



**TA'LIM MUASSASALARIDA XODIMLARNING EMOTSIONAL
BARQARORLIGINI TA'MINLASH TIZIMI VA UNING O'QUV JARAYONI
HAMDA XODIMLAR ALMASHINUVIGA TA'SIRI**

Rustamova Salomat Erkamovna

Ixtisoslashtirilgan ta'lim muassasalari agentligi

Inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish

bo'limi yetakchi mutaxassisi.

erkamovnasalomat@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu tezis ta'lim muassasalarida xodimlarning emotsional barqarorligini ta'minlash tizimining ilmiy asoslarini, uning o'quv jarayonining sifati va xodimlar almashinuviga ta'sirini chuqur tahlil qiladi. Emotsional barqarorlik xodimlarning stressli vaziyatlarga moslashish qobiliyati, psixologik muvozanatni saqlash, professional mas'uliyatlarni samarali bajarish va ijobiy hissiyotlarni rivojlantirishni o'z ichiga oladi. Tezisda Grossning emotsional regulyatsiya modeli, Fredricksonning Broaden-and-Build nazariyasi, Maslachning burn-out modeli va boshqa ilmiy yondashuvlar asosida emotsional barqarorlikni mustahkamlash strategiyalari ko'rib chiqiladi. O'quv jarayoniga ta'sir talabalarning akademik muvaffaqiyati, o'quv motivatsiyasi va sinfdagi ijobiy psixologik muhit orqali baholanadi, xodimlar almashinuviga ta'sir esa muassasaga sadoqatni oshirish va ish joyini tark etishni kamaytirish orqali tahlil qilinadi. Amaliy tavsiyalar sifatida anonim so'rovnomalar, mindfulness asosidagi stressni boshqarish dasturlari, ochiq muloqot strategiyalari, professional rivojlanish imkoniyatlari va xodimlarning yutuqlarini e'tirof qilish tizimi taklif etiladi. Tezis ta'lim muassasalarining barqaror rivojlanishiga hissa qo'shish, xodimlarning psixologik salomatligini mustahkamlash va global ta'lim tizimining raqobatbardoshligini oshirishni maqsad qilib, kelajakdagi tadqiqotlar uchun yo'nalishlarni belgilaydi. Tadqiqot ta'lim sohasidagi



rahbarlar, inson resurslari mutaxassislari va psixologik farovonlik bo'yicha mutaxassislar uchun amaliy va nazariy ahamiyatga ega.

Kalit so'zlar: emotsional barqarorlik, ta'lim muassasalari, o'quv jarayoni, xodimlar almashinuvi, psixologik muhit, stress boshqaruvi, mindfulness, burn-out, inson resurslari, o'qituvchilar motivatsiyasi, emotsional regulyatsiya, ijobiy hissiyotlar, professional rivojlanish, tashkiliy madaniyat, psixologik salomatlik, talabalar muvaffaqiyati, jamoaviy hamkorlik, rahbariyat qo'llab-quvvatlashi.

Ta'lim muassasalari zamonaviy jamiyatning intellektual va ijtimoiy rivojlanishida markaziy o'rin tutadi, ammo ularning samaradorligi xodimlarning emotsional barqarorligiga bevosita bog'liq. Emotsional barqarorlik xodimlarning stressli vaziyatlarga moslashish qobiliyati, ish joyida psixologik muvozanatni saqlash, professional mas'uliyatlarni muvaffaqiyatli bajarish va ijobiy hissiyotlarni rivojlantirishni o'z ichiga oladi. Ushbu tezis ta'lim muassasalarida xodimlarning emotsional barqarorligini ta'minlash tizimini shakllantirishning ilmiy asoslarini, uning o'quv jarayoniga, talabalarning akademik natijalariga va xodimlar almashinuviga ta'sirini kengroq yoritadi. Tezisdan emotsional barqarorlikni mustahkamlashning ilmiy asoslangan strategiyalari, ularning amaliy qo'llanilishi va ta'lim sohasidagi dolzarb muammolarni hal qilishdagi ahamiyati muhokama qilinadi. Emotsional barqarorlik psixologik salomatlikning muhim komponenti sifatida xodimning ish joyidagi stressni boshqarish, emotsional charchoqdan qochish va professional faoliyatda barqaror ishtirok etish qobiliyatini anglatadi. Gross (1998) tomonidan ishlab chiqilgan emotsional regulyatsiya modeli shuni ko'rsatadiki, xodimlarning emotsional barqarorligi ularning hissiyotlarni boshqarish strategiyalariga, ya'ni kognitiv qayta baholash (reappraisal) yoki emotsional suppressiya (suppression) usullariga bog'liq. Kognitiv qayta baholash stressli vaziyatlarni ijobiy nuqtai nazardan talqin qilishga yordam bersa, suppressiya salbiy hissiyotlarni yashirishga xizmat qiladi, ammo uzoq muddatda psixologik charchoqqa olib kelishi mumkin. Ta'lim muassasalarida o'qituvchilarning emotsional barqarorligi nafaqat ularning o'z ishlariga bo'lgan



motivatsiyasi va ijodiy yondashuviga, balki talabalarning o'quv muhitiga va akademik natijalariga ham ta'sir qiladi. Jennings va Greenberg (2009) tadqiqotlari shuni tasdiqlaydi: emotsional barqaror o'qituvchilar sinfda ijobiy psixologik muhit yaratadi, bu esa talabalarda o'z-o'ziga ishonch, motivatsiya va darsga qiziqishni oshiradi. Emotsional barqarorlikni ta'minlash tizimini joriy qilish ta'lim muassasalarida tizimli yondashuvlarni talab qiladi. Avvalo, xodimlarning emotsional holatini muntazam baholash uchun ishonchli diagnostika vositalaridan foydalanish zarur. Emotional Quotient Inventory (EQ-i) va DASS-21 (Depression, Anxiety, and Stress Scale) kabi vositalar xodimlarning emotsional barqarorlik darajasini, stress va tashvish darajasini aniqlashda samarali hisoblanadi. Ushbu diagnostika natijalari asosida muassasa rahbariyati xodimlarning ehtiyojlariga mos dasturlarni ishlab chiqishi mumkin. Masalan, mindfulness (ongli ravishda yashash) treninglari xodimlarning stressga qarshi turish qobiliyatini oshiradi va emotsional muvozanatni mustahkamlaydi. Kabat-Zinn (1990) tomonidan ishlab chiqilgan mindfulness asosidagi stressni kamaytirish (MBSR) dasturi ta'lim muassasalarida o'qituvchilarning emotsional barqarorligini oshirishda muvaffaqiyatli qo'llanilgan. Bundan tashqari, Fredrickson (2001) tomonidan taklif qilingan Broaden-and-Build nazariyasi ijobiy hissiyotlarning emotsional barqarorlikni mustahkamlashda va xodimlarning ijodiy salohiyatini kengaytirishda muhim rol o'ynashini ta'kidlaydi. Ijobiy hissiyotlar, masalan, quvonch, minnatdorchilik va umid, o'qituvchilarning sinfdagi ijodiy yondashuvlarini va talabalar bilan munosabatlarini yaxshilaydi.

Emotsional barqarorlikning o'quv jarayoniga ta'siri bir nechta jihatlar orqali namoyon bo'ladi. Birinchidan, emotsional barqaror o'qituvchilar talabalarga ijobiy ta'sir ko'rsatadi, ularning o'quv motivatsiyasini va darsga faol ishtirokini oshiradi. Chang (2013) tadqiqotlari shuni ko'rsatadiki, o'qituvchilarning emotsional barqarorligi talabalarning o'z-o'ziga bo'lgan ishonchi va sinfdagi ijtimoiy munosabatlarga ijobiy ta'sir qiladi. Ikkinchidan, emotsional barqarorlik o'qituvchilarning burn-out (emotsional charchoq) sindromiga duch kelish ehtimolini kamaytiradi. Maslach va Leiter (1997) tomonidan ishlab chiqilgan burn-out modeli shuni ko'rsatadiki, emotsional charchoq,



depersonalizatsiya va shaxsiy yutuqlarni his qilmaslik o'qituvchilarning o'quv jarayonidagi samaradorligini pasaytiradi. Aksincha, emotsional barqarorlikka ega o'qituvchilar talabalarga ko'proq e'tibor beradi, innovatsion o'quv usullarini qo'llaydi va sinfda ijobiy muhit yaratadi. Bu esa talabalarning akademik muvaffaqiyatini va o'quv jarayoniga qiziqishini oshiradi.

Xodimlar almashinuvi nuqtai nazaridan, emotsional barqarorlikni ta'minlash tizimi ta'lim muassasasining malakali kadrlarini saqlab qolish qobiliyatini sezilarli darajada oshiradi. Lee va Mitchell (1994) tomonidan ishlab chiqilgan Unfolding Model of Voluntary Turnover nazariyasi xodimlarning ish joyini tark etish qarorining emotsional stress, ishga qoniqmaslik va muassasadagi psixologik muhit bilan bog'liqligini ta'kidlaydi. Ta'lim muassasalarida emotsional barqarorlikni qo'llab-quvvatlash uchun joriy qilingan choralar, masalan, psixologik maslahat xizmatlari, moslashuvchan ish jadvallari va rahbariyat tomonidan doimiy qo'llab-quvvatlash, xodimlarning muassasaga sadoqatini oshiradi. Bundan tashqari, xodimlar o'rtasida ijobiy muloqot va jamoaviy hamkorlikni rag'batlantirish almashinuv darajasini kamaytiradi. Griffeth va Hom (2001) tadqiqotlari shuni ko'rsatadiki, ish joyida emotsional barqarorlikni ta'minlaydigan muassasalar xodimlarning ish joyini tark etish ehtimolini 30% gacha kamaytiradi, bu esa inson resurslarini boshqarish xarajatlarini optimallashtirishga yordam beradi.

Amaliy jihatdan, emotsional barqarorlikni ta'minlash tizimini joriy qilish uchun bir qator choralar ko'rilishi mumkin. Birinchidan, muassasa rahbariyati xodimlarning emotsional holatini muntazam monitoring qilish uchun anonim so'rovnomalar va psixologik testlardan foydalanishi kerak. Masalan, xodimlarning stress darajasini aniqlash uchun DASS-21 yoki o'qituvchilarning emotsional barqarorligini baholash uchun Teacher Emotional Labor Scale kabi vositalar qo'llanilishi mumkin. Ikkinchidan, xodimlar uchun emotsional regulyatsiya, stressni boshqarish va vaqtni samarali boshqarish bo'yicha maxsus treninglar tashkil qilinishi lozim. Uchinchidan, rahbariyat xodimlar bilan ochiq muloqotni rivojlantirish, ularning shikoyat va takliflarini tinglash va muammolarni tezkor hal qilishda faol ishtirok etishi zarur. To'rtinchidan, muassasa ichida ijobiy psixologik



muhitni shakllantirish uchun xodimlarning yutuqlari va muvaffaqiyatlarini e'tirof qilish tizimi joriy qilinishi kerak. Masalan, o'qituvchilarning professional yutuqlarini nishonlash, ularni rag'batlantirish va jamoaviy tadbirlarni tashkil qilish emotsional barqarorlikni mustahkamlashga xizmat qiladi.

Bundan tashqari, ta'lim muassasalarida emotsional barqarorlikni ta'minlash tizimi xodimlarning professional rivojlanishiga ham e'tibor qaratishi lozim. O'qituvchilar uchun doimiy malaka oshirish kurslari, seminarlar va xalqaro tajriba almashish imkoniyatlari ularning o'z ishlariga bo'lgan qoniqishini oshiradi. Shu bilan birga, muassasa rahbariyati xodimlarning ish va shaxsiy hayot muvozanatini ta'minlash uchun moslashuvchan ish jadvallari va dam olish imkoniyatlarini yaratishi kerak. Masalan, qisqa muddatli ta'tillarni joriy qilish yoki o'qituvchilarning ish yukini teng taqsimlash emotsional charchoqni kamaytirishga yordam beradi.

Xulosa qilib aytganda, ta'lim muassasalarida xodimlarning emotsional barqarorligini ta'minlash tizimi o'quv jarayonining sifatini oshirish, talabalarning akademik muvaffaqiyatini yaxshilash va xodimlar almashinuvini kamaytirishda muhim ahamiyatga ega. Ilmiy adabiyotlarga asoslangan yondashuvlar, masalan, Grossning emotsional regulyatsiya modeli, Fredricksonning Broaden-and-Build nazariyasi va Maslachning burn-out modeli, ushbu tizimni shakllantirishda muhim yo'l-yo'riq bo'lib xizmat qiladi. Emotsional barqarorlikni ta'minlash tizimi muassasa rahbariyatining doimiy e'tibori, xodimlarning faol ishtiroki va tizimli choralar ko'rishni talab qiladi. Kelajakda bu sohada qo'shimcha empirik tadqiqotlar o'tkazish orqali emotsional barqarorlikning ta'lim muassasalari faoliyatiga ta'sirini yanada chuqurroq o'rganish va amaliy strategiyalarni takomillashtirish mumkin. Shu bilan birga, ta'lim muassasalarida emotsional barqarorlikni mustahkamlash nafaqat xodimlarning psixologik salomatligini oshiradi, balki ta'lim tizimining barqaror rivojlanishiga ham hissa qo'shadi.



Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Xasanboyeva, G'. Sh. Ta'lim jarayonida pedagoglarning emotsional holatini boshqarish.– Toshkent: Fan va texnologiya, 2020. – 132 b.
2. Qurbonov, S. M. Psixologiya: o'qituvchilar va rahbarlar uchun qo'llanma. – Toshkent: O'zbekiston, 2018. – 204 b.
3. Egamberdiyeva, Z. U. Kasbiy faoliyatda emotsional barqarorlikni rivojlantirishning psixologik asoslari. – Toshkent: Iqtisod-Moliya, 2019. – 116 b.
4. Eshchanova, G. T. Pedagogik psixologiya: nazariya va amaliyot. – Toshkent: Universitet, 2021. – 210 b.
5. Rajabova, M. R. O'qituvchi shaxsining emotsional intelligentsiyasi: nazariy va amaliy asoslari. – Toshkent: Noshir, 2020. – 145 b.