Ilmiy tadqiqotlar va ularning yechimlari jurnali
Aoka guvohnoma № 323759 ISSN: 3060-4818

XODIMLARNING RUHIY SALOMATLIGI VA KASBIY TOLIQISHINING OLDINI OLISH USULLARI

Fayzullayev Javohir Jonuzoq o'g'li
Millat Umidi universitetining 4-kurs talabasi
+998910166767
Javohirusa44@gmail.com

Ishmanova Dinara
Ilmiy rahbar:
Biznes boshqaruvi kefedrasi dotsenti, DSc,
Millat Umidi Universitetining rektori
https://doi.org/10.5281/zenodo.24110963

Kirish: Bugungi globallashuv va raqamli iqtisodiyot sharoitida korxona va tashkilotlar faoliyatining samaradorligi nafaqat moddiy-texnik resurslar va zamonaviy boshqaruv texnologiyalariga, balki inson kapitalining sifati, xodimlarning ruhiy salomatligi hamda mehnat faoliyatidagi psixologik barqarorligiga ham bevosita bog'liqdir. Chunki xodimlarning kasbiy salohiyati, ishga bo'lgan munosabati, mehnat unumdorligi va jamoaviy hamkorlik darajasi ularning ruhiy holati bilan chambarchas aloqador hisoblanadi. Shu sababli xodimlarning ruhiy salomatligini muhofaza qilish va kasbiy toliqishining oldini olish zamonaviy tashkilotlar boshqaruv tizimining muhim yo'nalishlaridan biriga aylanmoqda. So'nggi yillarda mehnat bozorida raqobatning kuchayishi, ish hajmining ortishi, qat'iy muddatlar, yuqori natijalarga erishish talabi, ish va shaxsiy hayot o'rtasidagi muvozanatning buzilishi xodimlarda uzoq davom etuvchi ruhiy zo'riqishlarni yuzaga keltirmoqda. Bunday holatlar vaqt o'tishi bilan kasbiy toliqish sindromining shakllanishiga sabab bo'lishi mumkin. Kasbiy toliqish xodimda hissiy charchash, mehnat faoliyatiga nisbatan befarqlik va kasbiy samaradorlikning pasayishi kabi salbiy holatlar orqali namoyon bo'ladi. Natijada nafaqat alohida xodimning mehnat faoliyati, balki butun tashkilotning iqtisodiy va tashkiliy ko'rsatkichlariga ham salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Tahlil va natijalar: Xodimlarning ruhiy salomatligi va kasbiy toliqishining oldini olishning afzalliklari: Mehnat unumdorligi va ish samaradorligining oshishi - xodimlarning ruhiy salomatligini qo'llab-quvvatlash ularning diqqat-e'tibori, ishga bo'lgan qiziqishi va vazifalarni sifatli bajarish qobiliyatini oshiradi. **Xodimlarning ishga bo'lgan motivatsiyasini kuchaytirish** - sog'lom psixologik muhit va rahbariyat tomonidan ko'rsatiladigan qo'llab-quvvatlash xodimlarda tashkilotga nisbatan ishonch va sadoqatni shakllantiradi. **Kadrlar almashinuvining kamayishi** - kasbiy toliqishning oldini olish, adolatli ish taqsimoti va qulay mehnat sharoitlarini yaratish xodimlarning ish joyidan qoniqish darajasini oshiradi. Natijada malakali mutaxassislarning tashkilotda uzoq muddat faoliyat yuritishi ta'minlanadi. **Jamoaviy hamkorlik va ijobiy ish muhitining shakllanishi** - xodimlarning ruhiy barqarorligi jamoada o'zaro hurmat, samarali muloqot va hamkorlikni rivojlantiradi. **Tashkilotning iqtisodiy samaradorligi va raqobatbardoshligining oshishi** - ruhiy salomatlikni muhofaza qilishga qaratilgan profilaktik chora-tadbirlar ishdagi xatolar, ishga kelmaslik va kadrlarni qayta tayyorlash bilan bog'liq xarajatlarni kamaytirishga yordam beradi.

1-jadval

2022–2024-yillarda jahon miqyosida xodimlarning ruhiy zo‘riqish va stress holatlari dinamikasi[1]

Ko‘rsatkichlar	2022-yil (%)	2023-yil (%)	2024-yil (%)
Ish kunida kuchli stressni his qilgan xodimlar	44	41	40
Kuchli xavotirni his qilgan xodimlar	37	38	38
Kuchli g‘azabni his qilgan xodimlar	21	21	21
Kuchli qayg‘uni his qilgan xodimlar	21	22	23

Xodimlarning ruhiy salomatligi va kasbiy toliqishining oldini olmaslikning salbiy oqibatlari: Mehnat unumdorligining pasayishi - xodimlarning ruhiy salomatligiga yetarlicha e’tibor berilmasligi ularda doimiy charchoq, diqqatning susayishi va ishga bo‘lgan qiziqishning kamayishiga olib keladi. Natijada topshiriqlarni bajarish sifati pasayib, tashkilotning umumiy samaradorligiga salbiy ta’sir ko‘rsatadi. **Kadrlar almashinuvining ortishi** - kasbiy toliqish va nosog‘lom psixologik muhit xodimlarning ish joyidan noroziligini kuchaytiradi. Buning oqibatida malakali mutaxassislar boshqa ish joylarini izlashga moyil bo‘ladi, tashkilot esa yangi xodimlarni jalb qilish va o‘qitish uchun qo‘shimcha xarajatlarga duch keladi. **Jamoada nizolar va kelishmovchiliklarning ko‘payishi** - ruhiy zo‘riqish holatidagi xodimlarda muloqot qilish, hamkasblar bilan hamkorlik qilish va muammolarni konstruktiv hal etish qobiliyati susayishi mumkin. **Ishga kelmaslik va mehnat intizomining buzilishi** - xodimlarning ruhiy salomatligi bilan bog‘liq muammolar ularning ish faoliyatida muntazam qatnashishiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin. **Tashkilotning iqtisodiy samaradorligi va raqobatbardoshligining pasayishi** - kasbiy toliqishning oldini olmaslik ishdagi xatolar, xizmat ko‘rsatish sifatining yomonlashuvi, xodimlar almashinuvi va qo‘shimcha boshqaruv xarajatlarini oshiradi. Uzoq muddatda bu holat tashkilotning daromadliligi, mijozlar ishonchi va bozordagi raqobatbardoshligiga salbiy ta’sir ko‘rsatadi.

2-jadval

2024-yilda Xodimlarning kasbiy toliqishi va ruhiy salomatligiga ish faoliyatining ta’siri[2]

Tadqiqot ko‘rsatkichlari	Xodimlar ulushi (%)
So‘nggi bir yil davomida ish sababli kasbiy toliqishni boshdan kechirganlar	52
Ishdagi vazifalar sababli haddan tashqari zo‘riqishni his qilganlar	37
Ruhiy salomatligi sababli mehnat unumdorligi pasayganini qayd etganlar	33
Ish talablari tufayli ruhiy salomatligi yomonlashganini bildirganlar	36

Takliflar: Xodimlar uchun psixologik qo‘llab-quvvatlash tizimini joriy etish - korxona va tashkilotlarda xodimlarning ruhiy holatini muntazam baholash, psixologik maslahat xizmatlarini tashkil

[1] Gallup (2025) State of the Global Workplace: Global Data Summary. Gallup. Elektron manba
[2] World Health Organization (WHO) (2022) WHO Guidelines on Mental Health at Work. Geneva: World Health Organization. Elektron manba

etish hamda zarur hollarda mutaxassislar yordamidan foydalanish imkoniyatini yaratish lozim. **Ish yuklamasini oqilona taqsimlash va mehnat vaqtini optimallashtirish** - xodimlarga yuklatiladigan vazifalarni ularning kasbiy imkoniyatlari va ish vaqtiga muvofiq taqsimlash, ortiqcha ish soatlarini kamaytirish hamda mehnat va shaxsiy hayot muvozanatini ta'minlash zarur. **Sog'lom psixologik va ijtimoiy muhitni shakllantirish** - rahbar va xodimlar o'rtasida ochiq muloqotni rivojlantirish, jamoaviy hamkorlikni kuchaytirish, xodimlarning fikr va takliflarini inobatga olish hamda kamsitish va nizolarning oldini olishga qaratilgan mexanizmlarni ishlab chiqish kerak. **Kasbiy toliqishning oldini olish bo'yicha trening va seminarlar tashkil etish** - xodimlarga stressni boshqarish, vaqtni samarali rejalashtirish, muammoli vaziyatlarni hal etish va hissiy barqarorlikni rivojlantirish bo'yicha muntazam amaliy mashg'ulotlar o'tkazish maqsadga muvofiq**.**

Xulosa: Xulosa qilib aytganda, xodimlarning ruhiy salomatligini muhofaza qilish va kasbiy toliqishining oldini olish zamonaviy tashkilotlarni samarali boshqarishning muhim shartlaridan biri hisoblanadi. Chunki xodimlarning ruhiy barqarorligi, mehnatga bo'lgan munosabati va kasbiy motivatsiyasi tashkilotning umumiy faoliyati hamda iqtisodiy natijalariga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Kasbiy toliqishning oldini olishga yetarlicha e'tibor qaratilmasligi mehnat unumdorligining pasayishi, kadrlar almashinuvining ortishi, jamoada nizolarning ko'payishi va tashkilot xarajatlarining oshishiga olib kelishi mumkin. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, xodimlarning ruhiy salomatligini ta'minlash faqat individual muammo emas, balki tashkilotning strategik boshqaruv vazifalaridan biridir. Shu bois korxona va tashkilotlarda psixologik qo'llab-quvvatlash tizimini joriy etish, ish yuklamasini oqilona taqsimlash, sog'lom psixologik muhitni shakllantirish, stressni boshqarish bo'yicha treninglar tashkil etish hamda xodimlarni munosib rag'batlantirish zarur. Umuman olganda, xodimlarning ruhiy salomatligiga yo'naltirilgan investitsiyalar uzoq muddatda tashkilotning mehnat unumdorligi, raqobatbardoshligi va iqtisodiy barqarorligini oshirishga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. World Health Organization (WHO) (2022) Guidelines on Mental Health at Work. Geneva: World Health Organization. Available at: https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052 (Accessed: 7 November 2026).
2. World Health Organization (WHO) and International Labour Organization (ILO) (2022) Mental Health at Work: Policy Brief. Geneva: World Health Organization and International Labour Organization. Available at: https://www.ilo.org/publications/mental-health-work (Accessed: 7 November 2026).
3. National Institute for Health and Care Excellence (NICE) (2022) Mental Wellbeing at Work: NICE Guideline NG212. London: NICE. Available at: https://www.nice.org.uk/guidance/ng212 (Accessed: 7 November 2026).
4. Gallup (2025) State of the Global Workplace: 2025 Report. Washington, DC: Gallup. Available at: https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx (Accessed: 7 November 2026).
5. National Alliance on Mental Illness (NAMI) (2024) The 2024 NAMI Workplace Mental Health Poll. Available at: https://www.nami.org/research/publications-reports/survey-reports/the-2024-nami-workplace-mental-health-poll/ (Accessed: 7 November 2026).

6. World Health Organization (WHO) (2024) Mental Health at Work. Geneva: World Health Organization. Available at: https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work (Accessed: 7 November 2026).
7. International Labour Organization (ILO) (2022) Mental Health at Work: Policy Brief. Geneva: International Labour Organization. Available at: https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Mental-health-at-work-policy-brief/995319374102676 (Accessed: 7 November 2026).
8. Gallup (2025) State of the Global Workplace: Global Data Summary. Gallup. Elektron manba
9. World Health Organization (WHO) (2022) WHO Guidelines on Mental Health at Work. Geneva: World Health Organization. Elektron manba