

2-ТОМ, 2-СОН

ИЧКИ ИШЛАР ОРГАНЛАРИДА БОШҚАРУВ СОҲАСИДА КАСБИЙ
СТРЕСС МАСАЛАСИ

Ўзбекистон Республикаси ИИВ МОИ Бош психологи, майор

И.М.Хакимова

ИИББ полиграфологи

Н.Х.Ибрагимова

Аннотация. Global Firepower Index'нинг янгиланган рейтингида Ўзбекистон курулли кучлари Марказий Осиёда биринчи, МДХ давлатлари орасида бешинчи ва дунёнинг 145 мамлакати орасида 62-ўринни эгаллади. Мамлакатнинг армияси рейтинги таҳлил қилинар экан, бунда мутахассислар имкониятларимизни олтишдан ортиқ параметрлар бўйича баҳолаган. Уларнинг асосийлари қаторида муҳофаага маблағ сарфланиши даражаси, техник таъминот, армия сони, давлатнинг географик хусусиятлари, ишлаб чиқариш ва баъзи ресурсларнинг истеъмоли, логистик имкониятлар каби мезонлар билан бирга бошқарув соҳаси ҳисобга олинган. Мазкур мақолада ички ишлар органларида раҳбарлар фаолиятида касбий стресс ва касбий чарчаш масаласи ёритилган.

Калит сўзлар. Касбий стресс, касбий чарчаш, эмоционал стресс, стрессоген вазиятлар, сурункали стресс, стрессли ҳис-туйғулар.

Қайси соҳа бўлишидан қатъий назар, унинг самарадорлигида аввало, тўғри бошқарув тизимига эга эканлиги муҳим ҳисобланади. Жумладан, ички ишлар тизимида ҳам. Вазирлик тизимидаги ички ишлар органлари фаолияти у ёки бу кўринишда стрессли вазиятларнинг мавжудлиги билан боғлиқ.

Мазкур мақоламизда, вазирликнинг юқори бўғин бошқаруви ва ҳудудий органлар раҳбарларининг хизмат фаолиятидаги касбий стресс ва касбий чарчок ҳолатларини кўриб чиқишни режалаштирдик.

Ички ишлар вазирлигининг ҳудудий органлари раҳбарлари, идора ходимларининг ўзаро, фуқаролар билан муносабатда, қуйи бўғин ходимлари ўртасида юзага келадиган манфаатлар тўқнашуви, ОАВ ва жамоатчилик назорати субъектлари ва яна бошқалар билан юзага келадиган зиддиятли, қалтис ҳолатларда вазиятни вазминлик билан ҳал қилишлари керак. Аммо, бу, раҳбарларнинг касбий вазифаларини бажариш учун стрессга чидамлик зарурати билан боғлиқ бўлган ишларнинг кичик бир қисмидир. Уларнинг хизмат вазифаларининг асосий хусусияти



2-TOM, 2-SON

конунийлик ва давлат манфаатларини ҳимоя қилишда, жамоат тартибини сақлаш, фуқаролар ҳуқуқларини поймол бўлишини олдини олиш, ваколатли органлар томонидан ўз вазифаларини амалга оширишнинг қонунийлигини таъминлаш ва бошқалар ҳисобланади. Бошқарув тизими ўта масъулият ва мажбуриятларни талаб этар экан, раҳбарнинг бор ресурслари (вақтинчалик, меҳнат, моддий, молиявий ва бошқалар) чекланган бўлиб, бу улардан кўп энергия сарфлашни талаб қилади, натижада юқори руҳий зўриқиш ҳолатлари пайдо бўлади.

Стрессли вазиятлар ва салбий ҳис-туйғуларнинг мунтазам равишда пайдо бўлиши янада салбий ҳодисага, яъни сурункали стрессга олиб келиши мумкин. Сурункали стресс, ўз навбатида, раҳбарларда турли касалликларни пайдо бўлиши билан боғлиқ хавфларнинг кучайишига олиб келиши мумкин. Стресс этиологиясининг қуйидаги касалликлари: уйқусизлик, юрак-қон томир касалликлари, невротик ҳолатлар, дармонсизлик, қон босимининг ошиши, диабет кабилар юзага келиши мумкин. Натижада раҳбарнинг ишчанлик қобилиятида эффект пасаяди ва бу уларнинг ўзидан қоникмаслик ҳолатига олиб келиши мумкин.

Касбий стресс ва ҳиссий чарчаш тушунчаси.

Кўриб чиқиладиган тадқиқот мавзуси бўйича таниқли арбоблар ва олимларнинг карашларига, илмий изланишларига мурожаат қилдик. Масалан, п.ф.д., профессор Б.Р.Билданованинг илмий асосланган позициясида стресс тушунчаси бу, жисмоний ёки психологик таъсирга нисбатан битта организмнинг ўзига хос бўлмаган жавоб реакциясидир деб айтади. Шу билан бирга, олим, бундай таъсир одамда гомеостазнинг шунингдек, асаб тизимининг бузилишига олиб келишини таъкидлайди [3, 5-бет].

Америкалик психологлар Р.С.Лазарус ва Р.Лоньеларнинг илмий асосланган нуқтаи назарига кўра, стресс ўзаро келиб чиқадиган тўртта босқични ўз ичига олган транзаксия жараёнини алмаштиради. Биринчи босқичда, стрессор ва уни баҳолаш тўғрисида оқилона хабардорлик юзага келади. Иккинчи босқичда стрессли ҳис-туйғулар аллақачон намоён бўлади. Учинчи босқичда адаптив реакциялар ёки енгиш деб аталадиган жараён содир бўлади. Тўртинчи босқичнинг охирида, вазиятни енгиш ва уни янги усулда баҳолаш, яъни мослашиш ҳамда стрессга чидамлилиқда пайдо бўлган ўзгаришларни ҳисобга олган ҳолда баҳолаш мумкин бўлади.

Ҳозирги вақтда касбий стресс тушунчасининг аниқ шакллантирилган таърифи мавжуд эмас, чунки шиддатли замонда инсон ҳиссий кечинмаларининг муқим кўриниши деб айтиш мумкин бўлган ҳолатлар йўқ.



2-TOM, 2-SON

Касбий чарчок ҳақида мулоҳаза юритар эканмиз, унинг куйидаги белгиларини эътироф айтиш керак. Хусусан, касбий фаолиятга қизиқишнинг, ўзига берадиган баҳонинг кескин пасайиши, бошқаларга нисбатан танқидийликнинг ошиши, мулоқотдан чарчаш, мулоқотда ҳиссий хусусиятларнинг йўқолиши, ҳиссий чарчок, раҳбарнинг ноадекват хулқи кабилар тушунилиши керак [10].

Хорижий тадқиқотчиларнинг асарларида ҳиссий чарчаш тушунчаси кўпинча ҳиссий ёниш атамаси билан синонимланади. Ҳар иккала ҳолатда ҳам биз раҳбар фаолияти билан боғлиқ ҳолда унинг махсус руҳий муаммоларининг мавжудлиги ҳақида гапираемиз. [7].

Касбий стресс ва ҳиссий чарчашнинг хусусиятлари.

Касбий стресс ва ҳиссий чарчаш каби нохуш ҳодисаларнинг юқоридаги барча хусусиятлари касб соҳаси ва эгаллаб турган лавозимига қараб турли даражада намоён бўлади.

Шубҳасиз, вазирлик органларининг фаолияти, кўп жиҳатдан раҳбарларнинг иш сифатига боғлиқ. Шу билан бирга, катта хажмдаги расмий вазифалар, криминоген вазият, вақтнинг танқислиги, ҳокимият ваколатига эгаллиги, функционал мажбуриятларнинг масъулиятлилиги каби омиллар раҳбар кадрларнинг нейро-психологик зўриқишига олиб келади. Бошқарув соҳасида кўр йиллик тажрибага эга раҳбарлар бундай психоневрологик ҳолатларга нисбатан чидамлилиқ, мослашувчанлик сифатларини ўзларида шакллантириб борадилар. Бироқ, бундай ҳолатларнинг сурункали давом этиши, меҳнат таътилисиз иш бошқаруви ҳамда саломатлик билан боғлиқ шикоятларнинг ортиши қалтис ҳолатларга олиб келиши мумкин.

Раҳбар кадрларнинг касбий стресси ва ҳиссий чарчаш синдроми уларнинг касбий ва ахлоқий деформациясига, мафкуравий даражасида ахлоқий қадриятларнинг сустлашишига, шахс ва хизмат жамоасининг деградациясига олиб келиши мумкин.

Касбий стресс ва ҳиссий чарчаш ўз-ўзидан пайдо бўлмайди. Ушбу салбий ҳодисалар фақат маълум омиллар таъсири остида намоён бўлади.

Омиллар томонидан турли куч тузулмалари ташкилий тузилмаси бошқарувининг ўзига хос хусусиятларига асосланган омиллар аниқланган [14]:

- қарор қабул қилиш жараёнида аҳамиятсиз иштирок этиш (раҳбарнинг паст даражадаги иштироки);



2-TOM, 2-SON

- хулқ-атвор эркинлигини чеклаш (қатъий хулқ-атвор нормалари, ўз қарорларини мувофиқлаштириш мажбурияти, ташаббусни рағбатлантириш чораларини кўрмаслик ва ҳоказо);

- ички ишлар тизимига тегишли бўлиш ҳиссининг йўқлиги (садоқатнинг паст даражаси).

Бундан ташқари, ҳудудий органи раҳбари ишининг мазмуни билан боғлиқ бўлган омиллар ҳам мавжуд [8]:

- иш вақтининг давомийлиги, шунингдек иш кўлами билан боғлиқ миқдорий танглик (шу жумладан маълумотнинг кўплиги);

- фаолиятнинг мураккаблиги билан боғлиқ юклама (устуворликларни танлашда қийинчиликлар, ноаниқлик ва бошқалар);

- қийин вазиятларда бошқарув қарорларини қабул қилиш зарурати (вақт етишмаслиги, чекланган маълумотлар, оқибатларнинг ноаниқлиги ва бошқалар);

- ходимлар учун жавобгарлик, амалга оширилган фаолият учун молиявий жавобгарлик (шу билан бирга, ходимлар учун нафақат юқори, балки ҳаддан ташқари паст даражадаги жавобгарлик ҳам стрессли ҳисобланади).

Хизматдаги муносабатлар билан боғлиқ омилларга қуйидагилар киради [14]:

- юқори бўғин билан ўзаро муносабатлар (босим, ноўрин баҳолаш, танқид ва бошқалар);

- бўйсунувчилар билан муносабатлар (зиддиятли вазиятлар);

- ҳамкасблар билан муносабатлар (рақобат).

Раҳбарнинг позицияси ҳақида гапирганда, бошқарув карьерасининг ўзига хос хусусияти билан боғлиқ омилларни ҳам ҳисобга олиш керак [14]:

- карьера ўсишининг паст даражаси;

- бошқарувда раҳбарнинг қобилиятлари ва талабларига мос келадиган ташкилий иерархияда эркин лавозимларнинг йўқлиги;

- шахсий карьерада мақсад даражасига эришиш билан боғлиқ фрустрация;

- уйқунинг бузилиши ва унинг табиатидаги ўзгаришлар: уйқу билан боғлиқ қийинчиликлар (уйқусизлик ёки аксинча уйқучанлик);

- эротик табиатнинг турли муаммолари (шу жумладан жинсий заифлик).

Ички ишлар вазирлиги органлари раҳбар кадрлари хизмат фаолияти билан боғлиқ стресс омилларига қуйидагиларни киритиш мумкин [15]:

- хизмат мажбуриятларининг ноаниқлиги;

- жуда кўп масъулиятли қарорлар қабул қилиш зарурати;



2-TOM, 2-SON

- бошқарув фаолиятининг турли жиҳатларида бир-бирига мос келмайдиган шароитда юзага келадиган вазиятлар, қаршиликлар;
- мукамалликка интилишдаги қийинчиликлар;
- ходимларнинг раҳбар фикрига эътибор бермаслиги ёки беписандлик;
- ҳамкасблар билан горизонтал ўзаро муносабатларнинг хусусиятлари. идорада биринчи шахс бўлган раҳбар асосан юқори бўғин раҳбарларининг қарорларини сўзсиз ижросини таъминлашга мажбур. Бундай шароитда у ходимлар билан қарорни нафақат муҳокама қилишда, хатто маъқуллаш, қўллаб-қувватлаш, балки шарҳлар бериш, баҳолаш, яъни фикр-мулоҳазалар билдиришда ҳам мавжуд чекловлар билан боғлиқ қийинчиликлар;
- ходимлар билан ўзаро муносабатларнинг хусусиятлари. Бошқарувда "қийин" бўйсунувчилар, улар билан юзага келадиган қарама-қаршиликлар, адолатсизликлар ва бошқалар ҳам стрессни келтириб чиқариши мумкин;
- пенсия истиқболи, шу жумладан эрта пенсия ва бошқаларни эътироф этиш мумкин.

Хулосалар.

Шундай қилиб, маҳаллий ва хорижий психологлар ўртасида стресс ва ҳиссий чарчаш тушунчасини ўрганиш ушбу атамаларнинг моҳиятини тушуниш бўйича жуда кўп қарашлар мавжуд деган хулосага келишимизга имкон беради. Шунини таъкидлаш керакки, касбий стресс ва ҳиссий чарчаш тушунчаларини ажратиш муҳимдир. Ушбу атамалар бўйича турли нуқтаи назарлар билан танишиб, биз уларнинг муаллифлик таърифларини шакллантираемиз:

- ички ишлар вазирлиги тизимидаги ҳудудий орган раҳбарларининг касбий стресси – бу, раҳбар ходим организмнинг, касбий фаолиятини амалга ошириш билан боғлиқ жисмоний ёки маънавий (ақлий) салбий, ҳиссий, психологик ҳамда ички ва ташқи муҳитнинг экстремал омиллари таъсирига нисбатан ўзига хос бўлмаган жавоб реакциясидир;
- ҳудудий орган раҳбарининг касбий чарчаши - бу раҳбар ходимнинг хизмат фаолияти билан боғлиқ касбий деформация, гипертрофияга нисбатан салбий ва ҳиссий кечинмаларининг мавжудлигида намоён бўладиган, касбий муҳим фазилатлар, ишлаш ёки уни сифатли бажариш истаги бўлмаслигидан юзага келадиган ва охир-оқибат унинг расмий фаолиятининг касбий ва ахлоқий самарадорлигига салбий таъсир қиладиган жараёндир;
- ҳудудий орган раҳбарининг ҳиссий чарчаши – бу, раҳбар ходимнинг ўз-ўзини ҳурмат қилишнинг пасайиши, атрофдагиларга нисбатан танқидийликнинг ошиши,



2-TOM, 2-SON

мулоқотда чарчокнинг пайдо бўлиши, мулоқотда ҳиссий хусусиятларнинг йўқолиши, салбий эмоционал кечинмаларнинг пайдо бўлиши, шунингдек, ноадекват хатти-харакатларнинг намоён бўлиши билан боғлиқ жараёнлар.

Фойдаланилган адабиётлар.

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 15 апрелдаги “Ички ишлар органлари учун профессионал кадрларни тайёрлашнинг сифат жиҳатидан янги тизимини жорий этиш бўйича чора-тадбирлар тўғрисида”ги **ПҚ-5076-сонли Қарори**.
2. **Душанов Р.Х., Сирлиев Б.Н., Калонов И.Х., Сирлиев Э.Н., Нуруллаев У.К.** Ҳуқуқбузарликларнинг олдини олиш хизмати фаолияти психологияси: маърузалар курси //Душанов Р.Х., Сирлиев Б.Н., Калонов И.Х., Сирлиев Э.Н., Нуруллаев У.К.; Масъул муҳаррир ИИВ Академияси бошлиғи генерал-майор Ш.Т. Икрамов. – Т.: Ўзбекистон Республикаси ИИВ Академияси, 2015. – 230 б.
3. Бойко В.В. Психоэнергетика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://bookap.info/okolopsy/boyko_psihoenergetika/ (дата обращения: 09.11.2020).
4. Водопьянова Н. Е. Стресс-менеджмент: учебник для вузов, 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2020. - 283 с.
5. Ерошенков Н. В. Профилактика профессионально-нравственного выгорания личности сотрудника ОВД // Морально-психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников ОВД: состояние, проблемы и пути совершенствования, 2016. – С. 49-52.
6. Кобозев И. Ю. Профессиональный стресс руководителей органов внутренних дел и его психопрофилактика: дисс. на соиск. уч. степ. канд. псих. наук – Спб.: СПУ МВД России, 2011. – 247 с.
7. Кобозев И. Ю., Пряхина М. В. Психопрофилактика профессионального стресса руководителей ОВД [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=16972989> (дата обращения: 09.11.2020).
8. Котова Е.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие. – Красноярск: КГПУ им. В.П. Астафьева, 2013. – 76 с.
9. Кузнецова Е. В. Психология стресса и эмоционального выгорания: учебное пособие / Е. В. Кузнецова, В. Г. Петровская, С. А. Рязанцева. – Куйбышев: ГКУ, 2012. - 96 с.
10. Наличаева С.А. Психология стресса: учебно-методическое пособие. – Севастополь: Издательство, 2018. – 97 с.
11. Никифоров Г.С. Психология здоровья [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://klex.ru/9aw> (дата обращения: 09.11.2020).



2-TOM, 2-SON

12. Платонов Ю.П. Путь к лидерству [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://search.rsl.ru/ru/record/01002956274> (дата обращения: 09.11.2020).
13. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mir-knig.com/read_230413-1 (дата обращения: 09.11.2020).
14. Karasek R. Healthy work, stress, productivity, and the reconstruction of the working life / R. Karasek, T. Theorell. - New York: Mc Graw-Hill, 1990. - 120 p.
15. Lazarus R.S. Stress - related transaction between person and environment / R.S. Lazarus, R. Launier // Plenum, 1978. - P. 278-327.
16. Levi L. Prevention of stress-related disorders on a population scale / L. Levi // Mental Health, 1981. - № 9. – P. 9-26.
17. Maslach C. The measurement of experienced burnout / C. Maslach, S. E. Jackson // Beh, 1981. - № 2. – P. 99-113.
18. Freudenberger H. Burn-out bei Frauen / H. Freudenberger, G. North // Frankfurt, 1992. – P. 20-24.

