# AKADEMIK JAMOADA KASBIY STRESS VA UNING OLDINI OLISH YO‘LLARI

**K.A.Mamatqulova**[1]

*1. Nizomiy nomidagi O‘zbekiston milliy pedagogika universiteti Pedagogika kafedrasi dotsenti, pedagogika fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD), psixologiya fanlari doktori (DSc)*

**Mas'ul muallif:** Mamatqulova Kimyoxon Abdujalilovna, Nizomiy nomidagi O‘zbekiston milliy pedagogika universiteti Pedagogika kafedrasi dotsenti, pedagogika fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD), psixologiya fanlari doktori (DSc).

**e-mail:** abdujalilovna1985@gmail.com

Received: 25 Oktabr 2026
Accepted: 30 Oktabr 2026
Published: 04 Noyabr 2026

**Copyright:** © 2026 by the author(s). Licensee Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi.

**Iqtibos uchun:** Mamatqulova, K. A. AKADEMIK JAMOADA KASBIY STRESS VA UNING OLDINI OLISH YO‘LLARI / K. A. Mamatqulova // Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi. — 2026. — T. 11, № 1. — B. 4–7.

**Annotatsiya.** Maqolada oliy ta’lim tashkilotidagi akademik jamoada kasbiy stressning ijtimoiy-psixologik tabiati, manbalari va uning oldini olish yo‘llari tahlil qilingan. Stress «kafedra mudiri - professor-o‘qituvchi» va «professor-o‘qituvchi - talaba» munosabatlari kesimida yaxlit ijtimoiy-psixologik hodisa sifatida qaraladi. PSM-25 psixologik stress shkalasi va «Lider» metodikasi asosida 360 nafar kafedra mudiri ishtirokida o‘tkazilgan tadqiqot stress darajasi bilan liderlik-boshqaruvchanlik ko‘rsatkichi o‘rtasida teskari bog‘liqlik mavjudligini ko‘rsatdi. Stressning individual, shaxslararo va institutsional darajadagi manbalari tizimlashtirilib, uni oldini olishning psixologik, kommunikativ va tashkiliy mexanizmlari taklif etilgan.

**Kalit so'zlar:** kasbiy stress, distress, emotsional charchoq, akademik jamoa, kafedra mudiri, professor-o‘qituvchi, talaba, psixologik xavfsizlik, stressni boshqarish.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС В АКАДЕМИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ И ПУТИ ЕГО ПРОФИЛАКТИКИ

**Аннотация.** В статье анализируются социально-психологическая природа, источники профессионального стресса в академическом коллективе высшего образовательного учреждения и пути его профилактики. Стресс рассматривается как целостное социально-психологическое явление в отношениях «заведующий кафедрой - профессорско-преподавательский состав» и «преподаватель - студент». Исследование с участием 360 заведующих кафедрами на основе шкалы психологического стресса PSM-25 и методики «Лидер» выявило обратную связь между уровнем стресса и показателем лидерства-управляемости. Систематизированы индивидуальные, межличностные и институциональные источники стресса, предложены психологические, коммуникативные и организационные механизмы его профилактики.

**Ключевые слова:** профессиональный стресс, дистресс, эмоциональное истощение, академический коллектив, заведующий кафедрой, преподаватель, студент, психологическая безопасность, управление стрессом.

## OCCUPATIONAL STRESS IN ACADEMIC TEAMS AND STRATEGIES FOR ITS PREVENTION

**Abstract.** The article analyses the socio-psychological nature and sources of occupational stress in the academic community of a higher education institution and the ways of preventing it. Stress is viewed as an integral socio-psychological phenomenon within the relationships “head of department - academic staff” and “lecturer - student”. A study of 360 heads of department using the PSM-25 Psychological Stress Scale and the “Leader” technique revealed an inverse relationship between stress level and leadership-managerial qualities. Individual, interpersonal and institutional sources of stress are systematised, and psychological, communicative and organisational mechanisms for its prevention are proposed.

**Keywords:** occupational stress, distress, emotional exhaustion, academic community, head of department, lecturer, student, psychological safety, stress management.

Oliy ta’lim tashkilotlarida kechayotgan jadal o‘zgarishlar - kredit-modul tizimi, reyting va akkreditatsiya talablari, ilmiy natijadorlikka qo‘yilayotgan yuqori mezonlar, raqamli platformalarga o‘tish va hisobotlar hajmining ortishi akademik jamoaning har bir a’zosiga sezilarli psixologik yuk tushirmoqda. Stress bugun akademik muhitning «ko‘rinmas ishtirokchisi»ga aylangan: u kafedra yig‘ilishida keskin ohangda, professor-o‘qituvchining charchagan nigohida, imtihon oldidan talabaning xavotirida namoyon bo‘ladi. Stress o‘z-o‘zidan salbiy hodisa emas - me’yoridagi zo‘riqish insonni safarbar qiladi va rivojlanishga undaydi. Biroq u surunkali tus olganda distressga, emotsional charchoq va kasbiy kuyishga aylanib, jamoadagi ishonch, hamkorlik va ta’lim sifatini yemiradi.

Akademik jamoada stress yakka shaxsning ichki kechinmasi bo‘lib qolmaydi, u munosabatlar orqali tarqaladi. Kafedra mudirining zo‘riqishi uning boshqaruv uslubida,

professor-o‘qituvchilar bilan muloqotida aks etadi; professor-o‘qituvchining charchog‘i esa auditoriyaga, talabalar bilan munosabatga ko‘chadi. Shu ma’noda stress zanjirsimon hodisa bo‘lib, uning oldini olish ham jamoaviy yondashuvni talab qiladi. Mazkur maqolaning maqsadi akademik jamoada kasbiy stressning ijtimoiy-psixologik tabiatini «kafedra mudiri - professor-o‘qituvchi - talaba» munosabatlari tizimida ochib berish, uning manbalarini aniqlash va oldini olishning samarali yo‘llarini asoslashdan iborat.

Stress tushunchasini ilmiy muomalaga kiritgan G. Selye uni organizmning har qanday talabga nospesifik javobi sifatida ta’riflab, umumiy adaptatsion sindromning xavotir, qarshilik va toliqish bosqichlarini ajratgan hamda faoliyatni safarbar qiluvchi evstress va buzuvchi distressni farqlagan [9]. B. McEwen esa uzoq davom etadigan zo‘riqish organizmda «allostatik yuk» to‘planishiga olib kelib, jismoniy va ruhiy salomatlikka putur yetkazishini asoslagan [8].

Stressni psixologik hodisa sifatida tushunishda R. Lazarus va S. Folkmanning transaktsion modeli muhim burilish bo‘ldi. Unga ko‘ra, stress vaziyatning o‘zi bilan emas, balki shaxsning uni qanday baholashi - tahdid yoki imkoniyat sifatida qabul qilishi va unga qarshi kurashish (koping) resurslari bilan belgilanadi [5]. Bu yondashuv stressni boshqarishning asosiy kalitini ko‘rsatadi: vaziyatni o‘zgartirib bo‘lmaganda ham unga munosabatni va resurslarni o‘zgartirish mumkin.

R. Karasek «talab - nazorat» modelida ish talablari yuqori, lekin xodimning qaror qabul qilish erkinligi past bo‘lgan sharoit eng ko‘p ruhiy zo‘riqish keltirib chiqarishini ko‘rsatgan [3]. Bu xulosa akademik muhit uchun ayniqsa dolzarb: yuklamasi og‘ir, ammo qarorlarga ta’sir o‘tkaza olmaydigan professor-o‘qituvchi stressga eng moyil bo‘ladi. K. Maslach va M. Leiter surunkali kasbiy stress natijasida yuzaga keladigan kasbiy kuyish sindromining emotsional charchoq, depersonalizatsiya va kasbiy yutuqlarni qadrsizlantirish komponentlarini ajratib, uning sababi ko‘proq shaxsda emas, balki ish muhitida ekanini ta’kidlaydi [7].

Pedagogik faoliyatdagi stress maxsus o‘rganilgan. K. Kiriaku o‘qituvchi stressini kasbiy talablar bilan bog‘liq salbiy emotsiyalar tajribasi sifatida ta’riflab, uning asosiy manbalari sifatida ish hajmi, vaqt tanqisligi, ta’lim oluvchilar xulqi va hamkasblar bilan munosabatlarni ko‘rsatadi [4]. Ye.A. Turenko pedagoglardagi stressorlarni «mehnat sharoitidan qoniqish», «mehnatga munosabat» va «jamoaga munosabat» guruhlariga ajratgan [10]. Talabalar stressi bo‘yicha xalqaro tadqiqotlar akademik yuklama, baholash bosimi va kelajak haqidagi noaniqlikni asosiy omillar deb ko‘rsatadi [1]. A. Edmondson esa jamoada «psixologik xavfsizlik» - xato qilish yoki fikr bildirishdan qo‘rqmaslik muhiti mavjud bo‘lganda xodimlar o‘rganishga va hamkorlikka ochiq bo‘lishini isbotlagan [2]. Stressni o‘lchashda N.E. Vodopyanova tomonidan moslashtirilgan psixodiagnostik vositalar keng qo‘llaniladi [11; 12].

Muallifning avvalgi tadqiqotida kafedra mudiri faoliyatida stressga bardoshlilik boshqaruv kompetentligining emotsional-regulyativ komponenti sifatida asoslangan [6]. Biroq mavjud ishlarda akademik jamoadagi stress ko‘proq alohida guruhlar - rahbarlar, o‘qituvchilar yoki talabalar kesimida o‘rganilgan bo‘lib, uning munosabatlar orqali tarqaladigan yaxlit hodisa sifatidagi tahlili yetarli emas.

Tadqiqot nazariy va empirik metodlar uyg‘unligiga asoslandi. Nazariy bosqichda stress, kasbiy kuyish va psixologik xavfsizlikka oid adabiyotlar qiyosiy tahlil qilindi, stress manbalari tizimlashtirildi. Empirik bosqichda O‘zbekistonning 11 ta davlat pedagogika oliy ta’lim tashkilotidan 360 nafar kafedra mudiri (233 nafar ayol, 127 nafar erkak) ishtirok etdi.

Psixologik stress darajasi Lemur-Tesye-Fillion tomonidan ishlab chiqilgan va N.E. Vodopyanova rus tiliga moslashtirgan PSM-25 psixologik stress shkalasi yordamida aniqlandi [11]. Metodika stressni his qilishning somatik, emotsional va xulq-atvor belgilarini o‘lchaydi. Respondent so‘nggi bir hafta davomidagi holatini aks ettiruvchi 25 ta fikrni 8 ballik shkala bo‘yicha («hech qachon»dan «doimo»gacha) baholaydi. Ballar yig‘indisi ruhiy zo‘riqishning integral ko‘rsatkichini beradi: 100 balldan past - past, 100-154 ball - o‘rta, 155 va undan yuqori ball - yuqori stress darajasi. Liderlik-boshqaruvchanlik ko‘rsatkichi R.S. Nemovning «Lider» metodikasi bilan o‘lchandi. Ko‘rsatkichlar o‘rtasidagi bog‘liqlik Pirson korrelyatsiya koeffitsiyenti orqali erkak va ayol kafedra mudirlari kesimida alohida tahlil qilindi.

Korrelyatsion tahlil natijalari stress darajasi bilan rahbarning liderlik-boshqaruvchanlik ko‘rsatkichi o‘rtasida har ikki jins vakillarida statistik ahamiyatli teskari bog‘liqlik mavjudligini ko‘rsatdi (1-jadval).

1-jadval

Kafedra mudirlarida liderlik-boshqaruvchanlik ko‘rsatkichi bilan psixologik stress darajasi o‘rtasidagi bog‘liqlik (Pirson r, N=360)

| Ko‘rsatkichlar | Kafedra mudirlari | n | r | p |
|---|---|---|---|---|
| Liderlik-boshqaruvchanlik va psixologik stress | Erkaklar | 127 | -0,51 | ≤0,01 |
| Liderlik-boshqaruvchanlik va psixologik stress | Ayollar | 233 | -0,44 | ≤0,01 |

Izoh: liderlik-boshqaruvchanlik «Lider» metodikasi, stress darajasi PSM-25 shkalasi asosida aniqlangan.

Natija stress darajasi ortgan sari rahbarlik sifatlarining namoyon bo‘lishi pasayish tendensiyasiga ega ekanini anglatadi. Ta’kidlash joizki, korrelyatsiya sabab-oqibatni emas, balki ikki ko‘rsatkichning birgalikdagi o‘zgarishini ifodalaydi. Amaliy jihatdan esa bu muhim xulosaga olib keladi: zo‘riqqan rahbar jamoani ruhlantirish o‘rniga nazorat va bosimga tayanishi, ochiq muloqot o‘rniga buyruqbozlikka yoki, aksincha, murakkab masalalardan chekinishga moyil bo‘ladi. Natijada rahbarning stressi uning shaxsiy muammosi bo‘lib qolmay, butun kafedra jamoasining psixologik muhitiga ta’sir qiladi.

Nazariy tahlil va kuzatishlar asosida akademik jamoada stress manbalari va ularning oldini olish yo‘llari uch daraja bo‘yicha tizimlashtirildi (2-jadval).

2-jadval

Akademik jamoada stress manbalari va ularning oldini olish yo‘llari

| Munosabatlar darajasi | Asosiy stress manbalari | Oldini olish yo‘llari |
|---|---|---|
| Kafedra mudiri (shaxsiy daraja) | Boshqaruv yuki, ortiqcha mas’uliyat, vaqt tanqisligi, hisobotlar ko‘pligi, institutsional bosim, rahbarning yolg‘izlik hissi | Vazifalarni delegatsiya qilish, vaqtni rejalashtirish, emotsional o‘zini boshqarish, superviziya va hamkasblar bilan maslahatlashuv |
| Kafedra mudiri - professor-o‘qituvchi | Yuklama taqsimotidagi adolatsizlik, rollar noaniqligi, qat’iy nazorat, fikri eshitilmaslik, reyting bosimi, yashirin nizolar | Shaffof yuklama taqsimoti, ochiq muloqot va qayta aloqa, jamoaviy qaror qabul qilish, nizolarni konstruktiv hal etish |
| Professor-o‘qituvchi - talaba | Auditoriya yuklamasi, talabalar motivatsiyasining pastligi, baholash bosimi, imtihon xavotiri, o‘zaro tushunmovchilik | Aniq va adolatli baholash mezonlari, formativ baholash, hurmatga asoslangan muloqot, tyutorlik va psixologik maslahat xizmati |

Jadvaldan ko‘rinadiki, stress har bir darajada o‘ziga xos manbalarga ega bo‘lsa-da, ular o‘zaro bog‘langan. Rahbar darajasidagi zo‘riqish «yuqoridan pastga» uzatiladi: bosim ostidagi mudir talablarni keskinlashtiradi, professor-o‘qituvchi esa to‘plangan zo‘riqishni beixtiyor auditoriyaga olib kiradi. Shu tariqa stress zanjiri shakllanadi va uning so‘nggi halqasida ta’lim sifati hamda talabaning o‘qishga munosabati jabr ko‘radi. Shakllantiruvchi eksperimentda stressni boshqarish moduli qo‘llanilgan tajriba guruhida psixologik stress ko‘rsatkichining 26,5 balldan 18,9 ballgacha kamaygani ($p \leq 0,01$) bu zanjirni maqsadli psixologik ish orqali uzish mumkinligini ko‘rsatdi [6].

Olingan natijalar R. Lazarus va S. Folkman yondashuviga mos keladi: stressga vaziyatning o‘zi emas, balki uni baholash va unga qarshi kurashish resurslari hal qiluvchi ta’sir ko‘rsatadi [5]. Akademik jamoada eng muhim resurs - ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash va psixologik xavfsizlikdir [2]. Tahlillar asosida quyidagi asosiy muammolar ajratildi.

Birinchi muammo - stressning «yashirin» tabiati. Akademik muhitda charchoq va zo‘riqishni ochiq tan olish ko‘pincha zaiflik belgisi sifatida qabul qilinadi. Natijada muammo yig‘ilib, kasbiy kuyishga aylanadi. Yechim: stressni normal kasbiy hodisa sifatida e’tirof etuvchi muhit yaratish, kafedralarda davriy anonim psixologik monitoring o‘tkazish, oliy ta’lim tashkilotida psixologik maslahat xizmatini professor-o‘qituvchilar uchun ham ochiq qilish.

Ikkinchi muammo - yuqori talab va past ta’sir imkoniyati. R. Karasek modeliga ko‘ra [3], professor-o‘qituvchi o‘quv, ilmiy, metodik va tashkiliy vazifalarni bir vaqtda bajarar ekan, qarorlar qabul qilishga ta’sir o‘tkaza olmasa, zo‘riqish keskin ortadi. Yechim: yuklamani shaffof va adolatli taqsimlash, rejalashtirishda professor-o‘qituvchilar fikrini inobatga olish, takroriy hisobotlarni qisqartirish va elektron hujjat aylanishini soddalashtirish.

Uchinchi muammo - rahbarning zo‘riqishi jamoaga ko‘chishi. Stress darajasi yuqori bo‘lgan kafedra mudiri jamoada xavotir va ehtiyotkorlik muhitini yaratadi. Yechim: kafedra mudirlari uchun stressni boshqarish, emotsional o‘zini nazorat qilish, vaqtni rejalashtirish va murakkab suhbat olib borish treninglarini malaka oshirish tizimiga kiritish; rahbarlar uchun superviziya va mentorlik tizimini yo‘lga qo‘yish; vazifalarni delegatsiya qilish madaniyatini rivojlantirish.

To‘rtinchi muammo - «professor-o‘qituvchi - talaba» munosabatlaridagi zo‘riqish. Baholash bosimi, noaniq talablar va hurmatsiz muloqot ikki tomonlama stress manbaiga aylanadi. Yechim: baholash mezonlarini oldindan aniq e’lon qilish, formativ baholash va qayta aloqani kuchaytirish, talaba shaxsiga hurmat bilan munosabatda bo‘lish, tyutorlik va talabalar uchun psixologik qo‘llab-quvvatlash xizmatini faollashtirish.

Beshinchi muammo - nizolarning o‘z vaqtida hal etilmasligi. Yashirin kelishmovchiliklar uzoq muddatli stress manbai bo‘lib qoladi. Yechim: nizolarni erta aniqlash va mediatsiya, faol tinglash va hamkorlik strategiyasiga asoslangan konstruktiv hal etish mexanizmlarini joriy etish.

Talabalar stressiga alohida e’tibor qaratish lozim. Xalqaro tadqiqotlar akademik yuklama, baholash bosimi va kelajakdagi kasbiy noaniqlik talabalarda xavotir va ruhiy zo‘riqishning asosiy manbalari ekanini ko‘rsatadi [1]. Talaba o‘z stressini ko‘pincha professor-o‘qituvchi bilan munosabat orqali boshdan kechiradi: adolatsiz yoki noaniq baholash, ochiq savol berishdan qo‘rqish, xatoni kamsitish bilan qarshilash uning o‘qishga bo‘lgan ichki motivatsiyasini so‘ndiradi. Aksincha, talabaning sa’y-harakatini e’tirof etuvchi, xatoni o‘rganish imkoniyati sifatida ko‘radigan professor-o‘qituvchi auditoriyada psixologik xavfsiz muhit yaratadi. Demak, professor-o‘qituvchining o‘z stressini boshqara olishi talabalarni ham ortiqcha zo‘riqishdan himoya qiluvchi omil hisoblanadi.

Stressning oldini olish bo‘yicha ishlarni tizimli tashkil etish uchun uch bosqichli yondashuv maqsadga muvofiq. Birinchi bosqich - diagnostika: PSM-25 kabi standartlashgan vositalar yordamida kafedra mudirlari, professor-o‘qituvchilar va talabalarda stress darajasini davriy aniqlash. Ikkinchi bosqich - profilaktika: stressni boshqarish, emotsional o‘zini nazorat qilish va konstruktiv muloqot bo‘yicha treninglar, yuklamani me’yorlashtirish va ish jarayonlarini soddalashtirish. Uchinchi bosqich - qo‘llab-quvvatlash: yuqori stress aniqlangan holatlarda individual psixologik maslahat, mentorlik va superviziya orqali yordam ko‘rsatish. Bunday tizim stressga «yong‘in o‘chirish» tamoyili bilan emas, balki uni oldindan ko‘ra bilish va boshqarish tamoyili bilan yondashish imkonini beradi.

Stressning oldini olishda milliy qadriyatlar ham muhim resursdir. O‘zbek akademik muhitiga xos hurmat, maslahatlashuv, ustoz-shogird an’anasi va jamoaviylik ochiq muloqot va adolat bilan uyg‘unlashsa, kuchli qo‘llab-quvvatlovchi omilga aylanadi. Biroq ular faqat rasmiy subordinatsiya shaklida talqin qilinsa, aksincha, yashirin zo‘riqishni kuchaytiradi [6].

Xulosa va takliflar. Akademik jamoada kasbiy stress yakka shaxsning muammosi emas, balki «kafedra mudiri - professor-o‘qituvchi - talaba» munosabatlari orqali tarqaladigan yaxlit ijtimoiy-psixologik hodisadir. Tadqiqot rahbar

stressi bilan uning liderlik sifatlari o‘rtasida teskari bog‘liqlik mavjudligini ko‘rsatdi, bu esa stressni boshqarishni boshqaruv kompetentligining muhim tarkibiy qismi sifatida qarash zarurligini tasdiqlaydi. Stressning oldini olish uch darajada amalga oshirilishi lozim: shaxsiy darajada - stressni boshqarish, emotsional o‘zini nazorat qilish va psixologik tiklanish ko‘nikmalarini rivojlantirish; shaxslararo darajada - ochiq muloqot, qayta aloqa, adolatli baholash va nizolarni konstruktiv hal etish madaniyatini shakllantirish; institutsional darajada - yuklamani me’yorlashtirish, rollarni aniqlashtirish, psixologik monitoring va maslahat xizmatlarini yo‘lga qo‘yish. Stressni muntazam boshqariladigan jamoada psixologik xavfsizlik, ishonch va ijodkorlik kuchayadi, bu esa pirovardida ta’lim sifatining barqaror o‘sishini ta’minlaydi.

**Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati**

[1] Beiter R., Nash R., McCrady M. et al. The prevalence and correlates of depression, anxiety, and stress in a sample of college students // Journal of Affective Disorders. - 2015. - Vol. 173. - P. 90-96.

[2] Edmondson A.C. Psychological safety and learning behavior in work teams // Administrative Science Quarterly. - 1999. - Vol. 44, No. 2. - P. 350-383.

[3] Karasek R.A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign // Administrative Science Quarterly. - 1979. - Vol. 24, No. 2. - P. 285-308.

[4] Kyriacou C. Teacher stress: Directions for future research // Educational Review. - 2001. - Vol. 53, No. 1. - P. 27-35.

[5] Lazarus R.S., Folkman S. Stress, Appraisal, and Coping. - New York: Springer, 1984. - 445 p.

[6] Mamatqulova K.A. Oliy ta’lim tashkiloti kafedra mudirlari boshqaruv kompetentligining ijtimoiy-psixologik determinantlari: Monografiya. - T.: «BAYoZ» nashriyoti, 2025. ISBN: 978-9910-8055-8-5.

[7] Maslach C., Leiter M.P. The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. - San Francisco: Jossey-Bass, 1997. - 186 p.

[8] McEwen B.S. The neurobiology of stress: From serendipity to clinical relevance // Brain Research. - 2000. - Vol. 886, No. 1-2. - P. 172-189.

[9] Selye H. The Stress of Life. - New York: McGraw-Hill, 1956. - 324 p.

[10] Turenko E.A. Vozrastnye aspekty professionalnogo stressa pedagogov: Avtoref. dis. ... kand. psixol. nauk. - SPb., 2011. - 35 s.

[11] Vodopyanova N.E. Psixodiagnostika stressa. - SPb.: Piter, 2009. - 336 s.

[12] Vodopyanova N.E., Chesnokov V.B. Korrektsiya sindroma vygoraniya v kontekste sub’ekt-orientirovannogo podxoda. - SPb.: Piter, 2008. - 158 s.