
STRESS MUAMMOSINING PSIXOLOGIYADA O'RGANILISHI

Talaba: Qarjovova Mehriniso Mustafayevna

Ilmiy rahbar: Axmadov Dilshod Jo'raxon o'g'li

O'zbekiston davlat jismoniy tarbiya va sport universiteti

O'zbekiston, Chirchiq shahri

E-mail: d_axmadov@mail.ru

ИЗУЧЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ СТРЕССА В ПСИХОЛОГИИ

Студентка: Каржавова Мехринисо Мустафаевна

Научные руководитель: Ахмадов Дилшод Журахонович

Узбекский государственный университет физической культуры и спорта

Узбекистан, г. Чирчик

E-mail: d_axmadov@mail.ru

Annotatsiya. Zamonaviy ilm-fanning eng muhim muammosi - bu shaxsning psixologik salomatligining asosiy omillarini va unga ta'sir etuvchi omillarni o'rganish muammosi va psixologik salomatlik fenomenining o'zi chuqur ilmiy tahlil qilishni va uning yetakchi xususiyatlarini, terminologik va psixologik xususiyatlarini o'rganishni talab qiladi, shu bilan birga uning komponentlarini aniqlashtirish va diagnostika vositalarini ishlab chiqish zarur hisoblanadi.

Аннотация. Наиболее остро в современной науке возникает проблема исследования основных детерминант психологического здоровья личности и факторов, которые на него влияют, а сам феномен психологического здоровья требует глубокого научного анализа и исследования его ведущих характеристик, терминологического и компонентного уточнения, разработки диагностического инструментария.

Abstract. The most acute problem in modern science is the problem of studying the main determinants of the psychological health of a person and the factors that affect it, and the phenomenon of psychological health itself requires deep scientific analysis and research of its leading characteristics, terminological and component clarification, and the development of diagnostic tools.

Kalit so'zlar: stress, psixologik salomatlik, xodimlar, stress omillari.

Ключевые слова: стресс, психологическое здоровье, персонал, стрессогенные факторы.

Keywords: stress, psychological health, personnel, stress factors.

Mavzuning dolzarbligi. Stress muamosi bugungi kunda juda keng miqiyosda tarqatilgan stress muammolaridan biri sanaladi. Tabiiyki hozirgi zamonaviy

postindustrial jamiyatga insonlarning o'z ishiga bo'lgan munasabati o'zgaroqda: ishchilar sotsial va material holati stabilligiga o'z ish joyini doyimligiga materialning yahshilanishiga bo'lgan ishonchni yo'qatmoqda yaxshi va yuqori muammo ish joylari uchun raqobatni kuchaytirmoqda. Shu bilan parallel ravishda kasblarga kichik kasbiy jarayonlari, bu bilan bir vaqtda o'xshash soholarida globalizatsiyasi ketmoqda va mehnat birjasi talablari tezlik bilan o'zgaroqda.

Natijada ish joyidagi ziddiyatlar bilan bog'liq emotsional psixik holat kuchayadi va havfsirash, depressiya, emotsional zo'riqish sindromi, psixosomatik buzilish yuz beradi. Sog'liqni saqlash umumjahon jamiyati Yevropa konferensiyasida ta'kidlanishicha ish bilan boq'liq stresslar Yevropa ittifoqi mamlakatlari ishchida tahminan uchdan bir qismining muhim muammosi hisoblanadi va shu boq'liq bo'lgan psixik salomatlikning muammosini yechish uchun o'rtacha yillik darajasining 3-4% ni ko'rsatadi. Dunyoga bo'lgan qadriyatlar va qarashlar tizimi ma'lum bir odam uchun nima tahdid solishi va nima bo'lmasligini aniqlaydi. O'ziga va o'z resurslariga ishonish insonga bu muammoni qanchalik muvaffaqiyatli hal qila olishini baholash uchun asos beradi.

Muammoning o'rganilganligi: G.Lazarusning stressning kognitiv nazariyasining asosiy qoidalari shundan iboratki, xuddi shu hodisa bir shaxsda yuqori darajadagi stressni keltirib chiqarishi va shu bilan birga boshqasi uchun amaliy jihatdan neytral bo'lib chiqishi mumkin. Xuddi shu odam bir holatda sodir bo'layotgan voqealarni stressli hodisa deb hisoblashi mumkin, ikkinchisi esa neytral munosabatda bo'lishi mumkin va bu farqlar bevosita vaziyatning kontekstiga, shaxsning jismoniy va psixologik holatiga bog'liq.

Stressga moyillik modeli - bu turli xil hayot sharoitlari ta'sirida stress rivojlanishiga moyillik tufayli xatti-harakatlarni tushuntiradigan psixologik nazariya, ya'ni moyillik (biologik, genetik xususiyatlar va bolalik tajribasi) yuzaga kelganda tashqi ta'sirlar (stressorlar) bilan qanday o'zaro ta'sir qilishini tushuntiradi. Tashvish, depressiya va hatto shizofreniya kabi psixopatologik kasalliklar, shuningdek, kasbiy stressga shu kabi klinik bo'lmagan kasalliklar bilan ham bog'liq bo'lishi mumkin. Ushbu nazariyani qo'llab-quvvatlovchilar muhim stress omillarini aniqlaydilar: kundalik kichik maishiy stresslar, stressli hodisalar (oila a'zosining o'limi, ajralish, boshqa yashash joyiga ko'chib o'tish va boshqalar), qisqa muddatli stresslar (masalan, qiyin kasbiy vazifa) va uzoq muddatli stresslar (surunkali og'riq yoki nogironlik). Ushbu nazariya kontekstida kasbiy stressning zamonaviy tadqiqotlari asosan besh omilli shaxsiyat modeliga asoslanadi [1], bu yerda shaxsiyatning asosiy xususiyatlari nevrotiklik (tashvish, passivlik va ishonchsizlik), ekstraversiya (muloqotmandlik, xushmuomalalik, sarguzashtga intilish) va yuqori darajadagi faollik, tajribaga ochiqlik (mustaqil fikrlash, ijodkorlik), xayrixohlik (muvofiqlik, hamkorlik qilish qobiliyati), vijdonlilik (mas'uliyat, aniqlik) kabilar. Nevrotizm, introversiya, ijtimoiy tashvish,

muvaqqiyatsizlik qo'rquvi va erta bolalik davrida ota-onaning ajrashishi kasbiy stressning paydo bo'lishiga moyillik sifatida qaralishi kerakligi isbotlangan.

Kasbiy stress - bu ma'lum bir tashkiliy tuzilmada (tashkilotda yoki uning bo'linmasida) ish joyidagi kasbiy vazifalarni bajarishdagi yuqori talablar, tashkiliy mehnat sharoitlarining nomukammalligini bartaraf etish bilan bog'liq ruhiy stresslar sabab bo'ladi.

Stress ehtimolini oshirishi mumkin bo'lgan ba'zi sabablar mavjud:

- ✚ Mehnat jarayonining o'ziga xos xususiyatlari stressga olib keladi;
- ✚ Xodim yoki menejerga yuklangan juda yuqori mas'uliyat;
- ✚ Jamoadagi noqulay ruhiy holat;
- ✚ Ba'zi tashkilotlarda boshqaruv ishlab chiqarishda ataylab shunday sharoit yaratadi, buning natijasida ishchilar bir-biri bilan raqobatlashadi;
- ✚ Bezovtalik, tashvish va umidsizlik hissini keltirib chiqaradigan juda kam ish yuklamalari;
- ✚ Stressning jiddiy sababi bu xodimlarning o'rtasidagi mansab ziddiyatidir, bu xodimlarga qarama-qarshi talablarni qo'yish natijasida paydo bo'ladi;
- ✚ Xodim undan nima kutilayotganini va nima qilish kerakligini tushunmasa, tashvish paydo bo'lishi;
- ✚ Monoton va qiziq bo'lmagan ish, qiziqarli ish tushunchasi nisbiydir, bir hodimga qiziq bo'lgan narsa boshqasiga qiziq bo'lishi dargumon;
- ✚ Stress, shuningdek, yomon jismoniy sharoitlar natijasida paydo bo'lishi mumkin.

Ishdagi stressning sabablari ko'pdan buyon o'rganiladi. Ularning ro'yhati juda uzun. Ishlab chiqarish muhitidagi aniq stressorga keyingilar kiradi: -o'z ishiga ta'sir eta olmaslik yoki ta'sir etish -ishchi grafikning bosimi, o'rindoshlik, grafikning bandlik darajasi Yuqorida keltirilgan faktorlar to'g'ridan to'g'ri individum darajasida namoyon bo'ladi. Faktorlar sifatida insonning individual harakter qirralari ham hisoblanadi. Bular avtoritarlik, qattiqo'llik, emotsionallik, jizzakilik. 1950 yillardan beri yurak-qon tomir kasalliklari, yurak hurujlarini oldini olish maqsadida turli harakter tiplari o'rganilmoqda. 1960yilda Fridman va Rozenman stressni qabul qilish nuqtai nazaridan A va B harakter tiplarini o'rganishni boshladilar. *A tipga kiruvchilar*" harakat va emotsiyalar yig'indisi, *har bir odamda kuzatiluvchi, qisqa vaqt davomida maksimal darajada ish qiluvchi, o'z kuchi yetmasa atrofda gildardan foydalanuvchilardan*" deb belgilashadi. A tip egalari stressga moil va eng og'ir oqibatlar yurak hurujlari hisoblanadi. Lekin ba'zi zamonaviy tajribalar bu ma'lumotlarni tan olmaydi. Bu natijalar A tip odamlarini ko'pincha stressni o'zlariga chaqirib, ayni shu vaqt ichida stressni chiqib ketishiga imkoniyat yaratadi va stress bilan B tipga qaraganda ko'proq

chiqishishadi. Boshqalar uchun holatni qo'lg'a olish muhim hisoblanadi. Lekin holatni qo'lg'a olish ish joyida umumiy bo'ladi.

Tadqiqot metodlari

Stressning ogohlantiruvi

Stress bilan kurashishning metod va usullari ko'p. Ular ko'pchilik yoki individual bo'lishi mumkin. Ulardan ko'pi barchaga ma'lum.

- Individual metodlar:
- Doimiy faol hordiq
- Yoga, meditatsiya, autotrening
- Harakterni boshqara olish metodio'z vaqtini rejalashtirish
- Yetarli uyquni ta'minlash

Kasbiy faoliyat bilan bog'liq muhim omillar:

✓ *ish o'rin almashishidan ko'ra ishni yo'qotish qo'rquvi katta stressor hisoblanadi. Kun oralik yoqimsiz holatlar ko'payib natijasi jiddiy oqibatlarga olib kelishi mumkin*

✓ *stressorlar yig'indisi yoki ularning yo'qligi. Boshqa hodimlar bilan yomon munosabati stressning bulog'i hisoblansa, yaxshi munosabat boshqa stressorning yo'qolishini ta'minlaydi.*

✓ *Stressor harakatining davomiyligi- individual sezgirlikga ta'sir etuvchi yana bir faktdir. Kundalik talablarga ta'sir eta olmaslik ishdagi ma'lum muddatli bandlik yoki biror hodimning kasallanishidan ko'ra qattiq stressga olib keladi.*

✓ *Tajribachilarning aytishicha oldindan bilinuvchi stressor juda muhim, kutilmagan negativ reaksiya berishi mumkin .*

Xulosa. Stress doim ham ishchiga yoki ishiga yomon ta'sir etmaydi. Aslida stressning eng past darajasi ishlab chiqarishni pasaytirishi mumkin. Yengil stress, masalan: yangi rahbarning kelishi yoki kutilmagan ko'chishlar ishlash darajasini yaxshilashi mumkin. Yengil stress qon aylanishini yaxshilaydi, faolikni oshiradi, eng so'ngida ishlab chiqarishda yangi yutuqlarga olib keladi. Ammo chuqur stress insonga ham fiziologik ham psixiologiksalbiy ta'sir ko'rsatadi. Stress tanada kimyoviy o'zgarishlarni keltirib chiqaradi. Insonga yordamchi energiyani yeb qo'yadi. Biroz vaqt se'zilmaydi, lekin stress bilan kurashilmasa bu insonni bo'g'a boshlaydi natijada stress insonda o'gir charchoqni yoki biror kasallikni keltirib chiqaradi. Psixik muommalar o'zini past baholash, qoniqarsiz ish, rahbariyatga bo'ysunmaslik, diqqatni jalb qila olmaslik kabilarni stress keltirib chiqaradi, bular oqibatida tashkilotning to'g'ridan to'g'ri daromadi kamayadi. Yuqori darajadagi stress har doim ham bilinmaydi, lekin tashkilotdagi boshqaruvchilarga real ta'sir o'tqazadi jabirlanuvchi doimimiy kayfiyatsizlikdan jabr chekadi, qo'l ostidagilar esa kayfiyatini buzmaslik uchun hatto eng muhim masalalar bo'yicha ham murojaat yetishmaydi. Ba'zida ular o'z hatolarini tushunadilar ular kutilgandan kam ish qilayotganlarini se'zadilar,

o'zlarini xurmat qimay qoladilar. Bu kabi holatda qabul qilingan qarorlarni ijrosini kechiktiradilar, rahbariyat ularni ishchi qolibga qaytarishga harakat qilganlarida ular ishni yomon ko'rib qoladilar. Inson haraktering kamchiliklari yana bir stress sababchisi hisoblanadi. Kuchli stress natijasi kam ovqatlanish, ko'p ovqatlanish, ishich, chekish, norkamaniya va antidepressantlar qabul qilishdan kelib chiqadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Тарабрина Н.В. Практикум по психологии посттравматического стресса/ Н.В.Тарабрина.- Санкт-Петербург: Питер, 2001.- 272 с.
- 2.Работа, стресс и артериальная гипертония. - Москва, 2002. - 87с.
3. Сапин М. Р. Иммунная система человека./ М.Р. Сапин. - Москва: Медицина, 1996.304с.
4. Волошин, Владимир Маркович. Посттравматическое стрессовое расстройство:Феноменология, клиника, систематика, динамика и современные подходы к психофармакотерапии / В.М. Волошин. - Москва: Анахарсис, 2005. - 200с.
5. Руководство по реабилитации лиц, подвергшихся стрессорным нагрузкам / под ред.В.И. Покровского. - Москва: Медицина, 2004.- 400с.
6. Зайцева Н. С. Стресс и иммунитет : методические рекомендации для врачей, ординаторов и аспирантов / Н.С. Зайцева ; Рост. гос. мед. ун-т, каф. клин. иммунологии и аллергологии ФПК и ППС. - Ростов-на-Дону: РостГМУ, 2016.- 24 с.
7. Малышев И. Ю. Стресс-белки в биологии и медицине / И.Ю. Малышев. – Москва: ГЭОТАР-Медиа, 2012. -175, [1] с. : ил.
8. Вейн А. М. Стресс, депрессия и психосоматические заболевания / Вейн А.М., Воробьева О.В., Дюкова Г.М. - М, 2004. - 16с.
9. Стресс: причины и последствия, лечение и профилактика / Е.С. Акарачкова, С.В. Вершинина, О.В. Котова [и др.] ; Первый Моск. гос. мед. ун-т им. И.М. Сеченова. Москва, 2014. - 27 с.
10. Тьюбсинг, Дональд А. Избегайте стрессовых ситуаций / Д.А. Тьюбсинг ; Пер. с англ. -Москва : Медицина,1993. - 144 с. : ил.