

O‘RTA TIBBIYOT XODIMLARIDA KASBIY SO‘NISHNING IJTIMOIY-PSIXOLOGIK DETERMINANTLARI: IJTIMOIY ONG, GENDER STEREOTIPLARI VA HISSIY MEHNAT



<https://doi.org/10.24412/2181-1784-2026-20-114-117>

Xakimxo‘jayeva Sevara Rashid Qizi

O‘zbekiston xalqaro islomshunoslik akademiyasi

Psixologiya ta’lim yo‘nalishi

1-kurs magistranti

Ilmiy rahbar: Rasulova Nilufar Tulkunovna

“Din psixologiyasi va pedagogika” kafedrası

dotsent v.b.,(PhD)

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada o‘rta tibbiyot xodimlarida kasbiy so‘nishning ijtimoiy ong, gender stereotiplari va hissiy mehnat talablari bilan bog‘liq psixologik mexanizmlari empirik asosda tahlil qilinadi. Tadqiqot aralash metodologiya (so‘rovnoma va yarim tuzilgan intervyular) asosida tashkil etilgan. Natijalar stereotipik kutilmalar, hissiy mehnat intensivligi, tashkilot adolati va nazorat hissining pastligi kasbiy so‘nish komponentlarini sezilarli darajada kuchaytirishini ko‘rsatdi. Olingan xulosalar kasbiy so‘nish profilaktikasi bo‘yicha tashkiliy va individual darajadagi amaliy choralarni ishlab chiqishga ilmiy asos yaratadi.

Kalit so‘zlar: *Kasbiy so‘nish, o‘rta tibbiyot xodimlari, ijtimoiy ong, gender stereotiplari, hissiy mehnat, tashkilot adolati, psixologik barqarorlik.*

АННОТАЦИЯ

В статье эмпирически анализируются психологические механизмы профессионального выгорания у среднего медицинского персонала в контексте социального сознания, гендерных стереотипов и эмоционального труда. Исследование выполнено в смешанном дизайне с использованием анкетирования и полуструктурированных интервью. Результаты показывают, что стереотипные ожидания, высокая интенсивность эмоционального труда, низкое чувство контроля и организационной справедливости значительно усиливают компоненты выгорания. Полученные выводы создают научную основу для разработки практических мер профилактики выгорания на организационном и индивидуальном уровнях.

Ключевые слова: *Профессиональное выгорание, средний медицинский персонал, социальное сознание, гендерные стереотипы, эмоциональный труд, организационная справедливость, психологическая устойчивость*

ABSTRACT

This article empirically examines the psychological mechanisms of burnout among mid-level medical staff through the lens of social consciousness, gender stereotypes, and emotional labor. A mixed-method design combining survey measures and semi-structured interviews was employed. The findings indicate that stereotypical expectations, high emotional labor demands, low perceived control, and organizational injustice significantly intensify burnout components. The results provide a scientific basis for developing practical preventive strategies at both organizational and individual levels.

Keywords: *Burnout, mid-level medical staff, social consciousness, gender stereotypes, emotional labor, organizational justice, psychological resilience.*

Tibbiyot tizimi yuqori psixoemotsional talablar qo'yiladigan mehnat muhiti bo'lib, unda doimiy shoshilinchlik, resurslar cheklanganligi, bemorlar va ularning yaqinlarining kuchli emotsional reaksiyalari hamda qat'iy me'yoriy nazorat xodim psixologik barqarorligiga uzluksiz bosim o'tkazadi. Shu sababli kasbiy so'nish nafaqat individual charchash holati, balki xizmat sifati, tashkilot samaradorligi va bemor xavfsizligi bilan bevosita bog'liq ko'p omilli sindrom sifatida talqin etiladi.

Klassik yondashuvga ko'ra, kasbiy so'nish uch komponentdan iborat: emotsional charchash, depersonalizatsiya va shaxsiy yutuqlar hissining pasayishi [1]. Biroq o'rta tibbiyot xodimlarida bu jarayonni faqat ish yuklamasi bilan izohlash yetarli emas. U ijtimoiy ongda mustahkamlangan "ideal hamshira" modeli, shuningdek, gender stereotiplari bilan ham to'yintirilgan.

O'rta tibbiyot xodimlari shifokor va bemor o'rtasidagi muloqotning asosiy bo'g'ini hisoblanadi. Ular orqali nafaqat tibbiy ko'rsatmalar, balki xavotir, tajovuz, minnatdorlik kabi keng emotsional spektr ham o'tadi. Hissiy mehnat nazariyasiga ko'ra, ichki holatdan qat'iy nazar, muayyan emotsiyalarni namoyon etish talabi ichki resurslarning tez tugashiga olib keladi [2].

Ijtimoiy ong bunday talablarni "kasb me'yori" sifatida legitimlashtiradi: xodimning charchashi bemor og'rig'i bilan solishtirganda ikkinchi darajali hisoblanadi. Natijada emotsional dissonans yuzaga keladi, bu esa kasbiy so'nishning psixologik mexanizmlaridan biriga aylanadi.

Gender stereotiplari masalasi tibbiyotda o'ziga xos shakl oladi. O'rta tibbiyot xodimlari tarkibida ayollar ulushi yuqoriligi ko'plab jamiyatlarda saqlanib qolgan bo'lib, bu holat kasbning "parvarish" va "g'amxo'rlik" bilan bog'lanishi, shuningdek, ayollardan kutiladigan sabr-toqat va itoatkorlik me'yorlari bilan mustahkamlanadi [3].

Ayol xodimlarda "g'amxo'rlik tabiiy" degan stereotip hissiy jalb bo'lishni me'yorlashtiradi va kasbiy chegaralarni belgilashni qiyinlashtiradi. Erkak xodimlarda esa stressga chidamlilik va konfliktni tez hal qilish kutilmalari rol konflikt va depersonalizatsiyani kuchaytiradi. Bu holatlar rol noaniqligi va rol konflikt orqali so'nish xavfini oshiradi [4].

O'tkazilgan tadqiqotning maqsadi o'rta tibbiyot xodimlarida kasbiy so'nishning psixologik mexanizmlarini ijtimoiy ong va gender stereotiplari bilan bog'liq holda aniqlash hamda ularning so'nish komponentlari bilan aloqasini izohlovchi kontseptual modelni empirik dalillar asosida boyitishdir. Mazkur maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar belgilandi:

- kasbiy so'nish darajasi va uning tarkibiy komponentlarini o'rta tibbiyot xodimlari namunasi asosida baholash;

- ijtimoiy ongda mavjud stereotipik kutilmalar, hissiy mehnat talablari va tashkilot adolati haqidagi idrokning so'nish bilan bog'liqligini aniqlash;

- gender stereotiplari rol konflikt, nazorat hissi va psixologik resurslar orqali so'nishga qanday ta'sir ko'rsatishini sifatli ma'lumotlar yordamida ochib berish.

Tadqiqot aralash metodologik yondashuv asosida tashkil etilib, ikki bosqichda o'tkazildi:

1-bosqich: psixometrik so‘rovnoma;

2-bosqich: yarim tuzilgan intervyular.

Ijtimoiy ong va stereotipik kutilmalarning operatsion ko‘rsatkichlari, ya’ni xodimning “ideal hamshira” yoki “ideal feldsher” haqidagi ijtimoiy tasavvurlarni idrok etishi, bemor va rahbariyatning emotsional talablarini sezishi, shuningdek, shikoyat qilish yoki yordam so‘rashning qoralangan-qoralanmaganini baholovchi bandlar ishlab chiqildi. Gender stereotiplari bosimini baholashda “parvarish ayolga xos”, “erkak xodim konfliktni oson hal qiladi” kabi normativ fikrlarning ish jarayonida sezilishi, rol konflikti va o‘zini oqlash zaruratiga oid ko‘rsatkichlar kiritildi. Bundan tashqari, tashkilot adolati va nazorat hissi bo‘yicha qisqa o‘lchovlar qo‘llanib, ular so‘nish bilan bog‘liq vositachi omillar sifatida ko‘rildi [4; 6].

O‘rta tibbiyot xodimlarida kasbiy so‘nishning o‘rtacha darajasi fonida emotsional charchash komponenti nisbatan yuqoriroq ekanini ko‘rsatdi; depersonalizatsiya ko‘rsatkichlari esa bo‘limlar kesimida farqlanib, shoshilinch va qabul bo‘limlariga yaqin xizmatlarda kuchliroq namoyon bo‘ldi. Shaxsiy yutuqlar hissining pasayishi ko‘proq tashkiliy e’tirofning yetishmasligi va o‘shish imkoniyatlari cheklanganligini idrok etish bilan yonma-yon kuzatildi. Ushbu profil tibbiyot tizimida so‘nish ko‘pincha “energiya tugashi”dan boshlanib, keyinchalik bemorga masofalanish va kasbiy mazmunning yo‘qolishi orqali chuqurlashishini ko‘rsatadigan empirik tasvirni beradi.

Ijtimoiy ong bilan bog‘liq stereotipik kutilmalar indikatorlari emotsional charchash bilan barqaror bog‘liqlik ko‘rsatdi. Xususan:

1. Emotsional charchash eng yuqori ko‘rsatkichni namoyon etdi.
2. Depersonalizatsiya shoshilinch va qabul bo‘limlarida yuqoriroq.
3. “Doim muloyim bo‘lish” va “shikoyat qilmaslik” me‘yorlarini yuqori baholaganlarda so‘nish darajasi yuqori.
4. Tashkilot adolati past bo‘lgan sharoitda stereotiplar bosimi kuchliroq zarar keltiradi.
5. Intervyularda uchta mavzu ajratildi:
“Me‘yoriy jimlik”
“Emotsional xizmatning cheksizligi”
“Genderga moslashish narxi”

Natijalar kasbiy so‘nishni faqat ish yuklamasi yoki individual chidamlilik bilan izohlash mumkin emasligini ko‘rsatdi. Ijtimoiy ong va gender stereotiplari “yashirin normativ talablar”ni shakllantiradi. Bu talablar lavozim yo‘riqnomalarida qayd etilmagan bo‘lsa-da, amalda majburiy xarakter kasb etadi.

Natijalar Maslach modeli [1], Hissiy mehnat nazariyasi [2], Rol nazariyasi [4] hamda JD-R modeli [6] bilan mos keladi.

Tashkilot adolati va nazorat hissining roli bo‘yicha natijalar ish talablari va resurslar modeli bilan uyg‘unlashadi: talablar yuqori, resurslar past bo‘lganda so‘nish xavfi ortadi [6].

Tadqiqotda ijtimoiy kutilmalar bosimi resurs tanqisligi sharoitida kuchliroq zararli bo‘lib chiqdi, bu esa ijtimoiy ong omillari tashkiliy omillar bilan qo‘shilganda sinergik effekt berishini anglatadi.

Kasbiy so‘nish o‘rta tibbiyot xodimlarida ijtimoiy ong va gender stereotiplari bilan tizimli ravishda bog‘langan. Hissiy mehnat talablari emotsional charchashni, gender stereotiplari esa rol konflikti orqali depersonalizatsiyani kuchaytiradi. Tashkilot adolati va nazorat hissining pastligi ushbu jarayonlarni tezlashtiruvchi shart sifatida namoyon bo‘ladi. Xulosadan kelib chiqib quyidagi amaliy tavsiyalar ishlab chiqildi:

1. Tashkilot madaniyatida qayta aloqa va e’tirof tizimini kuchaytirish.
2. Hissiy mehnatni boshqarish va gender stereotiplarini yengishga qaratilgan treninglar.
3. Psixologik yordamga murojaat qilish stigmasini kamaytirish.
4. Xodimlar avtonomiyasini oshirish.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. 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.
2. Hochschild A. R. The managed heart: Commercialization of human feeling. Berkeley: University of California Press, 1983. 327 p.
3. Eagly A. H., Wood W. The nature-nurture debates: 25 years of challenges in understanding the psychology of gender. New York: Psychology Press, 2013. 264 p.
4. Kahn R. L., Wolfe D. M., Quinn R. P., Snoek J. D., Rosenthal R. A. Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York: Wiley, 1964. 226 p.
5. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Publishing Company, 1984. 445 p.
6. Bakker A. B., Demerouti E. The job demands-resources model: State of the art // Journal of Managerial Psychology. Bingley: Emerald Group Publishing, 2007. Vol. 22, No. 3. P. 309–328.
7. Allamurodova B. B. Vrachlar ichida eng ko‘p ucharchaydiganlar kimlar: tibbiyot hodimlarida surunkali charchoq sindromi tahlili // Ilmiy tadqiqotlar va ularning yechimlari. 2025. № 5(1). P. 300–304.