

- Workplace Stress and Health — video, presentations, and summary of event held at the Woodrow Wilson International Center for Scholars, March 2008
- National Institute for Occupational Safety and Health — Stress at Work
- Work Stress Relief Tips
- American Psychological Association — Workplace issues
- Recovering from Work Related Stress — Teaching
- The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People
- Good Stress Vs Bad Stress
- Seventh International Conference on Occupational Stress and Health
- Teachers TV Free Resources to Help Deal with Stress
- IRSST — Strategic approach to preventing occupational stress
- De-Stress Kit for the Changing Times
- European Academy of Occupational Health Psychology
- Journal of Occupational Health Psychology
- National Institute for Occupational Safety and Health — USA
- Society for Occupational Health Psychology
- Small Businesses for Health Care Reform
- Work & Stress
- Стресс на работе – негативные и положительные аспекты!
- Женевада ХМТ матбуот-ахборотномаси (PDF 135 Kb)
- “Хавфсиз меҳнат учун” дастури директори, доктор Юкка Такала – мақола (PDF 140 Kb)
- Хавфсиз меҳнат учун ХМТ ахборотномаси (PDF 274 Kb)
- Меҳнат муҳофазаси рақам ва фактларда. Меҳнат муҳофазаси маданиятини такомиллаштириш йўналишлари. Женева 2003. (PDF 700 Kb)
- “Хавфсиз меҳнат учун” дастури директори Юкка Такала интервьюси (2002)
- Бутун жаҳон меҳнат куни доирасида тадбирлар (PDF 142 Kb)



**Ўзбекистон касаб  
уюшмалари Федерацияси**



**Ўзбекистон Республикаси  
Олий Мажлиси Қонунчилик  
палатаси**

**ХОДИМЛАРНИНГ МЕҲНАТ  
МУҲОФАЗАСИ: “МЕҲНАТ  
ШАРОИТЛАРИНИНГ ДАРАЖАСИ  
ХОДИМЛАРНИНГ ИШ ЖОЙИДАГИ  
РУҲИЯТИГА ТАЪСИРИ”**

**Тошкент – 2017**

**Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши раиси  
Қудратилла Мирсағатович Рафиқовнинг  
умумий таҳрири остида қайта тайёрланди.**

*Масъул: Бахтиёр Хасанович Махмадалиев, Ўзбекистон қасаба  
уюшмалари Федерацияси Кенгаши раиси ўринбосари*

*Тузувчи: Нодира Баходиржановна Каримова, Ўзбекистон қасаба  
уюшмалари Федерацияси аппаратининг Меҳнатни  
муҳофаза қилиш бўлими мудири*

13. Bittel, Lester R. Management Skills for Success. Alexander Hamilton Institute Incorporated, 1984. Print.
14. Jones JW, Barge BN, Steffy BD, Fay LM, Kuntz LK, Wuebker LJ [1988]. Stress and medical malpractice: organizational risk assessment and intervention. Journal of Applied Psychology 73(4):727-735.
15. Gajendran, Ravi and Harrison, David. "Telecommuting Win-Win For Employees And Employers." Journal of Applied Psychology 92.6 (2008) 5-5
16. Большой Энциклопедический словарь / под редакцией А.М. Прохорова, 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Большая Российская энциклопедия, СПб.: Норинт, 2002. - 1456С;
17. Материалы сайта [www.rabota.ru](http://www.rabota.ru), статья [http://www.rabota.ru/guide/tehniki/stress\\_na\\_rabota.html](http://www.rabota.ru/guide/tehniki/stress_na_rabota.html)
18. Менеджмент / ответы на экзаменационные билеты. - ИONOва С.М., Шумал С.С., - М., Аллель-2000, 2005. - 64С;
19. Организационное поведение / учебное пособие - Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н., Частухина Ю.Ю., - Пенза: издательство университета, 2004.- 142С;
20. Организационное поведение / МУ - Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н., - Пенза: издательство университета, 2005.- 56С;
21. Организационное поведение / учебное пособие - Карякин А.М., - Иваново: РИО ГОУ ВПО ИГЭУ, 2004. - 218С;
22. Сборник методических материалов по курсу «Организационное поведение» - М.: ИМПЭ им. А.С.Грибоедова, 2005. - 27С.
23. Стресс-менеджер: Дэвид Льюис / Пер. с англ. Серия «Технологии управления и менеджмента» - М.: Рефл-бук, ООО «Фирма «Издательство АСТ». 2000. - 266С;
24. Электронная версия журнала «Кадры предприятия», №5 от 2004г. - Менеджмент стресса на рабочем месте - В. Сердюк.;
25. Электронная версия Медицинской газеты № 43 от 08 июня 2005г. конспект врача «Синдром эмоционального выгорания» П. Сидоров;

### Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. NIOSH Work Organization and Stress Related Disorders. United States National Institute for Occupational Safety and Health. Проверено 1 декабря 2007. Архивировано из первоисточника 11 августа 2012.
2. Northwestern National Life Insurance Company [1991]. Employee burnout: America's newest epidemic. Minneapolis, MN: Northwestern National Life Insurance Company.
3. Princeton Survey Research Associates [1997]. Labor day survey: state of workers. Princeton, NJ: Princeton Survey Research Associates.
4. St. Paul Fire and Marine Insurance Company [1992]. American workers under pressure technical report. St. Paul, MN: St. Paul Fire and Marine Insurance Company.
5. Sauter S, Hurrell J, Murphy L, Levi L [1997]. Psychosocial and organizational factors. In: Stellman J, ed. Encyclopaedia of Occupational Health and Safety. Vol. 1. Geneva, Switzerland: International Labour Office, pp. 34.1-34.77.
6. Goetzel, RZ, Anderson, DR, Whitmer, RW, Ozminkowski, RJ, Dunn, RL, Wasserman J [1998]. The relationship between modifiable health risks and health care expenditure: An analysis of the multi-employer HERO health risk and cost database. J Occup Environ Med, 40:843-854.
7. NIOSH [2001]. NIOSH Worker Health Chartbook. National Institute for Occupational Safety and Health, Pub. No. 2004—146.
8. Primm, Dave. "What Workplace Stress Research is Telling Technical Communication." Technical Communication 52(2005)449-455
9. Ten Years of Working Conditions in the European Union, 2005(недоступная ссылка — история). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Проверено 1 декабря 2007. Архивировано из первоисточника 28 декабря 2007.
10. Report on the American Workforce. United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. Проверено 1 декабря 2007. Архивировано из первоисточника 11 августа 2012.
11. Jacobs JA, Gerson K [2004]. The time divide: Work, family, and gender inequality. Cambridge: Harvard University Press.
12. Sauter SL, Murphy LR, Hurrell JJ, Jr. [1990]. Prevention of work-related psychological disorders. American Psychologist 45(10):1146-1158.

### КИРИШ СЎЗИ

Глобаллашув жараёни олдимизга янги вазифаларни қўймоқда. Биз шундай натижаларга келишимиз керакки, соғлом муҳитни яратган ҳолда инсонлар хавфсиз шароитларда ишласинлар.

Тажриба шуни кўрсатадики, хавфсизлик маданиятининг юқори даражада бўлиши меҳнатқашларга, иш берувчиларга ва Хукуматга бирдек наф келтиради.

Меҳнатни муҳофаза қилишга қўйилаётган юқори талаб – узокни ўйлаб амалга оширилаётган сиёсатнинг натижаси, ижтимоий уч томонлама мулоқот, жамоа мулоқотлари, иш берувчи ва касаба уюшмалари. Шунингдек, меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида қонунчиликни такомиллаштирилиши ва меҳнат гигиенаси меҳнатни муҳофаза қилиш йўналишидаги ишлар (меҳнат инспекцияси) нинг кучли фаолиятини акс эттиради.

Шу ўринда меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат сиёсатига эътибор қаратсак:

- корхонанинг ишлаб чиқариш фаолияти натижаларига нисбатан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғи устуворлиги;
- меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги фаолиятни иқтисодий ва ижтимоий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштириб бориш;
- мулк ва хўжалик юритиш шаклларида катъи назар, барча корхоналар учун меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ягона тартиб-қоидалар белгилаб қўйиш;
- меҳнатнинг экология жиҳатидан хавфсиз шароитлари яратилишини ва иш жойларида атроф-муҳит ҳолати мунтазам назорат этилишини таъминлаш;
- корхоналарда меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари ҳамма жойда бажарилишини назорат қилиш;
- меҳнатни муҳофаза қилишни маблағ билан таъминлашда давлатнинг иштирок этиши;
- олий ва ўрта махсус ўқув юртларида меҳнат муҳофазаси бўйича мутахассислар тайёрлаш;
- хавфсиз техника, технологиялар ва ходимларни ҳимоялаш воситалари ишлаб чиқилиши ва жорий этилишини рағбатлантириш;
- фан, техника ютуқларидан ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ватанимиз ва чет эл илғор тажрибасидан кенг фойдаланиш;

- ишловчиларни махсус кийим ва пойабзал, шахсий ҳимоя воситалари, парҳез овқатлари билан бепул таъминлаш;
- корхоналарда меҳнатнинг соғлом ва хавфсиз шарт-шароитларини яратишга кўмаклашувчи солиқ сиёсатини юритиш;
- ишлаб чиқаришдаги ҳар бир бахтсиз ҳодисани ва ҳар бир касб касаллигини текшириб чиқиш ҳамда ҳисобга олиб боришнинг ва шу асосда ишлаб чиқаришдаги жароҳатланишлар ҳамда касб касалликларига чалинишлар даражаси ҳақида аҳолини хабардор қилишнинг мажбурийлиги;
- ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан жабрланган ёки касб касаллигига йўлиққан ишловчиларнинг манфаатларини ижтимоий ҳимоялаш;
- касаба уюшмалари ва бошқа жамоат бирлашмалари, корхоналар ва алоҳида шахсларнинг меҳнатни муҳофаза қилишни таъминлашга қаратилган фаолиятини ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш;
- меҳнатни муҳофаза қилиш муаммоларини ҳал этиш чоғида халқаро ҳамкорликни йўлга қўйиш принципларига асосланамиз.

Шунингдек, меҳнат муҳофазаси маданияти ўз ичига корхонада бошқариш тизимини ташкил қилиш, меҳнаткашларни бу тизимда иштирокини таъминлаш каби мажбуриятларни олади, шунингдек глобаллашув даврида, мамлакатда меҳнат муҳофазасини ривожлантиришдаги рақобатбардошликнинг ошиши бирор бир сабаб туфайли барбод бўлмаслиги халқаро даражада кафолатланиши зарур.

Бундай мажбуриятлар Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) тажрибасида меҳнат муҳофазасининг зарурий қарорлари уч томонлама шериклар яъни, ҳукуматлар, меҳнаткашлар ва иш берувчиларнинг ҳамкорлигида юзага келади. Ўзбекистон Республикасида 2014-2016 йилларга мўлжалланган Бош келишувда мазкур масалалар ўз аксини топган.

Таъкидлаш жоизки, ХМТ тавсияларига кўра тузилган ва меҳнат муҳофазасини бошқарув тизими мавжуд бўлган корхоналарда хавфсиз ҳамда самарали меҳнат кўрсаткичлари ўсмоқда. Замонавий раҳбарлар биладикки, меҳнат унумдорлиги ва хавфсизликнинг ўсиши корхонанинг рақобатбардошлиги ошишига ишончли асосдир. Таҳлиллар шуни кўрсатадики, кучли касаба уюшмаси бор жойда хавфсиз меҳнат шароити мавжуддир. Масалан, Швецияда юқори сифатли меҳнат муҳофазаси ходимларни самарали уч томонлама ҳамкорликка жалб қилингандан кейин юзага келган.

**2003 йилдан бугунги кунгача Халқаро меҳнат ташкилоти томонидан таъсис этилган Бутун жаҳон меҳнат муҳофазаси кунининг мавзулари**

<b>28 апрель</b>	
<b>Халқаро меҳнат ташкилоти томонидан таъсис этилган Бутун жаҳон меҳнат муҳофазаси кунининг мавзулари</b>	
2003	Глобаллашиш шароитларида меҳнат муҳофазаси маданияти
2004	Ҳар бир иш жойида меҳнат муҳофазаси маданияти
2005	Қурилиш соҳасида меҳнат муҳофазаси маданияти
2006	Иш берувчилар ва ходимларнинг вакиллик органлари томонидан ўз фаолияти доирасида ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларнинг олдини олишга бағишланган ахборот-тушунтириш кампанияси
2007	Хавфсиз ва соғлом иш жойлари: муносиб меҳнатни ҳақиқатга айлантирайлик
2008	Касбий хатарларни бошқариш
2009	Хавфсиз меҳнат – ҳар бир инсон ҳуқуқи
2010	Хатарларни бошқариш ва янги меҳнат шароитларида профилактика
2011	Меҳнат муҳофазасини бошқариш тизими: узлуксиз такомиллаштириш йўли
2012	“Яшил” иқтисодиётда меҳнат муҳофазасини илгари суриш
2013	Касб касалликлари профилактикаси
2014	Иш жойларида кимёвий моддаларидан фойдаланганда меҳнат муҳофазаси
2015	Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида профилактика маданиятини биргаликда юқори даражага кўтарамиз
2016	Иш жойида стресс (руҳий зўриқиш): жамоа чакируви
2017	Меҳнатни муҳофаза қилишда маълумотларни тўплаш ва улардан фойдаланишни оптималлаштириш

## БУТУН ЖАҲОН МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ КУНИ - 28 АПРЕЛЬ

Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) бутун дунёда иш жойларида бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларининг олдини олишга кўмаклашиш мақсадида 28 апрель куни Бутун жаҳон меҳнатни муҳофаза қилиш кунини расман эълон қилган ва ҳар йили нишонлаб келмоқда. Мазкур ахборот-тушунтириш тадбирининг мақсади – меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги муаммоларга, меҳнат фаолияти билан боғлиқ жароҳатлар, касалликлар ва ўлимга олиб келган ҳодисалар сони ўсишига жамоатчиликнинг эътиборини қаратиш ҳисобланади. Дунёнинг барча минтақаларида Бутунжаҳон меҳнатни муҳофаза қилиш кунига бағишлаб ҳукуматлар, касаба уюшмалари ташкилотлари, иш берувчилар ва меҳнат муҳофазаси соҳасида ишловчи мутахассислар тадбирларни ташкил этишади.

Бутунжаҳон меҳнатни муҳофаза қилиш кунига ҳар йили рамзий шиорлар эълон қилинади ва шу шиор остида тадбирлар ташкил этиб келинмоқда. Мазкур кунини нишонлаб, меҳнат муҳофазаси соҳасида профилактика маданияти шаклланишига кўмаклашилади ва бунга уч томонлама иштирокчиларини, ҳамда ушбу соҳада ҳаракат қилувчи барча асосий манфаатдор тарафларни жалб этилади.

Муносиб меҳнат – бу, энг аввало, хавфсиз меҳнат. Хавфсиз меҳнат – муносиб меҳнат дастурининг тўртта стратегик вазифасига эришиш йўлидир. 1919 йилда Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) ташкил этилган пайтдан бошлаб, меҳнат муҳофазаси соҳасида кўплаб стандартлар ишлаб чиқилган. Фақат хавфсиз ва соғлом меҳнат муносиб бўлиши мумкин. Меҳнат муҳофазаси ижтимоий ҳимоянинг ажралмас қисми ҳисобланади, муваффақиятли ва самарали ижтимоий суҳбат эса – хавфсиз ва соғлом меҳнатни таъминлашнинг асосий қисмидир.

Хавфсиз ва соғлом меҳнат шароитларини яратиш асосини миллий сиёсат ташкил этади. Уни амалиётга жорий этиш меҳнатни муҳофаза қилиш миллий тизими деб аталган махсус инфратузилма билан таъминланади.

Тизим қонунчилик, меъёрий тартибга солиш каби механизмларни ва тегишли ижро этувчи органларни, ҳамда ахборот таъминоти ва маслаҳат, ўқитиш ва таълим, саноат, тиббиёт ва гигиена хизматлари, ишлаб чиқариш соҳасида жароҳатланиш ва касалланиш бўйича илмий-тадқиқот, маълумотларни йиғиш ва таҳлил қилиш каби тадбирларни ўзига олиши керак.

Сизларга маълумки, 80 йиллар ўрталарида АҚШ, Канада, кўплаб Европа ва Осиё мамлакатларида иш жойларида оғир жароҳатланиш олган ва ҳаёт билан видолашганлар сони мисли кўрилмаган даражада ошган. **1989 йилда** АҚШ ва Канаданинг йирик касаба уюшмалари ташкилотлари “**Халок бўлган ходимларни хотирлаш куни**” номи билан халок бўлган ишчиларни хотирлаш ташаббуси билан чиқган.

**1996 йил** Халқаро Меҳнат Ташкилотига Бутунжаҳон меҳнатни муҳофаза қилиш кунини таъсис этиш бўйича расмий таклиф қиритилган.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг ташаббуси билан **2003 йилдан бошлаб 28 апрель “Бутунжаҳон меҳнатни муҳофаза қилиш куни”** деб эълон қилиниб, ушбу кунда дунёнинг 100 дан ортик давлатларида дунё ҳамжамятини иш жойларида содир бўлаётган бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларга чалинишнинг олдини олиш ҳамда меҳнат муҳофазаси масалаларига эътиборни янада кучайтиришга қаратилган тадбирлар ўтказилиб келинмоқда.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг маълумотларига кўра, дунёда бахтсиз ходиса оқибатида ҳар йили ишлаб чиқариш билан боғлиқ ва касб касалликлари сабабли **2-2,3 миллион аёл ва эркак** халок бўлмоқда, ҳар куни ўртача **5 минг одам** вафот этапти.

Ҳар йили **270 миллион меҳнаткашлар** енгил, оғир шикастланишлар, ўлим билан тугаган ҳодисалар, **160 миллион касб касалликлари** рўйхатга олинмоқда.

Жароҳатланиш оқибатида ходимларнинг учдан бир қисми 4 иш кунидан ортик иш жойида бўлмаслик билан иқтисодиётга зарар келтирмоқда.

Бутун дунё иш кучининг ярмиси қишлоқ хўжалиги соҳасида фаолият юритмоқда. Ҳар йили содир бўлаётган **355 минг** айнан иш жойларидаги бахтсиз ҳодисаларнинг ярми ана шу соҳа вакиллари билан содир бўляпти.

Ҳар йили ишда **12 минг бола** ишда халок бўлмоқда.

**340 минг** меҳнаткаш хавфли моддалар таъсирида халок бўлмоқда. Фақат асбестнинг ўзи тахминан **100 минг** ҳаётни олиб кетяпти.

Бутун дунё бўйича ҳар йили радиация хавфи билан боғлиқ хавф туфайли **11 миллион** меҳнаткаш тиббий текширувдан ўтляпти. Биринчи ёрдам кўрсатиш лозим бўлган айрим касбларда **5 мингта** жароҳатланишга битта ўлим ҳолати тўғри келяпти.

Иш фаолияти билан боғлиқ бўлган юрак қон томир

## ЯКУНИЙ ХУЛОСА

Профессионал тиббиёт ва ҳавфсиликни таъминлаш хизматларининг асосий вазифаси – соғлиқни муҳофаза қилиш ва мустаҳкамлаш, ҳар бир меҳнат жамоаси ва уларда ишлайдиган ходимлар иш унумдорлигини ва барқарорлигини кўтаришдир. Шунинг таъкидлаш жоизки, стресс табиати ва унинг сабабларини яхши билмасдан, ташкилот ва унинг ходимларига кўрсатадиган таъсири оқибатларини чуқур таҳлил этмасдан ушбу масалалар ижобий ҳал этила олмайди.

касалликлари ва таянч ҳаракат тизими биргаликда йўқотишларнинг ярмини ташкил этапти.

Меҳнат фаолияти билан боғлиқ ўлимнинг асосий сабабларидан рақ хасталиги – **32%** ни ташкил этапти.

Дунёда 100 миллион корхона – кичик корхоналардир. Жами **3** миллиарднинг **1** миллиард меҳнатқашлари кишлоқ хўжалик ва кичик корхоналарга тўғри келади.

Бахтсиз ходиса оқибатида ва ишлаб чиқаришдаги зўриқиш билан ўлаётганлар инфекция касалликлар билан ҳалок бўлаётганлар сонига тенг.

Тадқиқотларга кўра **50 дан 60%** гача иш вақти йўқотилиши Европада ишлаб чиқаришдаги стресс билан боғлиқ. **Стресс – ҳаётда пайдо бўладиган қийинчиликларга қарши организмнинг курашувчанглигидир.**

Бутунжаҳон соғлиқни сақлаш жамияти маълумотларига кўра, стресс ҳолати кўп ҳолларда ишловчилар томонидан раҳбарият топшириқларини ўз вақтида ва сифатли қилиб бажариш учун уларнинг билим савиялари пастлиги, тажриба етишмаслиги ёки касбдошлари ва раҳбарият томонидан босим остида ишлашлари, шунингдек, кўлларида келмайдиган ишларга киришишлари натижасида келиб чиқади.

Стресс ҳолатига тушиш табиий бўлсада, аммо у ишлаб чиқаришда бизнинг соғлиғимизга жисмонан ва манан салбий таъсир кўрсатади.

Стрессни бошқариш ҳар доим назорат остида бўлишни ва унга эътибор қаратишни талаб қилади.

Стресс инсон ишининг самарадорлигини жиддий равишда пасайтиради, шунинг учун раҳбар ходимларига ўзларини хотиржам ва дадил ҳис қиладиган иш шароитларини яратиши лозим. Стресс бевосита ёки билвосита корхона мақсадларига эришиш харажатларини оширади. Агар стресслар таъсири жуда ҳам чўзилиб кетса, улар реал ҳавф касб этади.

Бироқ, стресс ижобий моҳиятга ҳам эга бўлиши мумкин деган фикр ҳам мавжуд. Янги мураккаб вазият туфайли келиб чиққан стресс барча кучларни уни ҳал этишга сафарбар этишга туртки бериши ва инсон ривожланишида янги босқич очиб бериши мумкин, лекин фақатгина қатъий белгиланган вақт оралиғи давомида.

Стресснинг турлари кўп бўлиб, ҳолдан тойиш ҳам, маънавий жароҳатланиш ҳам жуда оғир оқибатларга, ҳаттоки ўлимга ҳам олиб

## ДАСТУРНИНГ АСОСИЙ ПРИНЦИПЛАРИ

*Стресс билан курашиш дастурлари куйидаги принциплар асосида тузилади.*

**Биринчидан**, иш жойида, уйда ёки жамиятда стресс аниқ чегаралари йўқлигини таъкидлаш керак. Ҳарбир инсон ўзига хос, аниқ чегараларга эга бўлмаган факторлар таъсирида бўлади. Бундан шундай хулоса чиқарса бўладики, тузилаётган дастурлар ҳам иш жойидаги, ҳам инсонни шахсий ҳаётидаги пайдо бўлиши мумкин муаммоларни ҳисобга олиш керак.

Чунки жамоа раҳбарияти ва ҳамкасабаларнинг қўллаб-қувватлаши ишчининг шахсий муаммоларини ижобий ҳал этилишида муҳим аҳамият касб этади. Бундай қўллаб-қувватлашдан жудо бўлиши ходимнинг иш қобилиятини йўқотишига олиб келиши мумкин.

**Иккинчидан**, стресс бошқа инсонларга ҳам ўтиб кетиши мумкин. Стресс конкрет инсонларга ва ҳамкасбларга ҳам ўз салбий таъсирини кўрсатади. Бундай стресс тури билан терапевтик ва профилактик йўли билан курашиш мумкин.

**Учинчидан**, стресс билан курашда фақат инсонни ўзи ғалаба қозониши мумкин. Стресс таъсирида бўлган ходимларни аниқлаш, уларга маслаҳат, лозим ҳолларда малакали шифокорларга тавсия қилиш мумкин, лекин бунга инсонни шахсий розилиги талаб этилади. Бу борада инсон шахсиятлиги борасида сирдошликни сақлаш сиёсатга қатъиян риоя қилиш муҳим аҳамият касб этади.

**Тўртинчидан**, иш жойида стресс жараёнини назорат қилиш раҳбарларнинг зиммасига киради. Дастурлар ходимларни саломатлигини муҳофаза қилиш, уларни моддий барқарорлигини кўтариш сиёсати асосида тузилиши керак. Бу сиёсат кундалик равишдаги фаолиятда, барча поғонадаги раҳбарларни ходимларга нисбатан муносабатларида акс эттирилиши лозим.

**Бешинчидан**, ходимлар ўзларини стрессга сабаб бўлган факторларни аниқлаш, уларни олдини олиш бўйича дастурларни ишлаб чиқишида бевосита ва фаол иштирок этишлари ижобий натижаларга эришишни кафоотлайди. Шунингдек, дастурларни муваффақиятли ва сифатли ижроси ходимларни бу соҳадаги тўғри тушунчаларга эғалигига боғлиқ. Бу борада инсонга ҳеч қандай зарар келтирмасликка, стрессга олиб келувчи факторларни олдини олишга қаратилган тадбирларни тезкор амалга ошириш муҳим аҳамиятга эга.

келиши мумкин ва салбий оқибатларни қисқартириш учун бир қатор профилактик тадбирлар лозим.

2016 йил 28 апрель куни ўтказилиши решалаштирилаётган “Бутунжаҳон меҳнатни муҳофаза қилиш куни”га бағишланган “Иш жойида стрессни бартараф этиш муносиб меҳнат омилларидан бири” мавзусидаги Республикамиздаги Давра суҳбати дастурининг мазмун мақсади ҳам стресснинг келиб чиқиш омилларини аниқлаш, таҳлил ва бартараф қилишдан иборат бўлиб, меҳнат шароитлари даражаси ходимларнинг иш жойидаги руҳиятига таъсирини ўрганиб чиқиш ва меҳнаткашларга амалий ёрдам беришдан иборат.

Мазкур тўплам иш жойидаги стресс ҳолатини олдини олишда меҳнаткашлар билан бир қаторда ишларни ташкил этишда иш берувчиларга ҳам кўмак беришига умид қиламиз.

Хулоса қилиб айтганда, Ўзбекистонда мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда, шунингдек, меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган айрим фуқароларда меҳнат фаолияти билан боғлиқ ҳолда юз бериши мумкин бўлган ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини олди олинишига ҳамда ҳамкорликда белгиланган ижтимоий-иқтисодий ривожланиш натижаларига эришиш имконияти яратилишига хизмат қилади.

## ИШ ЖАРАЁНИДАГИ СТРЕСС

Дунё иқтисодиётидаги инкироз туфайли иш жойларида стресс ҳолатини енгиш тобора қийинлашмоқда. Стресс ҳолатига тушиш табиий бўлсада, аммо у ишлаб чиқаришда бизнинг соғлиғимизга жисмонан ва манан салбий таъсир кўрсатади.

Стрессни бошқариш ҳар доим назорат остида бўлишни ва унга эътибор қаратишни талаб қилади.

### *Иш жойидаги стрессни қандай енгиш мумкин ?*

Биз иш вақтида ҳиссий портлашларни ҳис қилишимиз мумкин.

Ишдан бўшатиш, штатнинг қисқариши, бюджетни қисқариши каби ҳолатлар натижасида эртанги кунимизга ишончсизлик, қўрқувнинг пайдо бўлиши сабабли стресс даражаси ошишига олиб келади.

Шунинг учун, айниқса, иқтисодий инкироз даврида, стрессни бошқариш учун янги ва самарали йўллари топиш муҳим аҳамиятга эга.

Иш вақтида стрессдан чиқа олиш ҳолати фақатгина бизнинг жисмоний ва манан соғлиғимизни тиклаб қолмасдан ишдаги омад ва муваффақиятни ҳис қилишга ёрдам беради.

Сизнинг стресс ҳолатидаги кайфиятингиз бошқаларга ҳам тез таъсир қилади.

Сиз ўзингизнинг хис туйғуларингизни бошқара олсангиз бу сизнинг атрофингиздаги инсонларга ҳам ижобий таъсир қилиб уларни ёмон туйғулардан асрайди.

Сиз иш вақтида стресс ҳолатини бошқаришни ўрганишингиз мумкин.

Иш фаолиятингизда стресс ҳолатини камайтиришнинг бир қанча босқичлари мавжуд. Бунга қуйидагиларни мисол қилиш мумкин:

*жисмоний ва рухий туйғуларни яхшилаш бўйича жавобгарликни ўзингизга олиш;*

*ишдаги стресс ҳолатини кучайтирувчи зарарли одатлар ва муносабатлардан қутилиш;*

*раҳбарият ва ходимлар билан ўзаро муносабатларни яхшилаш ва энгиллаштириш бўйича янги йўлларни ўрганиш.*

**1-МАСЛАХАТ: Иш вақтидаги меъёридан ортиқ хаяжон белгиларини, босимни аниқлашни ўрганиш.**

Керагидан ортиқ иш юкланганда, сиз ишончсизликни йўқотиб, асабийлашингиз мумкин. Бу сизни ишга бўлган муносабатингизни камайтиришга олиб келади. Агар сиз иш вақтидаги стрессларга аҳамият бермасангиз, у ҳолда катта фожиаларга олиб келиши мумкин.

Асоратли стресс ҳолати жисмонан ва маънан соғлиғимизда муаммолар туғдириши мумкин.

**Иш жойларида стресснинг кўп учрайдиган ҳолатлари**

1. Тушқунлик ва жазавага тушиш, безовта бўлиш туйғуси.
2. Ишга бўлган кизиқишни йўқолиши.
3. Уйқунинг бузилиши.
4. Чарчаш.
5. Фикрни жамлай олмаслик.
6. Бош оғриғи ва бўғинлардаги оғрик.
7. Ошқозондаги муаммо.
8. Стресс ҳолатидан чиқиш учун спиртли ичимлик ичиш ёки чекиш.

## **6. Стрессга олиб келувчи шахсий факторлар билан курашиш бўйича маслаҳатлар**

Ходимни оиласи ва истиқомат қилиш жойидаги факторлар асосан шахсий муаммолар қаторига кирсада, барибир шундай ҳулосага келиндикки, бундай стресс турлари ишлаб чиқаришга, бошқа стресс-факторлар билан биргаликда ходимнинг, иш барқарорлиги ва қобилиятига салбий таъсир кўрсатиши мумкин. Шу сабабли, иш берувчи томонидан ушбу стресс-факторларни ҳисобга олган ҳолда махсус дастурлар ишлаб чиқилиши ва амалга оширилиши зарур. Энг кўп учрайдиган бундай стресс-факторлар турлари қуйидаги расмда кўрсатилган.

### **А. ХОДИМЛАР ЖАМОАЛАРИДА УЧРАЙДИГАН ШАХСИЙ СТРЕСС МАНБАЛАРИ**

- **Ҳис-туйғу ва ҳулқ атворга оид муаммолар**
  - рухий касалликлар
  - депрессия
  - безовталик ҳисси
  - наркотик ва алкогольни суистеъмол қилиш
  - қямор ўйинлари
- **Оилавий муаммолар**
  - яшаш жойининг узқлиги
  - уйдаги ташвишлар
  - эр-хотинлик билан боғлиқ қийинчиликлар
  - фарзандлар билан боғлиқ қийинчиликлар
- **Ижтимоий характердаги муаммолар**
  - ишга бориш ва қайтиш
  - машқ қилиш ва ўқиш имкониятларининг мавжудлиги
  - тиббий хизмат олиш имконияти



### **Б. ИШ ЖОЙИ БҮЙИЧА ДАСТУРЛАР**

- **Иш жадвали вақтини ўзгартириш**
  - ўзгарувчан иш соатлари
  - меҳнат таътили вақти, бўш шавбалар
- **Ўқитиш ва маслаҳатлар бериш**
  - керакли йўналишда маълумот бериш ва йўналтириш
  - ишхонадаги ҳамкасблар томонидан қўллаб-қувватлавиш
  - ходимларга ёрдам кўрсатиш дастурлари
  - нафақага чиқишдан олдинги дастурлар
  - нафақага чиққандан кейинги дастурлар
- **Дам олиш ва мулоқот қилиш дастурлари**
  - жисмоний тарбия ва спорт билана шуғулланиш
  - ижтимоий клублар, хор ва бошқалар
- **Ходимлар учун тиббий хизмат**
- **Моддий ёрдам**
  - қарз бериш жамғармалари
  - солиқ солинмайдиган ҳисоб рақамлар



**Иш-жойидаги стресс-факторларни бартараф қилувчи дастурлар**



### **3. Корхона ходимлари ўртасидаги ўзаро муносабатлари**

Корхона ходимлари ўртасидаги ўзаро муносабатлари бўйича стресс-факторлар асосийлар қаторига киради. Бу борада айрим иш берувчи раҳбарлар оддий ишчиларга нисбатан кўпол ва беҳурмат муносабатлари ўз салбий таъсирини кўрсатади. Дини ёки ирки бўйича карама-қаршиликлар хатто зўрвонлик ҳолатларига олиб келиши мумкин. Бундай ҳолатларни олдини олиш борасида батафсил режа ишлаб чиқиш ва амалга киритиш, ушбу режа асосида шикоят қилган шахсларни ҳимоялаш ва айбдор шахсларга нисбатан интизомий жазо қўллаш чораларни амалга ошириш.

### **4. Иш жойида стрессга олиб келувчи факторларни бошқариш**

Иш жойида стрессни минимумга қадар пасайтириш бўйича факторларни самарали бошқариш корхона зиммасига киради. Бу барча поғонадаги иш берувчи раҳбарларнинг махсус тайёргарлиги, иш жойидаги ходимлар муаммоларини самарали ечимини топиш муҳим аҳамият касб этади.



### **5. Ташкилот доирасида стресс жараёнини бошқариш**

Ташкилот ягона шаклида стресс ҳолатига учраши мумкин, агар бу жараёни тўғри бошқармаса, стресс ходимларга тарқалиб, ишлаб чиқаришнинг ҳамма босқичларига салбий таъсирини кўрсатади. Бу борада ҳамма потенциал факторларни ўз вақтида аниқлаш ва олдини олиш бўйича режага тегишли чораларни киритиш ҳамда уларни бажарилиши юзасидан ташкилотни хатти-харакатларини мувофиқлаштириш ва ушбу фаолият ҳақида, албатта, ташкилот ходимларига маълумот етказиш. Айниқса иқтисодий қийинчиликлар, корхонанинг сотилиши, тугатилиши, кадрларни қисқартирилиши даврида бу муҳим аҳамиятга эга бўлади.

### **Умумий стресснинг кўп учрайдиган ҳолатлари**

1. Бўшашдан кўрқиш.
2. Юқори даражада ишлаш учун иш берувчи томонидан босим ўтказиш.
3. Ишдан қониқмаслик.

### **2-МАСЛАХАТ: Ўзингизга қайғуриш орқали ишдаги стрессни камайтириш.**

Стресс сизнинг қобилятингизга, ишингизни бажаришга таъсирини кўрсатса, шахсий ҳаётингизни бошқариш ёки соғлиғингизга ўзининг салбий таъсирини кўрсатса, у ҳолда чоралар кўриш керак.

Бошланишига ўзингизнинг жисмоний ва руҳий соғлиғингизга эътибор қаратинг.

Агар эҳтиёжларингиз сизни қониқтирса, сиз стрессга янада мустаҳкам ва кучлисиз.

Сиз ўзингизни қанчалик яхши хис қилсангиз, иш вақтида стрессни шунчалик яхши бошқарасиз.

### **ҲАРАКАТЛАНИНГ**

Аэробика машқлари билан шуғулланиш юрак уришини тезлаштиради ва терлашга мажбур қилади.

Бу кайфиятни кўтаради, энергияни оширади ҳамда танангизни ва руҳни дам олиши учун жуда самарали усулдир.

*Стрессни максимал даражада енгиллатиш учун 30 дақиқа аэробика машқлари билан шуғулланиш.*

### **СОҒЛОМ ОВҚАТЛАНИШ ТАРЗИНИ ТАНЛАНГ**

Қон таркибидаги қанд миқдори кам бўлган тақдирда сизда хаяжон ва ғазабланиш кузатилади, кўп бўлган тақдирда эса ўзингизни холсиз хис қиласиз.

Агар кун давомида кам миқдорда овқатлансангиз, у ҳолда танангиздаги қанд миқдорини бир маромда ушлаб туриб, кайфиятингиздаги ўзгаришларни олдини оласиз.

### **СПИРТЛИ ИЧИМЛИКНИ МЕЪЁРИДА ИСТЕМОЛ ҚИЛИБ, НИКОТИНДАН ВОЗ КЕЧИНГ**

Спиртли ичимликлар вақтинча безовталиқни камайтиради. Лекин унинг таъсири кетгандан сўнг, яна безовталиқ тақрорланади.

## ТЎЛИҚ УХЛАНГ

Стресс хаяжон ва уйқусизликни келтиришидан ташқари бундан катта стрессга олиб келиши мумкин. Агарда сиз тўлиқ дам олган бўлсангиз рухий хотиржамликни сақлаб қолишингизда ва иш вақтидаги стресс билан курашишда ёрдам беради.

### 3-МАСЛАҲАТ: Иш вақтидаги стрессни камайтириш учун қуйидаги маслаҳатлардан фойдаланишингиз мумкин.

#### 1. Тай-менеджмент:

- а) мувозанатли графикни тузинг;
- б) иш режасига эътиборни қаратинг;
- в) ишни 10-15 дақиқа эртарок бошланг;
- г) мунтазам танафусларни режалаштиринг.

#### 2. Вазифаларни бажариш:

- а) вазифанинг юқорилиги, муҳимлилиги;
- б) катта лойиҳаларни бажариш учун танаффуслар;
- в) жавобгарлиликни тақсимлаш;
- г) келишиш учун тайёр бўлинг.

### 4-МАСЛАҲАТ: Иш вақтида стрессни камайтириш мақсадида хиссий интеллектни яхшилаш.

а) Яширин босимни аниқлашни ўрганг.

б) Иш вақтидаги хиссий интелект қуйидагилардан иборат:

- ўзини тан олиш;
- ўзини бошқариш;
- ижтимоий тан олиш;
- ўзаро мулоқотда бўлиш.

в) Ҳиссий интелекtnинг беш тамойили:

- стрессга бўлган реакциянгизни (таъсирчанлигингизни) тушунинг;
- ички ҳиссиётингиз билан қолинг;
- новербал сигналларни тан олинг ва фойдаланинг;
- ҳазил мутойиба йўли билан муаммоларни ечинг;
- тўкнашувларни ижобий ҳал этинг.

тушириш бўйича дастурлар ишлаб чиқилади. Уларга аудиоматериаллар ва видеотасвирлар, брошюралар ва бошқа воситалар билан таъминланган семинарларни ўтказиш, махсус ишчи гуруҳларни тузиш каби тадбирлар киритилади. Шу қаторида қуйидаги умумий элементларни ажратиш мумкин:

- Стресс даражасини қўпаяётганлигини билдирадиган аломатлар ва факторларни аниқлаш бўйича тренингларни ташкил этиш.
- Ходимлар билан шахсий хотиржамлик даражасини ва стрессга қаршилигини ошириш бўйича тренингларни ташкил этиш.
- Стрессни пасайтириш усуллари.

**Айрим усуллар қуйидаги расмда келтирилган.** "Шахсий тарзда самимий суҳбат"- бу ходимларни иш берувчи билан ёки усиз ташкил этилаётган учрашув, унда ходимнинг ҳамма шикоятлари очик тарзда билдирилади. Ушбу учрашувлар касаба уюшма мажлисларига ўхшаб кетади.



Инсон хотиржамлигини оширилишига келтирадиган баъзи тадбирлар.

### ***1. Стресс симптомларини бошқариш***

Стресс ҳолатлари бўйича мисолларни кўриб чиқамиз. Ушбу “тиббий модел” стресс симптомлари билан инсонларни аниқлашга ва улар орасида тушунтириш ишларни олиб бориш ва кўнгилли равишда профессионалларга мурожаат қилишлари ҳамда лозим ҳолларда даволанишлари учун кўндиришга қаратилган.

Ушбу масалалар махсус дастур асосида, корхонадаги ишчилар соғлигини сақлаш хизмати ёки маслаҳат хизматлари билан ҳал этилади. Кенг қўламли хизматлар доирасига шахсий суҳбат ва тадқиқотлар, “мазкур тезкор алоқа тизими” (горячая линия), барча йўналишдаги малакали мутахассисларга эга бўлган махсус марказлар киради. Ушбу мутахассислар шартнома ёки ўриндошлик асосида ишлашлари мумкин. Алоҳида ҳолларда бошқа йўналишдаги мутахассисларни таклиф қилиш ва уларнинг ёрдамидан фойдаланиш мумкин. Марказлардаги баъзи бўлимлар кўриб чиқаётган ҳолатлар юзасидан ҳамма йўналишдаги муаммолар ечимлари устидан ишлайдилар, бошқа бўлимлар ўз эътиборларини конкрет синдромларга қаратади, мисол, юқори артериал қонбосими, бел оғриғи, алкоголизм, гиёҳвандлик ёки оилавий муаммолар. Ушбу элементларни стресс билан курашиш дастурларига киритилиши куйидагиларга асосланган:

- Соматик шикоятлар бўйича кўпчилик такрорланаётган симптомлар (мушаклар, бел, бош, ошқозон оғриқлари ва бошқалар) асосан стресс сабабли бўлаётганлигини тан олиш керак. Асабни босиш воситалар ёки маслаҳатларни бериш ўрнига малакали мутахассис бунга жиддий ёндошланиб, эътиборини стрессга олиб келган факторларни бартараф этишга қаратади.

- Агар мазкур шикоятлар корхона ишлаб чиқариш бўлими кўпчилик ходимларидан тушган бўлса, у ҳолда стресс-факторларни излаш бўйича тадқиқотларни ўтказиш зарур.

- Зўравонлик ёки ўлим билан тугаган бахтсиз ходисага гувоҳ бўлган ходимлар билан тадбирлар ўтказиш.

- Ушбу ҳолатларда ходимлар иш фаолиятини вақтинча тўхтатиш ёки улар билан стресс даражасини пасайтириш ва нормал ҳолатига келтириб иш қобилятини тиклаш бўйича махсус тадбирларни ўтказиш.

### ***2. Инсон хотиржамлиги даражасини пасайтириш***

Асосан инсон хотиржамлиги даражасини пасайтирадиган элементлар ўрганилиб, шу асосида инсонда стрессдан нормал ҳолатга

### **СТРЕСС ВА УНГА ҚАРШИ КУРАШИШ УСУЛЛАРИ**

*Бутунжаҳон соғлиқни сақлаш ташкилоти маълумотларига кўра, стресс ҳолати кўп ҳолларда ишловчилар томонидан раҳбарият топшириқларини ўз вақтида ва сифатли қилиб бажариш учун уларнинг билим савиялари пастлиги, тажриба етишмаслиги ёки касбдошлари ва раҳбарият томонидан босим остида ишлашлари, шунингдек, қўлларидан келмайдиган ишларга киришишлари натижасида келиб чиқади.*

### **СТРЕСС САБАБЛАРИ**

Стрессга ишлаб чиқариш жараёнларида тез-тез учраб турадиган бир нечта сабаблар омил ҳисобланади:

- Муайян иш шароитлари. Кўпгина касб ва алоҳида меҳнат масалалари (топшириқлари) инсон имкониятларига мос келмайдиган ўзига хос меҳнат шароитлари билан ажралиб туради. Унинг олдида кўйилган топшириқларни бажариш учун ходимнинг муайян иш вақтида ишлаб чиқариш топшириқларини иш шароитларидан келиб чиқиб белгиланадиган иш тезлигида бажариши, кўп ҳолларда раҳбарият томонидан ижобий баҳоланмайди.

- Бундан ташқари, ходимнинг жисмоний ва интеллектуал имкониятлари ҳар доим ҳам унинг лавозимига кўйиладиган талаб даражасида бўлмайди. Бундай ҳоллар эса касбий сиқилиш ҳолатлари келиб чиқишга олиб келади. Масалан, тунги сменада ишловчи ходимларнинг 20% да психофизиологик дисфункция, жумладан юрак-қон томир системаси патологияси кузатилади.

- Ходимнинг ташкилотдаги туғиб турган ўрни (статус). Инсоннинг ишлаб чиқариш иерархиясидаги (поғонасидаги) ўрни психоэмоционал мувозанат ҳолати учун катта аҳамият касб этади. Стресс ҳолатига иш бажарувчи ёки юқори раҳбарлардан кўра ўрта бўғин раҳбарлари кўпроқ учраши таъкидланган. Бунга сабаб, вертикал бўйинсуниш тизими остида ишлаш, яъни юқори раҳбарият топшириқлари ва қўл остидаги ишловчилар томонидан ушбу топшириқларни бажариб бериш имкониятлари мутаносиблигини топиш мушкуллигидир.

- Мансаб бўйича кўтарилиш ва бу жараённи тезлатиш имконияти. Инсон хамиша юқорига интилишга ўрганган. Юқори лавозимни эгаллаш - молиявий таъминотнинг яхшиланишига ва кенг имкониятларга эга бўлишдир. Баъзи ходимлар учун эса – ўзлари учун “мен” дейиш имкониятини беради. Бундай имкониятларнинг йўқлиги

жиддий стресс фактори ҳисобланади.

- Раҳбарият ва касбдошлар билан ўзаро муносабатлар. Ҳар қандай ишлаб чиқариш жараёнлари, жуда кам ҳолларда силлиқ ва ўзаро манфаатли бўладиган меҳнат муносабатларини назарда тутати. Ушбу омил кўп ҳолларда стресс келтириб чиқарувчи асосий сабаб ҳисобланади.

- Ташкилотдаги умумий меҳнат муҳити. Ташкилотдаги умумий сиёсатни юқори раҳбарият белгилайди ва бу сиёсат ходимларга уларнинг бошлиқлари томонидан тақсимланади. Ташкилотнинг катталиги, унинг тутган ижтимоий мавқеига кўра, ишлаб чиқариш жойларидаги умумий муҳит ҳам шунга яраша бўлади.

- Ходимнинг бажараётган ишига унинг меҳнат мажбуриятларининг мос келмаслиги натижасида юзага келадиган ҳиссий жанжал (конфликт). Инсон қўлидан иш келадиган, лекин жисмоний ҳолати бунга тўсқинлик қиладиган биринчи омилдан фарқли равишда, ушбу ҳолатда, эгаллаб турган лавозимига умуман мос келмайди.

- Бизнинг мамлакат миқёсида – бу камдан-кам учрайдиган стресс омилдир, яъни маълумоти паст бўла туриб юқори лавозимни эгаллаган ходимлар стресс ҳолатларига чидамлилиги юқори бўлади.

- Ривожланган давлатлардан фарқли ўлароқ, лавозими бўйича юклатилган мажбуриятларга нисбатан ривожланаётган давлатларда ойлик маошнинг нисбатан камлиги стресс ҳолати юз беришининг асосий сабабларидан биридир.

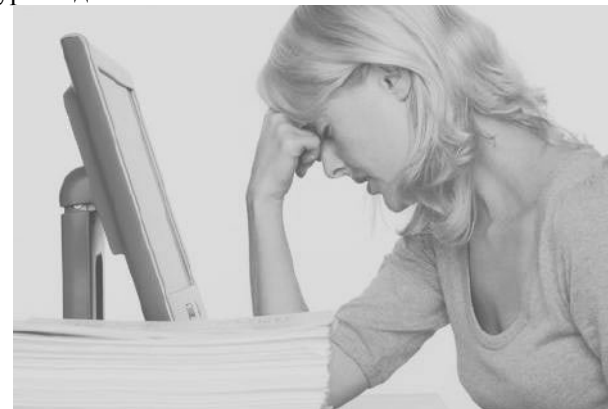
- Шахсий меҳнат шароитлари сиқилиш ҳолати ривожланишида субъектив характерга эга. Кўп ҳолларда стресс ҳолати ўз имкониятларини намоиш эта олмаслигидан, ходимнинг барча ҳислатларини очиб бера олмаслигидан, касбий жараёнларни тушунмаслигидан, меҳнат мажбуриятларини бажариш ечимларининг йўқлигидан, раҳбар топшириқларининг ақл бовар қилмаслигидан келиб чиқади.

- Меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори оширилмасдан иш юктамаларининг оширилиши. Бундай ҳолатлар айрим ривожланаётган давлатлар меҳнат муносабатларида учраб туради.

- Иш жойларида раҳбарият томонидан ишдан бўшатиш тўғрисидаги тазйиқлар ҳам тез-тез учраб туради. Пул ишлаб топишнинг асосий манбаи бўлган ишни йўқотиб қўйиш олдидаги кўрқув ходимни кам маош эвазига бўлса ҳам оғирроқ ишларни қилишга рози бўлишга мажбур қилади. Бундай ҳолатлар кўпинча

## **ҲАЛҚАРО МЕҲНАТ ТАШКИЛОТИ: ИШ ЖОЙИДА СТРЕСС ҲОЛАТЛАРИ БИЛАН КУРАШИШ ДАСТУРИ**

Стресс – бу барча давлатларнинг аҳолиси ҳаётига хос бўлган аломатдир. Стресс инсонни ички ҳиссиёт дунёсига, оила аъзолари, дўстлари, ҳамкасблари ва нотаниш инсонлар билан муносабатларига, унинг иш қобилятига салбий таъсир кўрсатади. Стресс меъёрдан ортиқ бўлса, у ҳолда инсонда жисмоний ва психологик симптомлар пайдо бўлади, агар стресс вақти кўп бўлса, унда инсон барча касалликларга чалиниши мумкин. Стресс инсонни атроф муҳитга нисбатан муносабатини ўзгартиради, бутун жамоа фаолиятига салбий таъсир кўрсатади.



### **СТРЕСС БИЛАН КУРАШИШ БЎЙИЧА ДАСТУРИНИ ТУЗИШ**

Иш жойида стресс билан курашиш дастури бир бирига боғлиқ бўлган бир неча элементларидан иборат. Уларни айримлари стресс билан курашиш дастури деб аталади, айримлари эса жамоанинг умумий бошқарувининг маълум қисми бўлиб, стресс ҳолатини назорат қилиш учун қаратилган. Айрим элементлар алоҳида ходимлар ва гуруҳлар фаолияти билан боғлиқ бўлган; бошқалари иш жойларда қаратилган бўлиб, меҳнат жамоаси фаолияти самарадорлигини пасайтиради. Ушбу стресс-факторлар алоҳида ишчи-ходимлар ва бутун меҳнат жамоаси фаолиятига салбий таъсирини кўрсатади. Биз стресс билан курашиш дастурининг қуйидаги элементларини ва улар таҳлилини келтирмоқчимиз.

- Мажбуриятларни аниқ тақсимлаш.
- Ишни бажариш билан қарорларни қабул қилишда айрим даражада эркинлик бериш.
- Ишчиларга мавқе бўйича кўтарилишда аниқ истикболларни кўрсатиш.
- Ишчилар ўртасида ижтимоий фаоллик имкониятларини таъминлаш.
- Иш жадвалини ишчилар истаклари ва имкониятларига мослаштириш.

Ҳар қандай кўринишда камситиш билан курашиш (ирқ, жинс, миллат, тил ва бошқа фарқлар бўйича).

Жорий муаммоларни аниқлаш учун мустақил кузатувчиға, масалан маслаҳатчиға мурожаат қилиш.

St. Paul Fire and Marine Insurance Company компанияси томонидан касалхона шароитларида стресснинг олдини олиш чоралари самара беришининг бир нечта тадқиқоти ўтказилган. Ходимларни ўқитиш чоралари кўрилган, стресснинг ташкилий манбалари таъсирини камайтириш мақсадида касалхона сиёсати ўзгартирилди ва ходимларга ёрдам бериш дастурлари жорий этилди. 700 кишиға мўлжалланган касалхонада ўтказилган биринчи тадқиқот барча олдини олиш чоралари кўрилганидан сўнг шифокорлар томонидан кўйилган хатолар сони 50% га камайганини кўрсатди. Иккинчи тадқиқот 22 та касалхонада ўтказилди, у шикоятлар сони 70% га камайганини кўрсатди.

Масофадан иш – стресс даражасини камайтиришнинг яна бир йўли. Ишчи иш берувчининг топшириғини қаерда бажаришни ўзи танлайди, бунда ўз меҳнати жараёнида кўпроқ назорат даражасига эга бўлади. Шу усулда ишлайдиган ишчилар бундай иш кўпроқ қондиради ва иш ва дам олиш ўртасида талаб этилган мутаносибликни таъминлайди деб ҳисоблашади.

қишлоқ жойлардаги, ишсизлар сони бўш иш ўринлари сонидан кўп бўлган, кўшимчасига оптимал ойлик маошлар мавжуд бўлган ташкилотларда кузатилади.

### **СТРЕСС ҲОЛАТИНИНГ ТАРҚАЛИШИ**

Иш жойларидаги сиқилиш ҳолати ўтказилган социологик тадқиқотлар маълумотларига кўра, сўровномада иштирок этганларнинг 3/2 қисми, иш жойи ва лавозимидан қатъий назар, иш жойларида стресс ҳолати бўлганини эътироф этганлар. Уларнинг 4/1 қисми фикриға кўра, иш жойлари стресс ҳолати манбаи ҳисобланган.

Кўпгина давлат муассасаларидаги кадрлар оқувчанлигининг асосий сабаби – иш жойларидаги сиқилиш ҳолатларидир. Айниқса, бу ўрта бўғиндаги раҳбар ва мутахассисларни қамраб олган.

Эркак ва аёллар стресс ҳолатларига бир хил муносабатдалар, лекин аёллар ўзаро муносабатларда кўпроқ ҳиссиётлилар, эркаклар эса аёллар меҳнатининг камчиликларини қидирадилар. Бинобарин, эркаклар жисмоний патологиядан сиқилсалар, аёл меҳнаткашлар стресс ҳолати оқибатида юзага келадиган психик аччиқланишдан азият чекадилар. Ушбу ҳолат аёлларнинг сапчиқликлари, эркакларнинг эса босиқликлари оқибатида юрак қон-томир, ошқозон-ичак ва сийдик йўли системаларидаги касалликларға олиб келади.

Кўпболали оила бошлиқлари боласиз ёки ёлғиз инсонларға қараганда стресс ҳолатига тушишға мойилдирлар.

### **ИШ ЖОЙЛАРИДА СТРЕСС ҲОЛАТИНИ ЕНГИБ ЎТИШ**

“Иш жойида стресс ҳолати олдини қандай олиш мумкин” деган саволға оддий жавоб – стресс ҳолатини ўз кучи билан бошқариш ва иш жойларида ташкилий ўзгаришларни амалға ошириш керак, деб жавоб бериш мумкин.

Биринчи навбатда стресс ҳолатига тушиш сабабини излаб топиш керак. Бусиз стресс ҳолати билан курашиб ёки ундан қутилиб бўлмайди.

Кейинги босқичда ўз касбий имкониятларини тўғри баҳолаш ва эгаллаб турган лавозимға нисбатан ички мойилликни аниқлаш керак. Балки ўз касбий вазифаларига бўлган муносабатни тубдан ўзгартириш зарур бўлади. Гап ишдан бўшаш тўғрисида кетаётгани йўқ, холбуки бу юзага келган муаммони ҳал қилишнинг энг тўғри йўли ҳисобланади. Шунинг учун, агар маоши юқорироқ ва иш шароитлари тўғри келадиган бошқа ишға ўтиш имкони бўлса, ундан фойдаланиш тўғри қарор бўлади.

Кўп психологлар фикрига кўра, вақтинча ишлаш фаолиятини тўxtатиб туриш ҳам фойдадан холи эмас. Гохида кичик таътилга чиқиш ҳам муаммонинг ўз-ўзидан ечимини топишига йўл очиб беради. Агар қандайдир объектив сабабларга кўра меҳнат таътили олиш имконияти бўлмаса, “касал бўлиб қолиш” мумкин. Бу ҳам бир вариант.

Агар бундай имкониятлар бўлмаса, *стресс ҳолати олдини олишнинг қуйидаги шартлари мавжуд:*

- Ишлаб чиқариш юкларлари ва уларни бажаришда ўз имкониятларига ҳаққоний (объектив) баҳо бера олиш керак.
- Шахсий иш жойини тоза ва тартибли ҳолатда сақлаш керак. Объектлар шундай жойлаштирилиши керакки, бу орқали орқали иш вақтидан максимал даражада унумли фойдаланиш керак.
- Ўз иш вазифаларини аниқ тушуниш ва уларга ва ишлаб чиқариш йўриқномаларига тўлиқ амал қилиш.
- Ходимларнинг шахсий эҳтиёжлари учун ажратилган вақтни (чоё ёки кофе ичишга, сигарет чекишга) унумли ўтказиш лозим.
- Ҳамкасблар билан, ишлаб чиқариш фаолиятини имкон даражасида камроқ муҳокама қилиш керак. Бунинг учун иш раҳбарига мурожаат қилган маъқул, у бунга яхшироқ билади.
- Ҳар эҳтимолга қўшни ташкилотларда шунга ўхшаш бўш иш ўринлари мавжудлиги тўғрисида ахборот олиб туриш. Бу ишдан бўшаш тўғри келмаса-да, кўнгил хотиржамлиги учун муҳим.
- Иш жараёнида имкон қадар оммавий замонавий коммуникация хизматларидан фойдаланиш. Бу фойдали ва актуал нарсалардир.
- Иш вазифаларини бажаришда уни бажаришга алоқадор бўлган ходимлар билан кўпроқ мулоқотда бўлиш.
- Ҳиссий тинч ҳолатни сақлашнинг яна бир йўли – иш кунини бажарилиши лозим бўлган вазифаларни тўғри ва ўринли тақсимлаш.

### **СТРЕСС ҲОЛАТИ КўРСАТКИЧИ**

Психолог ва психиатр ходимларда инсон ҳаётидаги ижобий ёки салбий ҳолатларини белгиловчи рақамли кўрсаткичлар (шкала) мавжуд бўлиб, унга кўра, кўрсаткич белгилари, қабул қилинган стресс ҳолатининг оғир ва ҳаяжонлилигига қараб юқори бўлади. Ушбу шкала инсон стресс ҳолатини яхшироқ тушуниш ва унга келажакда қандай хавф туғдириши мумкинлигини (узок давом этувчи жисмоний касалликми ёки оғир психопатологик ҳолатми) аниқлаш имконини беради.

таъсир кўрсатади. Стрессга барча ходимлар дуч келса ҳам, корхона раҳбарлари унга камроқ учрайди. Корхонада қуйи лавозимларда ишловчи ходимлар ва уларнинг бевосита раҳбарлари стрессдан кўпроқ азоб чекади.

21-аср бошида иқтисоддаги ўзгаришлар ишчиларга стресс таъсири ошишига олиб келди. Компьютер техникаси ва юқори технологик алоқа воситалари оммавий жорий этилиши юқори меҳнат унумдорликка эришиш имкониятини яратди. Бу ходимлар ўртасида рағбат ривожланишига ва уларга нисбатан талаблар ошишига олиб келди, шунинг учун меҳнат жараёни аввалгига нисбатан нотинч бўлиб қолди.

### **Қуйидаги иқтисодий омиллар иш жойидаги стресс сабаблари бўлишлари мумкин:**

- Компания айланмасидан пул маблағларини тез чиқариши мумкин бўлган сармоячилар томонидан босим.
- Иш жойида савдо ва касбий бирлашмалар етишмаслиги.
- Ташқи рақобат билан кўзғатилган компанияда ички рақобат.
- Иш берувчи томонидан тазйиқ шароитида ишчининг ўзгариб тураётган меҳнат шароитларга мослаша олмаслиги.
- Кўрқитиш, қўполлик ёки ишдан сиқиб чиқариш ҳам стрессга олиб келади.

### **Белгилари:**

Стресс кайфият бузилиши, уйку бузилиши, диспепсия, бош оғриғи ва оила ва дўстлар билан муносабатларда муаммоларга олиб келиши мумкин. Стресснинг сурункали касалликлар кечишига таъсирини ўрганиш ўта қийин, чунки бунда стрессдан ташқари кўплаб бошқа йўлдош омиллар мавжуд. Аммо ишонч билан стресс психика носозликлари ривожланишида катта аҳамиятга эга ва қон яратиш ва таянч-ҳаракат тизимига салбий таъсир кўрсатади деб айтиш мумкин.

### **Олдини олиш:**

Меҳнатни тўғри ташкиллаштириш ва стрессни назорат қилиш воситаларини тўғри бирлаштириш ишдаги стресс билан курашишнинг энг самарали усули ҳисобланади. Иш жойида вазиятни яхшилашнинг бир нечта эҳтимолли чораларини келтираемиз:

- Ишчиларга талабларни уларнинг имкониятлари билан мослаштириш.
- Ишчиларнинг шахсий ташаббусини муқофотлаш.

2. Бош мия асоси қисмида жойлашган мия қисми фаоллашади, бу ҳаяжонга ва кўриш, ҳамда эшитиш қобиляти ўткирланишига олиб келади.
3. Қонга глюкоза ва мойли кислоталар ажралиб чиқади.
4. Овқатни ҳазм қилиш ва иммун тизим иши ёмонлашади.

#### **Сабаблар:**

Ишдаги стресснинг сабаби меҳнат шароитларидир. Стрессга кўпроқ меҳнат шароитлари ёки ишчининг шахсий хусусиятлари кўпроқ таъсир кўрсатиш масаласи ҳал этилмаган. Ушбу саволга турли жавоблар муаммони ҳал этишнинг турли усуллари вужудга келтиради. Агар шахсий хусусиятлар муҳимроқ десак, биринчи ўринга ишчининг мослашиш ва муомала қилиш кўникмалари чиқади. Ушбу кўникмалар ходимга талаб этилган даражада бўлмаган меҳнат шароитларига мослашиш имкониятини яратади. Бундай нуқтаи назар меҳнат шароити ўзгаришларига ходим мослашишига ёрдам бериш стратегиялар муҳимлигини таъкидлайди.

Шунга қарамадан, шахсий фарқларни эътибордан ташқари қолдириш мумкин эмас, меҳнат шароитлари барча ишчилар учун би хил қулай бўлиши мумкин эмас. Бу ёндашув меҳнат шароитларини яхшилашни стресс олдини олишнинг асосий усули сифатида кўради. Хатар омиллари сифатида аниқланган меҳнат шароитларининг кенг тадқиқотлари Европада 1990, 1995 ва 2000 йилда ўтказилган. Натижалар меҳнат шиддатлиги ошганини намоён қилди. 1990 йилда 48% ишчилар иш вақтининг камида тўртдан бир қисмида ўта шиддатли ишлаш тўғри келади деб баён қилишган. 1995 йилда бундай шикоят 54%, 2000 йилда 56% ишчилардан тушган. Худди шундай, 1990 йилда ишчиларнинг 50% иш вақтининг тўртдан бир қисми давомида шошилини иш билан шуғулланган, 1995 йилда 56%, 2000 йилда 60%. Аммо ишларини бажариш учун ажратилган вақт етарли деб ҳисоблаган ишчилар сони 1995 йилда ҳам, 2000 йилда ҳам бир хил (1990 йилда тадқиқот ўтказилмаган).

АҚШ аҳолисининг сезиларли қисми ўта узун иш ҳафтасига эга. Текширув натижаларига кўра, эркакларнинг 26% ва аёлларнинг 11% 2000 йилда ҳафтада 50 соатдан ортиқ ишлаган. Бу охириги ўттиз йилда иш вақти давом этиши, айниқса аёллар учун узайтирилганини билдиради. АҚШ меҳнат вазирлиги маълумотларига кўра, ишловчи аёллар учун иш вақти, эркаклар учун меҳнат ҳафтаси узайтирилган (>40 соат) ва кичик болали эр-хотинларда умумий иш вақти ошган.

Ишчининг иш жойидаги жойлашуви ҳам стресс даражасига

## **ИШДАГИ СТРЕСС. СТРЕССНИ БОШҚАРИШ.**

**Эрталабдан ишингиз юришмаяпти:** ишга келаётганингизда туфлигингизни пошнаси синиб қолди, ишхонада бошлигингиз кабинетига чақириб ҳеч нарсадан ҳеч нарса йўқ уришди, ҳамкасбларингиз яна панд беришди, компютерингиздаги ҳисоботларингиз ўчиб кетди. Таниш ҳолат, шундай эмасми? Ишда ҳар кунги бесаноқ асаббузарликлар кўп сабабларга кўра пайдо бўлади. Афтидан стресс сизни бошқарувига олмасдан уни бошқаришни ўрганиш керак. Шундай қилиб, бугунги мавзу иш жойида асаббузарлик ва уни бошқариш.

Инсон ҳаётининг кўп қисмини ишхонада ўтказади. Шунинг учун ишда тангликни бошланиши бу – жуда жиддий. Асаббузарликни шунчаки менсимаслик мумкин эмас, чунки у Сизни ичингиздан емиради. Асаббузарликни ўзингизда ушлаб туриш ҳам яхши вариант эмас. Йиғилиб-йиғилиб бирор пайти келганда юзага ирғиб чиқиб, йўлида учраган барча нарсани супуриб ташлайди. Шу қатори сизнинг мансаб чўққингизни ҳам. Иш жойида шунчаки асаббузарликни бошқариш техникасини ўзлаштириб олиш лозим. Бу эса сизнинг соғлигингизга, руҳиятингизга, кайфиятингизга ва ҳаёт тарзингизга ижобий таъсирини кўрсатади.

### **ИШДАГИ СТРЕССНИНГ САБАБЛАРИ**

Биз хоҳлаганимиздек инсон танаси чегарасиз имкониятларга эга эмас. Ишни муддатида тугатишга уриниб, кўпинча ўзимизни чарчатиб қўямиз. Барча бу шошма-шошарликлар, раҳбариятнинг ўйланмаган фармойишлари ва амалда бажариб бўлмайдиган топшириқлар, ҳамкасблар ҳасади, майда-чуйда қарама-қаршиликлар буларнинг барчаси ишда асаб бузилишига олиб келади.

Аниқ вазиятга боғлиқ ҳолда ишда асаббузарликни намойиш бўлишидаги факторлар турлича бўлади. Булар тез-тез тунги ишларга жалб этиш, тўланмайдиган ортиқча ишлар, интифоқликнинг йўқлиги, бошқа ҳамкасблари билан ўзаро тушунмовчилик ва бошқалар. Ҳамкасблар билан ҳамкорликда лойиҳа ташкиллаштиришда, уларнинг ишга турлича ёндошишлари, ҳар хил кўз қарашларда ҳам албатта асаббузарлик бўлади. Тартибсизлик ҳам стрессни чақирувчи фактор бўлади. Келишилмаган топширикни бажариб кунингизни бекорга ўтказганингиз, бошқани ишини бажаришингиз ёки раҳбариятнинг хатосини тузатишингиз меҳнат унумдорлигини

нолгача пасайтиради, хаёлингиз ишда эмас бошқа узоқларда бўлади ва охир оқибатда жуда ноқулай вазиятга тушасиз.

Технологиянинг ривожланиши, ишдаги ўзгаришлар ҳам стресс сабабларига кўшимча бўлади. Раҳбариятнинг янги техникада, янги тизимнинг янгиланган дастурида ишлашга зўрлашига қарамай, сиз уни тезда ўзлаштира олмайсиз. Ишдаги стресснинг бундай муаммоси фақат ходимни махсус курсларда ўқитиш ва ходимлар билан малака ошириш тренингларини ўтказиш йўли билан ҳал этилиши мумкин.

Тахминларга кўра, стресс ҳаётга ҳиссиётли инсонларни издан чиқаради. Ҳар доим ҳам бундай эмас. Албатта даромаднинг камлиги, энг паст даражадалиқни англаш, иш жараёнидаги махфийлик ва бир хиллик ҳар кимни синдириши мумкин бўлган нарсалар. Бундай ҳолларда ҳаттоки руҳан тетик, ҳиссиётга берилмайдиган инсон ҳам ўзини стресс ҳолатида сезади.

Стрессни иссиқ, совуқ, шовқин, ёруғликнинг йўқлиги, иш жойида тоза ҳавонинг йўқлиги умуман меҳнат шароитининг ёмонлиги қақиради.

Агар иш жойингиз бир жойда бўлмай кун бўйи у жойдан бу жойга югуришингиз ёки 8-12 соатни оёқда ўтказсангиз – сизга стресс ва тушқинлик ҳолати таъминланган бўлади.

### **ИШ ЖОЙИДА СТРЕССНИ БОШҚАРИШ**

Ташкилот – ҳамасидан устун. Йўл-йўлакай ишга келаётиб, вазифаларингиз жадвалини ўйлаб олинг. Кун давомида қандай ишларни ва уларга қанча вақт сарфланишини билиб олишингиз муҳим ўрин тутаяди. Бунда ён дафтарча айна муддао бўлади. Ҳеч нарсани унутмаган ҳолда ўзингизни муҳим ишларга ва учрашувларга тайёрланг.

Иш жойингизни тартибга келтиринг. Буни доимо бажаришни одат қилинг. Тартибсизлик, қоғозлар ва ҳужжатлар папакаларининг уюми сизнинг асабийлашингизга олиб келади.

Тушлик пайтида албатта тоза ҳавога чиқинг. Бу сизнинг иш билан боғлиқ ёмон фикрларингизни ва қарашларингизни тарқатади. Тинч, хотиржам ҳолда мазали овқат тановул қилиш ҳам стрессни олдини олади.

Стрессга қарши ўйинчоқлардан фойдаланинг. Ҳозирда бундай ўйинчоқларнинг кўпи ихтиро қилинган: юмшоқ ва металл шариклар, резина жгутлар. Сиз кўлингиз билан уларни эзишингиз, отишингиз, тортишингиз мумкин. Бу эса сизнинг хаёлингизни иш билан боғлиқ стресслардан чалғитади.

булар қаторида, масалан, юрак етишмовчилиги, ёки ўта оғир таъсирланишда стресс ўлимга ҳам олиб келиши мумкин.

Ишдаги стресс – замонавий иш жойининг долзарб муаммосидир. Унга ишчиларнинг учдан бир қисми учрайди. Ишчиларнинг тўртдан бир қисми ишлари ҳаётларида стрессга олиб келувчи омил деб ҳисоблашади. Тўртдан уч қисми илгари (яъни бир авлод аввал) иш бунчалик тинкани курутмаган бўлган деб ҳисоблайди. Кўпчилик айна стресс ишчи кучининг кўнимсизлигининг асосий сабаби сифатида келтиради.

### **Соғлиқ ва соғлиқни сақлаш**

Ишдаги муаммолар аксарият вазиятлардан молиявий ёки ижтимоий нуқтаи назардан эмас, балки тиббий тарафдан кўрилади. Кўплаб тадқиқотлар билан қуйидаги боғлиқлик тасдиқланган, ишчида қанчалик меҳнат жараёнига таъсир кўрсатиши имконияти кам бўлса, шунчалик юрак етишмовчилик ривожланиши хатари ошиб боради. Касбий хавфсизлик Миллий Институти ва бошқа ташкилотларнинг тадқиқотлари билан ишдаги стресс таянч-ҳаракат тизими касалликлари ривожланиши хатари ошишини тасдиқланган. Соғлиқни сақлаш муассасаларига мурожаатлар сони ошиб боради. 1998 йилда 46 000 нафар ишчи ўрганилганда, руҳий жиҳатдан ноқулай иш шароитларига шикоят қилганлари ўз ишини тинч деб ҳисоблаганларга нисбатан тиббий мақсадларга 50% га кўпроқ маблағ харажат қилгани аниқланган. Бундан ташқари руҳий тушқунликка (депрессия) шикоят қилганлар харажатлари 150% га етган, яъни бир кишига \$1,700 дан ортиқ маблағ сарфланган. Бундай вазиятда мажбурий меҳнат қобилиятсизлиги даври ҳам, оддий ишлаб чиқариш жароҳатлари ва касалликлардаги даволаниш давридан анча узоқ бўлади.

Ишдаги стрессга психологик таъсирланиш соғлиқ учун узоқ муддатли салбий оқибатларга олиб келиши мумкин. бундай стресс юрак қон-томир тизимига қандай таъсир кўрсатиши ўрганилган, хусусан, унинг артериал гипертензия ва юрак қон-томирларида қон айланиши бузилиши билан боғлиқлиги текширилган. Бу касалликлар, ҳамда ишдаги стресс билан кўзғатилган касалликлар АҚШ да кенг тарқалган.

Организмнинг стрессга 4 турдаги асосий таъсирланиш кўринишлари мавжуд:

1. Қон бош мия ва мушакларнинг катта гуруҳларига қуйилади, бунда тери, қўл, оёқлар ва айрим аъзолар етарли миқдорда кислород ва озика моддаларини олмайд.



моддани топишди. У қон босимини кўтаради, юрак уришини тезлаштиради, ва кофеин каби табиий кўзғатувчи ҳисобланади.

Шунингдек, “хурсандчилик гормонли” маҳсулотлар бор. Улардан энг тарқалгани: гречка, сули ёрмаси, банан.

### ЖАҲЛ ҲАҚИДА ИККИ СЎЗ

Жаҳл нафақат стрессга олиб келади, соғлиқни бузади, у ҳаракат қилиш учун ўта қаттиқ тепки бўлиши мумкин.

*Мавзуга ривоят:*

Қиш, қирқ даража совуқ. Йўлда арава кетяпти. Аравада аравакаш – қари хитой ва болали аёл. Аёл шу қадар совуқ едики, унинг лаблари кўкариб кетган. У болани бурқаб, иситишга ҳаракат қилади. Бирдан хитой аравани тўхтатиб, аёлни йўлга итариб туширди. Ўзи эса бола билан йўлини давом этди. Болани олиб кетишгани сабабли аёлнинг жаҳли келди. У арава кетидан чопиб, бақира бошлади. У арава кетидан югургунча, музлаган танасида қон тез айлана бошлади. Юзига ранг кирди, қўл ва оёқлари исиди. У аравага етиб олганидан сўнг, хитой аравани тўхтатди ва унга: “Ўтиринг! Энди Сиз яшайсиз!” деди.

Жаҳл хавфли, у кўплаб касалликлар сабаби. Бошқа тарафдан жаҳл – бу қувват шакли, уни тўғри йўналтирса, у ишларда муваффақиятга кўмаклашади. Бу ўз кўринишида махсус тепки, у бизга янги иш ва яхшироқ ҳаётни топишга ёрдам беради. Муаммони ечишга уринишларингизни жамланг ва жаҳл Сизнинг тарафдорингизга айланади!!!

*Ўзингиз ҳақингизда ўйланг, ўзингизни яхши кўринг ва шунда ҳеч қандай стресс Сизни енга олмайди!*

**Ишдаги стресс** — меҳнат жараёнида вужудга келадиган касалманд руҳий ҳолат. Ушбу тушунча кўплаб носозликларни қамраб олади, шу жумладан руҳий касалликлар (масалан, клиника аҳамиятга эга руҳий тушқунлик (депрессия, хавотирлик, шикастланишдан сўнгги стресс носозликлар) ва ҳис-туйғуга оид бошқа турдаги носозликлар (қоникмаслик, тез чарчаш, стресс ва ҳоказо), ноадекват хулқ (ғазабланиш, тажовуз, гиёҳвандлик), хотира ёки эътибор бузилиши. Бу носозликлар ходим ўз мажбуриятларини қониқарсиз бажаришига ва унинг соғлиғига зарар етказилишига олиб келиши мумкин. Иш стресси шу билан бирга соғлиқ аҳволи ёмонланишига олиб келувчи турли биологик таъсирланишлар билан ҳам боғланади,

Ҳаётингиз мақсади фақат ишлаш бўлиб қолишига йўл қўйманг. Албатта ҳамма яшаш шароитини моддий таъминотини яхшилаш йўллариини излайди. Аммо бунда фақат мақсад ишлаш бўлмаслиги керак. Сизни чалғитадиган, хурсанд қиладиган яна бошқа қизиқишларингиз ҳам бўлиши керак. Дўстлар билан мулоқот, спорт билан шуғулланиш, кино, театрга бориш ва бошқа қизиқишлар.

Ишда қийинчиликлар пайдо бўлганда ҳамкасбларингиздан ёки бошлиқдан ёрдам сўраб мурожаат қилишдан уялманг. Акс ҳолда муаммони бир мартада тезда ҳал этиш ўрнига бутун кунингизни йўқотасиз.

Тўйиб ухламаслик ҳам иш жойида асаббузарликни чиқариши мумкин. Шунинг учун агар иш кунингиз эрталаб соат 7-00 да бошланса, кечқурун соат 11-00 дан кечикмай ухлагга ётинг. Бу сизни янги иш кунига куч-ғайратли бўлиб боришингизга имкон беради.

“Йўқ” дейишни ўрганинг! Ўзингизнинг кучли томонларингизни ва дам олиш имкониятларингизни баҳоланг. Ишингизни оғирлаштирадиган вазифалар билан бошингизни қотирманг. Бирон ишни бажаришда ақлий ва физик толиқишни сезсангиз, бу ишни бажара олмаслигингизни айтишдан уялманг. Акс ҳолда стресс вазиятига тушиб қоласиз.

Ишни қизиқишингиз билан бирга олиб бориш стресс вазиятини юз фоизга камайтиради. Сизнинг ўзингизга ёққан ишни топишингиз асаббузарликни ўйламасликка ва уни эсдан чиқаришга олиб келади. Айрим ҳолларда инсон ўзи “севган” касбни топишида кўп йиллар керак бўлади. Бу албатта арзигулик натижа беради.

Бироқ айрим ходимлар учун стресс ҳолатлари рағбатлантириш воситаси бўлиб, уларни фаоллаштиради, меҳнат унумдорлигини оширади. Бу “яхши стресс” ҳисобланади. У тетиклаш оқимини бериб, нима қилиб бўлса ҳам қўйилган масалани ҳал қилиш истагини беради.

Босим остида ишлашга, қисқа мудатлар, раҳбариятнинг талабига айрим қайсар ходимлар тайёр бўлмайдилар.

Шунинг учун иш жойидаги стресс вазиятларига сабаб бўлувчи айрим тўсиқларни бошқариш лозимдир. Стресснинг кичик миқдори инсоннинг куч-ғайратини керакли мақсадли йўналишга сарфлашига сабаб бўлсада стресс вазиятларига йўл қўймаган маъқул. Ёки вақтида уни олдини олиш керак.



тажрибасиз ҳайдовчи сабабли асабийланишимиз ва сўқинишимиз мумкин, аммо артериал қон босими ошиши ва қонда адреналин миқдори кўпайишидан бошқа ҳеч нарсага эришмаймиз. Бу вақтда мушакларни бўшаштириш техникасини қўллаш, турли медитация, нафас машқларини ёки ижобий визуаллаш техникасини қўллаш самаралироқ бўлади.

**Иккинчи** тоифа – уларга биз таъсир ўтказа оладиган ва ўтказишимиз керак бўлган стрессорлар. Бу бизнинг ноқонструктив ҳаракатларимиз, олдимизга ҳаётий мақсадлар қўйишни ва афзалликларни аниқлашни билмаслигимиз, ўз вақтимизни бошқара олмаслик, ҳамда шахслараро ўзаро муносабатларда турли қийинчиликлар.

**Учинчи** тоифа – ўзимиз муаммога айлантирган воқеа ва ҳодисалар. Бу ерга келажак ҳақида ҳаяжоннинг барча турларини, ҳамда ўтиб кетган ва ўзгартириб бўлмайдиган ҳодисаларни ўйлаб, ҳаяжонланишни киритиш мумкин.

Мен сизга А.П.Чеховнинг “Амалдор вафоти” деб номланган ҳикояни ўқишни тавсия этаман. Ҳикоя қаҳрамони театрда аксириб, генералнинг кал бошига тушган сўлаги сабабли ҳаяжонланганидан вафот этади.

Ўта ижобий ривоят:

Битта африкалик қиролнинг яқин дўсти бўлган экан, улар бирга ўсиб, катта бўлган. Ушбу дўсти ҳаётда у билан бўлган ҳар қандай вазиятни, у ёмон бўладими, яхши бўладими, “Бу яхши!” деган сўзлар билан баҳолаган экан. Бир куни қирол овга борибди. Дўсти одатда қирол учун милтиқни ўқлаб. Тайёрлаб берар эди. Бу сафар милтиқларни тайёрлаганда бир нарсани нотўғри қилган бўлса керак, қирол милтиқни олиб, ўқ отганда, у қиролнинг катта бармоғини узиб юборибди. Вазиятни баҳолаб, дўсти “Бу яхши!” деган экан. Қирол эса, “Бу яхши эмас!” деб, дўстини қамокқа ўтқизишни буюрган экан. Бир йилча вақт ўтибди. Қирол умуман хавфсиз ҳисоблаган ҳудудга овга борибди, аммо у ерда уни одамхўрлар ҳибсга олиб, бошқа асирлар билан уни ўз қишлоғига олиб келишибди.

Улар унинг қўлларини боғлашибди, бир уюм ўтин олиб келиб, устун ўрнатиб, унга қиролни боғлаб қўйишибди. Олов ёқиш учун яқинроқ келганда, қиролнинг бир қўлида катта бармоғи йўқлигини кўришибди. Ўз иримларига кўра улар жароҳати бор одамларни емаган экан, шунинг учун улар қиролни қўйиб юборишибди. Уйга келгач, қирол бармоғидан маҳрум бўлган вазиятни эслабди ва дўстига



### Ишдаги асаббузарликнинг асосий факторлари

#### СТРЕССНИНГ ҚҲЙИДАГИ ГУРУҲЛАРИ МАВЖУД ШАХСИЙ САБАБЛАР

Асабийликка турли қарашлар, фикрлаш доираси ва инсоннинг ўзини тутиши сабаб бўлади. Асабийлик ўз имкониятлари даражасини инобатга олмасдан ўзига талабни юқори қўйишлиги сабаб бўлиши мумкин.

Раҳбарга ходимнинг йўқ дея олмаслиги айрим ҳолларда унга панд беради.

#### АСАББУЗАРЛИККА МОЛИЯВИЙ ҚҲЙИНЧИЛИКЛАР ВА ЎЗ ВАҚТИНИ БОШҚАРА ОЛМАСЛИК ХАМ САБАБ БЎЛИШИ МУМКИН

Шахслараро ва гуруҳий асабийликка инсонга ёки гуруҳга юқори талаб қўйилиши, ўзаро ҳурматсизлик, қарор қабул қилишда иштирок этмаслик ва бошқалар сабаб бўлади. Асаббузарлик манбаи ўзаро келишмовчиликлардир.

#### ТАШКИЛИЙ САБАБЛАР

Бунга: ноананавий бошқарув усуллари, ҳамкорлик даражасининг пастлиги, мақсаднинг ноаниқлиги, ходимнинг талабга жавоб бермаслиги, ахборот етишмаслиги, жамоанинг ноаҳиллиги. Ходимнинг ўз фаолиятига раҳбарнинг муносабати ёки баҳосини билмаслиги ҳам асаббузарликка сабаб бўлади.

“Ижтимоий” деб номланувчи асаббузарлик ўз ичига иш муҳитидаги ноқулай физик факторларни (шовқин, ёритилиш, иқлим ва ҳ.к.) олади. Шаҳарда яшовчилар учун транспортда чарчаш, уй-жой

муаммолари, жиноятчиликнинг юкори даражадалиги асаббузарликда катта аҳамиятга эга.

Маданият билан боғлиқ асаббузарликлар грухига қуйидагилар киради:

- ирқчилик, диний, жинсий хурофот ва иснод келтириш ва ҳ.к.

### **МИЛЛИЙ САБАБЛАР**

Дунёдаги иқтисодий танглик (кризис), ишсизлик, солиқ стрессининг факторлари ҳисобланади. Бу грухга миллий халокатлар, уруш ва уруш хавфи ва бошқалар киради.

### **СТРЕССНИНГ БОШҚА ЁҚИМСИЗ НАТИЖАСИ – МАЪНАВИЙ ЖАРОҲАТЛАНИШ**

Бунинг манбаи – ишловловчиларга тўғридан-тўғри хавф (табиий камбағаллик, ташкилотнинг таназзулга учраши, менеджер томонидан ҳақорат ёки ишни йўқотиш). Маънавий жароҳатланишнинг кенг тарқалган турлари – иш жойида, қисқартириш тўлқинини кечириб касалланиш, иш жойида зулм натижасида маънавий жароҳатдан кейинги дилсизлик.

### **ИШ ЖОЙИДАГИ СТРЕСС ЁКИ “ХОТИРЖАМЛИК”КА ҚАДАМ**

Замонавий ҳаётнинг жадал суръати, яшаш учун имкониятлар яратиш ва тиним билмай югуриб олиш, сурункали чарчоқ ва ўз вақтида овқатланмаслик, доимий асабнинг зўриқиши ишда ҳам, уйда ҳам стресс ҳолатига олиб келади. Стресс ҳолатлари шунчаки пайдо бўлмайди, балки бизларнинг яшаш жараёнимиздаги тартибсизликлардан келиб чиқади. Сайёрамизда 80 % ишловчи инсонлар касбий стрессларни бошларидан ўтказдилар, аммо кимгадир бўйсинувчи одамнинг стрессни бошқариши шунчаки уни фазилати эмас балки, соғлиги туфайли салбий ҳолатларни энгишидир.

*Стресс ҳолатларида биз қандай йўл тутушимиз керак ёки стрессдан кейинги руҳий ҳолатимизга фойдали бўлиши учун нималар қилмоғимиз зарур ?*

***Стрессдан қандай қутилиш мумкин?***

### **АНИҚ МАҚСАД ҚЎЙИНГ!**

Сиз теран фикрлаб, оқилона ҳаракат қилганингиздагина иш фаолиятингизда стресс ҳолатини бошқаришингиз мумкин. Одатда

Бошимизда бўлаётган барча жараёнлар, бизнинг фикрларимиз, тасаввуримиз ҳолатимизга таъсир кўрсатади, бу ондан ташқари, автоматик режимда амалга оширилади.

“Ижобий визуаллаш” деб номланган техника мавжуд, у салбий туйғулардан қутулишга ёрдам беради. Бирор бир ёқимли воқеани, масалан севимли одам қилган совғани эслаганимизда, бундай хотиралар таъсирида организм энг яхши туйғуларни эслайди ва бундан ўзини яхши сеза бошлайди (баъзан одамлар кетаётиб, ўзидан-ўзи табассум қилади, бу айни шу вазият).

Аммо аксарият вазиятларда биз салбий ҳодисаларни эслаймиз. Масалан, раҳбар билан ёқимсиз суҳбат, ундан 2 соат ўтиб кетди, биз эса, ҳамон ушбу вазият таъсири остида, ва натижада организм ҳам салбий ҳиссиёт остида бўлади.

Эслаганда кўз олдимизга келган тимсолларни кучайтириш ва стресс билан курашиш учун ишлатиш мумкин.

Қулай аҳволга ўтиринг. Кўзларингизни юминг, чуқур нафас олинг ва чиқаринг. Сиз ўзгартиришни истаган салбий вазиятни тасаввур қилинг. Уни яна бир бошдан кечиринг, ўшанда сезган барча нарсаларни эсланг.

Энди вазиятни ўзгартиринг. Унга бошқа ранг беринг. Ўзингизга керак йўналишга алмаштиринг. Уни ижобий қилинг. Ижобий натижага эришинг.

Яна бир бор чуқур нафас олинг. Кўзларни очинг ва табассум қилинг.

### **СТРЕССНИ БАРТАРАФ ЭТИШГА КИМ ЁРДАМ БЕРАДИ?**

Ўз стрессларни мустақил ва ўз вақтида бартараф қилиш ўта муҳим.

Бу ерда бир нарсани ёдда тутиш лозим, стрессор — стресс бошланишига баҳона холос, биз ўзимиз уни асаб-руҳий кечинма сабабига айлантирамиз. Масалан, мен учун чой ёки кофе билан ағанаган пиёла - арзимаган воқеа, мен тўқилган ичимликни тез артиб ташлайман, эрим учун эса, бу ажрашиш учун сабаб.

Бошқа сўзлар билан айтганда стрессор битта, аммо унга таъсирланиш ҳар хил.

***Стрессорларни учта тоифага бўлиш мумкин.***

**Биринчиси** – биз деярли энгиб олмайдиган стрессорлар. Бу нархлар, солиқлар, ҳукумат, об-ҳаво, бошқа одамлар одатлари ва феъли. Албатта, биз электр токи учганлиги ёки йўлни тўсиб қўйган

тарқалган. Компьютер олдида ўтириб ишлайдиган одамлар сони кўпайиши билан, беморлар сони кескин ўсиб борди. Бошимизни қай ҳолатда ушлашимиз билан бутун организм иши боғлиқ. Бўйича иккита асосий асаб марказини бирлаштиради: бош мия ва орқа мия. Замонавий тиббиётда бундай формула мавжуд: “Бош мия хужайралари тирик бўлгунча одам тирик ҳисобланади”. Бу мазмунда бошни тепа ушлашни тавсия қилган халқ заковати янги амалий маънога эга бўлади.

**Гавдани тутиш.** Навда ҳолатига эътибор беришни ўзингизга одам қилиб олинг. Гавдани тўғри тутиш – бу барча ички аъзоларнинг ўзаро тўғри жойлашиши, умуртка поғонасининг тўғри иши. Оддий ва ўта самарали машғулот мавжуд:

**Туринг!** Бошингиз учига илгак боғланганини тасаввур қилинг. Бу илгакка арқон боғланган ва кимдир ушбу арқонни тепага тортмоқда. Ва орқангиз тўғриланмоқда. Буни ҳар сафар букчайганда қайтаринг. Бу жуда самарали машқ, мен уни ҳар куни бажараман.

**Оптимист ҳар қандай қийинчиликда имкониятларни кўради, пессимист ҳар қандай имкониятда қийинчиликни топади!**

Стресс вазияти биринчи навбатда унга муносабатимизга боғлиқ. Шундай қилиб, кайфиятим қанчалик ижобий бўлса, шунчалик мен стрессга кам дучорман, салбий ҳиссиёт эса – стресс гаровидир.

Биз ҳар куни салбий туйғуларга дуч келамиз. Масалан, кун жонга теккан будильник товушидан бошланади, сўнг оммавий транспортда йўл (менинг учун бу доимо фожиа), синган пошна, ёмон об-ҳаво ва ҳоказо. Ва кўплаб одамлар ғазабланган аҳволни, яъни стресс ҳолатини ҳаёт қонуни сифатида қабул қилишади.

**Стресс аломатларини** кўпчилик ўзида топиши мумкин: эътибор пасайиши, тажовузкорлик, бесабаб ҳаяжон, уйқусизлик, тушқунлик.

Инсон мияси ҳақиқий хавфни туюлган хавфдан ажратмайди, шунинг учун ҳар сафар вазият хавfli туюлганда, у ҳақиқий хавфга таъсирлангандай таъсирланади. Атрофдаги вазиятлар қанча кўп душманларча кўринса, шунча кўп вақт давомида организм жанговар тайёргарликда бўлади. Сурункали стресс – тўлиқ хавф вазиятида доимо бўлиш натижасидир, бизнинг тадбиркорлик дунёмиз эса, айни шундай шароитда доимо бўлади.

Организмимиз мустаҳкам ва чидамли, у тикланишга катта имконият ва қобилиятларга эга, аммо бунинг учун онг аниқ ва тўғри ишлаши керак.

амалга оширишнинг иложи бўлмайдиган топшириқлар ходимга берилганда стресс ҳолати пайдо бўлади. Ҳар қандай амалга ошириш қийин бўлган ишлар албатта омадсиз якун топади. Сиз қаерда ишланган, қанча маблағ сарфланган, “Олтин тоғ”га эришишни кутманг, эртанги куниёқ қаттиқ хафалик ҳолатига тушасиз. Аммо, ҳеч қачон ишни тўғри режалаштиришдан воз кечманг, чунки омад ўзини кутишга мажбур қилмайди. Агар сиз бошқа инсонларнинг ҳатти-харакатларига ёки бажарган ишларига жавоб беришга мажбур бўлиб қолсангиз, мажбуриятларни оқилона тақсимланг, шунда нафақат сиз кераксиз ҳаяжон ва стресслардан фориғ бўласиз, балки ҳамкасбингиз ҳам ўз вазифасини яхши бажаришига ёрдам берасиз. Унутманг, агар ижрочи ходимга нисбатан зуғум ўтказса, кўпинча иш натижалари хавф остида бўлади.

### **ИШЛАРНИ ЎЗ ВАҚТИДА БАЖАРИНГ**

Масъулиятсиз инсонлар ҳам стресс ҳолатларини бошидан кечирадилар. Эслаб қолинг, ишбилармон ҳамкор билан учрашув вақти “учрашувнинг бошланиши вақти” билан белгиланади, уйдан чиқиш вақти билан эмас. Иш вақтини шундай режалаштирингки, кеч қолмаслик лозим. Ҳар доим неча минут керак бўлса шунча вақт соат стрелкасини олдинга суриб қўйиш зарур. Майли соатингиз 15-30 минут олдинда юрса ҳам, сиз стресс ҳолатидан ва кечикиш хавотиридан узоқлашасиз.

### **УМИДСИЗЛИК ФИКРИДАН ҚУТУЛАМИЗ**

Психологларнинг фикрича, стресс ҳолати шиддатли ўсмоқда, чунки ҳар бир қадамда бўлаётган воқеаларда камчиликларни кўрасиз. Ҳамма нарсага ижобий қарашга ҳаракат қилинг: дўстларга, ишга, ходимларга, хаттоки “ёқимсиз” раҳбарга. Нима бўлгандаям у ҳам инсон.

### **КЕРАКСИЗ ФИКРЛАРДАН ФОРИҒ БЎЛИШИМИЗ КЕРАК**

Агар стресс ҳолатлари шиддатли ортаётганини сезсангиз, уни ҳал қила олмасангиз, бу ҳолат ишлаб чиқариш жараёни билан боғлиқ бўлса, яхшиси ўзингизни чалғитинг. Озгина танаффус қилинг, мисол учун, коридорда юринг, дам олиш хонасига чиқинг. Тинч жой ва яхши жисмоний фаоллик зўриқишни пасайтиради ва ҳолатни хотиржамлик билан мушоҳада қилишга ёрдам беради.

## ХОДИМЛАРДАН БИРИ БИЛАН МУАММОНИ МУҲОКАМА ҚИЛИНГ

Гаплашишдан, маслахатлашишдан, бахслашишдан уялманг, айнан шу пайтда самимийлик юзага келади.

Ишхонангизда ўзингизни хис туйғуларингиз билан ўртоқлашадиган яқин дўстингиз бўлиши керак. Агар бундай ишончли одам бўлмаса, бошқа дўстингиз, танишингиз, яқин кишингизга кўнғироқ қилинг, у сизни тингланишингизга, стрессни йўқотишингизга ёрдам беради.

## СТРЕСС ҲОЛАТИГА ҲАЗИЛ-МУТОЙИБА БИЛАН ҚАРАНГ

Агар муаммога ҳазил мутойиба билан қаралса, касбий стрессни йўқотса бўлади. Агар инсон ҳар бўлаётган ҳолатга жиддий қараса психологик травмага яқинлашади. Ўзингизни ва атрофингиздагиларни кайфиятингизни кўтаринг, қувноқ ҳаётини воқеалар ёки анекдот билан вазиятни яхши томонга ўзгаришини кўришингиз мумкин.

## ТАЪТИЛ ОЛИНГ!

Албатта, ҳозир имкони бўлса доимий асабийлашиш, ўз вақтида овқатланмаслик ва кечалари уйқусизлик ҳолатлари етарлича. “Таймаут” руҳий ҳолатни ижобий ўзгаришига ва етарлича дам олишга ёрдам беради. Балки айнан шу сизга етишмаётгандир.

## ИШДАН БЎШАШГА АРИЗА ЁЗИНГ

Аммо раҳбарга олиб кирманг. Ўз кўлингиз билан ёзган ҳужжатингиз 2-3 кун сизда турсин. Ишдан бўшаш ҳақида ариза ёзиш энгил тортиш ва ҳаёт фақат ишлаш ҳамда ишдаги муаммолардан иборат эмаслигини тушуниш учун зўр сабабдир. Лекин, сизни уйда оилангиз, фарзандларингиз ва бошқа оила аъзоларингиз кутмоқда. Тўғрироғи 2 суткадан сўнг сиз аризани йиртиб, бу мақсадни амалга ошмаслиги учун ҳамма нарсага тайёр бўласиз.

Агар бир неча кундан кейин ҳам аризани раҳбарга олиб кириш ниятидан қайтмасангиз демак, ҳаётингизни яхши томонган ўзгартириш ва юқори маош тўлайдиган иш топиш вақти келган.

Ҳақиқий ҳаёт эканлигини тушундим. Борлиқни бу тарзда кўриш, “бахтли бўлиш”нинг усули йўқлигини тушунишга ёрдам беради. Бахтнинг ўзи – мана усул! Демак, ҳаётингизнинг ҳар бир онидан лаззатланинг, икки карра мазасини тушунинг, чунки сиз у билан сизга азиз, ҳаётнинг бу бебаҳо дақиқаларини биргаликда кечиришни истаган инсон билан бўлишингиз мумкин, ва бир нарсани унутманг, вақт ҳеч кимни кутмайди!»

Демак, мактабни битиришни кутманг, 5 кг озишни ёки 5 кг семиришни, болалар туғилишини, катта бўлишини ва уйни тарқ этишини кутманг. Ишга киришни, пенсияга чиқишни, уйлан-ишингизни, ажрашишни кутиш керак эмас. Жума окшомини, якшанба тонгини, янги машина, янги хонадон харидини кутманг. Баҳор, ёз, куз, қишни кутманг. Бахт онлари – бебаҳо, бу саёҳатнинг охири бекати эмас, бу саёҳатнинг ўзи. Ишланг, нафақат пул учун, севинг – хайрлашишни кутманг. Рақс тушинг – атрофларнинг назарларига эътибор берманг.

## СТРЕССНИНГ ОРГАНИЗМГА ТАЪСИРИ

Стрессни бартараф қилиш нияти табиий, чунки стресс – бу организмни зўрлаш. Буни тушуниш учун ўзингиз устингиздан ишлашни бошлаш етарли. Бунинг учун битта қизиқ фактни тушуниш керак.

*Стресс уч даражада намойён бўлади – ақл, фикр, туйғулар.*

Аввал маълумот интеллектуал ишловдан ўтади (онг ва ост онг), сўнг туйғу пайдо бўлади (кучли ёки заиф), ва охирида бу жараёнлар жисмоний даражада мустаҳкамланади.

Мушаклар кучланишини бартараф қилиш болаликдан барчага маълум: бармоқлар чарчаганда, бироз силтаб, дам оламиз.

Ўз танангиз аҳволига эътибор беринг. Албатта айрим мушаклар ҳеч қандай заруриятсиз таранг турганини сезасиз. Бу сиқилган жағлар ёки таранг корин, орқа мушаклари бўлиши мумкин.

Таниқли немис психолог Курт Райх бу аҳволни “мушак совути” деб номлаган. У дам олишни билмаган, яъни стрессни бартараф қила олмайдиган одамларда пайдо бўлади. мушак тарангланиши одамнинг маълум психологик муаммоларини акс эттиради. Мушак тарангланиши – салбий ҳиссиёт ва амалга оширилмаган истаклар натижасида пайдо бўлган қолдиқ аломатлардир.

*Бўйин.* Бўйин ва бош соҳасида оғриқлар билан кузатиладиган остеохондроз, аксарият ҳолатларда мушак сиқилиши ҳисобига кенг

Илмий тил билан айтганда, стресс – бу одамни кўрқитган, ғазаблантирган ёки унга таҳдид қилган бирор нарсага танасининг жисмоний, руҳий, ҳиссий ва кимёвий таъсирланиши.

Менинг фикримча кўпчиликка ушбу сўзнинг аниқ маъносини билиш шарт эмас, чунки бу ерда усиз ҳам ҳаммаси тушунарли.

Кўп одамлар стресс, аниқроғи, салбий ҳиссиётни бартараф қилишга қаратилган ҳаракатларни амалга оширилмаслиги организмимиз ва руҳимизга қандай зарар келтиришини тушунади ва билади. Шахсан мен ўзингизни эҳтиёт қилинг, асаб хужайралари тикланмайди, стресс салбий таъсир кўрсатади деб, маслаҳат бераман. Менимча, кўпчилик мени тушунади, чунки улар ҳам худди шундай маслаҳат беришади. Шунга қарамасдан мен ўзим ҳам аччиқланаман, ғазабланаман, бошқача айтганда, ўзимни ўзим ейман.

Аслида салбий ҳиссиётида кутулиш осон, энг муҳими – истак. Айни шу асосий муаммо!

Одийгина хоҳишнинг ўзи етарли эмас, бутун вужуд билан буни иташ керак. Ушбу ният ҳам онгда, ҳам ост онгда, ҳаттоки мушаклар даражасида ривожланиши керак.

Инсон дангасалиги ва ҳамма нарсани кейинга қолдириш одати даҳшатли оқибатларга олиб келади.

### ***Бу мавзуга битта яхши ривоят бор.***

“Биз уйланганимиздан сўнг, биринчи фарзанд, иккинчи фарзанд туғилганидан сўнг ҳаётимиз яхши бўлиб кетади деб ўзимизни ўзимиз ишонтираемиз. Кейин болаларимиз у ишни ёки бу ишни қилиш учун ҳали кичиклигидан хафа бўлаемиз, каттароқ бўлганда ҳаммаси ўзгаради деб ўйлаймиз. Кейин улар ўсмир бўлганда, уларнинг муносабатлари бизга ёқмайди. Болалар катта бўлганидан сўнг ҳаммаси жойига тушади деб ўйлаймиз. Умр йўлдошингиз барча муаммоларини ҳал қилганидан, ёдда қоладиган таътилни ўтказганидан сўнг, ишлаш эҳтиёжи қолмаганидан кейин ўзимизни яхши сезамиз деб ҳисоблаймиз. Аммо биз айни ҳозирги пайтда ҳаёт кечирмаймиз, ундан хурсанд бўлмаймиз. Хўш, биз қачон яшаймиз? Бизга доимо қандайдир қийинчиликлар керак. Ахир ҳеч нарсага қарамасдан бахтли бўлиш тўғрисида қарор қабул қилишнинг ўзи етарли. Альфред Соуза шундай деган: «Кўп вақт ичида мен бу дунёга, ҳақиқий дунёга эрта келдим деб ўйлаган эдим! Доимо энгиш керак бўлган тўсқинликлар бўлган, доимо ҳал этилмаган муаммолар бўлган, ҳал қилиш вақт етмаган майда ишлар, қайтарилмаган қарзлар, яъни бу ҳақиқий ҳаёт эмас деб ҳисоблаганман. Ва ниҳоят бу тўсқинликлар

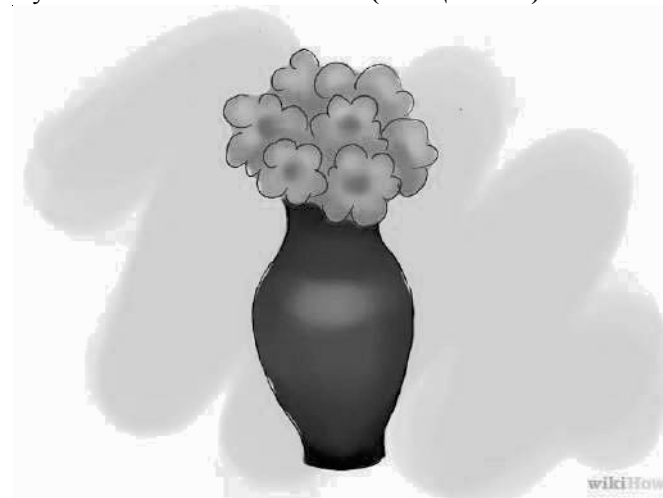
## **ҚАНДАЙ ҚИЛИБ ИШ ЖАРАЁНИДА СТРЕСС ҲОЛАТИДАН ЧИҚИШ МУМКИН**

**Уч услуб:**

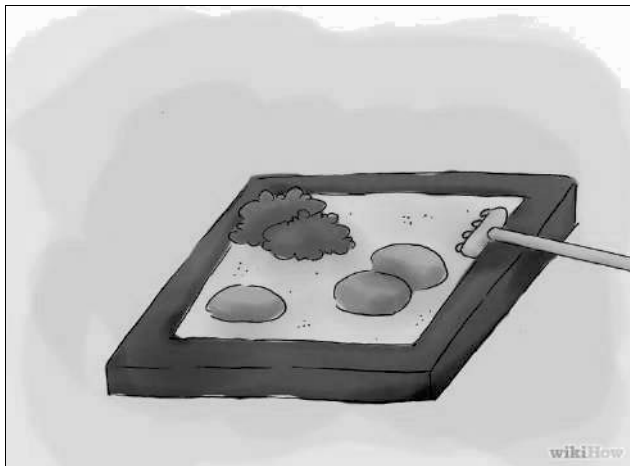
- 1. Теварак атрофни (муҳитни) яхшилаш**
- 2. Руҳиятни тинчлантириш**
- 3. Танани оромлантириш**

Кўпчилик учун “ишлаш” ва “стресс” сўзлари ўхшаш маънога эга. Уларнинг фикрича, иш жараёнида стрессдан кутулишнинг имкони йўқдек. Хотиржам бўлинг: ўзингизни иш жараёнига тайёрлашга киришингиз билан, осойишта муҳитни яратиш орқали ва содда бўлмаган тинчлантирувчи усулларни бажариш натижасида Сиз бир зумда иш жараёнида стрессдан халос бўлишга эришасиз.

### **1-услуб. ТЕВАРАК АТРОФНИ (МУҲИТНИ) ЯХШИЛАШ**



**Кўзларга дам беринг.** Иш жойини хушбуй хидлар билан, аммо меъёрида туйинтиринг. Иш столингиз устига яқинларингизни ва севимли жойларнинг фотосуратини, санъат асарлари ёки расм (открытка)ларни кўйинг, улар Сизни қувонтиради. Бунга яна гул ёки гуллар тўплами(букет) қўшсангиз Сизнинг иш жойингиз янада кўркам бўлади. Ҳар 15 дақиқада монитордан четлашиб, ўзингизга қувончли бўлган жиҳозларга боқинг.



**Фаолиятингиз майдонида “гўзал атиргуллар боғи” кўринишидаги видеотасвирларни (видеорелакс) жойлаштиринг.** Гўзал атиргуллар боғи тасвири Сизни хотиржам бўлишга ва толиқишдан халос бўлишингизга кўмаклашади. Бир соатда 10 минутни ўз боғингизда “сайр этиш”, ариқлардаги кумлар орасидан оқаётган сувнинг ёқимли овозини эшитишга сарфланг. Гўзал атиргуллар боғида кезиш Сизни хотиржам бўлишингизга ва вазиятни назорат қилишингизга имкон беради. Шунингдек гўзал атиргуллар боғи компьютерда чарчаган кўзингизга ором беради.



деб аталади. Бутун жаҳон Соғлиқни сақлаш ташкилоти маълумотларига кўра, мажбуриятлари билимларига, кўникмалари ва касбий маҳоратларига мос келмайдиган, ҳамкасблари ва раҳбарияти томонидан шиддатли тазйиқ остида бўлган ишчилар, ҳамда кучи етмаса ҳам, қийин вазиятга қарши чиқаётган ишчилар касбий стрессга дуч келади.

### **СТРЕСС БУ НИМА ВА У БИЛАН ҚАНДАЙ КУРАШИШ КЕРАК?**

*«Компанияларга маслаҳат: агар рақобат сиздан ходимларни сиқиб барча сувини ичишга мажбур қилса, ходимларнинг соғлиғига сармоя қиритишни унутманг. Ширалироқ бўлади».*

Иван Кириллов, психотерапевт.

Мен ўз афзалликлари ва камчиликларига эга оддий одамман. Ҳар куни барча каби мен турли даражали стрессларга учрайман. Агар ички кучланишни тўплаб келса, кейин ўз кучларини ва сарфланган ғайратни тиклаш шахсан мен учун) анча қийин бўлишига эътибор бердим. Аста-секин мен ҳиссиётимни (тўғриси атрофдаги воқеаларга таъсирланишимни) назорат қила бошладим, ва ёмон кайфият ва атрофлардагиларга ташланиб қолишим сони камайиб борди. Ўз кўникмаларимни яхшилаш учун адабиёт, Интернетда стресс ва у билан курашиш билан боғлиқ маълумотларни изладим. Интернетда мазкур мавзуга жуда кўп маълумот мавжуд. Стрессни уйдлаш учун кўплаб мақолаларни ўқиш керак ёки мутахассисга мурожаат қилиш керак (албатта, пул эвазига). Шунинг учун менда бутун маълумотни катта бўлмаган ва осон тушуниладиган битта ҳужжатга тўплаш ғояси пайдо бўлди. Маслаҳат ва усулларнинг аксариятини мен ўзимда синая кўрдим. Энди уларни сизга тақдим этаман.

### **СТРЕСС БУ НИМА?**

Ушбу сўз маъносидан бошлаш мантиқан тўғри бўлади. Демак, «стресс», инглиз тилидан кучланиш, сиқилиш, босим, тушкунлик деб таржима қилинади.

Стресс — бу ҳиссий ва жисмоний кучланиш ҳолати, у қийин ва енгиб бўлмас деб таърифланадиган маълум вазиятларда вужудга келади.



мажбур этади (арзимаган можаро учун ишдан бўшатилиш, жамоада маънавий муҳитнинг монлашуви). Раҳбарлар ходимларнинг эмоциялари конструктив характерга эга, руҳий саломатлик эса юқори даражада бўлишига интилишлари керак.

Психологик маслаҳат беришнинг мақсади ходимларнинг руҳий саломатлигини мустаҳкамлаш, уларнинг ўзига ишончини рағбатлантириш ва тушунишни кўрсатишдир.

#### Психологик маслаҳат бериш функциялари

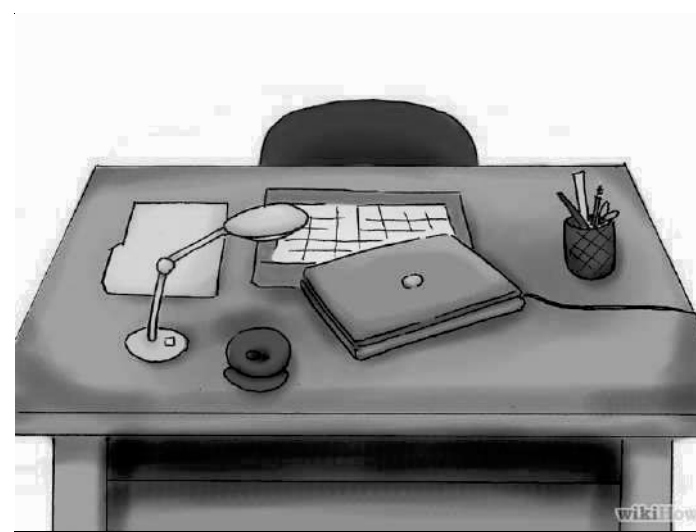
<b>Маслаҳатлар</b>	Қилиниши мумкин бўлган ҳаракатлар бўйича маслаҳатлар.
<b>Руҳлантириш</b>	Муаммоларга қарши туриш учун зарур бўлган мардлик ва ишончни ҳосил қилиш.
<b>Коммуникациялар</b>	Ахборот ҳавола этиш ва тушуниш
<b>Эмоционал зўриқишдан қутулиш</b>	Одамни напяржениядан қутултиришга қаратилган ёрдам кўрсатиш
<b>Фикрларни равшанлантириш</b>	Мантикий, оқилона фикрлар образини рағбатлантириш
<b>Қайта ориентациялаш</b>	Мақсад ва қадриятларнинг ички ўзгаришларини қўллаб-қувватлаш

Қайта ориентациялашдан ташқари, ушбу барча функциялар ходимлар билан ҳар куни ҳамкорликда бўладиган ва ходимларнинг эмоционал муаммоларига кўз юма олмайдиган ва уларни муҳокама қилишдан бош торта олмайдиган менежерлар томонидан муваффақиятли амалга оширилиши мумкин. Ташкилотнинг барча даражадаги менежерлари ходимларига самарали ёрдам кўрсатиш усулларини ўрганишлари лозим. Штатдаги маслаҳатчилар пайдо бўлганда ҳам менежерлар ўзларининг маслаҳат бериш бўйича барча вазифаларини уларга юклашлари мумкин эмас.

Ишда энг яхши натижаларга эришиш учун менежер ҳар бир бошқарув муаммосининг ҳақиқий ва эмоционал жиҳатларини аниқ ажрата олиши керак. Фақатгина иш жойидаги стресс муаммосини тушунган, вазиятни доимий назорат қилган ҳамда раҳбарлар ва ходимларнинг саъй-ҳаракатларини бирлаштирган ҳолдагина меҳнат фаолиятининг энг яхши натижаларига эришиш учун оптимал шароитлар яратиш мумкин.

*Иш жойида бевосита меҳнат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ ҳолда олинган ёки олинаётган стресс – касбий стресс*

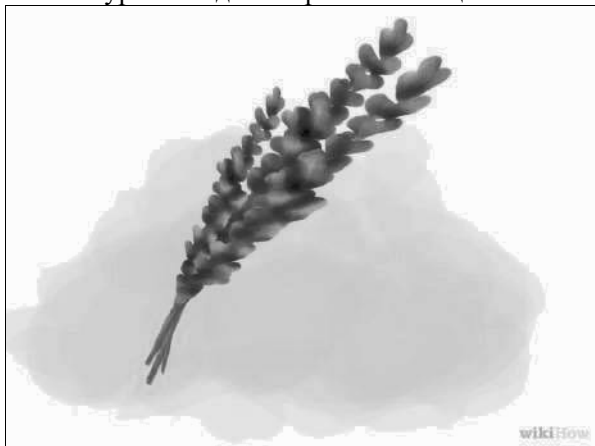
**Иш жойингизни батартиб ташкиллаштиринг.** Агар иш столингизда тартиб бўлса, Сиз ўзингизда толиқиш (стресс) ҳолатини камроқ ҳис этасиз ёки сезмайсиз. Ишонинг Сизнинг иш столингизда жихозлар батартиб эмас. Унда фақат Сизга керакли нарсалар: қаламлар учун идиш, блокнот, телефон аппарати, шунингдек Сизни иш жойингизни янада кўркем ва жозибали бўлишига ёрдам берадиган жихозлар бўлиши керак. Уларни ҳаммасини қўлай жойга қўйинг, ишлатилган ручкаларни ташлаб юборинг. Иш жойингизни оқилона ташкил этилиши Сизга ишда ва ҳаётда ўзингизни бўлган ишончни кучайтиради ҳамда буни назорат қила олиш ҳиссини беради. Ҳар куни камида 5-10 минутни иш столини тартибга солишга ажратинг. Бу ҳолат иш жойингизда доимий тартибни сақлашни кафолатлайди.



**Эргономик усулда ишлаш муҳитини (майдони) яратинг.** Агар сизнинг иш жойингиз тўғри ташкил этилган бўлса, Сизнинг организмиз каттиқ чарчамайди. Бу ҳолат руҳиятингизга ҳам дахлдор. Мабодо, қўлингиз кўп ёзишдан толиққан ёки оғриётган бўлса, эргономик клавиатура ёки вертикал “сичқонча”дан фойдаланинг, бу қўл ва елкаларга тушаётган босимни камайтиради. Қреслони шундай ўрнатингки, Сиз мониторга тўғри қарайдиган бўлинг. Шунда Сиз экранга ҳадеб бурилишдан ва бўйнингизга бўлган зўриқишдан халос бўласиз.



**Алтернатив иш креслосини олиш ҳақида ўйлаб кўринг.** Агар, Сизда ҳаракатланадиган кресло бўлмаса, уни компьютерда ишлаш вақтида қулай бўлган ҳолда ўрнатиш учун сотиб олиш мумкин. Агар Сиз креслода ҳаракатлансангиз, Сиз учун бирмунча қўлайлик яратилади ва ишнинг зерикарли монотон хусусияти камаяди. Тадқиқотлар гимнастика тўпи инсон қақдини яхшилашни тасдиқламаган бўлсада, махсус массаж курсларига ўтириш Сизга қувонч бахш этади ва ҳаракат эркинлигини таъминлайди. Агар стулда узоқ муддат ўтириб ишлаш оғриқли бўлса, бошқариладиган стол варианты ҳақида ўйлаб кўриш мумкин. Шу орқали Сиз қақдингизни яхшилайсиз ва иш ўрнинида хотиржамликни ҳис этасиз.



**Соғломлаштириш** – мутахассислар ходимларга ҳаёт тарзини ўзгартириш бўйича аниқ усуллар: мушакларни бўшаштириш, нафас олишни тартибга солиш, ҳаёлий яхши тимсоллар, парҳез овқатланиш, спорт машқлари бўйича маслаҳат берадиган дастур. Стрессни енгиш усуллари ходимларни уларнинг бевосита таъсири зонасидан четда бўлган напряжение омилларига мослашувига кўмаклашиши мумкин. Соғломлаштириш дастурларининг асосий вазифаси – ходимлар ва ишчи муҳитнинг мослигига эришишдир.

### **ХОДИМЛАРГА ПСИХОЛОГИК МАСЛАҲАТ БЕРИШ**

Психологик маслаҳат бериш – бирон-бир муаммони бартараф этиш ва руҳий саломатликни яхшилаш мақсадида уни ходимлар билан муҳокама этиш.

Психологик маслаҳат бериш амалиёти ва ташкилот ходимларига маслаҳат бериш хизматларига нисбатан “ходимларга психологик маслаҳат бериш” терминидан фойдаланишнинг бошланиши ушбу услубни биринчи марта 1936 йилда «Western Electric» компаниясида қўллаш тажрибаси билан боғлиқ.

Психологик маслаҳат бериш ўзаро фикр алмашинув билан боғлиқ ҳаракат бўлиб, одамлар ўртасида ҳис-туйғу ва ғоялар алмашинувини тақозо этади. Бунинг натижаси ташкилот фаолияти кўрсаткичларининг ўсиши бўлади, чунки ходим, шахсий муаммоларини бартараф этиб, бошқа одамлар билан фаол ҳамкорлик қилади, шахсий ишларидан камроқ ташвишланади ва бошқа кўрсаткичларни яхшилашга кўпроқ вақт ажратади.

Психологик маслаҳат беришни профессионаллар каби, оддий ишчи ходимлар ҳам ўтказиши мумкин. Булар ходимлар бўлимининг маслаҳат бериш бўйича мутахассиси, бевосита раҳбар, соғломлаштириш марказининг шифокори ёки дўстлар бўлиши мумкин.

Одатда психологик маслаҳат бериш ходим ишдаги муаммолар ва шахсий муаммолари тўғрисида меҳнат кўрсаткичларига улар қанчалик таъсир этса шу даражада эркин гапира олиши учун яширин тарзда ўтказилади.

Психологик маслаҳат беришга эҳтиёж ходимларда юзага келган турли муаммолар, шу жумладан стресс билан аникланади ва ушбу муаммоларнинг аксарияти эмоционал контекстга эга. Назоратдан чиқар экан, эмоциялар одамни ўзининг шахсий манфаатларига ҳам, корхона манфаатларига ҳам зид бўлган ҳаракатларни қилишга

Стрессларни енгиш учун раҳбарлар ва ходимларнинг саъй-ҳаракатларини бирлаштириш ва уларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш, релаксацияга имкон яратиш, қайтарувчи биологик муносабат ва шахсий соғломлаштириш дастурларига йўналтириш лозим.

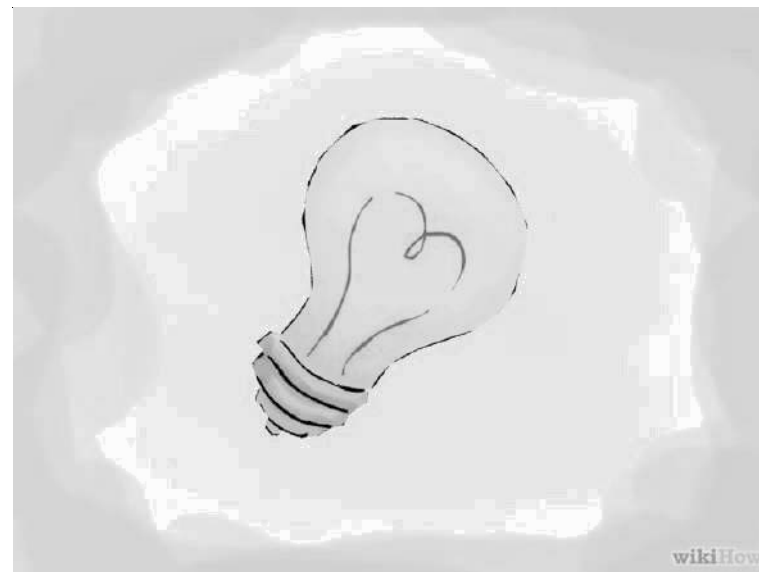
**Ижтимоий қўллаб-қувватлаш** – ходимларнинг асосий эҳтиёжлари кондирилишини таъминловчи фаолият, ўзаро таъсир ва муносабатлар турларини сақлаб турувчи тизим. Бундай қўллаб-қувватлашнинг тўртта тури мавжуд – инструментал (вазифани қўллаб-қувватлаш), ахборот, баҳолаш ва эмоционал. Ижтимоий қўллаб-қувватлашни ҳамкасблар, бевосита бошлиқ, дўстлар ва оила кўрсатиши мумкин ва унинг асосида фақатгина ишчи вазифалар ёки турли шакллардаги ижтимоий мулоқот ётади. Ҳаттоки бир одамнинг қўллаб-қувватлаши ҳам стресс даражаси жиддий равишда пасайтиради, аксарият одамлар бошқаларни бундай қўллаб-қувватлаб, ўзларини янада яхши ҳис этадилар. Ўзида ўз ходимларини қўллаб-қувватлаш қобилиятини ривожлантириш, авваламбор, менежерларга керак, муқобил сифатида ижтимоий қўллаб-қувватлашнинг кенг имкониятларини яратиш ва гуруҳларда унинг ривожланишини рағбатлантиришдан фойдаланиш мумкин.

**Релаксация** – хотиржам, организмнинг жисмоний ва эмоционал дам олишига кўмаклашувчи одамнинг ички дунёсига қаратилган фикр-мулоҳазалар бўлиб, бу ташқи дунё муаммоларидан четлашиш имконини беради ва стресс даражаси пасайишига кўмаклашади.

**Қайтарувчи биологик муносабат** – стрессларга қарши курашишнинг самарали воситаларидан бири. Авваламбор инсоннинг стрессорларга реакциясини (бош оғриқлари ёки тез-тез юрак уриши) тадқиқ этиш керак. Кейинги босқич – одамни махсус техникалар ёрдамида қонни кислород билан тўйинтириш, юрак уриши, мия импульслари каби ички жараёнларни бошқарувчи рефлекторли асаб тизимини бошқара олишга ўргатиш.

**Ҳордиқ чиқариш кунлари** – иш берувчилар билан амалга ошириладиган дастур бўлиб, ундан ходимлар стрессларни олиб ташлаш ва мустақил ўқиб билим орттириш учун фойдаланадилар. Аксарият корхоналарда бундай кунлар жами тўрт ҳафтадан саккиз ҳафтагача («Хегох» компаниясида – бир йилгача) бўлиши мумкин. Ҳордиқ чиқарган ходимларда ўзи ҳақидаги фикри яхшиланади ва ўз меҳнатининг муҳимлиги қатъий ишонч ортади, улар янги ғоялар билан қайтадилар. Бундай таътиллارнинг қўшимча фойдаси дам олаётганнинг вазифаларини бажараётган ходимларни бир йўла ўқитишдир.

**Тинчлантирувчи хушбўйликдан (аромат) роҳатланинг.** Шалфей хушбўйлигидан ором олиш мумкин (агар ички иш тартибига зид бўлмаса), бунда табиий хушбўйлик тинчлантирувчи иш шароитини яратади. Агар Сиз иш столингизга хушбўй хид тарқатадиган аралашмали идиш қўйсангиз, ўзингизга қулай бўлган муҳит яратган, руҳингиз ва танангизни зўриқишдан ҳалос этган бўласиз.



**Хонада кўпроқ ёруғлик бўлсин.** Сизнинг иш жойингизда ёруғлик майин ва тинч бўлсин. Нарсалар яхши кўринсин ва хушёрликни йўқотмайдиган ҳолда бўлсин, бироқ кучли ёруғлик (айниқса флюоресценция) Сизни асабингизни бузилиши ва толиқтириши мумкин. Майин ёруғлик тарқатадиган мато абаяжурли стол лампаси ҳақиқий шамнинг тинчлантирувчи ёниб туриши ҳолатини тиклаш таасуротини беради. Агар хизмат хонангиз (кабинет) деразали бўлса, иложи борича деразага яқинроқ жойлашинг. Иш столингизга табиий ёруғлик тушиши учун яхшиси, деразага орқа қилиб жойлашиб олинг (ўтиринг).

## 2-услуб. РУҲИЯТНИ ТИНЧЛАНТИРИНГ



**Кўз олдингизда сеvimли дам оладиган жойни гавдалантиринг.** Мабода, иш шароитингиз бениҳоя машаққатли бўлса, бир, икки дақиқа кўзларингизни юминг ва ўзингизни сеvimли дам олиш жойидаман, деб ҳис қилинг. Ўша жойнинг Сизга ёқимли бўлган хидларини, товушларини ва бошқа жиҳатларини хотирангизда тикланг. Қачонки, Сизни ҳис-ҳаяжон тўлдириб юборса, руҳан ўзингизни ўша жойга қайтаринг. Агар Сизнинг иш столингизда дам олиш вақти учун имкон бўлса, Сизга уларни эслаш осон кечади. Агар Сизнинг молиявий имкониятингиз вақти-вақти билан сеvimли дам олиш жойига бориш имконини берса, Сизнинг ҳаётингиз иш вақтида ва ундан кейин ҳам осойишта бўлади.



Ходимларнинг назоратга бўлган эҳтиёжини ўзини-ўзи бошқариш жамоаларида ходимларнинг иштироки, бошқарувда иштирок доирасида уларга ваколатлар бериш, мослашувчан иш жадвали ҳавола этиш ёрдамида тартибга солиш мумкин.

Ходимларнинг стресс олдида заифлиги турлича намоён бўладиган иккита – “А” ва “В” турлари мавжуд.

“А” турига рақобатга мойил, ўзлари ва бошқаларга сабрсиз, етарли даражада тажовузкор инсонлар киради. Улар ўзи сезаётган босимни атроф-муҳит эмас, балки уларнинг ўзлари, ўзларига нисбатан оширилган талаблар кўйиб, ҳосил қиладилар. Бу турдагиларнинг айрим вакиллари юрак ҳуружи каби касалликларга кўпроқ мойил бўладилар.

“В” тур вакиллари оқимга қарши сузишга ҳаракат қилмайдилар, балки юзага келаётган вазиятни унга мослашган ҳолда қабул қилишга ҳаракат қиладилар. Улар энг қаттиқ вақт чегараларини хотиржамлик билан қабул қиладилар ва натижада стрессларга камроқ чалинадилар. Шу билан бирга улар, иш графигига риоя этган ҳолда юкори унумдорлик намоиш этадилар.

А ва В турлари мансуб одамлар ўзини тутиши хусусиятларининг тадқиқотлари кўрсатишича, адоват ва таъсирчанлик кам акс этган А тур вакиллари юрак – қон томир касалликларига камроқ йўликадилар. Ушбу турга мансуб кўпгина одамлар ўз муваффақиятларидан шунчалик қониққанларки, доимий стрессларни писанд қилмайдилар ва мутлақо соғломдирлар.

### СТРЕССНИ БОШҚАРИШ УСЛУБЛАРИ

Стресслар ва уларнинг оқибатлари муаммомалари билан ташкилотларнинг ўзи ҳам, алоҳида мутахассислар ҳам ташвишланадилар. Стрессни бошқариш масаласини таклиф этилаётган усуллардан бири – стрессларни олдини олиш ва улар даражасини назорат қилиш, стресслардан ўзини четга олиш ва уларни енгиш орқали эришиш мумкин.

Ходимларнинг бошқарувда иштирок этиши, менежерлар ўзаро фикр алмашинув кўникмаларини яхшилаш каби ташкилий тадбирлар стрессни камайтириш ёки стресс омилларига йўл қўймасликка қаратилган.

Алоҳида ходимлар учун диққат-эътибор омилларига қарши туришни ўргатувчи тренинг, бошқа иш жойига ўтиш ёки ташкилот доирасида бошқа ишга ўтиш, пенсияга муддатидан олдин чиқиш стрессдан ўзини олиб қочишдир.

### Стресс ва иш вазифаларини бажаришнинг кўрсаткичлари

Стрессларнинг умуман йўқлиги ходимларга жуда ҳам оддий вазифалар кўйилиши, ва уларнинг бажарилиш кўрсаткичлари паст даражада эканлигини билдиради. Унумдорлик кўрсаткичлари “меҳнат жараёни қўядиган талабларни қондириш учун зарур бўлган кўшимча манбаларни” сафарбар этишга ёрдам берувчи стресс даражаси ортишига кўра ўсиб боради.

Конструктив стресс соғлом рағбатлантирувчи омил бўлиб, ходимларни кўйилган вазифадаги чақириққа жавоб беришга ундайди. Кейинчалик, стресс одамнинг ҳар кунлик меҳнат жараёнида максимал натижаларга эришиш потенциал қобилиятига мос кўрсаткичга етади.

Стресс унинг даражаси ўта юқори бўлганда деструктив босқичга ўтади. Маълум бир нуқтага етгандан сўнг иш кўрсаткичлари пасайишни бошлайди, чунки ортиқча босим иш вазифаларини бажаришга тўсқинлик қилади. Ходим стресс устидан назоратни йўқотади, қарор қабул қилиш қобилиятдан айрилади. Стресс янада ортганда муваффақиятсизлик нуқтасига етилади ва иш кўрсаткичлари шиддат билан нолга тенг бўлади.

*Иш кўрсаткичлари стрессга боғлиқлигини мусиқа асбобларининг торлари билан таққослаш ўринлидир. Тор нотўзри тортилиши керакки садога эришиш имконини бермайди, торларни ўзгараётган шароитларга қараб сошлаш лозим. Худди шунингдек, менежер ходимлар диққат-эътибори даражасини кузатиб бориши ва уни иш шароитларига қараб тўғрилаб бориши лозим.*

Стресснинг ишчи вазифаларни бажариш кўрсаткичларига таъсирининг иккита асосий омили мавжуд: ички (ташқилий) ва ташқи (хизматдан ташқари). Стресс остонаси – иш кўрсаткичларида номақбул акс этадиган стресснинг нохуш ҳисси бошлангунига қадар ходим кўтара оладиган ғайрат-шижоати (амплитуда ва частота) даражаси – ички омилларга киради.

Айрим ходимларнинг стресс остонаси паст бўлиб, тезда издан чиқадилар, стресс остонаси нисбатан юқори бўлган бошқалари стресс жуда ҳам чўзилиб кетган ва кучли бўлиб қолгунига қадар самарадорликнинг юқори кўрсаткичларини намоён этадилар.

Иш ва унинг шароитлари устидан қабул қилинадиган назорат даражаси – бу ходим стрессига таъсир этувчи ички омил. Юқори даражада мустақиллик ва қарор қабул қилиш эркинлигига эга бўлган ходимлар нисбатан юқори меҳнат кўрсаткичларига эришадилар.

**Ҳамкасабаларингиз билан дўст бўлинг.** Балки Сиз иш жойида ёлғизликдан, ўз қобиғига ўралашиб қолганликдан, бутун иш вақти давомида ҳеч ким билан мулоқотда бўлмаганликдан стресс ҳолатига тушаётгандирсиз. Ҳамкасабалардан чин дўст топиш шарт эмас. Аммо улар билан тушлик танаффуси пайтида ёки бир чашка кофе (бир пиёла чой) баҳонасида яқиндан танишиш ва мулоқотда бўлиш мумкин. Тушунинг, Сиз ҳамкасабаларингиз билан бир қозонда қайнайсиз ва улар сизнинг ҳолатингизни яхшироқ тушунадилар.

Дўстона муносабат ва кулиб туриш нафақат дўст орттиришни балки, руҳиятни тинчлантиришга имкон беради.

Агар Сиз ҳамкасабаларингизни яқинроқ билсангиз, вақти-вақти билан ўзаро самимий кулгига шароит бўлади, кулги эса стрессни кетказди.

Бордию, ҳамкасабаларингиздан бири билан дўстлашиб қолсангиз, Сиз у билан кечинмаларингизни баҳам кўришингиз ва сирлашингиз мумкин бўлади ва бу ҳам стрессни йўқотишга ёрдамлашади. Сизни қийнаётган ўй-хаёлларни кимгадир айтсангиз, ўзингизни ёлғизликдан ҳалос этган бўласиз.

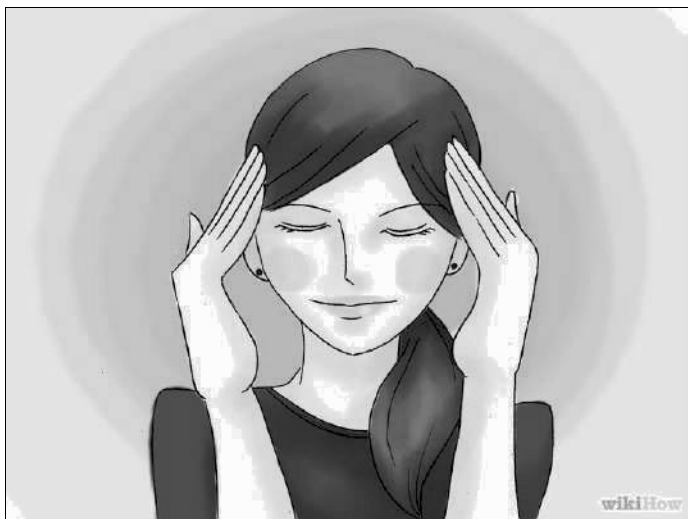


**Келажак режаларини тузинг.** Чарчаганингизда ёки режалаштирилган ишни бажара олмаганингиз сабабли хистуйғуларингиз тўлиб-тошганда стулга қулай жойлашиб, чуқур нафас

олиб, ўз-ўзингизга келажакдаги режаларингизни гапириб беринг. Баъзида ҳамма вақтингиз ишга сарфланаётгандек туюлади, лекин охир оқибат иш ҳаёт ва ўлим масаласи эмас. Албатта шундай касблар ҳам борки, улар ҳаёт учун хатарлидир.

Сизнинг ҳаётингизга бахт ва осойишталик берувчи бошқа нарсалар борлиги ҳақида ўзингизга эслатинг. Булар оила аъзоларингиз, дўстларингиз, ёқимли машғулотларингиз ёки уй хайвонларингиз бўлиши мумкин.

“Бу охир замон эмас-ку” ибораси тез-тез ишлатилса ҳам ишдаги стресс ҳолати Сиз учун ахамиятсиз эканлигига ўзингизни ишонтиришингиз керак.



**Фикрланг.** Иш жойингизда ёки полда 20 дақиқа давомида мулоҳаза юритсангиз ўз хис-туйғуларингизни назорат қила оласиз. Мулоҳаза юритиш учун қулай шароитли жой топишингиз керак. Қўлингизни тиззангизга қўйинг, қақдингизни ростланг ва тинчланиш учун танингизнинг маълум бир қисмига диққатингизни жамланг.

Кўзингизни юминг ва нафас олиш-чиқариш вақтидаги барча товушларга қулоқ солинг.

Шунингдек кунингиз мароқли ва мазмунли ўтиши учун иш бошлашдан аввал мулоҳаза юритишингиз мумкин.

## СТРЕССНИНГ САБАБЛАРИ

Стрессни аниқлагандан кўра унинг олдини олган муҳим, ва стрессни олдини олишга қаратилган биринчи қадам – стресс сабабларини тадқиқ этишдир.

Стрессорлар – стрессни келтириб чиқарадиган шароит ёки сабаблар. Жиддий стресс юзага келиши учун биргина сабаб етарли эканлигига қарамай, одатда, инсон бир нечта стресслар таъсирига дучор бўлади.

Стресснинг характери кўп жиҳатдан стрессорларга индивидуал реакция билан тавсифланиши одамларда тажриба, дунёқараш ва ички омилларда фарқ мавжудлиги билан изоҳланади. Бироқ меҳнат жараёнига тааллуқли бир қатор ташқи омиллар борки, улар стресслар юзага келишига сабаб бўлади.

- **Ишдаги зўриқишлар ва вақтнинг қатъий чегараланганлиги** – буларнинг сабаби, одатда, менежмент сифатининг пастлиги, автократ бошқарув, иш жойида химояланмаганлик, лавозим вазифаларига мутаносиб бўлмаган ваколатлардир;

- **Ходимлар билан боғлиқ конфликтлар ва ноаниқликлар** – ходим ўз ҳаракатларининг ёки ҳамкасблари ва менежерлар умидларининг тўғрилигига ишонмаганда содир бўлади, бунга ходимда кутилаётган ҳаракатларнинг формал модели йўқлигини келтириб чиқарувчи аниқ ифодаланмаган лавозим йўриқномалари олиб келади;

- **Корхона ва ходимлар кадриятлари тизимларидаги фарқ** – асаб-руҳий стрессга олиб келади, бунга йўл қўймаслик учун ходим кадриятлар тизимлари мувозанатига эришиши лозим;

- **Ҳар қадай турдаги ташкилий ўзгаришлар** – янги шароитларга тез мослашиш маҳоратини талаб этади. Молиявий ҳолат юзасидан хавотирланиш даражасининг ортиши кескин ва ғайриоддий ўзгаришларни келтириб чиқаради;

- **Фрустрация** – исталган мақсадга эришиш имконини бермаслик учун мотивацияни блокировка қилиш. Фрустрацияга энг одатдаги реакция – тажовузкорлик, лоқайдлик, ишдан чиқиш, регресс, мияга ўрнашиб қоладиган ғояларнинг пайдо бўлиши.

Шундай қилиб, стресс тушунчасининг, унга муносабатнинг энг четки формалари ва пайдо бўлиш сабабларини кўриб чиқиб маълум бўладиги, ривожланаётган давлатларда “мавжуд бўлмаган” ишдаги стресслар муаммоси ҳозирги жаҳонда жуда муҳим ва ўзига турли соҳалардаги мутахассисларнинг диққат-эътиборини ва ҳал қилишнинг самарали услубларини талаб этади.

тадан ортгандан сўнг япон корпорациялари жиддий профилактик тадбирларни кўриш – ходимларни таътилларга чиқишга мажбур қилиш, парҳезли овқатлар, спорт билан шуғулланиш ва стресслар даражасини бошқаришни тарғиб қилишга киришдилар.

Корхоналар эрта ҳолдан тойишга олиб келувчи иш турларини бўлгани каби, бундай ҳолатга дучор бўлган ходимларни аввалдан аниқлашлари зарур.

**Маънавий жароҳатланиш** – стресс натижаси бўлиб, унинг манбаи ходимлар хавфсизлигига бевосита таъдидир (ташкilot инкирози, табиий офат, раҳбарият томонидан ҳақоратлаш ёки ишни йўқотиш). Ҳозирги вақтда маънавий жароҳатланишнинг учта тури кенг тарқалган:

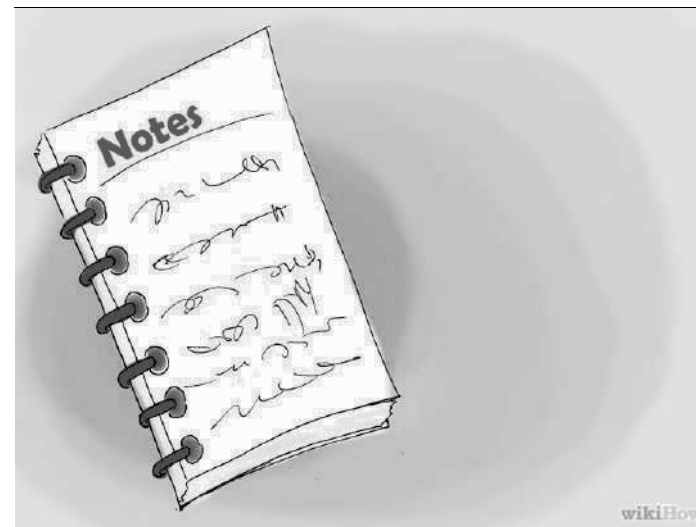
- Иш жойида маънавий жароҳатланиш – дискриминация, тахминларга асосланган муносабат, ишдан ноҳақ бўшатиш натижасида ходимларнинг ўзи ҳақидаги фикрининг вайрон қилиш, ўз қобилиятларига ишончсизлиги. Иш жойидаги маънавий жароҳатланишнинг аломатлари – концентрациянинг қийинлиги, ётсираш, кечикиш, прогуллар, бахтсиз ҳодисаларга мойилликдир;

- Қисқартиришлар тўлқинини бошдан кечирган ходимларнинг ғазабланиш, бетайинлик, айбдорлик ва шубҳаланиш ҳисси билан тавсифланувчи касалланиши. Ходимлар бир вақтнинг ўзида ҳам ишдан бўшатишган ходимлар олдида айбдорлик, ҳам ҳажми бир қанча ортган ўз ишлари борлигидан қувонч ҳамда келаси сафар уларни ишдан бўшатишмасмикан деган хавотир хис этадилар;

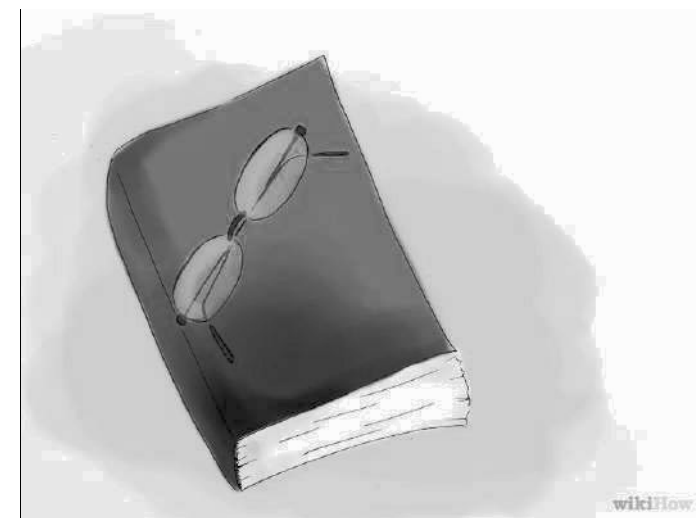
- Иш жойидаги зўравонлик – стресс ҳолатида бўлган ходим компания мулкига зарар етказувчи ёки ҳамкасблари ва раҳбарлар жисмоний соғлигига зиён етказувчи ҳаракатларни содир этганда рўй беради. Бундай зўравонлик ҳодисалари бирон-бир сабабсиз муштлашувлар, мулкни вайрон қилиш ва қурол қўллашни ўз ичига олиши мумкин.

Иш жойидаги зўравонлик АҚШда иш билан боғлиқ ўлим сабаблари ўртасида қотиллик учинчи ўринда эканлигининг сабабидир. Зўравонлик келтириб чиқарган шок стресснинг узоқ вақт даволанишни талаб этувчи аломатлари юзага чиқишига дарҳол олиб келади.

Стресснинг энг сўнгги формаларининг ҳар қайсиси, ҳолдан тойиш ҳам, маънавий жароҳатланиш ҳам жуда оғир оқибатларга, ҳаттоки ўлимга ҳам олиб келиши мумкин ва салбий оқибатларни қисқартириш учун бир қатор профилактик тадбирлар лозим.



**Фикрларингизни ёзинг.** Хаттоки компьютердаги ишингизни давом эттирган ҳолда фикрларингизни ёзишингиз мумкин. Телефон орқали қабул қилинган кунлик вазифалар рўйхатини ёки маълумотларни ёзинг. Ишингизга таълуқли бўлмаган сўзларни ҳам ёзинг. Шу тарзда Сиз компьютердан вақтинча узоқлашингиз мумкин ва ижобий натижаларга эришасиз.



**Китоб ўқинг.** Тажрибалар натижасига кўра, бир кунда 6 дақиқа давомида китоб ўқиш фикрларни жамлашга ва стресс таъсирини камайтиришга ёрдам бериши исботланди. Албатта бутун бир романи ишхонангизда ўқишингизни иложи йўқ, аммо сиз қисқа танаффус қилиб 10 бет ўқисангиз, руҳиятингиз тинчланади ва Сиз кундалик мажбуриятингизни бажаришингиз мумкин бўлади.

Хамкасбларингиз билан биргаликда китобхонлар клубини ташкил қилишингиз мумкин. Ишингиз сизга завқ бахш этади ва китоб ўқишга бўлган қизиқишингиз ортади.



**Иш ҳажмини назорат қилинг.** Тинчланиш учун иш вазифаларингиз кўп эмаслигига ишонч ҳосил қилинг. Иш жадвалингизни назорат қилиш, баъзи вазифаларингизни бажариш учун хамкасбларингизга беринг. Лойиҳалар бўйича улардан ёрдам сўранг. Хаттоки, зиммангизга олган ишларни камайтиришингиз мумкин.

Айтайлик Сиз тушкунлик ҳолатидасиз, чунки бир неча соат давомида самарасиз ишладингиз ва энди қисқа муддатда ҳаммасини бажаришингизга тўғри келади. Ушбу вазиятга тушмаслик учун иш жадвалини тузинг. У Сизга олдингизга қўйилган вазифаларни муддатида бажаришингизга ёрдам беради.

шароитлари, узок вақт давом этувчи низолар руҳий азиятлар, неврозлар ва хаттоки ўз жонига қасд қилишларга олиб келиши мумкин. Ходимлар компаниянинг жавобгарлиги аниқланган ҳолдагина нафақа олишлари мумкин, шунингдек, иқтисодий зарарни қоплаш юзасидан судга даъво киритишлари мумкин.

Сўнгги юз йилликда иш жараёни шиддат билан ўзгартирилди, бу ўзгартиришлар хали ҳам давом этмоқда, келажакда эса уларнинг тезлигини бўрон тезлиги билан таққослаш мумкин. Вақтнинг босими кучайиб боради, ва модомики **меҳнат жараёнидаги стресс нафақат бир киши учун хавф тугдириши, балки бутун жамоа соғлигига таъсир этиши аниқланган экан, вазиятни бошқаришни ўрганиш зарур.**

### СТРЕССГА ТАСИР ЭТУВЧИ СЎНГГИ ФОРМАЛАР

Стресснинг ходимга таъсири, биринчи навбатда, стресс омиллари таъсирининг давомлилиги, таъсир даражаси ва ходимнинг тикланиш имкониятларига боғлиқ.

**Ҳолдан тойиш** – стресс вазиятларига доимо равишда қарши туришда пайдо бўладиган ва одамларни ҳам руҳий, ҳам жисмоний ҳолсизлантирадиган ҳолат. Ханс Сели назариясига кўра, “стресслардан ҳолдан тойган инсон организми қайта тикланиш қобилиятини секин-аста йўқотиб боради”. Ҳолдан тойганда эмоционал ҳолсизланган ходимлар ожизлик ҳис этадилар ва ўз касбий вазифаларини бажаришдан секин-аста узоқлашадилар.

Ҳолдан тойиш турли хилдаги ёрдам кўрсатиш билан боғлиқ касблар (тиббий ходимлар, ижтимоий ходимлар, кутқарувчилар ва ҳ.к.)да ёки доимий равишда юқори даражадаги стрессли касблар (авиадиспетчерлар, бевосита мижозлар билан ишловчи ходимлар, биржадаги маклерлар ва бошқалар) билан машғул одамларда нисбатан кўпроқ учрайди. Ҳолдан тойишни бошдан кечирувчи ходимлар доимий шикоятлар, сержаҳлликка мойил бўлиб, кўпинча ўз хатоларини бошқа одамларга юклайдилар. Ҳолдан тойиш ходимлар қўнимсизлиги кўпайиши, ишга чиқмаслик кўрсаткичларининг ўсишига, ишлаб чиқариш унумдорлиги пасайишига олиб келади.

Японияда “ҳолдан тойиш” тушунчасига “кароши”, ёки иш жараёнидаги зўриқиш, ва натижада – юрак хуружи ва фалажлик сабабли ишда “тўсатдан ўлиш” термини тўғри келади. Бу касаллик раҳбарлар, автобус ва такси ҳайдовчилари, сотувчилар, санитар аёллар ҳаётини олиб кетади. Бу каби ўлимларнинг сони йилига 10 000



Стресс ҳолатида инсонда саросима ва ваҳима аломатлари намоён бўлади, шундан сўнг унинг ўзини тутиши ёки стресс сабабларига нисбатан ҳужум қилиш, ёхуд ҳимояланиш характериға эға булади.

*Аксарият инсонлар учун стресснинг қуйидаги бир нечта аломатлари характерлидир:*

- ... хотиранинг заифлашиши;
- ... тез-тез хатоларға йўл қўйиш;
- ... диққат эътиборини ишға қаратишға кодир эмаслик;
- ... доимий чарчоқ;
- ... органик сабабларсиз тез-тез бош оғриши, ошқозондаги санчик;
- ... ғайритабийй секин ёки тез нутқ;
- ... зарарли одатларни суиистеъмол қилиш;
- ... юмор туйғусининг йўқолиши;
- ... доимий равишда очикқанлик ҳис қилиш ёки унинг йўқлиги;
- ... юқори жиззакилик ва таъсирчанлик.

Мазкур аломатларнинг пайдо бўлиши (ҳатто алоҳида ҳолда ҳам) ўзининг кетидан жиддий муаммолар келтириб чиқариши мумкин, масалан ходимни меҳнатға лаёқатлилиқ ҳолатидан анча вақтға чиқариши мумкин бўлган асабнинг бузилиши. Номақбул оқибатларнинг олдини олиш учун раҳбар ўзининг бевосита қўл остидагиларға нисбатан эътиборли бўлиши лозим.

Ишнинг кўпгина турларида ишлаб чиқариш жараёнидаги стресслар мавжудлигидан деярли кутулиб бўлмайди. Айни вақтда одамларнинг индивидуал хусусиятлари стрессға турли омилларнинг кенг доирасига олиб келади: бир киши учун қизиқарли ва қийин қандайдир топшириқ, бошқа одамда катта даражада ташвиш келтириб чиқаради.

Инсон организмнинг стрессни мустақил равишда енгишға уриниши жисмоний соғлиқ бузилишиға олиб келади. Узоқ вақт давом этаётган стресс юрак қон томирлари, буйрак ва бошқа тана аъзолари ва тизимлари касалланишиға олиб келади. Аксарият одамлар, жиддий эмоционал ёки жисмоний касалланишлардан ўзини олиб қочган ҳолда стресслар таъсирини енгишға кодирдирлар, бироқ бунға фақатгина ишдаги ва ундан ташқаридаги стрессларнинг даражалари етарлича паст бўлиб қолгандагина эришилади.

Айрим ҳолларда ташкилот ишдаги стресснинг ходимларға жисмоний ва эмоционал таъсири учун юридик жавобгар бўлиши мумкин. Ишлаб чиқаришда тан жароҳати олиш, ишнинг қониқарсиз



**Ишда кўпроқ серзавқ бўлинг.** Агар Сиз ишингиздан баҳра олишни хоҳласангиз, ишға мамнуният билан кела оласиз, иш кунини осон ўтказишингиз ва яна эртаға ишға яхши кайфиятда қайтасиз. Сиз маълум бир вазифани бажараётганингизда ишингизни қизиқарли қилиш имконсиз туюлганда ҳамкасбларингизни меҳмон қилишингиз, ҳафтада бир марта ўзингизни мазали тушлиқ билан сийлашингиз, ишқий роман ўқиб чиқишингиз ёки тансиқ ширинликлар билан рағбатлантиришингиз мумкин.

Агар ишингиз ҳақидаги фикрларингиз ижобий бўлса ҳам, ушбу маслаҳатлар хилма-хилликни юзаға келтиради ва Сиз ишни стресс манбаи сифатида қабул қилишни тўхтатасиз.



**Тушлик қилинг.** Хаттоки тушлик Сизга вақтни бекорга сарфлашдек туюлса ҳам, қайсики зарур вазифаларни бажаришда Сизни чалғитса ҳам, тушлик сизни кайфиятингизни кўтаради ва стресс ҳолатидан чиқаради. Сиз иш жойида кўпроқ диққатли ва самарадорликка эришасиз.

Бундан ташқари тушлик вақти сизга қийин вазифадан чалғишга ёрдам беради ва иш кунини яхши кайфиятда давом эттиришга тайёрлайди.

Агар сиз бир ўзингиз тушлик қилсангиз ҳам иш столингизда тушлик қилманг. Бунда Сиз тушлик қилаётгангизни ҳис этмайсиз. Бордию сиз яқин атрофдаги бирон-бир кафега салат егани чиқсангиз ҳам тинчланасиз.



**Тинчлантирувчи мусиқа тингланг.** Сизни тинчлантирувчи куйлар рўйхатини тузинг. Сизнинг сеvimли дискингиз, Моцарт ёки Бетховен мусиқалари бўлишидан қатъий назар, ҳеч кимни чалғитмаслик учун мусиқани эшитиш мосламаси (наушник) орқали эшитинг. Сиз тинчланасиз ва ортиқча хаяжонланмайсиз.

Инсон учун ноқулай ҳолат ҳамда унинг эмоционал ва руҳий ҳолатига негатив таъсир кўрсатиш айнан хавфни олдиндан сезишни келтириб чиқаради. Ишда стрессли вазиятлар ҳақида гапирар эканмиз, бундай тахмин, авваламбор, ишдан бўшатиш, режаларни бажармаслик, ўзининг уқувсизлигини кўрсатиб қўйишдан кўрқиб, раҳбарият ёки жамоа билан зиддият билан боғлиқдир.

*Мутахассислар стресснинг қуйидаги бешта турини ажратиб кўрсатадилар:*

1. **Физиологик стресс** – инсоннинг кам ухлаши, қорни овқатга тўймаслиги ёки оғир жисмоний зўриқишлар сабаб бўлган жисмоний каттиқ чарчашнинг натижаси.

2. **Психологик (руҳий) стресс** – келажакка ишончнинг йўқлиги, атрофдагилар билан муносабатларнинг ёмонлигидан келиб чиқади.

3. **Эмоционал стресс** – ортиқча кучли ҳис-туйғулар – кўрқув, қувончдан келиб чиқади. Стресснинг мазкур тури нафақат одамга ўлим ёки ўзининг энг яқин кишисини йўқотиш хавфи таҳдид қилганда, балки қутилмаган ва улкан қувонч натижасида ҳам рўй беради.

4. **Ахборот стресси** – жуда ҳам кам ёки жуда ҳам кўп ҳажмда ахборотга эга бўлган инсонда пайдо бўлади. Тўлиқ ахборотнинг йўқлиги инсонни уни қизиқтираётган ишнинг бўлиши мумкин бўлган натижалари тўғрисида турли тахминлар қилишга мажбур қилади ва уни доимо сергакликда тутаяди. Ишларнинг ҳақиқий ҳолати тўғрисида салбий (негатив) маълумотларнинг жуда ҳам кўплиги одамни қайғуришга мажбур қилиб, худди шундай зўриқишда ушлаб туради.

5. **Бошқарув стресси** – қабул қилинаётган қарорларнинг таваккаллиги ёки ҳаракатлар учун масъулият жуда ҳам катта бўлганда ва одамнинг маънавий барқарорлиги ёки унинг лавозимига мос келмаганда пайдо бўлади.

Стресс инсон ишининг самарадорлигини жиддий равишда пасайтиради, шунинг учун раҳбар ўзининг ходимлари ўзларини хотиржам ва дадил ҳис қиладиган иш шароитларини яратиши лозим. Стресс бевосита ёки билвосита корхона мақсадларига эришиш харажатларини оширади. Агар стресслар таъсири жуда ҳам чўзилиб кетса, улар реал хавф касб этади.

Бироқ, стресс ижобий моҳиятга ҳам эга бўлиши мумкин деган фикр ҳам мавжуд. Янги мураккаб вазият туфайли келиб чиққан стресс барча кучларни уни ҳал этишга сафарбар этишга туртки бериши ва инсон ривожланишида янги босқич очиб бериши мумкин, лекин фақатгина қатъий белгиланган вақт оралиғи давомида.

Бироқ сўнги ўн йилликда амалга оширилган тадқиқотлар асосида стрессни камайтириш ёки техник бартараф этиш бўйича бир нечта стратегиялар ажратиб олинган.

**Улар орасида энг самаралиси қуйидагилар:**

– пастки бўғин ва ўрта бўғин менеджерлари учун махсус иш жойидаги стрессни аниқлаш, енгиб ўтиш ва бартараф этиш бўйича тренинглари ўтказиш;

– гуруҳ билан жамоавий қоидаларига амал қилган ҳолда ходимлар томонидан ишни назорат қилишга мўлжалланган ишлаш жараёнига назорат қилиш;

– стресс натижасида ходимларнинг соғлиги бузилиши ва унинг олдини олиш, даволаш бўйича маслаҳат бериш қўллаб-қуватлаш дастурини ишлаб чиқиш;

– технологик ўзгаришлар содир бўлганда ходимларни қўллаб қувватлаш ва ўқитиш дастури намойиш этиш;

– иш графигининг ўзгарувчанлиги;

– ходимлар ўртасидаги содир бўладиган можароларни олдини олиш юзасидан малакасини ошириш бўйича семинарлар ўтказиш;

– ташкилотнинг менежмент ва ходимлари ўртасида оқил мулоқотлар ўтказиш. Охириги стратегиянинг муҳимлиги шундан иборатки иш жойининг сақланиши, иш жараёнида содир бўлаётган ўзгаришлар ва бунга қаршилиқ кўрсатишлар, иш билан жараёнидаги муқофотлаш тизимида ноҳақлар мавжудлиги ва бошқа омилларнинг таъсирини камайтиришдир.

Стрессни умумий текшириш жараёнида давлат секторининг ўзига хос хусусиятли касблари қаторига қўшимча тарзда милиция, фавкулотда вазиятлар хизмати ходимлари, юк ташиш операторлари, ўрмон ёнғин хавфсизлиги ходимлари, ўқитувчилар, адвокатлар каби стресс бўлиш эҳтимоли юқори янги иш жойлари аниқланди. Давлат секторининг асосий вазифаларидан бири стресснинг олдини олиш ва бартараф этиш бўйича турли хил давлат идоралари ва уларда банд бўлган мавжуд ходимлар учун чора-тадбирлар ишлаб чиқиши лозим.

### **ИШ ЖОЙИДАГИ СТРЕСС**

#### **Стресс нима?**

Стресс (инглизча stress - танглик), кучли таъсир остида инсон ёки ҳайвонда пайдо бўладиган зўриқиш ҳолати. Хитой тилида “стресс” тушунчаси иккита иероглиф – хавф-хатар ва имконият билан ифодаланади.

### **3-услуб. ТАННИ ОРОМЛАНТИРИШ.**



**Харакатланинг.** Стрессни камайтириш учун креслодан ҳеч бўлмаганда бир соатда бир марта туриш керак. Қисқа 10-20 дақиқали сайр сизнинг танангизни тинчлантиришга ёрдам беради. Лифтдан фойдалангандан кўра пиёда зинапоядан кўтарилишга ҳаракат қилинг. Ҳамкасбингизга электрон хат юборгандан кўра, унинг ёнига боринг. Ушбу оддий ҳаракат сизни тинчлантиради.

Иш столингиз ёнида оддий сакраш ҳам сиз илхомлантиради ва ишдаги зўриқишни олади.



**Керишинг.** Дақиқалик керишиш сизга тинчланишга ва вазиятни назоратда ушлашга ёрдам беради. Иш жойида қўлни, бўйинни ва елкани чўзиш каби оддий машқларни бажариш мумкин. Биз сизга қуйидаги машқларни таклиф қиламиз:

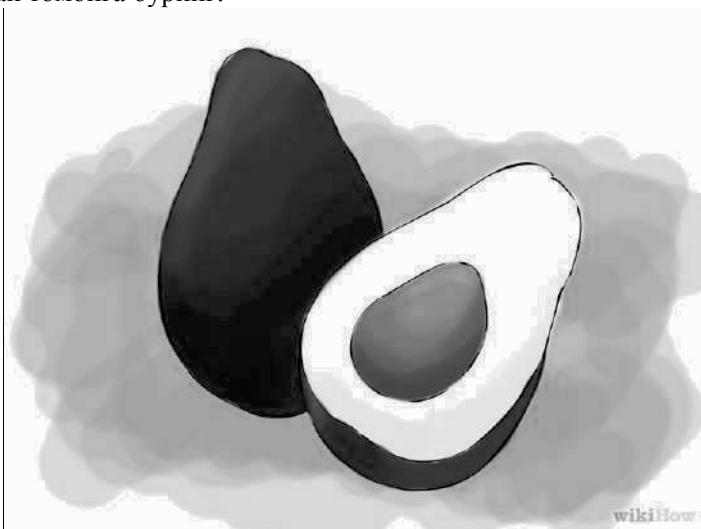
Ўрнингиздан туринг ва оёқ бармоғингизгача чўзилинг. Шу ҳолатда 10 сония туринг. Бу умуртқани чўзиш учун яхши.

Елка билан олдинга ва орқага айланинг. Умуртқа ва бўйиндаги чарчоқдан халос бўласиз.

Бўйинни чўзинг. Бошингизни чап ва ўнг томонга қулоқларингиз елкангизга теккунча оғдилинг.

Бир қўлингизни олдинга чўзинг, кафтингиз олдинга қараган бўлсин (худди сиз “Тўхта” дегандек), сўнг бармоқларингизни орқага тортинг.

Елкани кенгайтиринг. Иккита қўлингиз билан стулни ушланг ва ўнг-чап томонга булинг.



**Стресс ҳолатидан чиқарувчи маҳсулотларни истеъмол қилинг.** Сизни диққатингизни жамлашга ёрдам берадиган, стрессдан чиқарувчи ва тетиклаштирувчи маҳсулотлар жамламаси мавжуд. Тажрибалар шуни кўрсатдики, агар сиз апельсин шарбатини ичсангиз ёки апельсин бўлагини шимсангиз тинчланасиз. Авокадо, балиқ (лосось), бодом ва исмалоқ ҳам шундай таъсирга эга. Ушбу маҳсулотларни кундалик рационингизга киритинг ёки ишда танаффус вақтида истеъмол қилинг.

Менежментнинг вазифаси - ушбу омилларнинг барчасидан хабардо бўлиш, ўз ташкилотининг ичида мавжудлиги ва ходимларга нисбатан унинг таъсирини билиш.

### **ИШ ЖОЙИДАГИ СТРЕССЛАРНИ КАМАЙТИРИШ: ОЛДИНИ ОЛИШ ВА СУСАЙТИРИШ СТРАТЕГИЯЛАРИ**

Иш унунмдорлигинининг сифатига салбий таъсир кўрсатадиган иш жойидаги мавжуд стрессларни имконият даражасида олдини олиш ва сусайтириш бўйича чоралар кўриш лозим. Шунинг учун иш жойида стрессларни аниқлаш ва ходимларга таъсирини билиш мақсадида ташкилий текширув ўтказиш лозим. Бу жараёни жуда юқори савияда ташкил этиш ва бир нечта тажрибалари ва пухта тайёрланган шахлар иштирокида амалга ошириш лозим. Охириги изланишлар натижаларига кўра иш жойидаги стрессни олдини олиш ёки сусайтириш йўллари қуйидагича изоҳланган:

- ҳаётий стресс кўрсаткичларини тузиш;
- асаб фаолияти бузилиши усулларини аниқлаш усулларини ишлаб чиқиш;
- жаҳл чиқиш сабабларини таҳлил қилиш;
- ташкилий стрессни текшириш;
- турли хил бўлинмалар учун стрессга қарши вазмин бўлиш ва сусайтириш чораларини ишлаб чиқиш;
- бошқа стресс индексларига тегишли касблар ёки тақдим этилган тадбирлар воситалари ҳар бир ташкилотнинг ўзига хос хусусиятларига мос келиши.

*Профессионал стрессни аниқлашда олти хил лекин бир бири билан боғлиқ бўлган, диққатни жалб қиладиган қуйидаги саволномадан фойдаланилади:*

- босим манбааларини аниқлаш;
- ходимларнинг умумий ахлоқи;
- иш жараёнидаги назоратни ўзлаштириши;
- стрессни енгиш стратегияси мавжудлиги;
- ходимларнинг соғлиги;
- иш жойидан қониқиши.

Стрессга тегишли зарур воситалар яратилгандан ва жамоатчилик текширувидан сўнг, стресс савиясини камайтириш ва унинг олдини олиш бўйича чоралар қўлланилиши лозим.

Стрессни олдини олиш бўйича аниқ чоралар кўрилиши учун стресс жараёнини текширувидан сўнг амалга оширилиши лозим.

касалликларига олиб келиши эҳтимоли сезиларли даражада ортиши ўртасида алоқа борлигини кўрсатди.

Улар энг асосий усуллардан бири бу ишчи муҳит лойиҳасини яратишга катта эътибор бериш соғлиқнинг бузилишини камайишига олиб келади деган хулосага келдилар.

Бошқа тадқиқотлар натижасида иш жараёнидаги стресс билан бевосита иммунитет тизимини кучсизланиши, юқори артериал босим, гармонал баланснинг бузилиши, кайфиятнинг ўзгариши, ўткир депрессия, уйқусизлик, хазм қилиш тизимининг бузилиши, хаддан ташқари ваҳима қилиш ва жаҳл чиқиши, шунингдек зўриқиш, иш жойидаги бахтсиз ходисалар, наркотик моддалар ва алкоголь истеъмол қилиш ўртасида боғлиқлиги топилди.

Ушбу интизомнинг ёки манфаатларнинг бузилиши иш жараёни сифатининг ёмонлашишига ва меҳнат унумдорлигининг пасайишига олиб келади.

### **ИШ ЖАРАЁНИДА СТРЕССНИНГ ПАЙДО БЎЛИШИ БИЛАН БОҒЛИҚ ОМИЛЛАР**

Тадқиқотчилар иш билан боғлиқ стресс сабабларини қуйидаги тарзда изоҳлайдилар:

- қарор қабул қила олмаслик ва иш жараёнини назорат қила олмаслик хисси;
- алоқанинг етарли эмаслиги натижасида ишнинг орқага йўналиши;
- деярли ҳамма жойда ноаниқ тартибсизлик;
- мукофотлаш тизимига нисбатан ноҳақлик туйғуси;
- иш жойининг сақланиб қолишига ишонч йўқлиги;
- янги технологияларга мослашиш қийинлиги хисси;
- сурункали равишда чала ишлаш ёки кўп ишлаш;
- сменада ишлаш;
- ёқимсиз ёки адоватли иш муҳити;
- салбий ижтимоий муҳит;
- ҳаёт ва ўлим билан боғлиқ қарорларни қабул қилишдаги маъсуллик.

Стрессни бошқаришга оид адабиётларда ушбу омилларнинг ҳар бирига муҳим аҳамият қаратилган бўлсада, айрим шахслар ҳудди шундай стресс жараёнида турлича таъсирланишига алоҳида эътибор қаратиш лозим.



**Меъридан ортиқ кофеинни истеъмол қилишдан сақланинг.** Газли сув, кофе ва қувват берувчи ичимликларда кофеин мавжуд. Шундай ичимликлар стресс ҳолатига келтиради. Кофеин диққатни жамлашга ва қисқа муддатга самарадорликни оширишга ёрдам беради. Агар таркибида кофеин бўлган ичимликларни меъридан ортиқ истеъмол қилсангиз, асабийлашасиз ва ҳаяжонланасиз. Агар сиз меъридан ортиқ кофеин истеъмол қилишга мойил бўлсангиз, бундай ичимликлардан воз кечишга ҳаракат қилинг. Ундан кўра, совутилган курка гўштини истеъмол қилинг.

Шунингдек, кофеин чой таркибида ҳам мавжуд, лекин кофеини доимо истеъмол қилгандан кўра чойни кам-кам миқдорда ичган яхши. Кофеинсиз чой ичиш (масалан ялпизли чой) сизни тинчланишингизга ёрдам беради.



**Йога машқлари билан шуғулланинг.** Йога машқлари тана ва рухингизни тинчлантирувчи хусусиятга эга деб ҳисобланади. Агарда сиз ишгача, ишдан сўнг ёки тушлик вақтида йога билан шуғуллансангиз, сиз диққатингизни оширасиз ҳамда танангиз ва онгиз билан алоқани топасиз. Дўстингиз билан йога машғулотларига боринг ва тана ҳамда рухингизни учун роҳатланинг.



Бу омилларни йўқотишда дориларни танлаш қатъий индивидуалдир: бу дорилар касаллик симптомларини камайтириш билан бирга умумий иш самарадорлигини камайтиради ва уйқуга олиб келади. Фақатгина шифокоргина стресс билан курашишда самара берадиган, кундалик ҳаёт ритмини ва ишдаги соғлом фаолиятни сақлаб қоладиган фойдали тўғри воситани тавсия қила олади.

Ўз-ўзини тартибга солиш кўникмаларини, дам олиш усули (мушаклар дам олиши, медитация), тоза ҳавода айланиб юриш, жисмоний ҳолатни қўллаб туриш, тўғри овқатланишга риоя қилиш, бир кунда камида саккиз соат ухлаш (уйқунинг камлиги организм ҳолатига ва унинг ишчанлигига, ақлий фаолият ва руҳий соғлиққа таъсир қилади) ичкилик ва чекишни энг кам миқдорда камайтириш ёки ундан воз кечиш, тоза ҳавода сайр қилиш усулларини қўллаш жуда фойдалидир.

Агар юқоридаги кўрсатмаларга амал қилганингиздан кейин ҳам ишингиздан норозилик, шу билан боғлиқ асабийлашиш бўлса, ёки аксинча лоқайдлигингиз ошиб кетса, ўз турмуш тарзингизни мантиқан ўзгартирганингиз маъқулдир.

## **ИШ ЖОЙИДАГИ СТРЕСС ВА МЕҲНАТНИНГ УНУМДОРЛИГИ:**

### **ЖАМОАТ СЕКТОРИДАГИ МУАММОЛАР**

Охириги йилларда иш жойидаги стрессни иш жараёни ва ишлаб чиқариш кўрсаткичлари билан боғлашмоқда.

Америка миллий касбий хавфсизлик ва соғлиқни сақлаш институти (NIOSH) ходимлар учун иш вақтидаги стрессни "зарарли эмоционал ва физик реакция кўринишидаги, талаб даражасига мос келмайдиган манбаа ёки эҳтиёжлар билан боғлайди.

NIOSH тахминларига кўра ходимларнинг 75% ўз ишларини стрессли ва 25% ўз ҳаётларида ўта юқори стрессли омил сифатида қабул қилишади.

Охириги тадқиқот натижалари шуни кўрсатадики иш билан боғлиқ ҳолда содир бўлган стресс натижасида коронар етишмовчилик ва бошқа турли хил психик ва физик касалликларнинг кескин ортиб кетишига олиб келаркан.

Кўп йиллар давомида Буюк Британияда давлат хизматчилари орасида олиб борилган тадқиқотлар стресснинг таъсири натижасида ходимлар иш жараёнини бошқара олмаслиги ва юрак-қон

## ИШ ЖОЙИДА ҚАНДАЙ ҚИЛИБ СТРЕССНИ ЕНГАМИЗ

Соғлиқлари ёмонлашиши сабабли шифокорларга мурожатлар сони ортиб бормоқда. Кўпчилик холларда соғлиқнинг ёмонлашувининг асосий сабаблари ишдаги беқарорлик сабабли мунтазам равишда стресс ҳолатида бўлиш, ишни йўқотишликдан қўрқиш, тегишли вазифаларни бажаришдаги кийинчиликларга дуч келиш, касбдошлар билан таранг муносабатларда бўлишликдир.

*Қандай қилиб стрессни бошқаришни ўрганса бўлади?*

Шифокорларнинг сўзларига қараганда, офис ходимларининг саломатликларига турли хил негатив омиллар салбий таъсир кўрсатмоқда. Бу гиподинамия (мушак фаолиятининг етишмаслиги, мушаклар қисқариш кучининг камайиши), хаддан ортиқ ақлий зўриқиш, нотўғри овқатланиш ва уйқу етишмаслигидандир. Натижада жисмоний соғлиқни ёмонлашуви (бел ва бўйин мушак-скелет оғриқлари, кўришнинг ёмонлашиши, коронар юрак касаллиги, варикоз) ва «Эмоционал емирилиш»да намоён бўлган «Офис синдроми» ривожланиб боради. Касалликнинг охириги аломатларига – хиссий ҳолатни бир хил даражада сақлай олмаслик, ўта чарчаш, ишга ҳамда ҳамкасблар билан мулоқот олиб боришга бефарқлик вужудга келади.

Кўпчилик офис ходимлари стрессни енгиш учун мустақил равишда курашишмоқда. Лекин афсуски санокли инсонларгина бунга эришяпти. Уларнинг фойдаландиган «усуллари» (алкоголь истеъмол қилиш, фаол овқатланиш, дори воситаларини ичиш) стрессни унутиш ёки уни узок вақтга бартараф этиш имкониятига эга эмас. Мутахассисларнинг фикрича, муаммони яққол намоён бўлган белгиларига қараб ҳал этиш мумкин.

Шубҳасиз, ишлаётганда ҳам, ишсизлик муаммоси бор вақтда ҳам стресс ҳолатига тушиш мумкин. Вазиятни холисона баҳолаш учун, мунтазам равишда ишимизни янада қулай ва самарали, иш ва дам олишни янада яхшироқ ташкиллаштириб, вақти-вақти билан бир фаолиятдан бошқа фаолиятга ўтишга уриниб кўришимиз лозим. Яъни бошқа сўзлар билан айтганда, стрессни пайдо қилувчи омилларни мумкин қадар қисқартириш керак.

Стрессга қарши курашнинг «Симптоматик» усулларига таъсир давомийлиги чекланган дориларни ичиш киради. Ўта асабийлашиш, хавотирланиш, уйқусизлик, ўта хиссиётларга берилувчанлик аломатларини олдини оладиган дори воситалари билан даволаш неврологлар амалиётида олдиндан қўллаб келинмоқда.

## ИШ ЖОЙИДА СТРЕССНИ ҚАНДАЙ ҚИЛИБ 10 СОНИЯДА КАМАЙТИРСА БЎЛАДИ ?

Инсонни ҳар кунги руҳан зўриқишга дучор бўлишини, олимлар ва тиббиёт ходимлари “XXI-аср вабоси” деб аташади.

Ер юзидаги аксарият аҳоли ўткир ёки сурункали руҳий зўриқиш туфайли руҳий касалликларга дучор бўладилар. Мазкур зўриқишнинг инсон организмга салбий таъсири эпидемия масштаби даражасида намоён бўлиб, замонавий жамият учун янги ижтимоий муаммолар келтириб чиқармоқда. Хусусан, зўриқиш юрак касалликларига, рак, ўпка касалликларига, турли даражадаги жароҳатланишларга, ўз жонига қасд қилинишларга асосий сабаб бўлмоқда.

Руҳий зўриқишлар ёки ўта толиқишлар билан боғлиқ бўлган касалликлар ташкилотларга миллиардлаб сўм миқдоридан зарар келтирмоқда. Компаниялар, ходимларини даволашга сарфланадиган маблағларни компенсация қилишларига, касаллик варақасида кўрсатилган кунлар учун тўловларни амалга оширишга мажбур бўлмоқдалар ва ишга келмаслик ёки кадрлар қўнимсизлиги каби муаммоларга дуч келмоқдалар. Суғурта компаниялари томонидан ўтказган сўровлар натижасига кўра иш жойида бўлмасликнинг аксарият ҳолатларига руҳий зўриқиш сабаб бўлмоқда. Сўровда иштирок этганларнинг 27 % уларнинг ҳаётларида содир бўлган аксарият руҳий зўриқишлар, ишлари туфайли пайдо бўлганлигини, мазкур зўриқишларнинг 45 % қисми жуда юқори ва ўта юқори даражада эканлигини таъкидлашган. 75 % сўралганлар, уларда намоён бўлган зўриқиш уларнинг жисмоний ва ақлий саломатлигини пасайтириб юборганлигини айтдилар.

Ўта юқори даражадаги асабийлашув, ваҳима босиш, қон босимининг кўтарилиб кетиши, жаҳлдорлик, жиззакилик, чарчаш, сусткашлик, депрессия ва шулар каби ҳолатлар зўриқишнинг кўп учрайдиган турлари ҳисобланади. Бу мусибатларни олдини олиш учун инсон ўзига нисбатан ғамхўрлироқ бўлиши лозим.

### Чораси (иложи)ни топиш йўллари

Агар сиз ўзингизда чарчаш, асабийлашув, жаҳлдорликни сезсангиз, негатив (ғазаб) хиссиётларингиз йиғилиб ортаётган ҳолатларларда, шифокорлар зўриқишни иш жойининг ўзида, унча кўп бўлмаган вақт давомида, бартараф этишни тавсия этадилар.

Энг яхши усул (восита) – бироз дам олиш ва тамадди қилмоқ лозим. Масалан, ёнғоқ мағзини тамадди қилиш керак, чунки у,

зўриқишни бартараф этувчи серотонин моддасини ишлаб чиқарилишида бевосита иштирок этувчи антиоксидантларга, В ва Е витаминларига бой озуқадири.

Кулоқнинг пастки юмшоқ қисмини уқалаб массаж қилиш ҳам яхши натижа беради, чунки мазкур жойда жуда кўп микдордаги акупунктур нуқталар йиғилган бўлади. Инсоннинг кулоғи унинг танасидаги энг муҳим акупунктур тизим эканлиги ҳақида хитойликлар бундан минг йил олдин башорат қилганлар. Ҳар иккала кулоқни иссиқ қўл билан бир вақтда уқалаш керак. Уқалашни камида бир дақиқа давомида қилиб, ҳар бир нуқтани 5 сония давомида босиб туриш лозим.

Бир пиёла чой ҳам зўриқишни тезда бартараф этиши мумкин. Қора чойда зўриқиш ҳолатларини олдини олишда организмга ёрдам берувчи моддалар мавжуддир.

Ишни тўғри ташкил қилиш ҳам зўриқишни пасайишига сезиларли ёрдам беради. Иш кунининг тугашида иш жойини тартибга келтиришдан эринманг. Стол устидан ортиқча қоғозлар, асбоб-ускуналар ва ахлатларни олиб ташлаб, уни тартибга келтириш лозим.

Иш кунини режалаштириш, эртанги кундаги бажариладиган муҳим ишларни бугун белгилаб олиш, ўз ечимини кутиши мумкин бўлган ишларни нарига суриб қўйиш ҳам иш пайтидаги маънавий зўриқишларга дучор бўлишнинг олдини олади.

Бундан ташқари, тушликга чиқиш ва ишдаги танаффусларни ўтказиб юбормаслик муҳим аҳамиятга эга. Иш столида ўтириб тушлик тановул қилиш тавсия этилмайди. Яхшиси, бирор жойга бориш, вазиятни ўзгартириш ҳам дам олишни яхши таъминлайди.

Зўриқидан фориғ бўлишнинг энг яхши усулларида бири жисмоний машқлардир. Спорт билан шуғулланиш тоза ҳавода сайр қилиш ва энг содда машқларни бажаришдан бош тортманг. Агар иш юришмаса, қўл ишга бормаса, жаҳлингиз чиқа бошласа ишхонада бирор қулай (пана) жой топиб энг содда жисмоний машқларни бажаринг. Масалан, қўл оёқларни қимирлатиш, бир неча марта ўтириб-туриш билан танангиз бироз енгиллашиб, ишлашга мойиллик туғилади.

### **Зўриқиш омиллари (сабаблари)**

Рухшунослар инсон ўзи ҳақида ғамхўрлик қилиши ва иш жойида ўзига қулай шароитни яратиши лозимлигини тавсия этадилар. Ҳусусан, иш шароитининг жисмоний ва гигиеник ҳолатларига, атроф муҳитнинг ҳароратига, ёритилганлик даражасига ва ҳавонинг сифатига эътибор бериш зарур.

Агар сизнинг кундалик бажарадиган ишингиз бир хил ва машаққатли бўлса, ҳар қандай шовқин ва тебранишлардан йироқроқ бўлганингиз маъқул. Кўпчилик ишловчилар учун иш кунини давомида иш билан бандлик даражалари уларнинг шахсий биологик ритмларига мос бўлиши муҳим аҳамиятга эга. Агар сиз учун кечаси ишлаш қулай бўлса, ўз иш жадвалингизни ҳам ўзингизга мослаштиришингиз зарур. Ўзингизни мажбурлаб, эрталаб иш қилишдан ёки бирор кимса билан гаплашишдан азият чекмаслик керак. Иш пайтида танаффуслар қилишни ёддан чиқармаслик керак. Танаффуслар туфайли Сиз ишдан бироз чалғийсиз, куч йиғиб оласиз, ҳамкасблар билан мулоқотда бўласиз. Тадқиқотлар натижасига қараганда, яхши кайфият ҳолатда ишловчилар руҳий зўриқидан камроқ азият чекишлари аниқланган.

Турли касблар учун қалтислик омиллари турлича бўлади. Айтишларича, энг тинч ва осойишта иш кутубхоначилик экан. Энг асабий касбларга шахтёрлар, учувчи (лётчик)лар ва журналистлар мансуб эканлар. Катта руҳий зўриқишларга актёрлар, сиёсатчилар, ўқитувчилар ва врачлар ҳам дучор бўладилар. Агар Сиз ижодий иш билан банд бўлсангиз, билингки, статистика бўйича, одатда креатив инсонлар меъёридан зиёд меҳнат қилар эканлар. Иш кунини давомида улар бошлиқнинг босими остида ишласалар, иш пайтидан сўнг уйларида ҳам ишлашга уринадилар.

Ижод билан шуғулланувчилар ўз вазифаларини иш пайтида бажаришга улгиролмай, ишдан кейин телефон кўнғироқларига, электрон хатларга жавоб бериш билан банд бўладилар. Улар, иш ҳақида иш кунигача ва ундан кейин ҳам ўйлаб юришади. Шуни эсдан чиқармаслик керакки, иш қанчалик муҳим аҳамиятга эга бўлишидан қатъий назар, у оилани, дўстлар билан мулоқотни ва дам олиш ўрнини босиши керак эмас.