2026-yil
9(1)-son

“FAN VA TA’LIM YANGILIKLARI”

ILMIY - METODIK

JURNALI

saen.uz

FAN VA TA'LIM YANGILIKLARI
JURNALI

2026-yil
9(1)-son

Bosh muharrir:
Shoumarov G‘ayrat Bahromovich, psixologiya fanlari doktori, akademik

Bosh muharrir o‘rinbosari:
Qodirov Umarali Do‘stqobilovich, psixologiya fanlari doktori (DSc), professor

Mas’ul kotib:
Muqimov Alisher

Texnik muharrir:
Qarshiyev Jamshid Murotaliyevich, pedagogika fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD), dotsent v.b.

TAHRIR HAY’ATI:

01.00.00 – FIZIKA-MATEMATIKA FANLARI
Ayupov Shavkat Abdullayevich, fizika-matematika fanlari doktori, akademik
A’zamov Abdulla, fizika-matematika fanlari doktori, akademik
Zohidov Erkin A’zamovich, fizika-matematika fanlari doktori, professor

02.00.00 – KIMYO FANLARI
Normaxamatov Nodirali Soxobataliyevich, kimyo fanlar doktori, professor
Tojibayev Komiljon Sharobitdinovich, kimyo fanlar doktori, akademik

03.00.00 – BIOLOGIYA FANLARI
Abdurahmonov Ibrohim Yo‘lchiyevich, biologiya fanlari doktori, akademik
Sulaymonov Botirjon Abdushukurovich, biologiya fanlari doktori, akademik

04.00.00 – GEOLOGIYA-MINERALOGIYA FANLARI
Fayziyev Abdulhaq Radjabovich, geologiya-mineralogiya fanlari doktori, professor
Husanov Sultonboy To‘xtayevich, geologiya-mineralogiya fanlari doktori, professor

05.00.00 – TEXNIKA FANLARI
Allayev Qahramon Rahimovich, texnika fanlari doktori, akademik
Majidov Inom Urishevich, texnika fanlari doktori, professor
Turobjonov Sadritdin Maxamatdinovich, texnika fanlari doktori, akademik
Shaumarov Said Sanatovich, texnika fanlari doktori, professor

06.00.00 – QISHLOQ XO‘JALIGI FANLARI
Namozov Shodmon Ergashovich, qishloq xo‘jaligi fanlari doktori, akademik
Shoumarov Hikmat Bahromovich, qishloq xo‘jaligi fanlari nomzodi, professor

07.00.00 – TARIX FANLARI
Ziyo Azamat Hamid o‘g‘li, tarix fanlari doktori, akademik
Sagdullayev Anatoliy Sagdullayevich, tarix fanlari doktori, akademik
Yusupova Diloram Yunusovna, tarix fanlari doktori, akademik

08.00.00 – IQTISODIYOT FANLARI
Abdurahmonov Qalandar Xodjayevich, iqtisod fanlari doktori, akademik
Musayev Behzod Anvarovich, iqtisod fanlari nomzodi
To‘xliyev Nurislom, iqtisod fanlari doktori, akademik
G‘ulomov Saidahror Saidahmedovich, iqtisod fanlari doktori, akademik

FAN VA TA'LIM YANGILIKLARI
JURNALI
2026-yil
9(1)-son

09.00.00 – FALSAFA FANLARI
Nazarov Qiyom Normirzayevich, falsafa fanlari doktori, professor
Saifnazarov Ismoil Saifnazarovich, falsafa fanlari doktori, professor

10.00.00 – FILOLOGIYA FANLARI
Mengliyev Baxtiyor Rajabovich, filologiya fanlari doktori, professor
Sirojiddinov Shuhrat Samariddinovich, filologiya fanlari doktori, akademik
Xidirov Rajab Gulmatovich, filologiya fanlari nomzodi, dotsent (Tojikiston)

11.00.00 – GEOGRAFIYA FANLARI
Nigmatov Asqar Nigmatullayevich, geografiya fanlari doktori, professor
Tojiyeva Zulxumor Nazarovna, geografiya fanlari doktori, professor

12.00.00 – YURIDIK FANLAR
Rustamboyev Mirzayusuf Hakimovich, yuridik fanlar doktori, professor
Saidov Akmal Xolmatovich, yuridik fanlar doktori, akademik
Xolmo'minov Jumanazar Toshtemirovich, yuridik fanlar doktori, professor
Qodirov Bobiromon Bekmurodovich, yuridik fanlar doktori, professor

13.00.00 – PEDAGOGIKA FANLARI
Djurayev Risboy Haydarovich, pedagogika fanlari doktori, akademik
Ibraimov Xolboy, pedagogika fanlari doktori, akademik
Musurmonova Oynisa, pedagogika fanlari doktori, professor
Umarov Bahrom Norboyevich, pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori, dotsent

14.00.00 – TIBBIYOT FANLARI
Akilov Xabibulla Ataullayevich, tibbiyot fanlari doktori, professor
Nazirov Feruz Gafurovich, tibbiyot fanlari doktori, akademik

15.00.00 – FARMATSEVTIKA FANLARI
Abdullabekova Viloyat Nurillabekovna, farmatsevtika fanlari doktori, professor
Tulaganov Abduqodir Abdurahmonovich, farmatsevtika fanlari doktori, professor

16.00.00 – VETERINARIYA FANLARI
Daminov Asadullo Suvonovich, veterinariya fanlari doktori, professor
Jabborov Shuhrat Abdumajidovich, veterinariya fanlari doktori, professor
G'afurov Aktam G'afurovich, veterinariya fanlari doktori, professor

17.00.00 – SAN'ATSHUNOSLIK FANLARI
Ahmedova Nigora Rahimovna, sanatshunoslik fanlari doktori, professor
Hakimov Akbar Abdullayevich, san'atshunoslik fanlari doktori, akademik

18.00.00 – ARXITEKTURA FANLARI
Nozilov Dodo Avazovich, arxitektura fanlari doktori, professor
Uralov Axtam Sindarovich, arxitektura fanlari doktori, professor

19.00.00 – PSIXOLOGIYA FANLARI
Abdusamatov Hasanboy Usmonjon o'g'li, psixologiya fanlari doktori, professor
Barotov Sharif Ramazonovich, psixologiya fanlari doktori, professor
Karimova Vasila Mamanosirovna, psixologiya fanlari doktori, professor
Halimova Mashraboy Vohidovna, psixologiya fanlari doktori, professor
Lazar Drajeta, psixologiya fanlari doktori, professor, Belgrad, Serbiya
Karpinskiy Konstantin Viktorovich, psixologiya fanlari doktori, professor, Grodno, Belarussiya
Suletbayeva Ella Serikbayevna, psixologiya fanlari doktori, dotsent

FAN VA TA'LIM YANGILIKLARI
JURNALI
2026-yil
9(1)-son

22.00.00 – SOTSIOLOGIYA FANLARI
Bekmurodov Mansur Bobomurodovich, sotsiologiya fanlari doktori, professor
Toshmuhamedova Dilorom Gafurdjanovna, sotsiologiya fanlari doktori

23.00.00 – SIYOSIY FANLAR
Fayzullayev Alisher Omonullayevich, siyosiy fanlar doktori, professor
Hasanov Otabek Abdurashidovich, siyosiy fanlar doktori
Paxrutdinov Shukritdin Ilyasovich, siyosiy fanlar doktori, professor
Omonov Baxtiyor Axtamovich, siyosiy fanlar doktori, professor
Quronboyev Qahramon Qo'chqorovich, siyosiy fanlar doktori, professor
Avazov Komil Xolliyevich, siyosiy fanlar bo'yicha falsafa doktori

24.00.00 – ISLOMSHUNOSLIK FANLARI
Ibrohimov Ne'matulla, filologiya fanlari doktori, akademik
Islomov Zohidjon Mahmudovich, filologiya fanlari doktori, professor

FAN VA TA'LIM YANGILIKLARI
JURNALI
2026-yil
9(1)-son

UDK: 159.9:331.44

Hayitov Qobil Qurbonovich,
Mirzo Ulug'bek nomidagi O'zbekiston Milliy universiteti
"Psixologiya" kafedrasi katta o'qituvchisi,
psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

KASBIY STRESSNING PSIXOLOGIK OMILLARI VA UNI PROFILAKTIKA QILISH YO'LLARI

Annotatsiya. Mazkur maqolada kasbiy stressning psixologik omillari, uning shakllanish mexanizmlari va profilaktika qilishning asosiy yo'llari ilmiy-nazariy jihatdan tahlil qilinadi. Unda kasbiy stress tushunchasining mazmuni, uning yuzaga kelishiga ta'sir etuvchi tashkiliy, ijtimoiy-psixologik va individual-psixologik omillar, shuningdek, kasbiy stressning shaxsning emotsional holati, kasbiy motivatsiyasi va mehnat samaradorligiga ta'siri yoritiladi. Kasbiy stress muammosini o'rganishda H. Selye, R. Karasek, J. Siegrist, A. B. Leonova, V. A. Bodrov kabi olimlarning ilmiy yondashuvlari tahlil qilinib, stressning rivojlanishida mehnat talablari va shaxsning ichki resurslari o'rtasidagi munosabatning ahamiyati asoslanadi. Shuningdek, kasbiy stressning davomiy ta'siri natijasida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan emotsional zo'riqish, kasbiy charchoq va kasbiy so'nish holatlarining psixologik xususiyatlari ko'rib chiqiladi. Maqolada kasbiy stressning oldini olishning individual va tashkiliy darajadagi psixoprofilaktik yo'llari, jumladan, stressbardoshlilikni rivojlantirish, emotsional o'zini boshqarish, kasbiy motivatsiyani qo'llab-quvvatlash, sog'lom psixologik muhit yaratish va mehnat yuklamasini oqilona tashkil etish bo'yicha ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: kasb, kasbiy faoliyat, kasbiy stress, stressor, psixologik zo'riqish, stressbardoshlilik, emotsional barqarorlik, emotsional charchoq, kasbiy so'nish, kasbiy motivatsiya, psixologik farovonlik, psixoprofilaktika.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА И ПУТИ ЕГО ПРОФИЛАКТИКИ

Аннотация. В данной статье осуществлён научно-теоретический анализ психологических факторов профессионального стресса, механизмов его формирования и основных путей профилактики. Рассматриваются содержание понятия профессионального стресса, организационные, социально-психологические и индивидуально-психологические факторы его возникновения, а также влияние профессионального стресса на эмоциональное состояние, профессиональную мотивацию и эффективность трудовой деятельности личности. Анализируются научные подходы Г. Селье,

Р. Карасека, Й. Зигриста, А. Б. Леоновой и В. А. Бодрова к изучению профессионального стресса, обосновывается значение соотношения профессиональных требований и внутренних ресурсов личности в формировании стрессового состояния. Особое внимание уделяется психологическим особенностям эмоционального напряжения, профессиональной усталости и профессионального выгорания, которые могут возникать вследствие длительного воздействия стрессовых факторов. В статье также представлены основные направления психопрофилактики профессионального стресса на индивидуальном и организационном уровнях, включая развитие стрессоустойчивости, навыков эмоциональной саморегуляции, поддержку профессиональной мотивации, формирование благоприятного психологического климата и рациональную организацию трудовой нагрузки.

Ключевые слова: профессия, профессиональная деятельность, профессиональный стресс, стрессор, психологическое напряжение, стрессоустойчивость, эмоциональная устойчивость, эмоциональное истощение, профессиональное выгорание, профессиональная мотивация, психологическое благополучие, психопрофилактика.

PSYCHOLOGICAL FACTORS OF OCCUPATIONAL STRESS AND WAYS OF ITS PREVENTION

Annotation. This article provides a scientific and theoretical analysis of the psychological factors of occupational stress, its formation mechanisms, and the main ways of prevention. It examines the concept of occupational stress, organizational, socio-psychological, and individual psychological factors contributing to its development, as well as the effects of occupational stress on emotional states, professional motivation, and work performance. The scientific approaches of H. Selye, R. Karasek, J. Siegrist, A. B. Leonova, and V. A. Bodrov to the study of occupational stress are analyzed, with particular attention paid to the relationship between occupational demands and individual psychological resources. The article also considers the psychological characteristics of emotional strain, occupational fatigue, and professional burnout that may develop as a result of prolonged exposure to stressful factors. In addition, individual and organizational approaches to the prevention of occupational stress are discussed, including the development of stress resilience, emotional self-regulation, maintenance of professional motivation, creation of a supportive psychological climate, and rational organization of workload.

Keywords: profession, professional activity, occupational stress, stressor, psychological strain, stress resilience, emotional stability, emotional exhaustion, professional burnout, professional motivation, psychological well-being, psychological prevention.

Kirish. Bugungi kunda jamiyat hayotining turli sohalarida yuz berayotgan ijtimoiy-iqtisodiy, texnologik va tashkiliy o‘zgarishlar insonning kasbiy faoliyatiga qo‘yilayotgan talablarning ortishiga olib kelmoqda. Mehnat jarayonining jadallashuvi, kasbiy vazifalarning murakkablashuvi, raqobatning kuchayishi, vaqt tanqisligi hamda mutaxassisdan yuqori darajadagi mas’uliyat va moslashuvchanlik talab qilinishi kasbiy stress muammosining dolzarbligini yanada oshirmoqda.

Kasbiy faoliyat inson hayotining muhim tarkibiy qismlaridan biri hisoblanadi. Shaxs kasbiy faoliyat orqali nafaqat moddiy ehtiyojlarini qondiradi, balki o‘z qobiliyat va imkoniyatlarini namoyon etadi, jamiyatdagi o‘rnini belgilaydi hamda o‘zini ro‘yobga chiqarish imkoniyatiga ega bo‘ladi. Shu sababli kasbiy faoliyatda yuzaga keladigan salbiy psixologik holatlar insonning nafaqat mehnat samaradorligiga, balki uning umumiy psixologik farovonligiga ham ta’sir ko‘rsatadi.

Kasbiy stressni insonning mehnat faoliyati jarayonida turli tashqi va ichki omillar ta’sirida yuzaga keladigan psixologik zo‘riqish holati sifatida tavsiflash mumkin. Bunday holat ko‘pincha shaxsning mavjud imkoniyatlari bilan kasbiy muhit tomonidan qo‘yilayotgan talablar o‘rtasida nomutanosiblik yuzaga kelganda kuchayadi. Qisqa muddatli stress ayrim vaziyatlarda insonning faolligi va diqqatini oshirishi mumkin. Biroq stressorlarning uzoq davom etuvchi ta’siri psixologik resurslarning kamayishiga, emotsional zo‘riqishning kuchayishiga va kasbiy faoliyat samaradorligining pasayishiga olib kelishi mumkin.

Ayniqsa, insonlar bilan bevosita ishlaydigan pedagoglar, shifokorlar, psixologlar, rahbarlar, ijtimoiy xizmat va xizmat ko‘rsatish sohasi mutaxassislarida kasbiy stress muammosi alohida ahamiyatga ega. Chunki mazkur kasblar yuqori darajadagi emotsional muloqot, mas’uliyat, tezkor qaror qabul qilish va shaxslararo munosabatlarni boshqarishni talab qiladi. Uzoq davom etuvchi kasbiy zo‘riqish bunday faoliyatlarda kasbiy charchoq va kasbiy so‘nish xavfini oshirishi mumkin.

Kasbiy stressning oldini olish masalasi faqat xodimning psixologik holatini muhofaza qilish bilan cheklanmaydi. Mazkur muammo mehnat unumdorligini oshirish, xodimlarning kasbiy barqarorligini ta’minlash, tashkilot faoliyati samaradorligini kuchaytirish va sog‘lom psixologik muhitni shakllantirish bilan ham uzviy bog‘liqdir.

Shu nuqtayi nazardan, kasbiy stressning psixologik omillarini o‘rganish va uning profilaktikasi uchun ilmiy asoslangan yondashuvlarni ishlab chiqish zamonaviy mehnat psixologiyasining muhim vazifalaridan biri hisoblanadi.

Maqolaning maqsadi kasbiy stressning psixologik omillarini ilmiy-nazariy jihatdan tahlil qilish, uning shaxs va kasbiy faoliyatga ta’sirini ochib berish hamda kasbiy stressni profilaktika qilishning asosiy psixologik yo‘nalishlarini asoslashdan iborat.

Tadqiqot metodlari

Tadqiqotda kasbiy stressning psixologik xususiyatlarini o‘rganish maqsadida nazariy va empirik tadqiqot metodlaridan foydalanildi. Nazariy bosqichda kasbiy stress, kasbiy zo‘riqish, stressbardoshlilik va kasbiy so‘nish muammolariga oid mahalliy hamda xorijiy ilmiy adabiyotlar tahlil qilindi, tizimlashtirildi va umumlashtirildi.

Tadqiqotning metodologik asosini tizimli yondashuv, qiyosiy tahlil, mazmuniy tahlil, umumlashtirish va mantiqiy xulosalash metodlari tashkil etdi. Empirik yo‘nalishda esa kasbiy stressning namoyon bo‘lish xususiyatlarini aniqlashga qaratilgan kuzatish, suhbat, psixologik test va so‘rovnoma metodlaridan foydalanish imkoniyatlari tahlil qilindi.

Kasbiy stressni baholashda shaxsning emotsional zo‘riqishi, kasbiy faoliyatga munosabati, psixologik barqarorligi, stressli vaziyatlarni boshqarish imkoniyatlari va kasbiy motivatsiyasini hisobga olish muhim metodologik mezon sifatida belgilandi.

Mavzu bo‘yicha adabiyotlar tahlili. Kasbiy stress muammosi mehnat psixologiyasi, kasbiy psixologiya va psixogigiyenaning muhim tadqiqot yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Ushbu yo‘nalishda stressning biologik, psixologik va ijtimoiy mexanizmlarini tushuntirishga qaratilgan turli ilmiy yondashuvlar shakllangan.

Kasbiy psixologiyaning mahalliy tadqiqotlarida Sh.I. Abdullayevaning “Kasbiy psixologiya” nomli o‘quv qo‘llanmasida kasbiy faoliyatning psixologik xususiyatlari, shaxsning individual imkoniyatlari hamda hissiy-irodaviy sifatlarining kasbiy faoliyatdagi o‘rni yoritilgan [1]. Z.N. Yo‘lchiyevaning “Kasbiy faoliyat psixologiyasi” asarida turli soha mutaxassislarining kasbiy faoliyatiga xos psixologik jihatlar tahlil qilinadi [2]. L.T. Razikovaning tadqiqotlarida esa kasbiy motivatsiya, kasbiy shakllanish, shaxsning kasbiy kamoloti va kasbiy faoliyat psixodiagnostikasi masalalariga e’tibor qaratilgan [3].

Kasbiy so‘nish muammosini o‘rganishga bag‘ishlangan tadqiqotlarda uzoq davom etuvchi emotsional zo‘riqishning shaxsning kasbiy faoliyatiga salbiy ta’siri qayd etiladi. D. Mamadiyarovaning tadqiqotida umumiy amaliyot shifokorlari faoliyatida kasbiy stressning yuzaga kelish sabablari psixologik nuqtayi nazardan tahlil qilingan [4]. D. Mamadiyev, A. Ismoilov va hammualliflarning ishlarida esa o‘qituvchilar faoliyatida kasbiy stress va motivatsiya omillarining o‘zaro aloqadorligi ko‘rib chiqilgan [5].

Xorijiy psixologiyada kasbiy stressning shakllanishini tushuntirishda H. Selyening stress konsepsiyasi muhim o‘rin tutadi. Ushbu yondashuv stressni organizmning turli talab va ta’sirlarga javoban yuzaga keladigan moslashuv reaksiyasi sifatida ko‘rib chiqadi.

R. Karasekning modelida esa kasbiy stress ish talablari va xodimning o‘z faoliyatini nazorat qilish imkoniyatlari o‘rtasidagi munosabat bilan izohlanadi.

Yuqori ish talablari xodimning mustaqil qaror qabul qilish imkoniyati past bo‘lgan sharoitda yuzaga kelganda psixologik zo‘riqish kuchayishi mumkin.

J. Siegrist tomonidan ishlab chiqilgan “mehnat–mukofot nomutanosibligi” modeli kasbiy stressning ijtimoiy va motivatsion jihatlarini tushuntirishda muhim ahamiyatga ega. Mazkur yondashuvga ko‘ra, xodim tomonidan sarflanayotgan kuch va uning evaziga olinayotgan moddiy yoki nomoddiy mukofot o‘rtasidagi nomutanosiblik stress xavfini oshirishi mumkin [6].

Rossiya psixologiya maktabida A.B. Leonova kasbiy stressni mehnat faoliyati jarayonida shakllanadigan funksional holatlarning o‘zgarishi bilan bog‘laydi. Ish yuklamasi, vaqt tanqisligi, axborot bosimi, mas’uliyat darajasi va faoliyat sharoitlarining murakkabligi xodimning funksional holatiga ta’sir etuvchi muhim omillar sifatida ko‘rsatiladi [7].

V.A. Bodrov esa kasbiy stressni insonning individual imkoniyatlari bilan kasbiy faoliyat talablari o‘rtasidagi nomuvofiqlik asosida izohlaydi. Faoliyatning murakkabligi, axborot yuklamasi, vaqt cheklanganligi va yuqori mas’uliyat stressning shakllanishida muhim omillar sifatida qaraladi [8].

Mazkur ilmiy qarashlar kasbiy stressni faqat tashqi mehnat sharoitlari bilan emas, balki shaxsning individual-psixologik xususiyatlari, faoliyatni subyektiv baholashi va mavjud psixologik resurslari bilan birgalikda o‘rganish zarurligini ko‘rsatadi.

Asosiy qism

Kasbiy stressning psixologik mohiyati

Kasbiy stress insonning mehnat faoliyati jarayonida kasbiy vazifalar, mehnat sharoitlari va shaxsning individual imkoniyatlari o‘rtasidagi nomutanosiblik natijasida yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan murakkab psixologik holatdir. Stressning shakllanishida nafaqat obyektiv mehnat sharoitlari, balki shaxsning mazkur vaziyatni qanday idrok etishi va baholashi ham muhim ahamiyatga ega.

Bir xil mehnat sharoiti turli xodimlarda turlicha psixologik reaksiyalarni yuzaga keltirishi mumkin. Bunga shaxsning temperament xususiyatlari, xavotir darajasi, stressbardoshliligi, o‘z-o‘zini boshqarish qobiliyati, kasbiy tajribasi va motivatsion yo‘nalishi ta’sir ko‘rsatadi.

Shu sababli kasbiy stressni “stressor — shaxsning baholashi — psixologik javob — moslashuv yoki zo‘riqish” ketma-ketligida ko‘rib chiqish maqsadga muvofiqdir. Bunda stressorning o‘zi emas, balki uning shaxs tomonidan qanday baholanishi ham stressning kuchi va davomiyligini belgilovchi omillardan biri hisoblanadi.

Kasbiy stressning asosiy psixologik omillari

Kasbiy stressning yuzaga kelishiga ta’sir etuvchi omillarni shartli ravishda tashkiliy, ijtimoiy-psixologik va individual-psixologik guruhlarga ajratish mumkin.

Tashkiliy omillar qatoriga mehnat yuklamasining ortiqligi, vaqt tanqisligi, vazifalarning noaniqligi, yuqori darajadagi javobgarlik, ish rejimining nomuntazamligi va kasbiy vazifalarning murakkabligi kiradi. Xodim o‘zining mavjud imkoniyatlaridan ortiq darajada vazifalarni bajarishga majbur bo‘lsa, psixologik zo‘riqish kuchayishi mumkin.

Kasbiy stressning muhim manbalaridan yana biri mehnat jarayonidagi noaniqlik hisoblanadi. Xodim o‘z vazifalari, huquqlari va javobgarlik chegaralarini aniq tasavvur qilmasa, unda xavotir va ichki zo‘riqish kuchayishi mumkin [1].

Ijtimoiy-psixologik omillar ham kasbiy stressning shakllanishida muhim o‘rin tutadi. Jamoada sog‘lom psixologik muhitning mavjudligi xodimning kasbiy barqarorligini mustahkamlaydi. Aksincha, hamkasblar o‘rtasidagi nizolar, rahbariyatning adolatsiz munosabati, mehnatning yetarlicha qadrlanmasligi va ijtimoiy qo‘llab-quvvatlashning sustligi stressning salbiy ta’sirini kuchaytirishi mumkin.

Individual-psixologik omillar qatoriga temperament, emotsional barqarorlik, stressbardoshlilik, o‘z-o‘zini boshqarish qobiliyati, xavotirga moyillik, o‘ziga bo‘lgan ishonch va kasbiy tajriba kiradi. Har bir shaxs tashqi ta’sirlarni o‘zining individual xususiyatlari, hayotiy qarashlari va avvalgi tajribasi asosida qabul qiladi va baholaydi. Shu bois bir xil stressor barcha insonlarda bir xil psixologik reaksiyani yuzaga keltirmaydi [2].

Stressbardoshlilik va shaxsning psixologik resurslari

Stressbardoshlilik shaxsning murakkab, ziddiyatli va noaniq vaziyatlarda psixologik muvozanatini saqlash, vaziyatni oqilona baholash va samarali faoliyatni davom ettirish qobiliyatini ifodalaydi.

Stressbardoshligi yuqori bo‘lgan shaxslar muammoli vaziyatlarni faqat xavf yoki salbiy hodisa sifatida emas, balki muayyan tajriba va yechim talab qiladigan vazifa sifatida qabul qilishga ko‘proq moyil bo‘lishi mumkin. Bunday yondashuv stressorlarning subyektiv ta’sirini kamaytirishga yordam beradi.

O‘z-o‘zini boshqarish qobiliyati esa shaxsga o‘z hissiyotlari, xatti-harakatlari va fikrlarini nazorat qilish, vaziyatni xolis baholash hamda shoshilinch qarorlarning oldini olish imkonini beradi.

Shaxsning hayotiy va kasbiy tajribasi ham stressga munosabat shakllanishida muhim ahamiyatga ega. Murakkab vaziyatlarni avval muvaffaqiyatli yengib o‘tgan shaxs yangi qiyinchiliklarga nisbatan ko‘proq ishonch va psixologik tayyorgarlik bilan yondashishi mumkin. Aksincha, tajribaning yetishmasligi noaniqlik hissini kuchaytirishi ehtimoldan xoli emas [3].

Demak, kasbiy stressni faqat tashqi mehnat sharoitlari bilan izohlash yetarli emas. Uning yuzaga kelishi va namoyon bo‘lish darajasi tashqi stressorlar bilan bir qatorda shaxsning ichki psixologik resurslariga ham bog‘liq.

Kasbiy stress, emotsional zo‘riqish va kasbiy so‘nish

Kasbiy stressning dastlabki belgilaridan biri emotsional zo‘riqish hisoblanadi. Shaxsda doimiy tashvish, bezovtalik, asabiylik, diqqatning pasayishi va ichki qoniqmaslik hissi paydo bo‘lishi mumkin.

Agar stress holati uzoq vaqt davom etsa, kasbiy charchoq shakllanishi ehtimoli ortadi. Bunda ishga nisbatan qiziqishning pasayishi, faoliyatni bajarishga ichki ehtiyojning kamayishi va mehnat natijasidan qoniqmaslik kuzatilishi mumkin.

Kasbiy stressning davomli va nazoratsiz shakli ayrim hollarda kasbiy so‘nish yoki kasbiy kuyish bilan bog‘liq bo‘lishi mumkin. D. Mamadiyarovaning tadqiqotlarida kasbiy stressning shaxsning emotsional resurslari va kasbiy faoliyatiga ta’siri yoritilgan [4].

Shu sababli kasbiy stressni dastlabki bosqichlarda aniqlash va psixoprofilaktik choralarni o‘z vaqtida amalga oshirish muhimdir. Profilaktikaning kechiktirilishi stressning surunkali shaklga o‘tishi va uning kasbiy motivatsiya hamda faoliyat samaradorligiga salbiy ta’sirini kuchaytirishi mumkin.

Kasbiy stress va kasbiy motivatsiya

Kasbiy stress shaxsning mehnatga bo‘lgan munosabati va motivatsion holatiga ham ta’sir ko‘rsatadi. Uzoq davom etuvchi zo‘riqish natijasida xodimning kasbiy maqsadlarga qiziqishi pasayishi, tashabbuskorligi susayishi va mehnat natijasidan qoniqish darajasi kamayishi mumkin.

Aksincha, shaxs o‘z kasbiy faoliyatining mazmuni va ijtimoiy ahamiyatini anglab yetgan, mehnati qadrlanayotganini his qilgan va rivojlanish imkoniyatlariga ega bo‘lgan holatda stressli vaziyatlarga nisbatan psixologik jihatdan barqarorroq munosabatda bo‘lishi mumkin.

Shu nuqtayi nazardan, kasbiy motivatsiyani qo‘llab-quvvatlash kasbiy stress profilaktikasining muhim yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. D. Mamadiyev, A. Ismoilov va hammualliflarning tadqiqotlarida ham kasbiy stress va motivatsiya omillari o‘rtasidagi bog‘liqlik masalasiga e’tibor qaratilgan [5].

Kasbiy stressning nazariy modellari

Kasbiy stressni tushuntirishda R. Karasekning “talablar–nazorat” modeli alohida ahamiyatga ega. Ushbu modelga ko‘ra, yuqori darajadagi ish talablari xodimning o‘z faoliyatini nazorat qilish va qaror qabul qilish imkoniyatlari bilan uyg‘unlashmagan sharoitda psixologik zo‘riqish kuchayishi mumkin.

Mazkur yondashuv xodimga kasbiy faoliyat jarayonida muayyan darajada mustaqillik va qaror qabul qilish imkoniyatini berish stressni kamaytiruvchi omil bo‘lishi mumkinligini ko‘rsatadi.

J. Siegristning “mehnat–mukofot nomutanosibligi” modeli esa xodimning sarflagan kuchi va olgan mukofoti o‘rtasidagi munosabatga e’tibor qaratadi. Xodimning mehnati yetarlicha e’tirof etilmasligi, kasbiy o‘sish imkoniyatlarining cheklanganligi yoki ijtimoiy qo‘llab-quvvatlashning yetarli emasligi stressning kuchayishiga sabab bo‘lishi mumkin [6].

A.B. Leonova kasbiy stressni mehnat faoliyatida shakllanadigan funksional holatlarning o‘zgarishi bilan bog‘laydi. Uning yondashuvida ish yuklamasi, vaqt tanqisligi, axborot bosimi, mas’uliyat va faoliyat sharoitlarining murakkabligi muhim stress omillari sifatida ko‘riladi [7].

V.A. Bodrov esa kasbiy stressning shakllanishini insonning individual imkoniyatlari va kasbiy faoliyat talablari o‘rtasidagi nomuvofiqlik bilan izohlaydi [8].

Mazkur modellarni umumlashtirish shuni ko‘rsatadiki, kasbiy stressni kamaytirishda nafaqat stressorlarni bartaraf etish, balki xodimning faoliyatni nazorat qilish imkoniyatini kengaytirish, mehnat natijasini munosib baholash va uning individual psixologik resurslarini rivojlantirish ham muhimdir.

Kasbiy stressni profilaktika qilishning psixologik yo‘llari

Kasbiy stress profilaktikasi individual va tashkiliy darajalarda amalga oshirilishi lozim.

Birinchidan, individual psixologik resurslarni rivojlantirish zarur. Stressbardoshlilik, emotsional barqarorlik va o‘z-o‘zini boshqarish ko‘nikmalarini rivojlantirish xodimning murakkab kasbiy vaziyatlarga moslashish imkoniyatlarini kengaytiradi.

Ikkinchidan, kasbiy motivatsiyani qo‘llab-quvvatlash muhim. Xodim o‘z mehnatining mazmuni va natijasini anglab yetishi, faoliyatining qadrlanishini his qilishi hamda kasbiy rivojlanish imkoniyatlariga ega bo‘lishi zarur.

Uchinchidan, sog‘lom psixologik muhitni shakllantirish talab etiladi. Jamoada o‘zaro hurmat, hamkorlik, ochiq kommunikatsiya va ijtimoiy qo‘llab-quvvatlashning mavjudligi stressing salbiy oqibatlarini kamaytirishi mumkin.

To‘rtinchidan, mehnat va dam olish o‘rtasidagi muvozanatni ta’minlash lozim. Doimiy ortiqcha yuklama psixologik resurslarning kamayishiga olib kelishi mumkin. Shu sababli ish vaqtini oqilona rejalashtirish va tiklanish uchun yetarli sharoit yaratish muhim.

Beshinchidan, psixologik xizmat faoliyatini kuchaytirish zarur. Tashkilotlarda psixologik maslahat, psixodiagnostika, stressni boshqarish treninglari, kommunikativ kompetensiyani rivojlantirish va emotsional o‘zini boshqarishga qaratilgan dasturlarni joriy etish xodimlarning psixologik farovonligini qo‘llab-quvvatlashi mumkin.

Oltinchidan, stressning dastlabki belgilarini aniqlash tizimini shakllantirish lozim. Xodimlarda doimiy charchoq, asabiylik, ishga qiziqishning pasayishi, emotsional zo‘riqish va faoliyat samaradorligining pasayishi kabi belgilar kuzatilganda psixologik yordam choralarini o‘z vaqtida tashkil etish maqsadga muvofiq.

Muhokama va natijalar. Nazariy tahlil natijalari kasbiy stressning shakllanishida mehnat faoliyatiga qo‘yiladigan talablar, psixologik zo‘riqish, shaxsning individual-psixologik xususiyatlari va stressli vaziyatlarni baholash hamda boshqarish imkoniyatlari o‘zaro bog‘liq ekanligini ko‘rsatdi.

Kasbiy faoliyat jarayonida mas'uliyatning yuqoriligi, vaqt tanqisligi, ish hajmining ortishi, faoliyat natijasiga qo'yiladigan talablarning kuchayishi va shaxslararo munosabatlarning murakkabligi kasbiy stressning muhim omillari sifatida namoyon bo'ladi. Biroq ushbu omillarning psixologik ta'siri barcha xodimlarda bir xil kechmaydi. Stressning kuchi va davomiyligi shaxsning stressbardoshliligi, emotsional barqarorligi, o'z-o'zini boshqarish qobiliyati va kasbiy tajribasi bilan ham bog'liq.

Ushbu natijalar H. Selyening stressning moslashuv jarayoni haqidagi qarashlari bilan uyg'unlashadi. Uzoq davom etuvchi stress dastlab shaxsning psixologik resurslarini safarbar qilishi mumkin, biroq stressorlarning davomli ta'siri natijasida moslashuv imkoniyatlari kamayishi va psixologik holdan toyish yuzaga kelishi ehtimoli ortadi.

R. Karasekning modeli nuqtayi nazaridan qaralganda, yuqori kasbiy talablar xodimning o'z faoliyatini nazorat qilish imkoniyatlari bilan uyg'unlashmagan vaziyatlarda zo'riqish kuchayishi mumkin. J. Siegristning yondashuvi esa xodimning mehnati va unga beriladigan mukofot o'rtasidagi nomutanosiblik ham stressning muhim manbalaridan biri ekanligini ko'rsatadi.

Shunday qilib, kasbiy stressni profilaktika qilish faqat individual psixologik treninglar bilan cheklanmasligi kerak. Shaxsning ichki resurslarini rivojlantirish bilan bir qatorda, tashkilotdagi mehnat sharoitlarini optimallashtirish, vazifalarni oqilona taqsimlash, xodimning mustaqilligini qo'llab-quvvatlash, mehnat natijalarini munKasbiy stress zamonaviy mehnat faoliyatining muhim psixologik muammolaridan biri bo'lib, uning yuzaga kelishi tashkiliy, ijtimoiy-psixologik va individual-psixologik omillarning o'zaro ta'siri bilan belgilanadi. Mehnat yuklamasining ortiqligi, vaqt tanqisligi, yuqori mas'uliyat, kasbiy noaniqlik, shaxslararo nizolar va mehnatning yetarlicha qadrlanmasligi stressning asosiy tashosib baholash va sog'lom psixologik muhitni shakllantirish zarur.

Xulosa. Kasbiy stress zamonaviy mehnat faoliyatining muhim psixologik muammolaridan biri bo'lib, uning yuzaga kelishi tashkiliy, ijtimoiy-psixologik va individual-psixologik omillarning o'zaro ta'siri bilan belgilanadi. Mehnat yuklamasining ortiqligi, vaqt tanqisligi, yuqori mas'uliyat, kasbiy noaniqlik, shaxslararo nizolar va mehnatning yetarlicha qadrlanmasligi stressning asosiy tashqi omillari sifatida namoyon bo'lishi mumkin.

Tadqiqotning nazariy tahlili shuni ko'rsatadiki, kasbiy stressning ta'siri shaxsning individual psixologik xususiyatlari bilan chambarchas bog'liq. Stressbardoshlilik, emotsional barqarorlik, o'z-o'zini boshqarish qobiliyati, kasbiy tajriba va motivatsiya xodimning stressli vaziyatlarga moslashish imkoniyatlarini belgilovchi muhim ichki resurslar hisoblanadi.

Kasbiy stress qisqa muddatli holatda shaxsning faolligi va moslashuv imkoniyatlarini safarbar qilishi mumkin. Biroq stressorlarning uzoq davom etuvchi ta'siri psixologik resurslarning kamayishiga, emotsional zo'riqish,

kasbiy charchoq, motivatsiyaning pasayishi va kasbiy so‘nish xavfining ortishiga olib kelishi mumkin.

Kasbiy stressning profilaktikasida kompleks yondashuv muhim ahamiyatga ega. Individual darajada stressbardoshlilikni rivojlantirish, emotsional o‘zini boshqarish, vaqtni oqilona rejalashtirish va konstruktiv stressni yengish strategiyalarini shakllantirish zarur. Tashkiliy darajada esa mehnat yuklamasini oqilona taqsimlash, xodimning faoliyatini nazorat qilish imkoniyatlarini kengaytirish, mehnat natijalarini munosib baholash, ijtimoiy qo‘llab-quvvatlashni kuchaytirish va sog‘lom psixologik muhit yaratish muhimdir.

Umuman olganda, kasbiy stressning oldini olishga qaratilgan tizimli psixologik yondashuv xodimlarning psixologik farovonligini ta’minlash bilan birga, ularning kasbiy barqarorligi va mehnat samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Kelgusidagi tadqiqotlarda turli kasb egalari, xususan, pedagoglar, tibbiyot xodimlari, psixologlar va rahbarlar faoliyatida kasbiy stressning empirik xususiyatlarini o‘rganish, stress darajasini aniqlash metodikalaridan foydalanish hamda psixoprofilaktik dasturlarning samaradorligini eksperimental jihatdan baholash maqsadga muvofiqdir.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Abdullayeva Sh.I. Kasbiy psixologiya**.** O‘quv qo‘llanma. – Toshkent: Spectrum Media Group, 2022. – 208 b.
2. Yulchiyeva Z.N. Kasbiy faoliyat psixologiyasi**.** O‘quv qo‘llanma. – Toshkent: History and Page, 2022. – 224 b.
3. Razikova L.T. Kasbiy pedagogika va kasbiy psixologiya**.** Darslik. – Toshkent: Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi, 2022. – 198 b.
4. Mamadiyarova D. Umumiy amaliyot shifokorlari faoliyatida rivojlanadigan kasbiy stressning yuzaga kelish sabablariga psixologik yondashuv // Pedagogika va psixologiya zamonaviy dunyoda: nazariy va amaliy tadqiqotlar**.** – 2024. – B. 359–363.
5. Mamadiyev D., Ismoilov A., Tuxtayeva D., Shomirodov U. O‘qituvchi psixologiyasi: kasbiy stress va motivatsiya omillari // Fan va innovatsiya**.** – 2025. – 3-jild, 5-son. – B. 71–72.
6. Siegrist J. Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions // Journal of Occupational Health Psychology**.** – 1996. – Vol. 1, No. 1. – P. 27–41. – DOI: 10.1037/1076-8998.1.1.27.
7. Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25. – № 2. – С. 75–85.
8. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 528 с.
9. Jamoliddinova N.T. Kasbiy so‘nishning psixologik xususiyatlarini o‘qituvchilar faoliyatida tadqiq etish // ORIENS**.** – 2024. – B. 644–650.

FAN VA TA'LIM YANGILIKLARI
JURNALI

2026-yil
9(1)-son

Muassis - "FAN VA INNOVATSIYA YANGILIKLARI" MCHJ
Jurnal hamkori - «PROFI UNIVERSITY»

Jurnal O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan 2024-yil 24-may kuni № 454068-sonli guvohnoma bilan ro'yxatga olingan.

Jurnal 2024-yilda tashkil etilgan, 1 oyda bir marta o'zbek, tojik, qozoq, qirg'iz, qoraqalpoq, rus va ingliz tillarida nashr etiladi.

Tahririyat manzili: 190110, Toshkent shahri Uchtepa tumani, Bog'iston MFY, 14-mavze, 8-uy.

Telefonlar: +998 90 749 00 00
+998 90 749 77 77
+998 91 902 05 01
E-mail: saen_2024@mail.ru
Jurnal sayti: www.saen.uz
Telegram kanali: **https://t.me/saen_2024**

Maqolada keltirilgan fakt va ma'lumotlarning to'g'riligi uchun mualliflar mas'uldirlar.

"Fan va ta'lim yangiliklari" ilmiy-amaliy jurnali Oliy attestatsiya komissiyasi Rayosatining qarori (25.08.2025 y., №374/5) bilan pedagogika va psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD) va fan doktori (DSc) ilmiy darajasiga talabgorlarning dissertatsiyalari asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan milliy ilmiy nashrlar ro'yxatiga kiritilgan.

ISSN: 3093-8694