

**SOG’LIQNI SAQLASH BOSHQARUVIDA XODIMLARGA  
PSIXOLOGIK TA’SIR O’TKAZISH  
PSYCHOLOGICAL EFFECT ON EMPLOYEES IN HEALTH CARE  
MANAGEMENT**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА РАБОТНИКОВ  
УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ**

*Olimjonova Ziyat Bobomurod qizi*

*Toshkent tibbiyot akademiyasi Pedagogika,  
psixologiya va tillar kafedrasida o’qituvchisi*

*Boltaboyev Sardor Erkin o’g’li*

*Toshkent tibbiyot akademiyasi talabasi*

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada sog’liqni saqlash boshqaruvida tibbiyot xodimlariga ta’sir o’tkazish muammolari, shu sohada tadqiqotlar tahlili hamda amaliy ishlar natijalari, shuningdek, sohada boshqaruv usullari, xodimlarga ta’sir o’tkazishning eng samarali usullari, umuman olganda, sog’liqni saqlash boshqaruvi tizimida xodimlarga psixologik ta’sir o’tkazishning ilmiy va amaliy asoslari yoritib berilgan.

**Kalit so’zlar:** Psixologiya, xodimlarga ta’sir o’tkazish, ta’sir ijtimoiy munosabatlar, kommunikatsiya, ishontirish, manipulyatsiya, ta’sir darajalari, hukmronlik.

**Аннотация.** В данной статье рассмотрены проблемы воздействия на медицинских работников в управлении здравоохранением, анализ исследований в этой области и результатов практической работы, а так же методы управления в сфере, наиболее эффективные методы воздействия на работников, в целом, на здравоохранение. Объясняется научно-практическая основа психологического воздействия на сотрудников в системе управления.

**Ключевые слова:** Психология, влияние на сотрудников, влияние на социальные отношения, общение, убеждение, манипуляция, уровни влияния, доминирование.

**Abstract.** In this article, the problems of influencing medical workers in health management, the analysis of research in this field and the results of practical work, as well as management methods in the field, the most effective methods of influencing employees, in general, health care The scientific and practical basis of psychological influence on employees in the management system is explained.

**Key words:** Psychology, influencing employees, influence social relations, communication, persuasion, manipulation, levels of influence, dominance

Rahbar, mehnat jamoasini boshqara turib, unga ta’sir ko’rsatadi, natijada qo’l ostidagilaming hulqi va ular o’rtasidagi o’zaro munosabatlar o’zgaradi. Yordamida bitta shaxs boshqasiga ta’sir ko’rsatishi mumkin bo’lgan aniq vositalar eng turli tuman: pichirlab aytilgan so’rovdan ishdan bo’shatish bilan qo’rqitishgacha bo’lishi mumkin. Bu ta’sir maqsadga yo’naltirilgan, samarali bo’lishi uchun rahbar hukmronlikni qo’llashi kerak.

Hukmronlik - bu boshqa odamlar hulqiga ta’sir ko’rsatish imkoniyatidir. Hukmronlik yakka shaxsga, guruhga va umuman tashkilotga tegishli bo’lishi mumkin. *Tashkiliy jarayonni hukmronlik sifatida belgilash quyidagilami ko’zda tutadi:*

- hukmronlik - bu uning foydalanuvchisida mavjud bo’lgan salohiyatdir, ya’ni u nafaqat qullanayotgan vaqtda mavjud bo’ladi;
- hukmronlikda kim foydalanishi va u kimga nisbatan qullanishining o’rtasida o’zaro bog’liqlik mavjud; .
- hukmronlik qilayotgan shaxsning harakatlarida ba’zi bir erkinlikka egadir.

Zamonaviy tashkilotda amalda hech kim bitta shaxsning bo’yrug’iga faqat u boshliq bo’lganligi uchun to’liq bo’ysunmaydi. Buning ustiga, nafaqat qo’l ostidagini rahbarga, balki rahbarning ham qo’l ostidagiga bog’liqligi mavjud. Shuning uchun jamoa (guruh)ni

muvofig faoliyatini yuritishni ta’minlash uchun hukmronlikni munosib tarzda qo’llash zarur.

Hukmronlik mavjud bo’lishi , ammo undan foydalanilmaslik mumkin. Agar xodim qoidalar bo’yicha ishlasa, unda boshliqda unga nisbatan mavjud bo’lgan hukmronligini qo’llashga zaruriyat yo’q.

Rahbar hukmronlikka ega bo’lishi uchun ijrochi uchun ahamiyatga ega bo’igan nimanidir nazorat ostida ushlashi kerak, buning natijasida rahbarga bog’liqlik vujudga keladi. Bu fiziologik va ijtimoiy ehtiyojlar, himoyalanih, hurmat qilinish va o’zini o’zi ifoda qilishga ehtiyoj bo’lishi mumkin,

Ta’sir ko’rsatishning ijrochini faol hamkorlik qilishga undashi mumkin bo’lgan ikkita shakl mavjud: ishontirish va ishtiroq etish.

Ishontirish - bu o’z nuqtai nazarini samarali berishdir. U oqilona ishonch kabi, ekspertning misoli va hukmronligining kuchiga asoslangan. Farq faqat shundan iboratki, ijrochi nima qilish va nima uchun qilishni to’laroq his etadi. Ishontirish yo’li bilan ta’sir ko’rsatuvchi rahbar ijrochiga nima qilish kerakligini aytmaydi U ijrochiga nima qilish kerakligini “sotgandek “bo’ladi.

Rozilikka faol erishgan ho Ida, rahbar ijrochi extiyojiga hurmatda, obro’da kuchli ta’sir ko’rsatadi, demak, ta’siming kuchi o’sadi. Bu shuning uchun sodir bo’ladiki, rahbar ijrochining omilkorligini tan olgan, ijrochi esa rahbar hukmronligining bir qismi unga o’tayotganligini tushunadi.

Odamlarga ta’sir ko’rsatishning bu usuli, agar rahbarda boshqalar ustidan rasmiy hukmronlik yo’q yoki g’oyatda kam bo’lsa yoki u ularga munosib mukofotlarni taklif qila olmasa, ayniksa samaralidir.

Bunda ta’sir ko’rsatish qobiliyati bir qator omillarga bog’liq. Hammadan avval, rahbar ishonchni qozinishi kerak. Uning dalillari ijrochilarning aqliy darajasini hisobga olishi kerak. Rahbar qo’yayotgan maqsad ijrochilar qadriyatlarini tizimiga zid bo’lmasligi kerak,

Tadqiqotlar shuni ko’rsatadiki, agar ishchilar taklif qilinayotgan o’zgarishlarning mahokamasida ishtirok etsalar, unda ular bu o’zgarishlarga kamroq qarshilik qiladilar. Bu ham ishdan qanoatlanish va mehnat unumdorligiga ijobiy ta’sir ko’rsatadi. Ammo shuni nazarda tutish kerakki, ba’zi bir qo’l ostidagilar qattiq nazorat qilinadigan avtoritar vaziyatlarni afzal ko’radi. Xodimlarning korxonalar va ularning vakolatli idoralari boshqaruvida ishtirok etish shakllari har xil o’lishi mumkin. Shuning munosabati bilan G’arbning rivojlangan mamlakatlari tajribasi sho’baqarlidir. Turli tuman shakllarga qaramasdan ikkita variantini ajratish mumkin. Konunchilik tomonidan ma’lum va ko’proq Germaniyaga xos bo’lgan ishtiroq etish tizimi va Buyuk Britaniya uchun xos bo’lgan xodimlarning jamoaviy shartnomalar va birgalikdagi maslahatlar asosida ishtiroq etishlari tizimi.

Xodimlarning boshqaruvda ishtiroq etishlari tizimi vakillikning tarkibi bo’yicha ham farqlanadilar. Bu yollanma xodimlarning sof vakilligi bo’lishi mumkin, bunda tegishli idoralar faqat ularning vakillaridan tashkil topadi. Bu idoralar korxonaning barcha xodimlari tomonidan to’g’ridan to’g’ri va yashirin saylovlar yo’li bilan saylanadilar. Ishtiroqning bunday turi, masalan, Germaniya, Ispaniya, Portugaliya va Gresiya uchun xosdir.

Shunday qilib, qo’rquv, mukofot, an’ana, xarizma, oqilona ishonch, ishonirish va boshqaruvga jalb qilishdan rahbar ijrochiga, uning ehtiyojlariga murojaat qilgan holda, ta’sir ko’rsatish uchun foydalanadi. Ammo rahbar bunda boshqa omillarni ham hisobga olish kerak. Hukmronlik boshqalarni ishga undash uchun yetarlicha kuchli va tashkilotning maqsadlariga erishishga qaratilgan bo’lishi kerak. Bunda eng kuchli ta’sir ijrochi murojaat qilinayotgan ehtiyojni yuqori baholagan va o’zining harakati albatta rahbarning umidlarini oqlashga ishongandagina bo’ladi

### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR**

1. Karimovna, N. Y. (2022). YOSHLARDA INTERNETGA TOBELIK MUAMMOLARI. *TA’LIM VA RIVOJLANISH TAHLILI ONLAYN ILMIY JURNALI*, 2(12), 96-99.
2. Xudoynazarovich, E. A., & Ulug’bekovich, X. O. (2023). BEMORLARDAGI JARROHLIK OPERATSIYASIDAN OLDINGI VA KEYINGI

PSIXOEMOTSIONAL HOLATLAR. *ОБРАЗОВАНИЕ НАУКА И ИННОВАЦИОННЫЕ ИДЕИ В МИРЕ*, 18(1), 89-92.

3. Rustamovna, A. S. (2023). XOTIRA BILAN BOG'LIQ KASALLIKLARNI DAVOLASHDA PSIXOLOGIYANING O'RNI. *Journal of new century innovations*, 26(2), 17-19.

4. Baxtiyor o'g'li, M. R. (2023). TIBBIYOT SOHASIDA KONFLIKTLARNI OLDINI OLISHGA QARATILGAN STRATEGIYALAR. *Journal of new century innovations*, 26(2), 20-21.

5. Ravshanovna, R. Z. (2023). PSIXOLOGIK KASALLIKLAR. *Journal of new century innovations*, 26(2), 22-24.

6. Akramovich, A. A. (2023). KASALLIKLARNI DAVOLASHDA PSIXOLOGIK YONDASHUVCNING AHAMIYATI. *ОБРАЗОВАНИЕ НАУКА И ИННОВАЦИОННЫЕ ИДЕИ В МИРЕ*, 17(5), 33-35.

7. Baxtiyarovna, S. D. B. D., & Orifjonovna, Q. H. (2022). KASB TA'LIM METODIKASINING ZAMONAVIY METODLARI. *Scientific Impulse*, 1(3), 417-420.

8. Akhmedova, M. T., Narmetova, Y. K., Nurmatova, I. T., & Malikova, D. U. K. (2022). Communicative Competence Formation in Future Teachers Based on an Integrated Approach. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(4), 54-60.

9. Karimovna, N. Y., & Shuhrat O'g'li, R. S. (2023). SHIFOKOR VA BEMOR O'RTASIDAGI SHAXSLARARO MUNSOBATNING O'ZIGA XOSLIGI. *Scientific Impulse*, 1(8), 695-700.

10. Baxtiyarovna, S. D., & Ziyat, O. (2023). PSIXOSOMATIK KASALLIKLARIDA QO'LLANILADIGAN PSIXOPROFILLAKTIK USULLAR. *Scientific Impulse*, 1(8), 861-864.

11. Ziyat, O., & Nafosat, S. (2023). PSIXOLOGIYADA ONG VA ONG HAQIDAGI NAZARIYALAR. *Scientific Impulse*, 1(8), 857-860.

12. Murodjon Oktam og, F. (2023). OILADA KONFLIKTLARNI YUZAGA KELISH SABABLARI VA ULARNI OLDINI OLISHGA QARATILGAN CHORA TADBIRLAR. *Journal of new century innovations*, 27(2), 46-49.

13. G'ayratovich, K. B., & Mirzohidovich, M. M. O. (2023). XOTIRA RIVOJLANISHINING ASOSIY OMILLARI VA SHART-SHAROITLARI. *Journal of new century innovations*, 27(2), 54-57.

14. Baxtiyor o'g'li, M. R. (2023). TIBBIYOT SOHASIDA KONFLIKTLARNI OLDINI OLISHGA QARATILGAN STRATEGIYALAR. *Journal of new century innovations*, 26(2), 20-21.