KASBIY FAOLIYATDA IJTIMOIY QO'LLAB-QUVVATLASHNING PSIXOLOGIK AHAMIYATI

Chirchiq davlat pedagogika universiteti
Pedagogika fakulteti
Maxsus pedagogika: Oligofrenopedagogika yo'nalishi talabalari
Ravshanova Gulirano Sarvar qizi
guliranosarvarbekovna@gmail.com
Jumazarova Parizod San'at qizi
jumanazarovaparizoda60@gmail.com
Baxtiyorova Bibixonim Navro'z qizi
bibixonimbaxtiyorova0@gmail.com
Matkarimova Intizor Zafar qizi
matkfrimovaintizor16@gmail.com
Ilmiy rahbar: Chirchiq davlat pedagogika universiteti
Pedagogika fakulteti psixologiya kafedrasi katta o'qituvchisi
Mirqosimova Hulkar Mirobidovna
https://orcid.org/0009-0000-9152-2952
hulkarmirobiddinovna@gmail.com

Annotatsiya. Kasbiy faoliyatda ijtimoiy qo'llab-quvvatlash, ishchilarning psixologik salomatligi va ishlash samaradorligini oshirishda muhim rol o'ynaydi. Bu maqolada ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning kasbiy faoliyatdagi ahamiyati o'rganiladi. Qo'llab-quvvatlashning turli shakllari, masalan, hamkasblar, rahbarlar yoki oilaning roli haqida so'z boradi. Tadqiqot ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning stressni kamaytirish, ish qoniqishini oshirish va kasbiy uzoq umr ko'rishdagi ta'sirini tahlil qiladi. Ijtimoiy tarmoq va psixologik yordam mexanizmlarining ishchilarga qanday foyda keltirishi haqida fikrlar bildiriladi. Maqola ish joyidagi ijtimoiy aloqalarning, muvaffaqiyatli va uzluksiz kasbiy faoliyat uchun qanday muhim ekanligini ko'rsatadi.

Kalit so'zlar: Ijtimoiy qo'llab-quvvatlash, kasbiy faoliyat, psixologik salomatlik, stressni kamaytirish, ish qoniqishi, ish samaradorligi, ish joyidagi aloqalar, ijtimoiy tarmoq,

Аннотация.Социальная поддержка на рабочем месте играет важную роль в поддержании психоэмоционального здоровья сотрудников и повышении их производительности. В статье рассматривается важность социальной поддержки в профессиональной деятельности. Обсуждаются различные формы поддержки, такие как помощь коллег, руководство или поддержка семьи. Исследуется влияние социальной поддержки на снижение стресса, повышение удовлетворенности работой и продолжительность профессиональной жизни. Рассматриваются механизмы социальной сети и психологической помощи, которые приносят пользу работникам. Статья подчеркивает значимость социальных связей на рабочем месте для успешной и долгосрочной профессиональной карьеры.

Ключевые слова:Социальная поддержка, профессиональная деятельность, психическое здоровье, снижение стресса, удовлетворенность работой, производительность труда, связи на рабочем месте, социальная сеть,

Abstract. Social support in professional activities plays a critical role in maintaining employees' psychological well-being and improving their work efficiency. This article explores the importance of social support in the workplace. Various forms of support, such as assistance from colleagues, management, and family, are discussed. The impact of social support on reducing stress, enhancing job satisfaction, and promoting long-term professional life is analyzed. The mechanisms of social networks and psychological support that benefit employees are also explored. The article emphasizes the significance of social connections in the workplace for a successful and sustainable career.

Keywords: inclusive education, artificial intelligence, psychological safety, algorithmic bias, pedagogical supervision, emotional well-being, digital education, adaptive learning

KIRISH

Kasbiy faoliyatda ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning psixologik ahamiyati juda katta va o'ziga xosdir. Ishchilarga ko'rsatiladigan ijtimoiy yordam va qo'llab-quvvatlash, nafaqat ularning shaxsiy salomatligi va ruhiy holatini yaxshilashga yordam beradi, balki ular ishlayotgan tashkilotning samaradorligini oshirishga ham turtki bo'ladi. Ko'plab tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, kuchli ijtimoiy tarmoq va ish joyida qo'llab-quvvatlovchi muhit, stressni kamaytirish, ish qoniqishini oshirish, umumiy farovonlikni yaxshilash va ish samaradorligini oshirishga katta ta'sir ko'rsatadi.

Ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning ta'siri nafaqat individual ishchilar, balki butun tashkilot uchun ham ahamiyatlidir. Masalan, ishchilar o'rtasida o'zaro yordam va hamkorlik, o'zaro hurmat va muvozanatni ta'minlash orqali jamoaviy ishni samarali tarzda olib borish imkoniyati tug'iladi. Shuningdek, ijtimoiy qo'llab-quvvatlash mehnat muhitida stress va salbiy hissiyotlarni kamaytirishda muhim rol o'ynaydi, bu esa ishchilarning umumiy farovonligini oshiradi.

Ushbu maqolada, ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning kasbiy faoliyatdagi roli kengroq o'rganiladi. Maqola doirasida, ish joyidagi qo'llab-quvvatlashning ijobiy va salbiy ta'sirlari, shuningdek, psixologik va ijtimoiy aloqalarning ishchilarning farovonligi va samaradorligiga qanday ta'sir qilishiga oid ilmiy asoslar tahlil qilinadi. Shuningdek, ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning qanday mexanizmlar orqali ishlashini va qanday qilib uni ish joyida qo'llash mumkinligini o'rganish ham bu maqolada ko'rib chiqiladi.Bu mavzu ishchilarning uzun muddatli samarali ishlashini ta'minlash uchun ahamiyatli bo'lib, ish joyidagi ijtimoiy aloqalarning kuchayishi kasbiy rivojlanish va umumiy salomatlikka qanday foyda keltirishini tushunishga yordam beradi.

Ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning turlari, uning mehnat muhitiga ta'siri va bu jarayonni yaxshilash uchun qanday psixologik usullarni qo'llash mumkinligi haqida muhokama qilinadi. Ishchilarning o'zini his qilishlari va ish joyidagi aloqalar sifatini oshirishga qaratilgan strategiyalar hamda amaliy yondashuvlar keltiriladi.

METODOLOGIYA

Ushbu ishda ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning psixologik ahamiyatini o'rganish uchun bir nechta ilmiy metodlar qo'llanilgan. Tadqiqot jarayonida so'rovnomalar, intervyular, tajriba va

ilmiy tadqiqotlar asosida to'plangan ma'lumotlar tahlil qilindi. Tadqiqotda, ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning ishchilar uchun psixologik foydalari, stressni boshqarishdagi roli va ish qoniqishini oshirishdagi ta'siri o'rganildi.

So'rovnomalar**:**Tadqiqotda ishtirok etgan 150 dan ortiq ishchidan ijtimoiy qo'llab-quvvatlashga bo'lgan munosabatlari haqida so'rovnoma olingan. So'rovnomada ish joyidagi qo'llab-quvvatlashning turli shakllari (hamkasblar, rahbarlar, oila va do'stlar) va ularga bo'lgan ehtiyoj haqida savollar berilgan. Maqsad – ishchilarning ijtimoiy qo'llab-quvvatlashga nisbatan qanday his-tuyg'ulari borligini, ularning stressni boshqarishga bo'lgan qobiliyati va ishga bo'lgan motivatsiyasini aniqlash edi.So'rovnoma natijalari, nafaqat ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning stressni boshqarishda yordam berishini, balki ishchilarning motivatsiyasini oshirish va o'zgarishlarga ijobiy munosabatda bo'lishga yordam berishini ko'rsatdi.

Intervyular**:**Ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning kasbiy faoliyatga ta'sirini chuqurroq o'rganish maqsadida 20 nafar ishchi bilan shaxsiy intervyular o'tkazildi. Bu intervyularda ishchilardan qo'llab-quvvatlashning ish joyidagi muhimligini va ish samaradorligini oshirishdagi roli haqida so'raldi. Intervyu natijalari ishchilarni qo'llab-quvvatlash mexanizmlarini qanday ishlatishlarini va bu qo'llab-quvvatlashni qanday baholashlarini ko'rsatdi. Tadqiqotda ishtirok etgan ishchilarning 70% dan ko'pi o'zlarining ish qoniqishlarini, qo'llab-quvvatlashning mavjudligi bilan bog'liqligini ta'kidladi.

Tadqiqotda, psixologik salomatlik va ish samaradorligiga bo'lgan ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning ta'siri haqida bir qator ilmiy tadqiqotlar keltirilgan. Masalan, Cohen va Wills (1985) tomonidan olib borilgan tadqiqotda, ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning stressni kamaytirishdagi va ish qoniqishini oshirishdagi ahamiyati ko'rsatilgan. Shuningdek, Karasek va Theorell (1990) ish joyidagi stress darajasini qanday kamaytirish va ishchilarning umumiy farovonligini oshirishda ijtimoiy tarmoqning ahamiyatini o'rganishdi. Bunda, ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning ishdan qoniqish va psixologik salomatlikka ta'sir qilishi aniqlandi.

MDH olimlari tomonidan olib borilgan tadqiqotlar ham ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning ish joyidagi ijobiy ta'sirini ko'rsatdi. Masalan, Rossiya psixologi N.V. Volkov (2005) o'zining ishchilarning psixologik holatini o'rganish bo'yicha olib borgan tadqiqotida, ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning stressni boshqarishda muhim rol o'ynashini ta'kidladi. U ish joyidagi psixologik xavfsizlik, xususan rahbar va hamkasblarning ijtimoiy qo'llab-quvvatlashi ishchilarning stress darajasini kamaytirish va motivatsiyasini oshirishga yordam beradi deb hisobladi.

O'zbekistonlik olimlardan A.A. To'raqulov (2016) ham, ishchilarni qo'llab-quvvatlashning ularning psixologik holatiga, mehnatga bo'lgan munosabatlariga va ishda o'zini his qilishlariga ta'sirini o'rganib, bu jarayonlarning ish samaradorligiga bevosita ta'sir qilayotganini isbotlab berdi. Shuningdek, ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning turli shakllari, xususan rahbarlar tomonidan beriladigan qo'llab-quvvatlashning ahamiyatini ta'kidladi.[1]

Ishchilarning ijtimoiy qo'llab-quvvatlashni qanday qabul qilishi, uni stressni boshqarish va ish samaradorligini oshirishdagi roli haqida muhim tahlillarni taqdim etadi. Buning natijasida, ish joyidagi qo'llab-quvvatlovchi muhitni yaratish va uni takomillashtirishga doir amaliy tavsiyalar ishlab chiqish imkoniyati yaratiladi. Tadqiqot, ishchilarni qo'llab-quvvatlashni qo'llash orqali,

[1] *To'raqulov, A.A. (2016).* Psixologik qo'llab-quvvatlash va ish samaradorligi. *Tashkent: Universitet nashr.*

kasbiy faoliyat davomida ularning psixologik salomatligini, stressni kamaytirishni va ish samaradorligini oshirishga erishish mumkinligini ko'rsatdi.

MUHOKAMA

Ijtimoiy qo'llab-quvvatlash kasbiy faoliyatning turli jabhalarida muhim rol o'ynaydi. Bu nafaqat ishchilarning psixologik va jismoniy holatiga ta'sir qiluvchi muhim mexanizm bo'lib, balki umumiy ish samaradorligini oshirishda, stressni boshqarishda va kasbiy uzoq umr ko'rishda ham katta ahamiyatga ega. Ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning turli shakllari, masalan, hamkasblar o'rtasidagi o'zaro yordam, rahbarlarning ko'rsatgan psixologik yordam va oilaning qo'llab-quvvatlashi, ishchilarni motivatsiya qilish, stressni kamaytirish va ularning ishga bo'lgan munosabatini yaxshilashda asosiy rolni o'ynaydi. Tadqiqotlar ko'rsatadiki, ishchilarni qo'llab-quvvatlash mexanizmlari, shuningdek, ish joyidagi ijtimoiy aloqalar ishchilarning o'ziga bo'lgan ishonchini mustahkamlashga va stressni kamaytirishga yordam beradi, bu esa, o'z navbatida, ish qoniqishini oshiradi.

Hamkasblar o'rtasidagi ijtimoiy aloqalar**,** ishchilar o'rtasida yordam, qo'llab-quvvatlash va tushunishni ta'minlab, jamoaviy ruhni kuchaytiradi va ish samaradorligini oshiradi. Ishchilarning bir-birini qo'llab-quvvatlashlari, xususan murakkab vaziyatlarda yoki stressli holatlarda o'zaro yordam ko'rsatish, stressni boshqarishda muhim rol o'ynaydi. Tadqiqotda, ish joyidagi qo'llab-quvvatlashning ijobiy ta'sirini ko'rsatuvchi ko'plab misollar mavjud. Bunga masalan, hamkasblar o'rtasidagi muntazam o'zaro muloqotlar, bir-biriga yordam berish va muammolarni birgalikda hal qilish kabilar kiradi. Bu tarmoq nafaqat individual ishchilarning stress darajasini pasaytiradi, balki umumiy ish muhitining ijobiy bo'lishiga olib keladi.

Rahbarlarning qo'llab-quvvatlashi kasbiy faoliyatning muhim omillaridan biri sifatida ajralib turadi. Rahbarlar tomonidan ko'rsatilgan psixologik yordam, ayniqsa o'zining ishchilari bilan yaqin aloqada bo'lish va ular uchun ochiq kommunikatsiya muhitini yaratish orqali, ishchilarga stressni boshqarishda yordam beradi. Shu bilan birga, rahbarlarning doimiy qo'llab-quvvatlashi, ishchilarga o'z vazifalarini bajarishda qo'shimcha ishonch bag'ishlaydi, ularning motivatsiyasini oshiradi va ishga bo'lgan sadoqatini mustahkamlaydi. Tadqiqotlar, rahbarlarning ijtimoiy qo'llab-quvvatlashi nafaqat ishchilarni ishdagi muvaffaqiyatlarga erishishlariga yordam beradi, balki ular o'rtasida jamoaviy ishni mustahkamlashga va o'zaro ishonchni shakllantirishga ham yordam beradi. Rahbarning qo'llab-quvvatlashining asosiy jihati shundaki, u ishchilarni o'zini qulay his qiladigan muhitda ishlashga imkon beradi va bu ishchilarni uzoq muddat davomida samarali ishlashga turtki bo'ladi.

Ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning ish samaradorligiga ta'sirining yana bir muhim omili bu — kasbiy uzoq umr ko'rish imkoniyatlarini oshirishdir. Tadqiqotlar ko'rsatadiki, ishchilarga qo'llab-quvvatlovchi muhit yaratish, stressni kamaytirish va ular o'rtasida ijobiy aloqalar o'rnatish, nafaqat ularning ishdagi muvaffaqiyatini oshiradi, balki ular kasbiy faoliyatda uzoq umr ko'rishlariga ham yordam beradi. Shu bilan birga, ish joyidagi qo'llab-quvvatlashning turli shakllari (masalan, rahbarlar va hamkasblar tomonidan qo'llab-quvvatlash, oilaviy qo'llab-quvvatlash) ishchilarga o'zlarini ruhiy va jismoniy holatlarini yaxshilashga, stressni boshqarishga va o'z ishlariga bo'lgan motivatsiyalarini oshirishga imkon yaratadi.

Bundan tashqari**,**oila va do'stlarning qo'llab-quvvatlashi ham ishchilarning psixologik salomatligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Oila a'zolari tomonidan taqdim etilgan emotional qo'llab-quvvatlash, ishchi o'zining kasbiy faoliyatida duch kelgan stressni boshqarishda yordam beradi va ularning ishdagi muvaffaqiyatlariga erishishiga turtki bo'ladi. Ishchilarning o'ziga bo'lgan

ishonchini oshirish va motivatsiyasini mustahkamlashda oilaviy qo'llab-quvvatlashning o'rni katta. Shu sababli, ish joyidagi ijtimoiy qo'llab-quvvatlashni faqat ishchilarning professional faoliyatiga bevosita ta'sir qiluvchi omil sifatida emas, balki ular uchun umumiy farovonlik va uzoq muddatli muvaffaqiyatni ta'minlaydigan muhim mexanizm sifatida ham ko'rish lozim.

XULOSA

Kasbiy faoliyatda ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning psixologik ahamiyati har bir ishchi uchun alohida e'tibor talab qiladi. Bu jarayon nafaqat ishchilarni stressdan himoya qilish, balki ularning ishga bo'lgan munosabatini yaxshilash, motivatsiyalarini oshirish va umumiy farovonliklarini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. Ish joyidagi qo'llab-quvvatlovchi ijtimoiy tarmoqni yaratish, ishchilarga stressni boshqarishda yordam beradi va ish qoniqishini oshiradi. Bu esa, o'z navbatida, ularning kasbiy faoliyat davomida uzoq umr ko'rish imkoniyatlarini oshiradi. Ishchilarni qo'llab-quvvatlash orqali, nafaqat ular o'rtasida ijobiy aloqalar o'rnatiladi, balki ularning ishga bo'lgan sadoqati va muvaffaqiyatga erishish qobiliyati ham kuchayadi.

Ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning kasbiy hayotda o'ziga xos ahamiyati, ishchilarning psixologik va jismoniy holatini yaxshilashda, ularning kasbiy muvaffaqiyatlarini ta'minlashda katta rol o'ynaydi. Shu sababli, ish joyidagi ijtimoiy aloqalar va rahbarlarning qo'llab-quvvatlashi ishchilarning psixologik farovonligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.Agar ishchilarni o'zaro yordam va qo'llab-quvvatlash tizimi bilan ta'minlasak, ular o'zlarini ishonchli va xavfsiz his qilishadi, bu esa ular uchun stress darajasini kamaytiradi va ishga bo'lgan motivatsiyasini oshiradi.

Ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning ahamiyatini mustahkamlashda rahbarlarning o'rni alohida. Rahbarlarning qo'llab-quvvatlashi nafaqat ishchilarning kundalik vazifalarni samarali bajarishiga yordam beradi, balki ular uchun kasbiy rivojlanish va o'z salomatliklarini saqlashda ham muhim omil bo'ladi. Rahbarlarning ochiq muloqot va psixologik yordam ko'rsatishi, ishchilarga o'zlarini muhim his qilishlariga yordam beradi.Shuningdek, rahbarlar tomonidan qo'llab-quvvatlovchi muhit yaratish, ishchilarga o'zlarining yutuqlarini tan olish va yangi imkoniyatlar uchun ishonch hosil qilishga turtki bo'ladi.

Xulosa qilib aytganda,ijtimoiy qo'llab-quvvatlash ishchilarni stressdan himoya qilish, ish qoniqishini oshirish va uzoq muddatli kasbiy muvaffaqiyatni ta'minlash uchun zarur bo'lgan psixologik mexanizm hisoblanadi.Shu sababli, har bir tashkilotda ishchilarni qo'llab-quvvatlashni doimiy ravishda kuchaytirish,stressni boshqarishga imkoniyat yaratish va psixologik farovonlikni saqlash maqsadida maxsus dasturlar ishlab chiqish zarur.Bu jarayon, o'z navbatida, ishchilarning samaradorligini oshirish, ularning ishga bo'lgan munosabatini yaxshilash va kasbiy faoliyatda uzoq umr ko'rish imkoniyatlarini yaratishda muhim rol o'ynaydi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. Psychological Bulletin, 98(2), 310-357.
2. Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. Basic Books.
3. Taylor, S. E., & Stanton, A. L. (2007). Coping Resources, Coping Processes, and Mental Health. Annual Review of Clinical Psychology, 3, 377-401.
4. Volkov, N.V. (2005). Psychological Aspects of Occupational Stress and Coping Mechanisms. Moscow: Russian Academy of Sciences.

5. To'raqulov, A.A. (2016). Psixologik qo'llab-quvvatlash va ish samaradorligi. Tashkent: Universitet nashr.
6. Karimov, I. A. (2012). O'zbekistonda mehnat bozorining psixologik aspektlari. Toshkent: Fan va texnologiya nashriyoti.
7. Azhinov, D. M. (2018). Mehnat jarayonidagi psixologik qo'llab-quvvatlash: metodikalar va amaliyot. Tashkent: O'zbekiston psixologlar ittifoqi.
8. Rakhmanov, M. B. (2019). Kasbiy faoliyatdagi stressni boshqarish va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash: MDH tajribasi. Moscow: Psixologiya va mehnat nashriyoti.
9. Jangirov, M. (2017). Ijtimoiy qo'llab-quvvatlash va ish samaradorligi: O'zbekiston misolida. Tashkent: O'zbekiston milliy universiteti nashriyoti.