



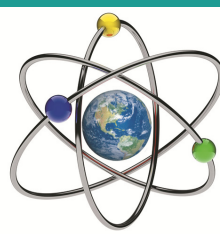
№06/2025

M

13.00.00 - Pedagogika fanlari
07.00.00 - Tarix fanlari
19.00.00 - Psixologiya fanlari
01.00.00 - Fizika-matematika fanlari
02.00.00 - Kimyo fanlari
03.00.00 - Biologiya fanlari
09.00.00 - Falsafa fanlari
10.00.00 - Filologiya fanlari
11.00.00 - Geografiya fanlari

AKTABGACHA VA AKTAB TA'LIMI

Pedagogik, psixometodologik va tabiiy fanlarga
ixtisoslashgan ilmiy jurnal





BOSH MUHARRIR:

Ibragimova Gulsanam Ne'matovna – Pedagogika fanlari doktori, professor

BOSH MUHARRIR O'RINBOSARI:

Mizayeva Faroxat Odiljonovna – Pedagogika fanlari doktori, dotsent

TAHRIRIYAT KENGASHI A'ZOLARI

Ibragimov X.I. – pedagogika fanlari doktori, akademik

Shoumarov G'.B. – psixologiya fanlari doktori, akademik

Umarova H.O' – O'zbekiston Respublikasi Maktabgacha va maktab ta'limi vaziri

Qirg'izboyev A.K – Tarix fanlari doktori, professor

Jamoldinova O.R. – pedagogika fanlari doktori, professor

Sharipov Sh.S. – pedagogika fanlari doktori, professor

Shermuhhammadov B.Sh. – pedagogika fanlari doktori, professor

Ma'murov B.B. – pedagogika fanlari doktori, professor

Madraximova F.R. – pedagogika fanlari doktori, professor

Kalonov M.B. – iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Nabiyev D.X. – iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Qo'ldoshev Q.M – iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Ikramxanova F.I. – filologiya fanlari doktori, professor

Ismagilova F.S. – psixologiya fanlari doktori, professor (Rossiya)

Stoyuxina N.Yu. – psixologiya fanlari nomzodi, dotsent (Rossiya)

Magauova A.S. – pedagogika fanlari doktori, professor (Qozog'iston)

Rejep O'zyurek – psixologiya fanlari doktori, professor (Turkiya)

Wooskyu Cha – Koreya milliy ta'lim universiteti rektori (Koreya)

Polonnikov A.A. – psixologiya fanlari nomzodi, dotsent (Belarus)

Baybayeva M.X. – pedagogika fanlari doktori, professor

Muxsiyeva A.T. – pedagogika fanlari doktori, professor

Aliyev B. – falsafa fanlari doktori professor

G'afurov D.O. – falsafa fanlari doktori (PhD)

Somurodov R.T. – iqtisodiyot fanlari nomzodi (PhD), dotsent

Mirzayeva F. O. – pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

Jalilova S.X. – psixologiya fanlari nomzodi (PhD), dotsent

Bafayev M.M. – psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

Usmonova D.I. – Samarqand iqtisodiyot va servis institute dotsenti

Saifnazarov I. – falsafa fanlari doktori, professor

Nematov Sh.E. – pedagogika fanlari nomzodi (PhD)

Tillashayxova X.A. – psixologiya fanlari nomzodi (PhD), dotsent

Yuldasheva F.I. – pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

Yuldasheva D.B. – filologiya fanlari bo'yicha falsafa (PhD) doktori, dotsent

Tangriyev A.T. – Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti kafedra professori

Ashurov R.R. – psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Panjiyev M.A – Qashqadaryo viloyati Maktabgacha va maktab ta'limi boshqarmasi boshlig'ining birinchi o'rinbosari

Xudayberganov N.A. – Xorazm Ma'mun akademiyasi Tabiiy fanlar bo'limining katta ilmiy xodimi, biologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Muassis: "Tadbirkor va ishbilarmon" MChJ

Hamkorlarimiz: Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, Toshkent davlat texnika universiteti, G. V. Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universiteti Toshkent temir yo'l muhandislari instituti.

EDITOR-IN-CHIEF:

Ibragimova Gulsanam Ne'matovna – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF:

Mizayeva Farokhat Odiljonovna – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor

EDITORIAL BOARD MEMBERS:

Ibragimov X.I. – Doctor of Pedagogical Sciences, Academician
Shoumarov G'. B. – Doctor of Psychological Sciences, Academician
Umarova H.O'. – Minister of Preschool and School Education of the Republic of Uzbekistan
Qirg'izboyev A.K – Doctor of Historical Sciences, Professor
Jamoldinova O.R. – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor
Sharipov Sh.S. – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor
Shermuhhammadov B.Sh. – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor
Ma'murov B.B. – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor
Madraximova F.R. – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor
Kalonov M.B. – Doctor of Economic Sciences, Professor
Nabiyev D.X. – Doctor of Economic Sciences, Professor
Koldoshev K.M. - Doctor of Economic Sciences, Professor
Ikramxanova F.I. – Doctor of Philological Sciences, Professor
Ismagilova F.S. – Doctor of Psychological Sciences, Professor (Russia)
Stoyuxina N.Yu. – Candidate of Psychological Sciences (PhD), Associate Professor (Russia)
Magauova A.S. – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor (Kazakhstan)
Rejep O'zyurek – Doctor of Psychological Sciences, Professor (Turkey)
Wookyu Cha – President of the National University of Education, Korea (South Korea)
Polonnikov A.A. – Candidate of Psychological Sciences (PhD), Associate Professor (Belarus)
Baybayeva M.X. – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor
Muxsiyeva A.T. – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor
Aliyev B. - Doctor of Philosophy, Professor
Gafurov D.O. - Doctor of Philosophy (PhD)
Shomurodov R.T. – Candidate of Economic Sciences (PhD), Associate Professor
Mirzayeva F.O. - Doctor of Philosophy in Pedagogical Sciences (PhD), Associate Professor
Jalilova S.X. – Candidate of Psychological Sciences (PhD), Associate Professor
Bafayev M.M. – Doctor of Philosophy in Psychological Sciences (PhD), Associate Professor
Usmonova D.I. – Associate Professor, Samarkand Institute of Economics and Service
Saifnazarov I. - Doctor of Philosophy, Professor
Nematov Sh.E. – Candidate of Pedagogical Sciences (PhD)
Tillashayxova X.A. – Candidate of Psychological Sciences (PhD), Associate Professor
Yuldasheva F.I. – Doctor of Philosophy in Pedagogical Sciences (PhD), Associate Professor
Yuldasheva D.B. – Doctor of Philosophy (PhD) in Philological Sciences, Associate Professor
Tangriyev A.T. - is a Professor of Toshkent State University of Economics
Ashurov R.R. - Doctor of Philosophy (PhD) in Psychology
Panjiyev M.A - First Deputy Head of the Department of Preschool and School Education of the Kashkadarya Region
Khudaiberganov N.A. - Senior Researcher of the Department of Natural Sciences of the Khorezm Mamun Academy, Doctor of Philosophy (PhD) in Biological Sciences

“Maktabgacha va maktab ta’limi” jurnali Oliy attestatsiya rayosatining komissiyasining 08.05.2025 yildagi №370/5 qarori bilan Psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), Psixologiya fanlari doktori (DSc) ilmiy darajasiga talabgorlarning tadqiqot natijalarini chop etish uchun tavsiya etilgan milliy nashrlar ro'yxatiga kiritilganligini ma'lum qilamiz.

Asos: OAK Pedagogik texnologiyalar va psixologik tadqiqotlar bo'yicha ekspert kengashi tavsiyasi (25-05-2025 y.; №10); OAK Tartib-qoida komissiyasi qarori (07-05-2025 y., №5/6); OAK Rayosatining qarori (08-05-2025 y., №370/5).

“Maktabgacha va maktab ta’limi”
jurnali

26.06.2023-yildan

O'zbekiston Respublikasi
Prezidenti Administratsiyasi
huzuridagi Axborot va ommaviy
kommunikatsiyalar agentligi
tomonidan №C-5669245 reyestr
raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan
o'tkazilgan.

Litsenziya raqami: №095310

MUNDARIJA

O'SMIRLARDA DESTRUKTIV XULQ-ATVOR SHAKLLANISHINI TADQIQ ETISHNING NAZARIY- METODOLOGIK ASOSLARI	6
Umarov Baxriddin Mengboyevich, Jabborova Zilola Baxtiyor qizi ONA VA FARZAND MUNOSABATLARNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI	12
Abdullayeva Dilbar Ubaydullayevna PROFESSOR-O'QITUVCHILAR IMIJINING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI	17
Jo'rayeva Sohibjamol Norqobilovna OMMAVIY MADANIYATNI BOLALAR XULQ-ATVORIGA TA'SIRINI PSIXOLOGIK SHARTLARI	25
Umarova Navbahor Shokirovna PEDAGOGIK FAOLIYATDA KASBIY SO'NISH JARAYONINING IJTIMOY-PSIXOLOGIK JIHATLARI.....	29
Botirova Dilafrō'z Bozorovna BULLING XULQ-ATVORINING NAMOYON BO'LISHI VA UNING MAKTAB O'QUVCHILARGA BO'LGAN TA'SIRI	35
Tillayeva Nodira Iskandar qizi TASHKILOTDA MOBBING VA UNING XODIMLAR PSIXOEMOTSIONAL SALOMATLIGIGA IJTIMOY-PSIXOLOGIK TA'SIRI	38
Xusanbayeva Ziyoda Maxmutdjon qizi OILAVIY MUNOSABATLARDA YETAKCHILIK MUAMMOLARI	42
Abdumutalova Madina Abdumalik qizi ZO'RAVONLIKKA UCHRAGAN AYOLLARNING IJTIMOY- PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI.....	45
Abdurahmanova Durdona Dilshodjon qizi	



TASHKILOTDA MOBBING VA UNING XODIMLAR PSIXOEMOTSIONAL SALOMATLIGIGA IJTIMOY-PSIXOLOGIK TA'SIRI

Xusanbayeva Ziyoda Maxmutdjon qizi

Toshkent Amaliy Fanlar Universiteti

Psixologiya kafedrası o'qituvchisi

Email: ziyodaxusanboyeva@gmail.com

<https://orcid.org/009-0002-5588-1557>

Annotatsiya. Mazkur maqolada zamonaviy tashkilotlar faoliyatida tobora ko'proq uchrab turgan mobbing hodisasi va uning xodimlarning psixoemotsional salomatligiga ijtimoiy-psixologik nuqtai nazardan ta'siri batafsil tahlil qilingan. Mobbing — tizimli psixologik bosim, izolyatsiya, obro'sizlantirish kabi shakllarda namoyon bo'lib, xodimlarning ruhiy holatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Maqolada mobbingning asosiy sabab va tashkiliy omillari, ijtimoiy-psixologik xavfsizlik darajasi bilan bog'liqligi, shuningdek, uning xodimlarda stress, kasbiy charchoq (burnout) hamda motivatsiya yo'qolishiga olib keluvchi mexanizmlari yoritilgan. Bundan tashqari, mobbingni oldini olishga qaratilgan ijtimoiy-psixologik yondashuvlar va amaliy tavsiyalar keltirilgan. Tadqiqot natijalari tashkilotlarda sog'lom psixologik muhitni shakllantirish borasida nazariy va amaliy ahamiyatga ega.

Kalit so'zlar: Mobbing, psixoemotsional salomatlik, psixologik xavfsizlik, ijtimoiy-psixologik muhit, burnout (kasbiy charchoq), stress, xodimlar, tashkilot.

Abstract. This article provides a comprehensive analysis of the increasingly prevalent phenomenon of mobbing in modern organizational settings and its impact on employees' psychoemotional health from a socio-psychological perspective. Mobbing manifests in forms such as systematic psychological pressure, isolation, and discreditation, negatively affecting the mental well-being of staff members. The study identifies the primary causes and organizational factors contributing to mobbing, as well as its relationship with the level of socio-psychological safety. It also explores the mechanisms through which mobbing leads to stress, professional burnout, and loss of motivation. Additionally, social-psychological approaches and practical recommendations aimed at preventing mobbing are presented. The findings hold both theoretical and practical significance for fostering a healthy psychological environment within organizations.

Key words: Mobbing, psychoemotional health, psychological safety, socio-psychological environment, burnout, stress, staff, organization.

Аннотация: В данной статье подробно анализируется явление моббинга, все чаще встречающееся в деятельности современных организаций, и его влияние на психоэмоциональное здоровье сотрудников с социально-психологической точки зрения. Моббинг проявляется в таких формах, как систематическое психологическое давление, изоляция, дискредитация, оказывая негативное воздействие на психическое состояние работников. В статье раскрываются основные причины и организационные факторы, способствующие возникновению моббинга, а также его связь с уровнем социально-психологической безопасности. Особое внимание уделено механизмам, посредством которых моббинг приводит к стрессу, профессиональному выгоранию и снижению мотивации. Кроме того, представлены социально-психологические подходы и практические рекомендации по профилактике моббинга. Результаты исследования имеют теоретическое и практическое значение для формирования здоровой психологической среды в организациях.

Ключевые слова: Моббинг, психоэмоциональное здоровье, психологическая безопасность, социально-психологическая среда, стресс, выгорание, персонал, организация.



KIRISH

Zamonaviy tashkilotlarda inson omiliga bo'lgan e'tibor tobora ortib borayotgan bo'lsa-da, mehnat muhitida salbiy psixologik omillar, xususan, mobbing holatlari ko'plab muammolarga sabab bo'lmoqda. Mobbing — bu bir yoki bir nechta shaxs tomonidan boshqa xodimga nisbatan tizimli ravishda psixologik bosim o'tkazish, uni obro'sizlantirish, yakkalesh, kamsitish kabi doimiy va noxush muomala shakllaridir. Ushbu holatlar ko'pincha yashirin ko'rinishda kechib, xodimning emotsional barqarorligini buzadi, natijada stress, depressiya, professional charchoq (burnout) va boshqa salbiy oqibatlariga olib keladi.

Tashkilot ichidagi sog'lom ijtimoiy-psixologik muhit esa xodimlarning ruhiy salomatligi va kasbiy faoliyatiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Psixologik xavfsizlikning past darajasi, ijtimoiy qo'llab-quvvatlovning yetishmasligi, ziddiyatli kommunikatsiya hamda kuchayib borayotgan mobbing holatlari psixoemotsional muvozanatni izdan chiqaradi. Ayniqsa, o'qituvchi, tibbiyot xodimi, ijtimoiy xizmat vakillari kabi kasblarda bu holatlar ko'proq uchrab, ularning ijtimoiy vazifalarni bajarish sifatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

MAVZUGA OID ADABIYOTLAR SHARHI

Mobbing — bu tashkilot ichida bir yoki bir nechta xodimlar tomonidan boshqalarga nisbatan tizimli psixologik bosim va zo'ravonlik ko'rsatish hodisasi bo'lib, u nafaqat individual darajadagi salbiy oqibatlariga, balki butun tashkilot faoliyatiga zarar yetkazadi. Mobbing natijasida mehnat unumdorligi pasayadi, kadrlar almashinuvi oshadi, korporativ madaniyat buziladi va psixologik beqarorlik kuchayadi. Shu sababli mobbingni ijtimoiy-psixologik hodisa sifatida ilmiy tahlil qilish, uning xodimlarning psixoemotsional holatiga ta'sirini aniqlash va oldini olish choralari ishlab chiqish muhim ahamiyatga ega.

Mobbing fenomeni birinchi bor 1980-yillarda shved olimi Xaynz Leymann tomonidan ish joyidagi tizimli psixologik zo'ravonlik sifatida tadqiq qilingan (Leymann, 1990). Keyingi yillarda Ståle Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf va boshqalar tomonidan mobbing xodimlarning salomatligi, ayniqsa psixoemotsional holatiga salbiy ta'siri sifatida keng o'rganilgan (Einarsen va boshq., 2011). Tadqiqotlar mobbing natijasida stress, kasbiy charchoq (burnout), depressiya va ishga bo'lgan motivatsiyaning pasayishini aniq ko'rsatadi (Zapf va Gross, 2001).

Xodimlarning psixoemotsional holatini tartibga soluvchi asosiy omillardan biri psixologik xavfsizlik muhitidir. Ushbu tushuncha Amy Edmondson tomonidan kiritilgan bo'lib, u jamoada erkin fikr almashish, xatolar uchun jazodan qo'rqmaslik va o'zaro hurmat asosidagi ijtimoiy-psixologik muhitni anglatadi (Edmondson, 1999). Bunday muhit mavjud bo'lganda xodimlar o'zlarini qadrlangan va himoyalangan his qiladilar, bu esa ularning ruhiy barqarorligini oshiradi hamda mehnat samaradorligini mustahkamlaydi.

O'zbekistonlik olim S.N. Jo'rayeva pedagoglarning kasbiy so'nishi va psixoemotsional holatini o'rganib, mobbing va stress omillarining ularning ish faoliyatiga salbiy ta'sirini aniqlagan. Uning tadqiqotlariga ko'ra, psixologik xavfsizlikni ta'minlash va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash tizimlarini yaratish xodimlarning ruhiy barqarorligini saqlashda muhim rol o'ynaydi (Jo'rayeva, 2021).

Shunday qilib, mobbing nafaqat individual darajada, balki tashkilot darajasida ham jiddiy muammo bo'lib, uning oldini olish uchun ijtimoiy-psixologik profilaktika choralari ishlab chiqilishi zarur. Tashkilotlarda psixologik xavfsizlikni ta'minlash, xodimlar o'rtasida sog'lom ijtimoiy-munosabatlarni shakllantirish va psixoemotsional salomatlikni qo'llab-quvvatlash uchun ilmiy asoslangan strategiyalar qo'llanilishi muhimdir.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Ijtimoiy-psixologik nazariyalar mobbingni tashkilot ichidagi ijtimoiy muhit, rahbar-xodim munosabatlari va qo'llab-quvvatlash tizimi orqali izohlashga harakat qilgan. Shuningdek, psixologik xavfsizlik tushunchasi xodimlarning ish joyida o'zini erkin va qo'llab-quvvatlangan his qilishi bilan bog'liq bo'lib, bu omil mobbingni oldini olish va xodimlarning psixoemotsional holatini yaxshilashda muhim ahamiyatga ega (Edmondson, 1999).

Britaniyalik bezorilikka qarshi tadqiqotchilar Andrea Adams va Tim Fild Leymann ish joyidagi bezorilikni (workplace bullying) mobbing deb atashgan. Ular mobbingni bezorilikning ma'lum bir turi sifatida, ya'ni "emotsional hujum" deb ta'riflaganlar. Ushbu holat shaxs hurmatsizlik va zararli xatti-harakatlarning nishoniga aylanganda yuzaga keladi. Mish-mishlar, ommaviy obro'sizlantirish, shafqatsiz muhit yaratish



orqali odamni ish joyidan chetlashtirishga urinishlar kuzatiladi.

Adams va Fildning fikricha, mobbing ko'pincha yomon tashkil etilgan ish uslubi va e'tiborsiz boshqaruv mavjud bo'lgan ish muhitida yuz beradi. Ularning ta'kidlashicha, mobbing qurbonlari odatda yuqori intellekt, qobiliyat, ijodkorlik, halollik va o'z ishiga fidoyilik bilan ajralib turadigan shaxslardir.

Harper esa ba'zi hollarda mobbing nishoniga aylangan xodimlar ishdan bo'shatish maqsadida g'ayriinsoniy munosabatlarga duch kelishini ta'kidlaydi. U mobbingning shafqatsizligi va salbiy oqibatlarini e'tirof etgan holda, tahlilni tashkilotning axloqiy emas, balki tarkibiy xususiyatlari asosida olib borgan. Harperga ko'ra, bu holat individual psixozdan ko'ra, guruh psixologiyasiga asoslanadi. Hatto mobbing rahbarning shaxsiy muammolaridan boshlangan bo'lsa ham, guruh dinamikasi natijasida u jamoaviy tajovuzga aylanishi mumkin. Bu esa mobbingni ikki yo'nalishda — psixologik va ijtimoiy hodisa sifatida ko'rib chiqishga imkon beradi.

Tashkilotdagi psixologik xavfsizlik xodimlarning o'z fikrlarini erkin bildirishlari, yangiliklar taklif qilishdan qo'rqmasliklari va jazolanishdan himoyalanganlik hissi bilan bog'liq bo'lgan muhim ijtimoiy-psixologik holatdir. A. Edmondson tomonidan ishlab chiqilgan "psychological safety" konsepsiyasiga ko'ra, bunday muhitda jamoa a'zolari innovatsiyalarga ochiq, xatolarni tan olishdan qo'rqmaydigan va o'zaro ishonch asosida ishlaydigan bo'ladi.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, psixologik xavfsizlik darajasi yuqori bo'lgan tashkilotlarda xodimlarning stress darajasi past, emotsional charchoq kam va ishga qoniqish darajasi yuqori bo'ladi. Bunda ijtimoiy-psixologik omillar — rahbar bilan ochiq va adolatli muloqot, jamoaviy qo'llab-quvvatlash, ishonchli va konstruktiv munosabatlar — psixoemotsional holat shakllanishida muhim rol o'ynaydi.

Shuningdek, bullying, psixologik zo'ravonlik va adolatsiz baholash kabi salbiy ijtimoiy hodisalar xodimlarning ruhiy holatini izdan chiqarib, ularda xavfsizlik hissining yo'qolishiga sabab bo'ladi. Bu esa emotsional charchoq, bezovtalik va kasbiy siqilish holatlariga olib keladi. Shu sababli tashkilotlarda sog'lom ijtimoiy-psixologik muhitni shakllantirish, ishonchli kommunikatsiya, ijobiy rahbarlik uslubi va jamoaviy birdamlik kabi omillar xodimlarning psixoemotsional farovonligini ta'minlashda muhim omillar sifatida qaraladi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Tadqiqot natijalari tashkilotlarda mobbing darajasining xodimlarning psixoemotsional salomatligiga jiddiy salbiy ta'sir ko'rsatishini aniq tasdiqladi. Ma'lumotlar tahlili mobbingning yuqori darajasi stress reaksiyalarining oshishi, professional charchoq (burnout) holatlarining ko'payishi hamda ishga bo'lgan motivatsiyaning sezilarli pasayishiga olib kelishini ko'rsatdi. Bu holat, ayniqsa, uzoq muddat davomida mobbingga duchor bo'lgan xodimlarda yanada yaqqol namoyon bo'ladi. Ushbu natijalar ilgari olib borilgan ilmiy tadqiqotlar (Einarsen va boshq., 2003; Maslach va Leiter, 2016) bilan uzviy bog'liqlikni ko'rsatib, mobbingning xodimlarning ruhiy salomatligi va ish unumdorligiga jiddiy zarar yetkazishini tasdiqlaydi.

Tadqiqot davomida psixologik xavfsizlik darajasi yuqori bo'lgan tashkilotlarda mobbing holatlari sezilarli darajada kamroq qayd etilgani kuzatildi. Bu esa Edmondson (1999) nazariyasini tasdiqlab, psixologik xavfsizlik ish joyida ijtimoiy-psixologik muhitni yaxshilash, xodimlarning o'zaro hurmat va ishonch asosida ishlashini ta'minlashda muhim rol o'ynashini ko'rsatadi. Psixologik xavfsizlik muhitida xodimlar o'z fikrlarini erkin ifoda etishlari, xatolaridan qo'rqmasdan o'rganishlari va bir-birlarini qo'llab-quvvatlashlari mumkin, natijada mobbing holatlari kamayadi hamda stress darajasi pasayadi.

Shuningdek, mobbingning ijtimoiy muhitga ta'siri ham chuqur tahlil qilindi. Tadqiqotda aniqlanishicha, mobbing faqat individual darajadagi salbiy holat emas, balki butun tashkilot jamoasining ruhiyatiga, ishonch va hamkorlik darajasiga sezilarli zarar yetkazadi. Mobbing mavjudligi jamoa ichida ijobiy ijtimoiy munosabatlarning buzilishiga, kadrlar almashinuvi ko'payishiga va ish samaradorligining pasayishiga sabab bo'ladi. Natijada, tashkilotlar o'z maqsadlariga erishishda qiyinchiliklarga duch keladi.

Tadqiqot mobbing holatlarini aniqlash va bartaraf etishda ijtimoiy-psixologik qo'llab-quvvatlash tizimining ahamiyatini ko'rsatdi. Xodimlar o'rtasidagi samarali muloqot, rahbarlar bilan ochiq va ishonchli aloqalar tashkilotda mobbing holatlarining oldini olishda muhim vosita sifatida namoyon bo'ladi. Shu bois, tashkilotlarda psixologik xavfsizlikni ta'minlash uchun maxsus treninglar, stress boshqaruvi dasturlari va psixologik yordam tizimlarini yo'lga qo'yish zarur.

Umuman olganda, tadqiqot mobbing va xodimlarning psixoemotsional salomatligi o'rtasidagi ijtimoiy-psixologik bog'liqlikni keng ko'lamda yoritib, ushbu sohada nazariy va amaliy jihatdan ahamiyatli xulosalar berdi. Olingan natijalar tashkilotlarda sog'lom psixologik muhitni yaratish, mobbingni kamaytirish



va xodimlarning ishga bo'lgan motivatsiyasini oshirishga qaratilgan samarali siyosatlarni ishlab chiqishda va amalga oshirishda asos bo'la oladi.

XULOSA VA NATIJALAR

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, mobbing hodisasi tashkilotlarda xodimlarning psixoemotsional salomatligiga salbiy ta'sir qiladi. Mobbing darajasining oshishi stress va kasbiy charchoq (burnout) holatlarining kuchayishiga olib keladi, bu esa xodimlarning ishga bo'lgan motivatsiyasining pasayishiga sabab bo'ladi. Shu bilan birga, psixologik xavfsizlik darajasi yuqori bo'lgan muhitlarda mobbing holatlari sezilarli darajada kamayadi va xodimlarning psixoemotsional holati yaxshilanadi.

Tashkilot ichidagi ijtimoiy-psixologik qo'llab-quvvatlash tizimi va ochiq, ishonchli kommunikatsiya mobbingni oldini olish va xodimlarning ruhiy salomatligini ta'minlashda muhim omil hisoblanadi. Rahbarlar va mas'ul shaxslarning doimiy monitoring olib borishi, stressni kamaytiruvchi treninglar va maslahat xizmatlarini joriy etishi, shuningdek, xodimlar o'rtasida o'zaro hurmat va ijobiy munosabatlarni shakllantirish psixoemotsional farovonlikni mustahkamlashga xizmat qiladi.

Agar tashkilotlarda psixologik xavfsizlikni oshirish va mobbingni kamaytirish bo'yicha samarali chora-tadbirlar keng joriy etilsa, xodimlarning psixoemotsional salomatligi barqarorlashadi, ishga bo'lgan motivatsiyasi va umumiy ish unumdorligi oshadi. Natijada, tashkilot faoliyati samaradorligi va xodimlarning farovonligi sezilarli darajada yaxshilanadi. Aksincha, mobbing holatlari davom etsa, xodimlarda stress va kasbiy charchoq darajasi oshishi, mehnat unumdorligining pasayishi va kadrlar almashinuvi ko'payishi kutiladi. Shuning uchun, tashkilotlarda mobbingni oldini olish va psixologik xavfsizlikni ta'minlashga qaratilgan kompleks chora-tadbirlarni ishlab chiqish va doimiy amalga oshirish dolzarb va zarur hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

- 1.Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- 2.Yuldasheva, D. R. (2020). Psixologik xavfsizlik va mehnat muhitidagi ijtimoiy omillar. *O'zbekiston ijtimoiy fanlar jurnali*, (3), 45–52.
- 3.Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- 4.Husanbayeva Ziyoda Mahmudjon. (2025). The Effect of Adaptive Intellect to Student Reading Motivation. *American Journal Of Social Sciences And Humanity Research*, 5(04), 126–127. <https://doi.org/10.37547/ajsshr/Volume05Issue04-29>
5. Mirsidikova, A. (2024). O 'smirlarda ijtimoiy tolerantlikning psixologik xususiyatlari. *Maktabgacha va maktab ta'limi jurnali*, 1(8).
6. Tillayeva, N. (2024). Maktab O'quvchilarining Ijtimoiy Moslashuvining Psixologik Xususiyatlari. *Modern Science and Research*, 3(1), 1–5. Retrieved from <https://inlibrary.uz/index.php/science-research/article/view/28142>
- 7.Khusanbayeva Z. (2024). Psychological characteristics of father's influence on children's education in the family. *Frontline Social Sciences and History Journal*, 4(04), 32–37.

Ingliz tili muharriri: Feruz HAKIMOV

Musahhih: Alibek ZOKIROV

Sahifalovchi va dizayner: Oloviddin SOBIR O'G'LI

2025. № 6

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Maktabgacha va maktab ta'limi" jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar ma'sul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelamasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.



MAKTABGACHA VA MAKTAB TA'LIMI

“Maktabgacha va maktab ta’limi” jurnali Oliy attestatsiya komissiyasi Toshkent davlat pedagogika universitetining murojaatiga (24-04-2025 y., №11-05-2566/01) ko’ra, psixologiya fanlari bo’yicha falsafa doktori (PhD) va fan doktori (DSc) ilmiy darajasiga talabgorlarning tadqiqot ishlari yuzasidan dissertatsiyalarining asosiy ilmiy natijalarini chop etish uchun tavsiya etilgan milliy ilmiy nashrlar ro’yxatiga kiritilganligini ma’lum qiladi.

Asos: OAK Pedagogik texnologiyalar va psixologik tadqiqotlar bo’yicha ekspert kengashi tavsiyasi (25-05-2025 y.; №10); OAK Tartib-qoida komissiyasi qarori (07-05-2025 y., №5/6); OAK Rayosatining qarori (08-05-2025 y., №370/5).

Manzilimiz: Toshkent shahar, Mirzo Ulug’bek tumani
Kumushkon ko’chasi, 26-uy.