JAMOADA RUHIY BARQARORLIKNI TA'MINLASH ORQALI ISH UNUMDORLIGINI OSHIRISHNING ZAMONAVIY VA SAMARALI STRATEGIYALARI: GIGIYENIK VA PROFILAKTIK YONDASHUV

Najmiddinov Musobek Ismoil o'g'li
najmiddinovmusobek18@gmail.com

ANNOTATSIYA

Mazkur tezisda ish joyida ruhiy barqarorlikni saqlash va mehnat unumdorligini oshirish masalasi gigiyenik hamda profilaktik nuqtayi nazardan ko'rib chiqildi. So'nggi yillarda e'lon qilingan ilmiy manbalar, Jahon sog'liqni saqlash tashkiloti, Xalqaro mehnat tashkiloti va mehnat xavfsizligi bo'yicha xalqaro tavsiyalar tahlil qilindi. Mehnat yuklamasining ortishi, ish vaqtining cho'zilishi, rahbarlikdagi kamchiliklar, jamoaviy nizolar, yetarli dam olmaslik va noqulay ishlab chiqarish muhiti ruhiy zo'riqishni kuchaytirishi mumkinligi aniqlandi. Samarali profilaktika faqat xodimning individual moslashuviga emas, balki ishni to'g'ri tashkil etish, gigiyenik sharoitlarni yaxshilash, ish va dam olish rejimini me'yorlash hamda jamoada qo'llab-quvvatlovchi muhit yaratishga tayanishi kerak.

Kalit so'zlar: ruhiy barqarorlik, mehnat unumdorligi, mehnat mehnat salomatligisi, psixososial xavf, ish va dam olish rejimi, psixologik xavfsizlik, profilaktika.

KIRISH

Bugungi mehnat jarayonida xodimdan faqat kasbiy bilim va jismoniy chidamlilik emas, balki doimiy diqqat, tez qaror qabul qilish, axborotni qayta ishlash va o'zgaruvchan vaziyatlarga moslashish ham talab etiladi. Shu sababli ish joyidagi ruhiy barqarorlik mehnatni muhofaza qilish va profilaktik tibbiyotning muhim masalalaridan biriga aylanmoqda. Ish hajmining haddan tashqari ko'payishi, vazifalarning noaniqligi, uzoq davom etadigan ish vaqti, navbatchilik, jamoa ichidagi kelishmovchiliklar hamda noqulay ishlab chiqarish sharoitlari xodimda zo'riqish holatini kuchaytirishi mumkin. Jahon sog'liqni saqlash tashkiloti ham ortiqcha ish yuklamasi, ish ustidan nazoratning pastligi, uzoq ish soatlari va boshqa psixososial omillarni mehnat muhitidagi xavflar qatoriga kiritadi. Demak, ruhiy barqarorlikni ta'minlash masalasini faqat individual muammo sifatida emas, balki ish joyini tashkil etish bilan bog'liq gigiyenik vazifa sifatida ko'rish zarur. Mazkur yondashuv ish unumdorligini saqlash bilan birga xodim salomatligini himoya qilishga ham xizmat qiladi.

MATERIALLAR VA USULLAR

Tadqiqotning asosini 2022–2026-yillarda chop etilgan ilmiy adabiyotlarning tizimli tarzda izlab topilgan va mazmunan tahlil qilingan sharhi tashkil etdi. PubMed/MEDLINE, Web of Science, Scopus va Google Scholar ma'lumotlar bazalaridagi materiallar, shuningdek Jahon sog'liqni saqlash tashkiloti, Xalqaro mehnat tashkiloti va Xalqaro standartlashtirish tashkiloti hujjatlari ko'rib chiqildi. Qidiruvda ruhiy salomatlik, ishdagi zo'riqish, psixososial xavflar, mehnat unumdorligi, rahbarlik, ijtimoiy qo'llab-quvvatlash, ish va dam olish rejimi hamda mehnat mehnat salomatligisi bilan bog'liq tushunchalardan foydalanildi. Ish joyidagi psixologik holatga ta'sir qiluvchi tashkiliy va gigiyenik omillar birgalikda baholandi. Ushbu ish statistik meta-tahlil emas, balki turli ilmiy manbalarda keltirilgan natijalarni taqqoslash va ularning amaliy ahamiyatini aniqlashga qaratilgan tahliliy sharh sifatida olib borildi.

NATIJALAR

Ko'rib chiqilgan manbalar ruhiy barqarorlikka ta'sir qiluvchi omillar bir-biridan alohida emas, balki o'zaro bog'langan holda namoyon bo'lishini ko'rsatadi. 2024-yilda e'lon qilingan katta hajmdagi

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

tizimli sharhda 341 ta tadqiqot natijalari umumlashtirilib, mehnat muhitidagi omillar makro, tashkiliy va individual darajalarda o‘rganilgan. Keyingi yillardagi uzoq muddatli kuzatuvlarga asoslangan tadqiqotlarda rahbarlik sifati, ish joyidagi tazyiq va zo‘ravonlik, ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash hamda xodimning rivojlanish imkoniyatlari bilan mehnatga layoqat va ishga chiqmaslik ko‘rsatkichlari o‘rtasidagi bog‘liqlik qayd etilgan. Tibbiyot xodimlari bo‘yicha olib borilgan sharhlarda ham ish yuklamasi, vaqt tanqisligi, hissiy zo‘riqish va tashkilotdagi boshqaruv uslubi muhim omillar sifatida ko‘rsatilgan. Shu bilan birga, faqat individual psixologik mashg‘ulotlarga tayanish yetarli emasligi ko‘rinadi. Amaliy natija ish jarayonini qayta tashkil etish, ish yuklamasini muvozanatlash, dam olish imkoniyatini yaratish, rahbar va xodim o‘rtasidagi muloqotni yaxshilash bilan kuchayadi. Mehnat mehnat salomatligisi nuqtayi nazaridan xonaning harorati va namligi, yoritilganlik, shovqin, shamollatish, havo sifati, ish joyining ergonomikasi kabi omillar ham e’tibordan chetda qolmasligi kerak.

MUHOKAMA

Olingan ma’lumotlarni birgalikda ko‘rib chiqish shuni ko‘rsatadiki, ruhiy barqarorlikni faqat xodimning shaxsiy xususiyati deb baholash to‘g‘ri emas. Unga ishning qanday tashkil etilgani, jamoada qanday munosabatlar shakllangani va mehnat muhiti qanday sharoit yaratgani bevosita ta’sir qiladi. Masalan, vazifalar aniq taqsimlanmagan yoki xodimning ish jarayoniga ta’sir qilish imkoniyati cheklangan bo‘lsa, hatto yaxshi tashkil etilgan individual psixologik yordam ham kutilgan natijani to‘liq bermasligi mumkin. Shuning uchun profilaktik chora-tadbirlarning asosiy qismi tashkiliy darajada olib borilishi maqsadga muvofiq. Bunda ish yuklamasini me’yorlash, ish va dam olish vaqtini oqilona rejalashtirish, rahbarlarning qo‘llab-quvvatlovchi uslubini rivojlantirish, jamoaviy muloqotni yaxshilash va psixologik xavfsizlikni mustahkamlash muhim. Bunga qo‘shimcha ravishda shovqin, yoritilganlik, mikroiqlim, shamollatish va ergonomik sharoitlarni yaxshilash ruhiy zo‘riqishni kamaytirishga yordam beradigan umumiy mehnat mehnat salomatligisi choralarini to‘ldiradi. Raqamli psixologik dasturlar va biologik qayta aloqa usullari istiqbolli yo‘nalish sifatida ko‘rilmoqda, biroq ularning samarasi barcha jamoalar uchun bir xil deb qabul qilinmasligi kerak. Har bir tashkilotda chora-tadbirlar mavjud xavflar, xodimlarning ehtiyojlari va mehnat jarayonining o‘ziga xos xususiyatlariga moslashtirilishi lozim.

XULOSA

Ish joyidagi ruhiy barqarorlik va mehnat unumdorligi o‘zaro chambarchas bog‘liq bo‘lgan ko‘rsatkichlardir. Ularni yaxshilash uchun xodimning individual imkoniyatlariga tayanishning o‘zi yetarli emas. Eng avvalo, mehnat jarayonini oqilona tashkil etish, psixososial xavflarni aniqlash, ish va dam olish rejimini me’yorlash, rahbarlik va jamoaviy muloqotni yaxshilash hamda ish joyining gigiyenik sharoitlarini ta’minlash zarur. Shunday yondashuv xodim salomatligini asrash bilan birga mehnat qobiliyatini uzoqroq saqlash va ish jarayonining barqarorligini ta’minlashga xizmat qiladi. Kelgusida ushbu yo‘nalishda aniq korxonalar va kasbiy guruhlar kesimida empirik tadqiqotlar o‘tkazish, xavf omillarini miqdoriy baholash va profilaktik dasturlarning samaradorligini uzoq muddat kuzatish muhimdir.

AMALIY YONDASHUVLARNING ASOSIY YO‘NALISHLARI

Jamoada ruhiy barqarorlikni ta’minlashda birinchi navbatda muammoning manbasini aniqlash kerak. Har bir holatda xodimning ruhiy zo‘riqishiga sabab bo‘layotgan omil bir xil bo‘lmaydi. Ayrim jamoalarda ish hajmining ko‘pligi asosiy muammo bo‘lsa, boshqa joylarda rahbarlik uslubi, vazifalarning noaniqligi yoki xodimlar o‘rtasidagi nizolar ustunlik qilishi mumkin. Shuning uchun barcha tashkilotlarga bir xil tayyor chorani qo‘llashdan ko‘ra, avval mavjud sharoitni o‘rganish va keyin mos tadbirlarni belgilash maqsadga muvofiq.

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

Amaliyotda ish yuklamasini baholash uchun xodimning kun davomida bajaradigan vazifalari, ularning murakkabligi, muddatlarning qisqaligi va ish vaqtining davomiyligi hisobga olinishi mumkin. Agar xodim doimiy ravishda shoshilinch vazifalarni bajarishga majbur bo‘lsa, tiklanish uchun ajratilgan vaqt qisqaradi. Bunday vaziyat uzoq davom etganda oddiy charchoq asta-sekin doimiy zo‘riqishga aylanishi mumkin. Shu sababli ish yuklamasini faqat bajarilgan topshiriqlar soni bilan emas, balki ularning murakkabligi va xodimga tushadigan ruhiy talab bilan ham baholash kerak.

Rahbar va xodim o‘rtasidagi muloqot ham amaliy profilaktikaning muhim qismidir. Vazifalar boshidanoq aniq tushuntirilsa, xodimdan kutilayotgan natija ma’lum bo‘lsa va bajarilgan ish bo‘yicha fikr-mulohaza muntazam berib borilsa, noaniqlik kamayadi. Aksincha, topshiriqlarning tez-tez o‘zgarishi, qarama-qarshi ko‘rsatmalar yoki faqat xatolarni ko‘rsatishga asoslangan munosabat jamoada ruhiy bosimni kuchaytirishi mumkin.

Jamoada psixologik xavfsizlikni shakllantirish uchun xodimlarning fikrini tinglash va muammolarni ochiq muhokama qilish imkoniyatini yaratish kerak. Bunda rahbarning har bir fikrga darhol rozi bo‘lishi shart emas; muhim jihat xodim o‘z fikrini bildirgani uchun kamsitilmasligi yoki jazolanmasligidir. Xatolarni yashirish o‘rniga ularning sabablarini tahlil qilishga asoslangan muhit ish jarayonidagi xavflarni erta aniqlashga yordam beradi.

Jamoaviy qo‘llab-quvvatlash ham ruhiy barqarorlikni mustahkamlovchi omillardan biridir. Yangi xodimga tajribali hamkasbning yordam berishi, murakkab vazifalarni bajarishda maslahatlashish imkoniyati va jamoa ichida o‘zaro hurmatning mavjudligi kundalik zo‘riqishni kamaytiradi. Bunday qo‘llab-quvvatlashni faqat norasmiy munosabatlarga qoldirmasdan, tashkilotning ichki boshqaruv tizimiga ham kiritish mumkin.

ISH VA DAM OLISH MUVOZANATINI SAQLASH

Ruhiy barqarorlikni saqlashda ish va dam olish o‘rtasidagi muvozanat alohida ahamiyatga ega. Uzoq davom etadigan ish vaqti, tez-tez qo‘shimcha ishga jalb qilish yoki navbatchilikdan keyin yetarli tiklanish imkoniyatining bo‘lmasligi charchoqni kuchaytiradi. Ayniqsa, diqqat va tez qaror qabul qilish talab etiladigan kasblarda xodimning dam olmagan holda ishlashi ish sifati va xavfsizligiga ta’sir qilishi mumkin.

Dam olish rejimi faqat ish vaqtini qisqartirish bilan cheklanmaydi. Ish kuni davomida qisqa tanaffuslarning to‘g‘ri tashkil etilishi, uzoq vaqt bir xil holatda qolmaslik, ko‘rish va diqqat zo‘riqishini kamaytirish uchun tanaffuslardan foydalanish ham muhim. Ish jarayoni shunday tashkil etilishi kerakki, tanaffus xodimning keyingi ish bosqichiga qayta tiklangan holda kirishiga imkon bersin.

Navbatchilik va smenali ish mavjud bo‘lgan jamoalarda masala yanada murakkablashadi. Bunday sharoitda ish jadvali oldindan ma’lum bo‘lishi, smenalar o‘rtasida yetarli tiklanish vaqti bo‘lishi, ketma-ket og‘ir smenalar soni imkon qadar cheklanishi kerak. Uyquning buzilishi va doimiy charchoq uzoq davom etsa, xodimning ruhiy holatiga ham, ish faoliyatiga ham salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

Rahbarlar xodimning dam olishga ajratilgan vaqtini ish bilan to‘ldirib yubormasligi ham muhim. Elektron aloqa vositalari ish vaqtini ish joyidan tashqariga chiqarib yuborishi mumkin. Doimiy ravishda xabar kutish, ish topshiriqlarini kechki payt bajarish yoki dam olish kunlarida ish bilan shug‘ullanish tiklanish jarayonini cheklaydi. Shuning uchun tashkilotlarda ish vaqtidan tashqari muloqot bo‘yicha aniq qoidalar belgilanishi foydali.

ERTA ANIQLASH VA PROFILAKTIK KUZATUV

Jamoada ruhiy zo‘riqishning dastlabki belgilarini erta aniqlash muammoni chuqurlashishidan oldin chora ko‘rish imkonini beradi. Doimiy charchoq, ishga qiziqishning pasayishi, uyqu bilan bog‘liq

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

muammolar, tez jahllanish, hamkasblardan uzoqlashish yoki ish sifatining avvalgiga nisbatan pasayishi e'tibordan chetda qolmasligi kerak. Bunday belgilarni avtomatik ravishda xodimning intizomsizligi yoki mas'uliyatsizligi deb baholash to'g'ri emas.

Profilaktik kuzatuvning maqsadi xodimni nazorat qilish emas, balki muammoli sharoitlarni aniqlashdir. Xodimlarning anonim so'rovnomalari, jamoaviy muhokamalar, ish yuklamasini baholash va ish jadvalini tahlil qilish orqali tashkilotdagi asosiy psixososial xavflarni aniqlash mumkin. Natijalar xodimlarning shaxsiy ma'lumotlarini oshkor qilmasdan, umumiy tendensiyalar ko'rinishida ko'rib chiqilishi maqsadga muvofiq.

Muammo aniqlanganda yordamning shakli ham vaziyatga mos tanlanishi kerak. Ayrim hollarda vazifalarni qayta taqsimlashning o'zi yetarli bo'lishi mumkin. Boshqa holatlarda rahbar bilan suhbat, jamoaviy nizoni hal qilish, vaqtinchalik ish yuklamasini kamaytirish yoki mutaxassis yordamini tashkil etish talab qilinadi. Eng muhimi, yordam xodimning shaxsiy kamchiligi sifatida emas, sog'liq va mehnat xavfsizligini ta'minlashning bir qismi sifatida ko'rilishi kerak.

Profilaktik dastur samaradorligini baholash ham muhim. Buning uchun xodimlarning fikri, ishga chiqmaslik holatlari, kadrlar almashinuvi, ish sifati va mehnat unumdorligi bilan bog'liq ko'rsatkichlar vaqt davomida kuzatilishi mumkin. Bitta ko'rsatkichga tayanish o'rniga bir nechta mezonni birgalikda ko'rish tashkilotdagi o'zgarishlarni to'g'riroq baholash imkonini beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. World Health Organization. Guidelines on mental health at work. Geneva: WHO; 2022.
2. World Health Organization, International Labour Organization. Mental health at work: policy brief. Geneva: WHO; 2022.
3. World Health Organization. Mental health at work. Geneva: WHO; 2024.
4. International Labour Organization. Safety and health at the heart of the future of work. Geneva: ILO; 2019.
5. International Organization for Standardization. ISO 45003:2021. Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work.
6. World Health Organization. Global report on health, environment and climate change. Geneva: WHO; 2025.
7. Human Resource Management Review. Workplace mental health: a systematic review of evidence across macro, meso and micro levels. 2024.
8. Margheritti L, et al. Longitudinal evidence on psychosocial work factors and sickness absence. 2026.
9. Stratton E, et al. Mental health interventions for healthcare workers: a scoping review. 2025.
10. Ferreira M, et al. Digital mental health interventions in working populations: systematic review and meta-analysis. 2025.
11. Quick JC, Henderson DF. Occupational stress: preventing suffering, enhancing wellbeing. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2016;13(5):459.
12. Bakker AB, Demerouti E. Job Demands–Resources theory: taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology. 2017;22(3):273–285.
13. LaMontagne AD, Keegel T, Louie AM, Ostry A, Landsbergis PA. A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature. International Journal of Occupational and Environmental Health. 2007;13(3):268–280.
14. Caruso CC. Negative impacts of shiftwork and long work hours. Rehabilitation Nursing. 2014;39(1):16–25.

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

15. European Agency for Safety and Health at Work. Psychosocial risks and mental health at work. 2023.
16. World Health Organization. Environmental Noise Guidelines for the European Region. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe; 2018.
17. World Health Organization. WHO Housing and Health Guidelines. Geneva: WHO; 2018.
18. World Health Organization. Mental health at work: resources for health workers and employers. Geneva: WHO.
19. Safety Science. Organizational factors, psychosocial risks and employee wellbeing. 2023.
20. Safety and Health at Work. Psychosocial work factors and occupational health outcomes. 2023.

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.