **Yorug’lik** — Ish joyida tabiiy yorug’likning yetarli bo’lishi ko’z salomatligi va diqqatni jamlash uchun muhim. Juda kuchli yoki yetarli bo’lmagan yorug’lik ko’z charchoqlariga olib

---

<sup>12</sup> O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – Toshkent, 2023.

keladi. Shuning uchun kompyuter monitori yonida yon chiroqlar, ko'z darajasida joylashtirilgan ekran va o'rtacha yoritish tavsiya etiladi.

➤ **Shovqin** — Doimiy shovqin (masalan, ofis jihozlari, transport tovushi) stress gormoni kortizolni oshiradi, ish samaradorligini pasaytiradi. Shuning uchun ovoz izolyatsiyasi, qulay quloqchinlar yoki tinch xonalar tashkil qilish foydali.

➤ **Joylashuv** — Stul va stolning balandligi inson gavdasi bilan mos bo'lishi kerak. To'g'ri joylashuv bel va bo'yin mushaklaridagi zo'riqishni kamaytiradi. Ergonomik kreslolar, oyoq uchun maxsus tagliklar va mos monitor balandligi xodimning salomatligini qo'llab-quvvatlaydi.

### **Ish tartibini me'yorlashtirish**

➤ **Balans** — Faqat mehnatga berilib ketish ruhiy va jismoniy toliqishga olib keladi. Mehnat psixologlari "pomodoro texnikasi"ni (25 daqiqa ishlash, 5 daqiqa tanaffus) tavsiya qilishadi.

➤ **Dam olishning ahamiyati** — Kichik tanaffuslar qon aylanishini yaxshilaydi, bosh miyani kislorod bilan ta'minlaydi va diqqatni qayta tiklaydi.

➤ **Uy va ish hayoti muvozanati** — Ishni ortiqcha uyga olib ketish, doimiy qo'ng'iroqlar yoki stress mehnat unumdorligini pasaytiradi. Shu sababli "chegara qo'yish" tamoyili muhim: ishni ishxonada tugatish, uyda esa to'liq dam olish.

## **Psixologik xavfsizlik muhiti**

- **Ochiq muloqot** — Jamoa a'zolari o'z fikrini ochiq ayta olishlari kerak. Bu ijodkorlikni, yangiliklarni va muammolarning tezroq yechimini ta'minlaydi.
- **Qo'rqusiz fikr bildirish** — Agar xodim tanqid qilish yoki noto'g'ri gapirishdan qo'rqsa, u o'z salohiyatini namoyon qilolmaydi. Rahbarlarning qo'llab-quvvatlovchi munosabati bunday xavfsiz muhitni yaratadi.
- **Jamoaviy qo'llab-quvvatlash** — Bir-birini tushunish va yordam berish jamoada stressni kamaytiradi. Masalan, “peer-support” (tengdosh qo'llab-quvvatlash) dasturlari juda samarali hisoblanadi.

## **Tavsiyalar**

- **Har 45-60 daqiqada tanaffus** — 5-10 daqiqa davomida cho'zilish mashqlari, ko'z gimnastikasi yoki qisqa yurish ruhiy charchashni kamaytiradi.
- **Sog'lom ovqatlanish** — Ish jarayonida tezkor ovqatlanish (fast-food) o'rniga yengil va to'yimli tamaddi qilish ish unumdorligini oshiradi.
- **Tabiat bilan aloqa** — O'simliklar bilan bezatilgan xonalar stressni kamaytiradi va ijodiy fikrlashni kuchaytiradi.
- **Raqamli gigiena** — Haddan tashqari ko'p telefon va kompyuter ekraniga qarash ham kasbiy salomatlikka salbiy ta'sir qiladi. Vaqti-vaqti bilan raqamli tanaffuslar qilish foydali.

Psixogigiena va ish muhitini optimallashtirish xodimning nafaqat jismoniy, balki ruhiy salomatligini mustahkamlaydi. Bunday muhitda inson o'z kasbiy faoliyatidan qoniqish oladi, ijodiy fikrlash va mehnat samaradorligi yuqori bo'ladi.

## ***2. Ijobiy muloqot va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash***

### **Rahbar va xodim o'rtasida ochiq kommunikatsiya madaniyati**

Ish jarayonida samimiy, ochiq va ikki tomonlama muloqot mavjud bo'lsa, xodim o'zini jamoaning muhim a'zosi deb his qiladi. Bu stressni kamaytiradi, motivatsiyani oshiradi va jamoada ishonchni mustahkamlaydi. Rahbar muntazam ravishda "one-to-one" (yakka tartibdagi) suhbatlar o'tkazishi, xodimlarning tashabbuslarini qadrlashi va muammolarni ochiq muhokama qilishga sharoit yaratishi kerak.

### **Jamoaviy ruhni rivojlantiruvchi treninglar va tadbirlar**

Jamoaviy treninglar, teambuilding tadbirlari va ijtimoiy loyihalar jamoa a'zolari o'rtasida birdamlikni kuchaytiradi. Bu nafaqat ish jarayonini yengillashtiradi, balki psixologik barqarorlikni ham oshiradi. Haftalik kichik seminarlar, sport musobaqalari, ijodiy tanlovlar yoki ijtimoiy foydali ishlar (ko'chat ekish, xayriya tadbirlari) xodimlarning ijtimoiy qo'llab-quvvatlashini kuchaytiradi.

### **Ijobiy fikr bildiruvchi "feedback" tizimlari**

"Feedback" (qayta aloqa) faqat kamchiliklarni ko'rsatishga emas, balki yutuqlarni e'tirof etishga ham asoslanishi kerak.

Psixologiyada bu “pozitiv mustahkamlash” deb ataladi. Ijobiy fikr xodimning o‘ziga bo‘lgan ishonchini kuchaytiradi va professional rivojlanishga turtki bo‘ladi. Muntazam “feedback day” (fikr almashish kuni) tashkil etish, “employee of the month” kabi mukofot tizimlari yoki oddiygina minnatdorchilik xatlari.

**Harvard Business Review (2022)** tadqiqotlariga ko‘ra, o‘z ishi qadrlangan xodimlarda burnout (ruhiy charchash sindromi) 30% ga kam uchraydi<sup>13</sup>. Bu shuni ko‘rsatadiki, rahbarning ijobiy e‘tibori xodimlar salomatligi uchun kuchli psixologik himoya vositasi hisoblanadi

### **Tavsiyalar**

- Ish joyida “buddy system” (hamkorlik tizimi)ni joriy etish – yangi xodimni tajribali xodim bilan bog‘lash.
- Stressli vaziyatlarda ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash guruhlarini yaratish.
- Jamoada “shukr aytish madaniyati”ni yo‘lga qo‘yish – har hafta uchrashuvlarda bir-birining yutuqlarini e‘tirof etish.

Ijobiy muloqot va ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash kasbiy salomatlikning muhim omillaridan biridir. Rahbarning ochiqligi, jamoaviy ruhni qo‘llab-quvvatlash va konstruktiv feedback tizimi xodimlarning ruhiy barqarorligi, mehnat samaradorligi va sodiqligini oshiradi.

---

<sup>13</sup> American Psychological Association. (2024). *Combatting Workplace Burnout with Employee Connections*. Corporate Fitness Works. – URL: <https://corporatefitnessworks.com/combating-workplace-burnout-with-employee-connections/> (murojaat qilingan sana: 21.08.2025).

### ***3. Vaqtni boshqarish va refleksiya***

#### **SMART tizimi asosida rejalashtirish**

SMART modeli maqsadlarni aniq va amalga oshiriladigan shaklda belgilash uchun qo'llaniladi.

**S (Specific – Spesifik):** Maqsad aniq ifodalangan bo'lishi lozim. (“Ko‘proq o‘qish” emas, balki “Haftada 3 ta maqola o‘qish”).

**M (Measurable – O‘lchanadigan):** Natijani miqdoriy o‘lchash mumkin bo'lishi kerak. (“5 ta yangi mijoz topish”).

**A (Achievable – Haqiqiy):** Maqsad imkoniyatga mos bo'lishi zarur. Juda yuqori yoki past maqsad motivatsiyani pasaytiradi.

**R (Relevant – Mazmunli):** Shaxsiy qadriyat va kasbiy rivojlanish bilan bog‘liq bo'lishi kerak.

**T (Time-bound – Muddatli):** Aniq vaqt chegarasi bo'lishi lozim. (“Bir oy ichida tugatish”).

SMART tizimi yordamida odam o‘z resurslarini to‘g‘ri taqsimlaydi, chalg‘ishlardan saqlanadi va ortiqcha stress kamayadi.

#### **Har kun yoki haftalik refleksiya**

Refleksiya — bu o‘z faoliyatini, tajribalarini va his-tuyg‘ularini tahlil qilish jarayonidir. Inson o‘zini kuzatib borishi orqali kuchli va zaif tomonlarini anglaydi.

#### **Savollar:**

“Bugun nima o‘rgandim?” – shaxsiy rivojlanishga e‘tibor qaratadi.

“Qayerda qiynaldim?” – muammolarni aniqlash va keyingi safar ulardan xulosa chiqarishga yordam beradi.

“Qaysi ish menga energiya berdi, qaysisi olib qo‘ydi?” – stressni boshqarishda foydali.

Har kuni 5 daqiqa ajratib, qisqa yozuvlar qilish, haftada bir marta esa umumiy xulosalar chiqarish.

### **Ishdagi maqsadlar va shaxsiy qadriyatlar o‘rtasidagi muvofiqlik**

Agar ish jarayoni shaxsiy qadriyatlar bilan mos kelmasa, ichki qarama-qarshilik va “professional burnout” xavfi oshadi. Masalan, inson uchun ijod qadriyat bo‘lsa, lekin ishi faqatgina mexanik topshiriqlardan iborat bo‘lsa, unda motivatsiya pasayadi. Har oyda o‘z maqsadlarini shaxsiy qadriyatlar bilan solishtirish, muvofiqlikni baholash va zarur bo‘lsa, qayta yo‘naltirish.

### **Tavsiyalar**

**“Time-blocking” usuli:** Kun tartibini vaqt bloklari bo‘yicha taqsimlash (o‘qish, dam olish, sport, muloqot).

**“2 minut qoidasi” (David Allen):** Agar ish 2 daqiqa ichida bajarilsa, uni ortga surmasdan darhol bajarish.

**Mindfulness refleksiya:** Nafas olish mashqlari yoki qisqa meditatsiya yordamida o‘zini kuzatish.

Vaqtни boshqarish va refleksiya — kasbiy salomatlikning asosiy poydevoridir. U samarali ishlash, stressni kamaytirish va ichki qoniqishni oshirishga yordam beradi.

#### ***4. O'z-o'zini boshqarish va stressga qarshi psixotexnikalar***

##### **Nafas olish mashqlari (4-7-8 texnikasi)**

Bu mashq tinchlantiruvchi va yurak urishini me'yorlashtiruvchi kuchli psixotexnika hisoblanadi. Shaxs 4 soniya davomida chuqur nafas oladi, 7 soniya ushlab turadi va 8 soniyada asta chiqaradi.

**Foydasi:** Qon bosimini pasaytiradi, tashvish darajasini kamaytiradi, uyqu sifatini yaxshilaydi.

Kun davomida 2-3 marta, ayniqsa stressli vaziyatlardan so'ng bajarish samarali.

##### **Vizualizatsiya**

Vizualizatsiya — tasavvur yordamida xotirjamlik yoki muvaffaqiyat holatini “ko'rish” texnikasi. Masalan, o'zini dengiz bo'yida yurgandek his qilish yoki auditoriya oldida ishonch bilan chiqish qilayotganini ko'rish.

**Foydasi:** Qo'rquvni kamaytiradi, o'ziga ishonchni oshiradi, miya faoliyatini ijobiy dasturlaydi.

Talabalarga imtihon yoki chiqishdan oldin “muvaffaqiyatli sahna” vizualizatsiyasini o'rgatish samarali.

##### **Avtogen mashqlar (progressiv mushak bo'shashtirish)**

Shaxs tanadagi mushaklarni navbatma-navbat tarang qilib, keyin bo'shashtiradi. Masalan, qo'lni 5 soniya qattiq qisib, keyin bo'sh qo'yish.

**Foydasi:** Mushak zo'riqishini kamaytiradi, ruhiy taranglikni yengillashtiradi, uyqu sifatini yaxshilaydi.

Kechqurun uyqu oldidan yoki ish vaqtida qisqa tanaffuslarda qo'llash mumkin.

### **“Mikrodam olish” texnikalari**

Bu qisqa (3–5 daqiqa) mashg'ulotlar bo'lib, odamni stressdan chalg'itadi. Masalan, musiqani qisqa tinglash, o'simlikka qarash, cho'zilish mashqlari.

**Foydasi:** Ish samaradorligini oshiradi, diqqatni qayta tiklaydi, ortiqcha zo'riqishni kamaytiradi.

Talabalarga dars paytida yoki imtihon tayyorlanayotganda “mikrodam olish” mashqlarini muntazam qo'llashni o'rgatish kerak.

O'zbekistondagi ayrim oliy ta'lim muassasalarida **“Psixologik dam olish xonalari”** tashkil etilmoqda. Bu xonalarda:

Nafas olish va relaksatsiya mashqlari o'tkaziladi.

Yengil musiqa, maxsus aromaterapiya va yumshoq yoritish yordamida tinch muhit yaratiladi.

Talaba va o'qituvchilar qisqa muddatli psixologik dam olish orqali stressni kamaytirish imkoniga ega bo'ladilar.

**Mindfulness mashqlari:** “Bu daqiqada yashash” texnikasi orqali ongni hozirgi vaziyatga jamlash.

**Jurnal yozish:** Stressni kamaytirishda shaxsiy his-tuyg'ularni yozib borish samarali.

**Tabiat terapiyasi:** Qisqa sayr, yashil hududlarda dam olish ham stressni tezda pasaytiradi.

O‘z-o‘zini boshqarish va stressga qarshi psixotexnikalar nafaqat shaxsiy salomatlikni mustahkamlaydi, balki jamoada ijobiy psixologik muhit yaratishga xizmat qiladi.

### ***5. Rahbar va jamoaning roli***

#### **Rahbarning empatiyasi va psixologik yetakchilik ko‘nikmalari**

Empatiya — bu boshqa insonning his-tuyg‘ularini anglash va tushunish qobiliyati. Psixologik yetakchi esa nafaqat buyruq beruvchi, balki yo‘l-yo‘riq ko‘rsatuvchi, ruhlantiruvchi shaxsdir.

Rahbar xodimlarning ruhiy holatini inobatga olib, ularning fikrini tinglashi, qiyin vaziyatlarda psixologik yordam ko‘rsatishi kerak. Bu ishonchni mustahkamlaydi va stressni kamaytiradi.

#### **Ochiqlik, ishonch va hurmat asosida jamoani boshqarish**

Ochiq boshqaruv tizimi xodimlar o‘zini qadrlangan his qilishiga sabab bo‘ladi. Ishonchli muhitda odamlar xatodan qo‘rqmaydi va yangiliklarni dadil taklif qiladi.

**Foydasi:** Jamoa ichida motivatsiya, hamkorlik va kasbiy qoniqish darajasi oshadi.

Rahbar muntazam fikr almashish yig‘inlari o‘tkazishi, xodimlarni qaror qabul qilish jarayoniga jalb qilishi mumkin.

“Qo‘llab-quvvatlovchi muhit” tamoyilini joriy etish

Bu tamoyil jamoada psixologik xavfsizlik va do‘stona munosabatlarni shakllantirishni nazarda tutadi. Ya‘ni xodimlar o‘zlarini “men yolg‘iz emasman” deb his qiladilar.

### **Amaliy misollar:**

Mentorlardan iborat qo'llab-quvvatlash tizimini joriy etish.

Stressli davrlarda (masalan, loyiha topshirish muddatida) “psixologik yordam guruhlari”ni tashkil qilish.

Jamoaviy dam olish tadbirlarini yo'lga qo'yish.

Daniel Goleman (emotsional intellekt nazariyasi muallifi) ta'kidlaganidek:

“Sog'lom ish muhitida ishchilar nafaqat ko'proq ishlaydi — ular o'zlarini insondek his qilishadi.” Bu shuni ko'rsatadiki, rahbarning emotsional intellekti va ijtimoiy sezgirligi jamoaviy kasbiy salomatlikning asosiy garovidir.

### **Qo'shimcha tavsiyalar**

Rahbarlar uchun emotsional intellekt treninglarini joriy etish.

Har bir xodimning “kuchli tomonlari”ni aniqlab, ulardan samarali foydalanish.

Jamoaviy qarorlar qabul qilishda “inklyuziv yondashuv” — barcha a'zolarning fikrini tinglash.

Rahbarning psixologik yetakchiligi va jamoaning qo'llab-quvvatlovchi muhiti kasbiy salomatlikni mustahkamlashda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Chunki inson nafaqat maosh, balki hurmat va qadrlash muhitiga ham muhtojdir.

### **1.6. Amaliy topshiriqlar**

Quyidagi topshiriqlar orqali talabalarda kasbiy salomatlik, stressni yengish va o'z-o'zini psixologik qo'llab-quvvatlash bo'yicha amaliy bilim va ko'nikmalar shakllantiriladi.

## **1-topshiriq: Stress darajasini aniqlovchi testlar**

### ***Maqsad:***

Talabalarda o'zlarining psixologik holatini baholash ko'nikmasini rivojlantirish, stress va xavotir darajasi haqida o'z-o'zini tahlil qilishga yordam berish.

### **1. Spilberger testi – “Shaxsiy va reaktiv xavotir”**

#### ***Ilmiy asos:***

Amerikalik psixolog Ch.D. Spilberger tomonidan ishlab chiqilgan. Test shaxsiy (doimiy holat) va reaktiv (vaziyatga bog'liq) xavotir darajalarini o'lchaydi.

#### ***Struktura:***

- 40 ta savoldan iborat.
  - 20 tasi – reaktiv xavotir (hozirgi holat)
  - 20 tasi – shaxsiy xavotir (umuman hayotga munosabat)
- Har bir savol 4 ballik Likert shkalasi asosida baholanadi (1 – mutlaqo yo'q, 4 – juda kuchli)

#### ***Natija talqini:***

- 20–30 ball – past xavotir
- 31–45 ball – o'rtacha xavotir
- 46 va undan yuqori – yuqori xavotir (psixologik maslahat tavsiya etiladi)

#### ***Talabaga topshiriq:***

- Har bir savolga samimiy va halol javob berilsin.
- Natijaga asoslanib, o'zining holati haqida 5-7 jumlati xulosa yozilsin.

## 2. Holmes–Rahe stress omillari shkalasi

### **Ilmiy asos:**

Amerikalik psixiatlar T. Holmes va R. Rahe tomonidan ishlab chiqilgan. Shaxsning hayotida ro‘y bergan voqealarning stress darajasini aniqlash uchun ishlatiladi.

### **Struktura:**

- 43 ta hayotiy voqea ro‘yxati (masalan: nikoh, ko‘chish, ishdan bo‘shash, moliyaviy muammo)
- Har bir voqeaga ball berilgan (masalan: oila a‘zosining o‘limi – 100 ball, yangi ish boshlash – 39 ball)

### **Natija talqini:**

- 150 ballgacha: past stress darajasi – 30% kasallik xavfi
- 150–300 ball: o‘rtacha stress – 50% kasallik xavfi
- 300 dan yuqori: yuqori stress – 80% va undan ortiq xavf (psixosomatik buzilishlar xavfi bor)

### **Talabaga topshiriq:**

- So‘nggi 12 oyda u boshidan kechirgan voqealarni belgilang.
- To‘plangan umumiy ball asosida o‘z stress darajasini aniqlang.
- Natijani 5 jumla bilan izohlang: “Nimaga aynan bu ball chiqqan?”, “Qanday chora ko‘rish kerak?”

### **Baholash mezonlari:**

<b>Mezoni</b>	<b>Ball</b>
Testni to‘liq to‘ldirgan	1 ball
Natijalarni to‘g‘ri hisoblagan	1 ball
Tahliliy xulosa bergan (5+ jumla)	1 ball

<b>Mezoni</b>	<b>Ball</b>
Amaliy tavsiya yozgan	1 ball
Umumiy tafakkur chuqurligi ( mantiq, asosli izoh)	1 ball

**Jami: 5 ballik baholash asosida.**

Natijaviy kompetensiyalar:

- Shaxsiy stress ko'rsatkichlarini baholash;
- Ichki holatni anglash va unga ongli yondashish;
- Kasbiy salomatlikni saqlashga qaratilgan o'z-o'zini psixologik

monitoring qilish.

Spilbergerning "Shaxsiy va reaktiv xavotir" testi

**Yo'riqnoma:** Har bir savolga quyidagi ballar asosida baho bering:

- **1** – Umuman to'g'ri emas
- **2** – Qisman to'g'ri
- **3** – Ko'pincha to'g'ri
- **4** – Doimo to'g'ri

**A. Reaktiv (vaziyatli) xavotir – hozirgi holatingizni**

**baholang:**

1. Hozir o'zimni osoyishta his qilyapman.
2. Hozir o'zimni xavotirda his qilyapman.
3. Hozir o'zimni xursand his qilyapman.
4. Hozir o'zimni tarang his qilyapman.
5. Hozir o'zimni kuchli his qilyapman.
6. Hozir o'zimni asabiy his qilyapman.
7. Hozir o'zimni yengil his qilyapman.
8. Hozir o'zimni xavfsiz his qilyapman.

9. Hozir o'zimni ruhiy bosim ostida his qilyapman.
10. Hozir o'zimni taskin topgan his qilyapman.
11. Hozir o'zimni g'azablangan his qilyapman.
12. Hozir o'zimni xotirjam his qilyapman.
13. Hozir o'zimni qo'rqinchli holatda his qilyapman.
14. Hozir o'zimni xotirjam va taskin topgan his qilyapman.
15. Hozir o'zimni vahimali his qilyapman.
16. Hozir o'zimni ishonchli his qilyapman.
17. Hozir o'zimni taranglikda his qilyapman.
18. Hozir o'zimni qiynalayotgandek his qilyapman.
19. Hozir o'zimni xursand va tetik his qilyapman.
20. Hozir o'zimni erkin va mustaqil his qilyapman.

***B. Shaxsiy (doimiy) xavotir – odatda qanday bo'lasiz?***

21. Men odatda o'zimni xavfsiz his qilaman.
22. Men odatda juda asabiy bo'laman.
23. Men odatda vazmin bo'laman.
24. Men odatda taranglikni boshdan kechiraman.
25. Men odatda o'zimga ishongan bo'laman.
26. Men o'zimni odatda xavotirga beriluvchan deb bilaman.
27. Men odatda o'zimni taskin topgan his qilaman.
28. Men odatda o'z ustimdan nazoratni yo'qotmayman.
29. Men odatda o'zimni kuchli his qilaman.
30. Men odatda ichki bezovtalikni his qilaman.
31. Men odatda xotirjam va muvozanatli bo'laman.
32. Men odatda tez xavotirga tushaman.

33. Men odatda ruhiy barqaror bo'laman.
34. Men o'zimni kamdan-kam xavotirda deb hisoblayman.
35. Men odatda tinch va salobatli bo'laman.
36. Men doimo nimadandir cho'chib yuraman.
37. Men odatda o'z holatimni boshqara olaman.
38. Men odatda xavf-xatarga haddan ziyod reaksiya qilaman.
39. Men odatda ijobiy kayfiyatda bo'laman.
40. Men odatda ichki muvozanatda bo'laman.

Baholash:

- Har bir band bo'yicha yig'ilgan ballarni hisoblang (alohida 1–20 va 21–40).

- Natijalar quyidagicha talqin qilinadi:

**Reaktiv xavotir (1–20 ballar yig'indisi):**

- 20–30 ball: Past xavotir
- 31–45 ball: O'rtacha xavotir
- 46 va undan yuqori: Yuqori xavotir

**Shaxsiy xavotir (21–40 ballar yig'indisi):**

- 20–30 ball: Ichki barqarorlik yuqori
- 31–45 ball: Normativ holat
- 46 va undan yuqori: Doimiy xavotirga moyillik

**2-topshiriq: Keys tahlil – kasbiy bėrnaut holati**

***Vaziyat (Keys):***

O'qituvchi S. har kuni ko'plab ortiqcha dars soatlari, sinflardagi nazorat va baholash ishlari, ota-onalarning shikoyatlari

va rahbarlarning doimiy bosimi ostida ishlaydi. Bu holat tufayli u o'zini tobora charchagan, sabrsiz va befarq his qilmoqda. Kechalari uyquasi yo'qolgan, ertalablari ishga borishni istamaydi. So'nggi vaqtlarda sinfda o'quvchilarga nisbatan sabr qilmayapti, o'zini tutolmay qolmoqda va hatto ishdan bo'shashni jiddiy o'ylay boshlagan.

***Muhokama uchun savollar:***

1. Bu holat qaysi bosqichdagi burnout sindromiga mos keladi?  
– Emotsional charchash, depersonalizatsiya yoki o'z-o'zini past baholash?

2. O'qituvchi S.ning bu holatiga olib kelgan asosiy psixologik omillar nimalar?

– Ish yuklamasi, ijtimoiy bosim, uyqu yetishmasligi, qoniqarsiz mehnat sharoiti?

3. Siz ushbu vaziyatda psixolog sifatida qanday yordam choralarini ko'rgan bo'lardingiz?

– Individual maslahat, stressni kamaytirish texnikalari, muqobil resurslarni aniqlash, vaqtni boshqarish?

4. Sinfdagi bolalarga ham bunday ruhiy holat qanday ta'sir qilishi mumkin?

– Emotsional uzilishlar, pedagogik sifatning pasayishi, muloqotdagi muammolar?

***Faoliyat turi:***

**Guruhli muhokama + Rolli o'yin**

• Talabalar kichik guruhlariga bo‘linadi: biri “psixolog” rolini, boshqasi “o‘qituvchi S.” rolini bajaradi.

• Muhokama davomida quyidagilarni modellashtirish topshiriladi:

◦Psixologik suhbat davomida dardni tinglash, hissiy javobni berish,

◦Foydali savollar berish (Masalan: "Sizni ko‘proq nima charchatyapti?", "Nimani o‘zgartirishga tayyorsiz?")

◦Amaliy psixotexnika yoki maslahat berish (Masalan: nafas mashqlari, dam olish vaqti rejalashtirish, vaqtni belgilash, ichki motivatsiyani faollashtirish).

***Psixologik izoh (o‘qituvchiga yondashuv):***

Burnout sindromi uchta asosiy bosqichda kechadi:

<b>Bosqich</b>	<b>Belgilar</b>	<b>Keysga mos keladimi?</b>
1. Emotsional charchash	Energiya yetishmasligi, holsizlanish	Ha
2. Depersonalizatsiya	Boshqalarga nisbatan befarqlik, sovuqqonlik	Ha
3. Shaxsiy yutuqlarga past baho berish	O‘zidan norozi bo‘lish, foydasizman degan fikr	Boshlanish bosqichida

***Yakuni:***

Talabalar tomonidan ishlab chiqilgan maslahatlar umumlashtirilib, doskaga yoziladi va dars yakunida qisqacha sharhlanadi:

– Qanday strategiyalar samaraliroq?

- Nima uchun stressni e'tiborsiz qoldirmaslik kerak?
- Psixologik yordam madaniyatini rivojlantirishning ahamiyati.

### **3-topshiriq: Rivojlantiruvchi texnika – nafas mashqlari**

#### ***Mashq nomi:***

**“4-7-8” texnikasi** — chuqur nafas olish orqali stressni kamaytirish texnikasi

#### ***Mashq bajarilishi tartibi:***

1. Talabalar qulay holatda tik yoki yotgan holda o'tiradi.
2. Burundan 4 soniya davomida chuqur nafas olishadi.
3. Nafasni 7 soniya davomida ushlab turishadi.
4. Og'iz orqali 8 soniyada sekin chiqarishadi.
5. Ushbu sikl kamida 5 marotaba takrorlanadi.
6. Mashq paytida ko'zlar yumilishi, fon sifatida sekin musiqa yoki tabiat tovushlari tavsiya etiladi.

#### ***Ilmiy asos:***

- “4-7-8” texnikasi neyrobiologiya nuqtai nazaridan **avtonom asab tizimining parasimpatik qismini faollashtiradi**, bu esa yurak urishini sekinlashtiradi, qon bosimini pasaytiradi va **kortizol (stress gormoni)** miqdorini kamaytiradi.
- Tinchlantiruvchi nafas mashqlari **amigdala** (qo'rquv va xavotirni boshqaruvchi markaz) faoliyatini barqarorlashtirishga yordam beradi (Harvard Medical School, 2018).
- Muntazam bajarish natijasida uyqu sifati yaxshilanadi, hissiy muvozanat ortadi.

### ***Topshiriq:***

Mashqdan so'ng har bir talaba quyidagi asosda **qisqacha yozma refleksiya** bajaradi:

- Mashq paytida qanday holatlarni his qildingiz?
- Tanangizda qanday o'zgarishlar sezildi (yurak urishi, nafas, mushak holati)?
- Bunday mashqlarni kundalik hayotda qachon qo'llagan bo'lardingiz?

### ***Baholash mezon:***

<b>Mezon</b>	<b>Ball</b>
Mashqni to'g'ri bajarish	2 ball
Refleksiya mazmuni va hissiy ifoda	2 ball
Stress va o'z holatini anglash ko'rsatkichi	1 ball
<b>Jami:</b>	<b>5 ball</b>

### **4-topshiriq: Shaxsiy psixologik salomatlik rejasini tuzish**

#### ***Vazifa tavsifi:***

Talabalardan har biri o'zining kelajakdagi kasbiy faoliyatida ruhiy salomatlikni saqlash va stressdan himoyalashga qaratilgan individual reja tuzadi. Reja talabaning o'zini anglash darajasi, psixologik farovonlikka bo'lgan ehtiyoji va mehnat muhiti haqidagi tasavvuriga asoslanadi.

#### ***Reja tuzishda quyidagi savollarga javob yoziladi:***

##### **1. Stressli vaziyatlarni qanday oldini olaman?**

(Masalan: vaqtni rejalashtirish, ziddiyatlardan qochish, ustuvorliklarni aniqlash)

## 2. **O‘z-o‘zimni qanday boshqaraman?**

(Masalan: emotsiyalarni boshqarish, o‘z-o‘zini qo‘llab-quvvatlash, nafas mashqlari)

## 3. **Dam olish va energiyani tiklash strategiyam qanday bo‘ladi?**

(Masalan: sport, san‘at, meditatsiya, ijtimoiy muloqot, texnologik detoks)

## 4. **Ish muhiti qanday bo‘lishini istayman?**

(Masalan: sog‘lom kommunikatsiya, ochiq fikr almashinuvi, mos yuklama, qulay ish sharoiti)

### ***Yakuniy savol:***

Har bir talaba o‘z rejasining yakunida quyidagi savolga yozma javob beradi:

### **“Men uchun sog‘lom ish muhiti qanday?”**

Bu savol orqali talaba o‘z mehnat hayotidagi qadriyatlarini, ehtiyojlari va psixologik ehtimollarini aniqlab boradi.

### ***Ilmiy asos:***

- R.A. Karasekning "Ish talablari – nazorat modeli"ga ko‘ra, yuqori stress holatlari ko‘pincha **past nazorat + yuqori talab** kombinatsiyasi bilan yuzaga keladi.
- Sh.X. Saidov (2020) va V.A. Bodrov (2001) asarlarida ish muhitidagi psixologik salomatlikning asosiy sharti bu – shaxsning ichki resurslari va tashqi sharoitlar o‘rtasidagi muvozanat ekanligi ta’kidlanadi.

***Baholash mezonlari (5 ballik tizimda):***

<b>Mezon</b>	<b>Ball</b>
Savollarga mazmunli va realistik javoblar	2 ball
O'zini anglash va refleksiya darajasi	1 ball
Innovatsion yoki individual yondashuvlar	1 ball
Yakuniy savolga asosli tahliliy javob	1 ball
<b>Jami:</b>	<b>5 ball</b>

**5-topshiriq: Stressni yengish va emotsional barqarorlik mashqlari**

***Vazifa tavsifi:***

Talabalardan stressni kamaytirish va emotsional barqarorlikni oshirish uchun **amaliy mashqlar to'plami** tuzish va ularni o'z hayotida sinab ko'rishi talab etiladi. Talaba mashqlarning foydasini kuzatadi va o'z tajribasi asosida qisqa yozma xulosa tayyorlaydi.

Talab qilinadigan ish tartibi:

- 1. 3 ta mashqni tanlang** va yozing.
  - o Masalan: nafas mashqi, vizualizatsiya, ijobiy tasavvurlar kundaligi.
- 2. Har bir mashqni 3 kun davomida qo'llang.**
  - o Mashqni bajarish vaqti, davomiyligi va natijalarini yozib boring.
- 3. Kundalik yozuvlari (mini-jurnal)ni yuriting.**
  - o Har kuni mashqdan keyingi his-tuyg'ularingizni 2–3 jumla bilan qayd eting.

#### 4. **Yakunda umumiy xulosa yozing.**

- Qaysi mashq sizga eng samarali bo'ldi?
- Stressni kamaytirishda qanday ijobiy o'zgarish

sezdingiz?

Mashqlarga misollar:

##### 1. **Nafas mashqi ("4-7-8" usuli)**

- 4 soniya chuqur nafas oling.
- 7 soniya ushlab turing.
- 8 soniya davomida asta chiqarib yuboring.
- 4 marotaba takrorlang.

##### 2. **Vizualizatsiya ("xotirjam joy")**

○ Ko'zlarni yuming va o'zingizni eng tinch joyda tasavvur qiling (dengiz bo'yida, tog'da, bog'da).

○ Atrof tovushlari, ranglar va hidlarni his etishga harakat qiling.

- 5 daqiqa davomida shu tasavvurda bo'ling.

##### 3. **Ijobiy tasavvurlar kundaligi**

- Har kuni kechqurun 3 ta ijobiy voqeani yozib boring.
- Qanday hislar uyg'otganini qayd qiling.

**Ilmiy asos:**

• **A. Ellis (1997)** kognitiv-emotsional nazariyasida shaxsning stressga munosabati uning fikrlariga bog'liqligini ta'kidlaydi.

• **Herbert Benson (2000)** tadqiqotlari nafas mashqlari va meditatsiya stressni sezilarli kamaytirishini isbotlagan.

• **Sh.X. Saidov (2020)** emotsional barqarorlik mashqlari psixologik salomatlikni saqlashning muhim vositasi ekanligini ko'rsatadi.

***Baholash mezonlari (5 ballik tizimda):***

Mezon	Ball
3 ta mashqni to'liq yozib chiqishi	1 ball
Kundalik (mini-jurnal) yuritishi	1 ball
Yakunda umumiy xulosani yozishi	1 ball
Ilmiy asoslarni keltirishi	1 ball
Individual yondashuv (ijodkorlik, innovatsiya)	1 ball
<b>Jami</b>	<b>5 ball</b>

Mazkur baholash mezonlari talabning nafaqat nazariy bilimni, balki amaliy ko'nikma, ijodiy yondashuv va mustaqil fikrlash darajasini ham aniqlashga xizmat qiladi. Har bir band talabning faol ishtirokini rag'batlantiradi va dars jarayonida individual yondashuvni qo'llashga undaydi. Natijada baholash tizimi adolatli, shaffof va rivojlantiruvchi xarakter kasb etadi.

**1.7. Metodik tavsiyalar**

Kasbiy salomatlik psixologiyasini o'qitish bo'yicha metodik tavsiyalar. Ushbu fan darslarini samarali tashkil etish uchun quyidagi yondashuv va usullardan foydalanish mumkin:

**1. Interfaol metodlardan foydalanish**

• **Rol o'ynash (role-play):** Masalan, "rahbar - xodim", "psixolog - mijoz" kabi rollarni ijro etish orqali konflikt vaziyatlarini yengish, stressni kamaytirish yo'llarini amaliy sinash.

• **Keys tahlil:** O'qituvchi, shifokor, menejer kabi kasblarda uchraydigan bėrnaut holatlarini tahlil qilish. Talabalar muammo sabablarini aniqlaydi va echim variantlarini ishlab chiqadi.

• **“Debat” usuli:** “Ish joyida yuqori talablar motivatsiyani oshiradimi yoki stressni kuchaytiradimi?” mavzusida ikki guruh bahs olib boradi.

• **Fikrlar kartasi (mind map):** Kasbiy stress manbalari va ularni yengish strategiyalarini vizual tarzda tuzish.

## **2. Psixodiagnostik vositalar va amaliy testlardan foydalanish**

• **Spilberger testi** – reaktiv va shaxsiy xavotir darajasini o'lchash. Talabalarda stress darajasini baholash uchun STAI testi qo'llanadi<sup>14</sup>.

• **Holmes-Rahe shkalasi** – hayotiy voqealar stress yuklamasini tahlil qilishda Holmes–Rahe shkalasi samarali hisoblanadi<sup>15</sup>.

• **Maslach Burnout Inventory (MBI)** – kasbiy bėrnaut sindromini o'lchash.

• **“Stressga chidamlilik indeksi” testi** – individual resurslarni baholash.

• Amaliy mashg'ulotlarda talabalar o'z natijalarini tahlil qilib, muhokama qiladilar.

---

<sup>14</sup> Wikipedia. *State-Trait Anxiety Inventory (STAI)*. – URL: [https://en.wikipedia.org/wiki/State-Trait\\_Anxiety\\_Inventory](https://en.wikipedia.org/wiki/State-Trait_Anxiety_Inventory) (murojaat qilingan sana: 21.08.2025).

<sup>15</sup> Simply Psychology. *Holmes and Rahe Stress Scale*. – URL: <https://www.simplypsychology.org/srrs.html> (murojaat qilingan sana: 21.08.2025).

### **3. Talabalarda refleksiya va o‘z-o‘zini tahlilni rivojlantirish**

- Har dars yakunida yozma savollar:

- “Bugun qanday yangilik bildim?”
- “Qaysi mashq menga yordam berdi?”

- **Emotsional kartochkalar:** Talabalar dars oxirida o‘z kayfiyatini rasm yoki emoji orqali ifodalaydilar.

- **Mini-esse yozish:** “Kasbiy salomatlik mening hayotimda” mavzusida 100 so‘zli qisqa insho.

### **4. Relaksatsion texnikalarni bevosita bajarish**

- **Nafas mashqlari:** “4-7-8 texnikasi”, diafragmal nafas olish.

- **Progressiv mushak relaksatsiyasi:** Har bir mushak guruhini qisqa muddat taranglashtirib, keyin bo‘shashtirish.

- **Mindfulness mashqlari:** Ongli yurish, qisqa meditatsiya, “bu daqiqada yashash” mashqlari.

- **Art-terapiya elementi:** Stressni tasvirlash yoki rasm orqali ifodalash.

### **5. Guruhiy ishlash shakllari**

- 3–5 kishilik kichik guruhlariga bo‘lib, har bir guruhga topshiriq berish:

- “Ish joyida psixologik xavfsizlikni ta‘minlash bo‘yicha 5 tavsiya yozing”.

- “Stressni kamaytirish uchun yangi metod ixtiro qiling”.

- Guruh natijalari doskaga yoki flippchartga yoziladi va muhokama qilinadi.

## 6. Vizual va multimediyadan foydalanish

- **Infografika:** Stress sikli, kasbiy bėrnaut bosqichlari.
- **Video fragmentlar:** Psixologik treninglardan qisqa lavhalar.
- **Prezentatsiya slaydlari:** Grafik va diagrammalar orqali statistik ma'lumotlar.

## 7. Baholash mezonlarini ishlab chiqish

Faoliyat turi	Baholash mezonlari	Ball
Testlar (Spilberger, Holmes-Rahe)	To'g'ri to'ldirish va xulosa chiqarish	2
Keys tahlili	Muammo tahlili, echimlar sifati	2
Rol o'ynash	Ishtirok faolligi va ijodkorlik	2
Refleksiya	Mazmunli va realistik yozilgan	1
Jami		7

Mazkur baholash mezonlari talabalarning turli kompetensiyalarini aniqlashga xizmat qiladi. Testlar orqali ularning nazariy bilimlari va shaxsiy stress darajasini tahlil qilish ko'nikmalari baholanadi. Keys tahlili orqali muammoga yondashuv, tanqidiy fikrlash va amaliy yechim topish malakalari o'lchanadi. Rol o'ynash esa talabada ijodkorlik, emotsional moslashuv va hamkorlik qobiliyatini namoyon etadi. Refleksiya yozish orqali esa talaba o'zini baholash, tajribadan saboq chiqarish va shaxsiy rivojlanish ko'nikmalarini shakllantiradi. Shu

tarzda, 7 ballik tizim nafaqat nazariy bilimni, balki amaliy va shaxsiy rivojlanish ko'nikmalarini ham qamrab oladi.

## **8. Qo'shimcha tavsiyalar**

**Stressga qarshi texnika ko'rgazmasi.** Talabalar turli stressni yengish texnikalarini o'zlashtirgach, ularni mini-prezentatsiya, poster yoki stend ko'rgazma shaklida taqdim etishlari mumkin. Masalan: **nafas mashqlari, vizualizatsiya, mindfulness, mushaklarni bo'shashtirish texnikalari.** Bu jarayon talabalarni nafaqat o'quvchi, balki o'z bilimni boshqalarga yetkazuvchi sifatida faol ishtirok etishga undaydi.

**“Psixologik salomatlik kundaligi”.** Talabalarga 7 kunlik mini-jurnal yuritish topshiriladi. Unda ular:

- **Uyqu sifati va davomiyligini** qayd etadi,
- **Kunlik hissiy holat** (quvonch, xavotir, charchoq)ni belgilaydi,
- **Stress manbalari** (imtihon, oilaviy muammo, vaqt bosimi)ni yozadi,
- **Bartaraf etish usullari** (sport, musiqa, suhbat, meditatsiya)ni ko'rsatadi.

Bu mashq o'z-o'zini monitoring qilishni, shaxsiy stress naqshini anglashni va profilaktik yondashuvni shakllantiradi.

**Simulyatsion mashqlar.** “Ish joyida kutilmagan konflikt” kabi rolli vaziyatlar yaratiladi. Masalan: talabalar ikki guruhga bo'linib, biri rahbar, ikkinchisi xodim rovida bo'lib, kelib chiqqan

muammoni tezkor va konstruktiv hal qilishi kerak. Bu mashqlar orqali:

- tezkor qaror qabul qilish,
- muloqotda emotsiyalarni boshqarish,
- konfliktni konstruktiv tarzda hal etish ko'nikmalari shakllanadi.

**Mini-treninglar.** Talabalar kichik guruhlarda 20–30 daqiqalik qisqa mashg'ulotlar o'tkazadilar. Masalan:

- **“Empatiyani rivojlantirish”** – sherikning his-tuyg'ularini tushunish va uni aks ettirish mashqlari.

- **“Time-management asoslari”** – ustuvorliklar ro'yxati tuzish, “Pomodoro” texnikasidan foydalanish, “muvozanat daftari” yuritish.

Bu treninglar talabalarda amaliy ko'nikmalarni mustahkamlaydi va kelajakdagi kasbiy faoliyat uchun tayanch poydevor yaratadi. Ushbu tavsiyalar nafaqat bilimni mustahkamlashga, balki talabalarni faol, ijodkor va reflektiv fikrlovchi shaxs sifatida shakllantirishga xizmat qiladi. Ular o'z salomatligi ustidan nazoratni kuchaytirib, kasbiy stressni yengishning samarali yo'llarini hayotiy tajribada qo'llashni o'rganadilar.

## **1.8. Test savollari**

*Quyidagi test savollari kasbiy salomatlik psixologiyasi bo'yicha olgan bilimlaringizni mustahkamlash va o'zlashtirish darajasini*

*aniqlash uchun tuzilgan. Har bir savol ustida mulohaza yuriting va eng to'g'ri javobni belgilang.*

**1. "Kasbiy salomatlik" tushunchasi nimani anglatadi?**

- A) Ish haqi yuqoriligi bilan bog'liq holat
- B) Kasbiy faoliyatda psixik, emotsional va ijtimoiy barqarorlik holati
- C) Jismoniy tayyorgarlik darajasi
- D) Har yili tibbiy ko'rikdan o'tish

**Javob: B**

**2. Quyidagilardan qaysi biri kasbiy salomatlikning asosiy omili hisoblanadi?**

- A) Ish joyining joylashuvi
- B) Vaqtni to'g'ri taqsimlay olish
- C) Oiladagi iqlim
- D) Ijtimoiy tarmoqdan foydalanish

**Javob: B**

**3. "Burnout sindromi" qanday holatni ifodalaydi?**

- A) Ishga erta kelish
- B) Professional sohada uzoq davom etgan stress tufayli hissiy, jismoniy va psixik charchash holati
- C) Tashqi ko'rinishga bo'lgan befarqlik
- D) Yetakchilik qobiliyatining yo'qligi

**Javob: B**

**4. Burnout sindromining birinchi bosqichi nima?**

- A) Depersonalizatsiya

- B) Hissiy charchash
- C) Ishdan voz kechish
- D) Samarasizlik

**Javob: B**

**5. Kasbiy stressning qaysi turi qisqa muddatli va kuchli bo'ladi?**

- A) Distress
- B) Eustress
- C) Xronik stress
- D) Akut stress

**Javob: D**

**6. Quyidagilardan qaysi biri kasbiy salomatlikni buzuvchi salbiy omil hisoblanadi?**

- A) Qiziqish
- B) Optimistik qarash
- C) Doimiy his-tuyg'ularni bostirish
- D) O'zini anglash

**Javob: C**

**7. Holmes–Rahe stress shkalasi nima uchun qo'llaniladi?**

- A) Temperamentni aniqlash
- B) Qiziqishlarni o'lchash
- C) So'nggi 12 oyda kechgan hayotiy hodisalar asosida stress darajasini aniqlash uchun
- D) Kognitiv qobiliyatni baholash

**Javob: C**

**8. Quyidagilardan qaysi biri kasbiy salomatlikni ta'minlash usuli hisoblanadi?**

- A) Ijtimoiy izolyatsiya
- B) Avtoritar boshqaruv
- C) Vaqtni boshqarish va o'z-o'zini tahlil qilish
- D) Ortiqcha yuklama

**Javob: C**

**9. Quyidagi psixologik mashqlardan qaysi biri stressni kamaytirishga yordam beradi?**

- A) 4-7-8 nafas texnikasi
- B) Kichik diktant yozish
- C) Raqamlarni yodlash
- D) Tanqidiy fikrlash testi

**Javob: A**

**10. Kasbiy salomatlik nima uchun muhim?**

- A) Ish haqi oshiriladi
- B) Dam olish kunlari ko'payadi
- C) Mehnat unumdorligini oshirish, psixologik farovonlikni ta'minlash uchun
- D) Rahbarlar oldida yaxshi taassurot qoldirish

Ushbu test orqali siz kasbiy stress va salomatlik tushunchalarini yanada aniqroq anglab, bėrnaut sindromining oldini olishda bilimlaringizni amaliy qo'llash imkoniyatiga ega bo'lasiz. Esda tuting, nazariy bilimlar amaliy hayotda qo'llangandagina haqiqiy natija beradi.

## 1.9. Asosiy atamalar va tushunchalar

**Adaptatsiya** – shaxsning ish sharoitiga, kasbiy vazifalarga va ijtimoiy muhitga moslashish jarayoni.

**Burnout (kasbiy charchash)** – uzoq davom etgan stress natijasida hissiy, ruhiy va jismoniy holdan toyish holati.

**Disstress** – salbiy stress, organizmning resurslarini zaiflashtiruvchi zo‘riqish turi.

**Emotsional barqarorlik** – insonning stressli vaziyatlarda o‘z his-tuyg‘ularini nazorat qila olish qobiliyati.

**Empatiya** – boshqa odamning his-tuyg‘ularini tushunish va ular bilan hamdard bo‘lish qobiliyati.

**Ergonomika** – ish joyi va sharoitlarini inson salomatligi va unumdorligiga moslashtirish fani.

**Eustress** – ijobiy stress, shaxsni rivojlantiruvchi va rag‘batlantiruvchi zo‘riqish turi.

**Faoliyat motivatsiyasi** – ishchi yoki mutaxassisning kasbiy faoliyatini davom ettirishga ichki rag‘bat.

**Fiziologik salomatlik** – jismoniy sog‘liqning kasbiy faoliyatdagi asosiy ko‘rsatkichi.

**Frustratsiya** – maqsadga erishishda to‘siqlar sababli yuzaga keladigan salbiy psixologik holat.

**Gigiena (kasbiy)** – mehnat jarayonida sog‘liqni saqlash va mustahkamlash bo‘yicha choralar tizimi.

**Ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash** – insonning ruhiy salomatligini mustahkamlovchi jamoa, do‘stlar va hamkasblarning yordam tizimi.

**Ishga qiziqish** – mutaxassisning kasbiy faoliyatga nisbatan ijobiy motivatsion munosabati.

**Ish qoniqishi** – insonning o‘z kasbiy faoliyatidan ruhiy va moddiy jihatdan mamnun bo‘lish darajasi.

**Ish stresi** – mehnat jarayonida yuzaga keladigan ruhiy zo‘riqish va salbiy hissiy holat.

**Kasbiy barqarorlik** – mutaxassisning qiyin ish sharoitida ham faoliyatini muvaffaqiyatli davom ettirish qobiliyati.

**Kasbiy deformatsiya** – uzoq muddatli ish ta‘sirida shaxsning xulq va xarakterida yuzaga keladigan salbiy o‘zgarishlar.

**Kasbiy ehtiyoj** – shaxsning o‘z kasbiy faoliyatida muvaffaqiyat qozonishi uchun zarur bo‘lgan ichki talab.

**Kasbiy identifikatsiya** – shaxsning o‘zini tanlangan kasb bilan uyg‘unlashtirish jarayoni.

**Kasbiy kompetensiya** – mutaxassisning kasbiga oid bilim, ko‘nikma va malakalar yig‘indisi.

**Kasbiy layoqat** – shaxsning ma‘lum kasbda samarali ishlash qobiliyati.

**Kasbiy motivatsiya** – kasb tanlash va uni davom ettirishga undovchi psixologik omillar majmui.

**Kasbiy qoniqish** – shaxsning o‘z ishidan mamnunligi, ijobiy emotsional holati.

**Kasbiy refleksiya** – shaxsning o‘z kasbiy faoliyatini baholashi va tahlil qilishi.

**Kasbiy rivojlanish** – mutaxassisning malaka, bilim va ko‘nikmalarini oshirish jarayoni.

**Kasbiy rol** – jamoada shaxsning kasbiy vazifalarini bajarishdagi funksional o‘rni.

**Kasbiy samaradorlik** – shaxsning o‘z ish vazifalarini yuqori natija bilan bajarish darajasi.

**Kasbiy salomatlik** – mutaxassisning kasbiy faoliyat davomida jismoniy, ruhiy va ijtimoiy barqarorligi.

**Kasbiy stress** – kasbiy vazifalarning zo‘riqishi tufayli yuzaga keladigan ruhiy-emotsional holat.

**Kasbiy xavfsizlik** – mehnat faoliyatida sog‘liqni saqlash va xavf omillaridan himoyalash choralari.

**Ko‘nikma** – takrorlash orqali mustahkamlangan va avtomatlashtirilgan harakat usuli.

**Konflikt (ishdagi)** – ish muhitida manfaat va qarashlarning to‘qnashuvi.

**Kreativlik** – kasbiy muammolarni yangicha, ijodiy yechish qobiliyati.

**Motiv** – shaxsni faoliyatga undovchi ichki sabab.

**Motivatsiya tizimi** – shaxsni kasbiy faoliyatga jalb etuvchi ichki va tashqi omillar majmui.

**Nafas mashqlari** – stressni kamaytirish va ruhiy salomatlikni tiklashga yordam beruvchi psixotexnika.

**O'z-o'zini boshqarish** – shaxsning emotsiyalarini, xatti-harakatlarini va stress holatini nazorat qilish qobiliyati.

**O'z-o'zini rivojlantirish** – shaxsning bilim va ko'nikmalarini mustaqil oshirish jarayoni.

**Psixogigiena** – ruhiy salomatlikni saqlash va mustahkamlash bo'yicha chora-tadbirlar tizimi.

**Psixoprofilaktika** – ruhiy salomatlik buzilishlarining oldini olish faoliyati.

**Psixososial xavf** – ish muhitida ruhiy va ijtimoiy omillardan kelib chiqadigan salbiy ta'sirlar.

**Resurslar (psixologik)** – shaxsning stressni yengishga yordam beruvchi ichki imkoniyatlari (iroda, motivatsiya, bilim).

**Ruhiy barqarorlik** – shaxsning stressli vaziyatlarga bardosh berish va muvozanatni tiklash qobiliyati.

**Ruhiy salomatlik** – shaxsning o'zini yaxshi his qilishi, muammolarni boshqarishi va ijtimoiy hayotga moslasha olish darajasi.

**Stress** – inson organizmining tashqi va ichki omillarga javoban zo'riqish holati.

**Stressga chidamlilik** – shaxsning kuchli psixologik bosim ostida ham samarali ishlash qobiliyati.

**Superviziya** – psixolog yoki mutaxassisning o'z ishini professional nazorat va maslahat orqali rivojlantirishi.

**Tayanch ko'nikma** – kasbiy faoliyat uchun zarur bo'lgan asosiy ko'nikmalar majmui.

**Texnologik detoks** – ruhiy salomatlikni tiklash uchun vaqtincha raqamli qurilmalardan voz kechish.

**Travmatik stress** – favqulodda holatlar yoki keskin salbiy tajribalar oqibatida yuzaga keladigan kuchli ruhiy zarba.

## 1.10. Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. — Toshkent, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori PQ-4426-son, 2019-yil 13-avgust. *Aholi salomatligini mustahkamlash va sog'lom turmush tarzini keng targ'ib qilish chora-tadbirlari to'g'risida*. — Toshkent, 2019.
3. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori 469-son, 2018-yil 27-iyun. *Ta'lim muassasalarida psixologik xizmatni yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida*. — Toshkent, 2018.
4. Bodrov V.A. *Psixologiya professional'nogo zdorov'ya*. — Moskva: PER SE, 2001.
5. Bo'ronov H.X. *Kasb psixologiyasi*. — Toshkent: O'zbekiston pedagogika nashriyoti, 2016. — 245 b.
6. Edmondson A. *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. — Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2018.
7. Goleman D. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. — New York: Bantam Books, 1995.
8. Holland J.L. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. — Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1997. — 197 p.
9. Holmes T.H., Rahe R.H. The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*. — 1967. — Vol. 11, № 2. — P. 213-218.
10. Kabat-Zinn J. Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present, and Future. *Clinical Psychology: Science and Practice*. — 2003. — Vol. 10, № 2. — P. 144-156.

11. Klimov E.A. *Kak vybrat' professiyu: Psixologiya professional'nogo samoopredeleniya*. — Moskva: Academia, 2002. — 304 s.
12. Mark G., Harris F. *Digital Wellness: Technology and Health in the Modern Workplace*. — Cambridge: Cambridge University Press, 2021.
13. Maslach C., Leiter M. *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. — San Francisco: Jossey-Bass, 1997.
14. Saidov Sh. *Ishchi faoliyatidagi stresslar*. — Toshkent: Iqtisodiyot nashriyoti, 2020.
15. Spielberger Ch.D. *Manual for the State-Trait Anxiety Inventory (Form Y)*. — Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1983. — 36 p.
16. Yunusova N. *Shaxs va kasb*. — Toshkent: Ilm ziyo, 2021. — 198 b.
17. American Psychological Association. *Combatting Workplace Burnout with Employee Connections*. Corporate Fitness Works, 2024. – URL: <https://corporatefitnessworks.com/combating-workplace-burnout-with-employee-connections/> (murojaat qilingan sana: 21.08.2025).
18. Simply Psychology. *Holmes and Rahe Stress Scale*. – URL: <https://www.simplypsychology.org/srrs.html> (murojaat qilingan sana: 21.08.2025).
19. Wikipedia. *State-Trait Anxiety Inventory (STAI)*. – URL: [https://en.wikipedia.org/wiki/State-Trait\\_Anxiety\\_Inventory](https://en.wikipedia.org/wiki/State-Trait_Anxiety_Inventory) (murojaat qilingan sana: 21.08.2025).

## MUNDARIJA

### Kasbiy salomatlik psixologiyasi

1.1. Kirish.....	3
1.2. Kasbiy salomatlik tushunchasi va tarkibiy qismlari.....	8
1.3. Kasbiy stress va burnout sindromi.....	14
1.4. Kasbiy salomatlikni qo'llab-quvvatlashning zamonaviy yondashuvlari.....	21
1.5. Kasbiy salomatlikni ta'minlash va mustahkamlash yo'llari.....	27
1.6. Amaliy topshiriqlar .....	37
1.7. Metodik tavsiyalar .....	50
1.8. Test savollari va javoblari.....	55
1.9. Asosiy atamalar va tushunchalar.....	59
1.10. Foydalanilgan adabiyotlar.....	62

**K. Murotmusayev, M. Odilbekov**

# **KASBIY SALOMATLIK PSIXOLOGIIYASI**

*o'quv-uslubiy qo'llanma*

**Toshkent - "METODIST NASHRIYOTI" - 2025**

*Muharrir: Xolsaidov F.B.*

*Bosishga 25.11.2025.da ruxsat etildi.*

*Bichimi 60x90. "Cambria" garniturasini.*

*Ofset bosma usulida bosildi.*

*Shartli bosma tabog'i 5. Nashr bosma tabog'i 4,25.*

*Adadi 100 nusxa.*

*"METODIST NASHRIYOTI" MCHJ matbaa bo'limida chop etildi.  
Manzil: Toshkent shahri, Shota Rustaveli 2-vagon tor ko'chasi, 1-uy.*



**+99893 552-11-21**

***Nashriyot roziligisiz chop etish taqiqlanadi.***