

## BOSHQARUV PSIXOLOGIYASI

Umarov Toxirjon

Qo'qon universiteti magistranti

[kokanduni2019@gmail.com](mailto:kokanduni2019@gmail.com)

**Annotatsiya.** Ushbu maqola boshqaruv psixologiyasining xususiyatlari, jamoani boshqarish haqida ma'lumot beradi. Bundan tashqari, ilmiy ish davomida amalga oshirilgan metodlar, ularni boshqaruv jarayonida qo'llash omillari borasida ko'rsatmalar keltirilgan. Tadqiqot natijalari amalda qo'llangan psixologik tamoyillar asosida tatbiq etilgan.

**Kalit so'zlar:** boshqaruv psixologiyasi, menejment, metod, kognitiv qobiliyat, kuzatish.

### Kirish.

Psixologiya – bu aql va xulq-atvor haqidagi fan. Psixologiya ongli va ongsiz hodisalarni, shuningdek his va fikrni o'rganishni o'z ichiga oladi. Mazkur soha juda katta hajmdagi ilmiy intizom hisoblanadi. Psixologlar miyaning paydo bo'ladigan xususiyatlari va ushbu paydo bo'lgan xususiyatlar bilan bog'liq bo'lgan turli xil hodisalarni tushunishga intilishadi, shu bilan tadqiqotchilarning neyro-ilmiy guruhiga qo'shilishadi. Ijtimoiy fan sifatida u umumiy tamoyillarni o'rnatish va aniq holatlarni o'rganish orqali shaxslar va guruhlarni tushunishga qaratilgan [1].

Ushbu sohada faoliyat olib boruvchi professional amaliyotchi yoki tadqiqotchi psixologlar uni ijtimoiy, xulq-atvorli yoki kognitiv imiy nazariya sifatida tasniflashadi. Psixologlar aqliy funksiyalarning individual va ijtimoiy xatti-harakatlardagi rolini tushunishga harakat qilishadi, shu bilan birga kognitiv funksiyalar va xatti-harakatlar asosida fiziologik va biologik jarayonlarni o'rganadilar.

Psixologlar xulq-atvor va aqliy jarayonlarni, shu jumladan idrok, diqqat, hissiyot, aql, sub'ektiv tajribalar, motivatsiya, miya faoliyati va shaxsni o'rganadilar. Bu odamlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarga, masalan, psixologik barqarorlik, oilaviy barqarorlik va boshqa sohalarga taalluqlidir (ijtimoiy psixologiya). Turli xil yo'nalishdagi psixologlar ongsiz ongni ham ko'rib chiqadilar [3]. Psixologlar psixososial o'zgaruvchilar o'rtasidagi sababiy va korrelyatsion munosabatlarni aniqlash uchun empirik usullardan foydalanadilar. Bundan tashqari, yoki aksincha, empirik va deduktiv usullardan foydalanishga, ba'zilar, ayniqsa klinik va maslahatchi psixologlar – ba'zida ramziy talqin va boshqa induktiv metodlarga tayanadi. Psixologiya “xub fani” deb ta'riflangan, chunki tibbiyot nevrologiya va psixiatriya orqali psixologik tadqiqotlar olib borishga intiladi, ijtimoiy fanlar esa ko'pincha to'g'ridan-to'g'ri psixologiya ostidagi fanlardan olinadi [4].

Psixologik bilimlar ko'pincha ruhiy salomatlik muammolarini baholash va davolashda qo'llanilsa, u inson faoliyatining bir qancha sohalaridagi muammolarni tushunish va hal qilishga qaratilgan. Ko'pgina fikrlarga ko'ra, psixologiya oxir-oqibat jamiyat uchun foyda keltiradigan soha sifatida tan olingan [5]. Psixologlarning aksariyati biron bir terapevtik rollarda qatnashadilar, klinik, konsultatsiya yoki maktab sharoitida mashq qilishadi. Ko'pchilik aqliy jarayonlar va xatti-harakatlar bilan bog'liq ko'plab mavzularda ilmiy tadqiqotlar olib boradi va odatda universitet psixologiya kafedralarida ishlaydi yoki boshqa akademik sharoitlarda (masalan, tibbiyot maktablari, kasalxonalar) dars beradi. Ba'zilar sanoat va tashkiliy sharoitlarda yoki boshqa sohalarda [7], masalan, inson rivojlanishi va qarishi, sport, sog'liqni saqlash va ommaviy axborot vositalari, shuningdek sud-tergov va qonunning boshqa jihatlarida ishlaydi. Shu bois, psixologiya keng ko'lamlil soha sifatida ko'plab yo'nalishlar va bo'limlarni qamrab oladi. Ulardan biri bu boshqaruv psixologiyasidir.

Boshqaruv psixologiyasining maqsadi, uni amalda qo'llash birinchi navbatda tashkilotda mavjud bo'lgan quyidagi muammolarni hal qilishdan iborat:

- menejerlarning kasbiy vakolatlarini oshirish;
- boshqaruv uslublarini takomillashtirish, muloqot qobiliyatlari, qaror qabul qilish, strategik rejalashtirish qobiliyatlari, stressni yengish;
- kompaniyaning boshqaruv kadrlarini o'qitish uslublarini tahlil qilish va takomillashtirish;
- kadrlar resurslarini qidirish va faollashtirish;
- kompaniyaning ehtiyojlariga muvofiq menejerlarni baholash va tanlash;
- ijtimoiy va psixologik iqlimni baholash va yaxshilash, xodimlarning sadoqati darajasini oshirish, jamoani shakllantirish.

Shunday qilib, boshqaruv psixologiyasining asosiy vazifasi - boshliq taktikasi va bo'ysunuvchilarning reaksiyasi o'rtasida o'rganish jarayonida aniqlangan naqshlarga asoslangan yetakchilik usullarini shakllantirishdan iborat.

Odatda, boshqarish psixologiyasining vazifalarini tadqiqot obyektiga qarab bir necha katta guruhlariga bo'lish mumkin:

- Boshqaruv faoliyatini psixologik tahlil qilish. Rahbar to'g'ri boshqaruv qarorlarini qabul qilish uchun zarur bo'lgan harakatlarini tahlil qilib, boshqaruv faoliyatini ongli ravishda amalga oshirishi kerak.
- Aqliy tartibga solish mexanizmlarini o'rganish. Oddiy va o'ta og'ir sharoitlarda to'g'ri qaror qabul qilish uchun juda muhimdir.
- Yetakchilik tadqiqotlari. Rahbarning ish jarayonini boshqarishi uchun zarur bo'lgan yetakchilik fazilatlarini rivojlantirish.
- Psixologik bilimlarni boshqaruv jarayonlarida amaliy qo'llash. Ushbu vazifa nizolarni hal qilish, mikroiqimni tartibga solish, ishdan qoniqishni oshirish va xodimlarning yuqori darajadagi sadoqatiga erishishni o'z ichiga oladi.
- Guruhlarning o'zaro ta'sirini o'rganish. Jamoada barqaror ijtimoiy mikroiqimga erishish kerak.
- Motivatsiya usullari va mexanizmlarini o'rganish. Motivatsiya xodimlarni yanada mazmunli maqsadlarga erishish uchun rag'batlantirish uchun boshqaruv jarayonlarida muhim ahamiyatga ega. Boshqaruv psixologiyasi, fanlararo fan bo'lib, psixologik usullar bilan birgalikda boshqarish usullaridan muvaffaqiyatli foydalanadi.

Boshqaruv psixologiyasining tuzilishi ikkita asosiy tadqiqot usulini ajratib beradi: kuzatish va eksperiment.

Kuzatish – idrok jarayonlariga asoslangan analitik usul. Ushbu usul eng qiyin obyektiv usul hisoblanadi, chunki kuzatish tabiiy sharoitda amalga oshiriladi, mos ravishda kuzatuvchining roli va o'rni kuzatuv ob'ektiga ta'sir qiladi va ta'sir qiladi. Rahbar va jamoaning o'zaro ta'sirining samarali tamoyillarini o'rganish va izlash passiv shaklda amalga oshiriladi. Tadqiqot davomida reaksiyalar, fikrlar va natijalar qayd etiladi. Ushbu usul boshqa tadqiqotlarni boshlashdan oldin dastlabki materiallarni olishda ham, ma'lumot olishning boshqa usullari mavjud bo'lmagan sharoitlarda ham qo'llaniladi.

Passivlik ushbu texnikaning asosiy kamchiligi hisoblanadi. Kuzatish ob'ektining reaksiyasini uzoq kutish har doim ham o'zini oqlamaydi, chunki reaksiya momentini o'tkazib yuborish va natijani noto'g'ri talqin qilish xavfi katta.

Boshqa tomondan, eksperiment faol usullarni nazarda tutadi. Eksperiment yordamida o'zaro ta'sirning samarali sxemalarini izlash turli boshqaruv taktikalaridan foydalanish uchun ma'lum sharoitlarni yaratish orqali amalga oshiriladi.

Eksperiment maqsadi – boshqaruv qarorlarini qabul qilish amaliyotiga ta'sir ko'rsatadigan gipotezalarni sinab ko'rish. Muvaffaqiyatli eksperiment uchun zarur shartsharoitlar bajarilgan taqdirda eksperimental texnika yordamida noyob tabiatning juda keng ma'lumotlarini olish mumkin:

- nazorat xususiyatlarini to'g'ri tanlash,
- ularni o'zgartirish uchun omil xususiyatlaridan foydalanish (tadqiqotchi tomonidan kiritilgan),
- eksperimentni vaziyat bilan bog'liq bo'lmagan maksimal tashqi ta'sirlardan himoya qilish.

Ushbu metodlardan foydalanish boshqaruv jarayonlarini har tomonlama o'rganishga va yuqoridagi boshqaruv psixologiyasining muammolarini hal qilishga o'tishga imkon beradi.

Xulosa qilib shuni ta'kidlash kerakki, boshqaruv faoliyati ma'lum qoidalarga asoslanadi. Ularning rioya qilinishi kompaniyani muvaffaqiyatga olib kelishi mumkin, va ularni e'tiborsiz qoldirish – qulay sharoitlarda ham qulab tushishiga olib keladi.

Menejment psixologiyasi, uning obyekti va predmeti mutaxassislariga shunday muomala qoidalarini va uslublarini ishlab chiqishga imkon beradi, bu esa u nafaqat boshqaruv shakli, balki omiliga aylanadi. Bu menejment psixologiyasining amaliy fanlararo fan sifatida asosiy bo'lish vazifasini oldinga suadi. Batafsilroq aytganda, menejment psixologiyasining predmeti va uning ob'ekti, boshqaruv jarayonlarida fanning amaliy qo'llanilishi, menejment subyekti psixologiyasi va menejment yo'naltirilgan obyekt, kadrlar menejmenti predmetiga oid boshqa manbalarda ko'rib chiqilgan va ko'p bahsmunozaralarga sabab bo'lgan.

Boshqaruv faoliyati har qanday korxonaga yoki tashkilot ishini tashkil etishda juda muhimdir. Ushbu yo'nalishning asosiy tamoyillari va yo'l-yo'riqlarini o'rganish ushbu nomni olgan amaliy psixologiyaning maxsus bo'limi sifatida tan olinishiga olib keldi.

U mehnat yoki ijtimoiy jamoa ishining yuqori samaradorligiga erishish uchun mavjud shart-sharoitlarni har tomonlama tahlil qilish va faoliyat xususiyatlarini belgilashga asoslanadi. Har qanday ilmiy ish turi kabi boshqaruv psixologiyasi ham mantiqiy struktura tuzishga imkon beruvchi predmet, ob'ekt, vazifa va usullarni belgilaydi.

Bu masalani ko'rib chiqishda, avvalo, boshqaruv faoliyatini amalga oshirishda jamoa a'zosi sifatida shaxs (rahbar) muammolarini nazarda tutamiz. Shuni ta'kidlash kerakki, bu holatda boshqaruv tizimining samaradorligi rahbarning shaxsiy xususiyatlariga bog'liq bo'lib, uning diagnostikani amalga oshirish qobiliyatini belgilaydi va shuningdek, ikkinchisini maqsadlarga muvaffaqiyatli erishishga undaydi.

Shunday qilib, boshqaruv psixologiyasining predmetini xo'jayin va bo'ysunuvchi yoki jamoa o'rtasidagi psixologik munosabatlar majmuasi deb atash mumkin, bu o'zaro ta'sir mexanizmi, ish, ijtimoiy va kasbiy munosabatlar muammolari va ziddiyatlarini o'z ichiga oladi.

Boshqaruv psixologiyasining obyekti, birinchi navbatda, o'rganish obyekti, ya'ni shaxs (rahbar) ning jamoada moddiy va ijtimoiy omillarni shakllantirishga qaratilgan faoliyati sifatida tushunilishi lozim. Ba'zi hollarda bu rolga xatolarni aniqlash uchun ko'rib chiqilishi va tahlil qilinishi kerak bo'lgan muayyan vaziyat yoki holatlar yoki aksincha, ijobiy omillar keltirib chiqarishi mumkin.

Boshqaruv psixologiyasining o'rganish obyektlarini uchta alohida guruhga bo'lish mumkin:

- Rahbarning shaxsiyati, shuningdek boshqaruv faoliyati natijasida uning rivojlanish jarayoni;
- Menejer faoliyati, uni amalga oshirish sxemasi va samaradorlik nuqtai nazaridan kelib chiqib qo'llangan ishlar;

– Ijtimoiy yoki mehnat jamoasida sodir bo'lgan jarayonlar.

Boshqaruvning maqsadi, tamoyillari va usullari

Har qanday faoliyat turi uchun maqsadlar va asosiy vazifalar belgilanishi mumkin. Agar menejment psixologiyasi haqida gapiradigan bo'lsak, unda ustuvor ko'rsatmalar – bu samaradorlikni oshirish va ma'lum usullar va sxemalar yordamida erishish mumkinligi aniq.

Shunga asosan, boshqaruv psixologiyasining asosiy vazifasi – boshliq taktikasi va bo'ysunuvchilarning reaksiyasi o'rtasidagi aniqlangan naqshlarga asosan, etakchilikning turli usullarini shakllantirishdir.

**Shu bilan birga, zamonaviy psixologiya ikkita asosiy ta'lim usulini ajratib ko'rsatmoqda:**

1. Kuzatish – bu tabiiy sharoitda vujudga kelgan haqiqiy vaziyatni idrok etish jarayoniga asoslangan analitik usul. Bunday holda, jamoa va etakchining o'zaro ta'sirining samarali tamoyillarini o'rganish va izlash passiv shaklda, reaksiya, fikr va natijani qayd etish orqali amalga oshiriladi.

2. Eksperiment – bu sun'iy ravishda ma'lum shart-sharoitlarni yaratish orqali xo'jayin va bo'ysunuvchi o'rtasidagi o'zaro ta'sirning samarali sxemalarini izlashning faol shakli bo'lib, uning mavjudligida turli xil boshqaruv taktikalarining salbiy va ijobiy tomonlarini aniqlash talab etiladi. Kuzatuv bilan taqqoslaganda, tajriba ba'zida o'ziga xos xususiyatga ega bo'lgan yanada kengroq ma'lumot olishga imkon beradi, ammo uni amalda amalga oshirish qiyinroq bo'ladi, chunki bu holda tajriba ishtirokchilari oldida axloqiy javobgarlik bo'ladi.

Amaliyotda menejment psixologiyasi bo'ysunuvchilar jamoasining xususiyatlari bilan chambarchas bog'liq bo'lishi mumkin bo'lgan bir qator muammolarga duch keladi. Ikkinchisi, qabul qilingan boshqaruv qarorlarining umumiy reaksiyasi va samaradorligida aks etadigan, uning a'zolarining shaxsiy fazilatlarini to'plami bo'lganligi sababli, bittasini qo'llashning yakuniy natijasi farq qilishi mumkin.

**Muammo guruhlarining quyidagi turlari ajratiladi:**

Paranoid. Har qanday boshqaruv qarori ishonchsizlik va qo'rquvni keltirib chiqaradi.

Depressiv. Motivatsiya yetishmasligi, ishning o'ziga nisbatan salbiy munosabat va ijobiy natijalarga erishishga ishonmaslik.

Majbur. Hech qanday tashabbus ko'rsatmasdan, faqat ko'rsatmalar doirasida ish olib borish. Dramatik. Faoliyatni faol namoyish etish va ko'rsatmalarining bajarilishi, samaradorligidan qat'i nazar, tinglovchilar uchun muhim rol o'ynaydi.

Ziddiyatli. Vaziyat va boshqa xodimlar ustidan hokimiyat tuyg'usini saqlab qolish uchun bir-birlari bilan aloqa qilishni rad etadigan bir nechta alohida guruhlar bo'linadigan jamoa.

Psixologiya faniga menejmentni takomillashtirishga hissa qo'shish uchun mo'ljallangan bilimlarning bir qator sohalariga tegishli bo'lishi kerak. Odamlar psixologiyasini bilmasdan, ularning xatti-harakatlari va faoliyatiga maqsadga muvofiq ravishda ta'sir o'tkazish mumkin emas.

Menejment psixologiyasi - bu psixologiyaning ijtimoiy psixologiya va menejment fani (ya'ni ijtimoiy psixologiya ma'lumotlarini sintez qilish va ularni boshqaruv tizimiga nisbatan sinishi) chorrahasida shakllangan bo'limi.

**Menejment psixologiyasining obyekti** - bu rahbariyat va bo'ysunuvchi shaxslarning xulq-atvori va faoliyati (shuning uchun menejment insonga, demak, psixologik tarkibiy qismga ham kiradi). Menejmentning predmetli psixologiyasi bu boshqaruv faoliyatida namoyon bo'ladigan va boshqaruv muammolarini samarali echishga imkon beradigan psixologik mexanizmlar va qonuniyatlardir.

Psixologiya fanining bir bo'limi sifatida menejment psixologiyasi nafaqat obyekt va

predmetni, balki maqsadni, shuningdek u oldida turgan vazifalar doirasini belgilab berdi.

**Boshqaruv psixologiyasining maqsadi:** kelajakdagi menejerlarni kasbiy mahoratini oshirish, zamonaviy sharoitlarda samarali boshqarish, shuningdek kelajakdagi menejerlarning kasbiy va shaxsiy fazilatlarini rivojlantirish uchun zarur bo'lgan psixologik bilimlar, ko'nikma va malakalar tizimi bilan qurollantirish.

**Ilmiy tadqiqot natijalarini o'rganish maqsadiga erishish quyidagi vazifalarni hal qilish jarayonida amalga oshiriladi:**

1. Menejment tizimida kasbiy faoliyat jarayonida amalga oshiriladigan psixologik bilim, ko'nikma va malakalar tizimini o'zlashtirish uchun ijobiy motivatsiyani shakllantirish.

2. Ilmiy ishning nazariy asoslarini o'zlashtirish (kursga kirish, ijtimoiy boshqaruv tizimidagi shaxs, boshqaruvdagi ijtimoiy-psixologik hodisalar).

3. Rahbar va bo'ysunuvchi shaxsini o'rganishning asosiy usullari bilan tanishish.

4. Boshqaruv faoliyati jarayonida amalga oshiriladigan asosiy psixologik ko'nikma va malakalarni rivojlantirish.

Ilmiy tadqiqot tuzilishi insonparvar insoniy yetakchilik konsepsiyasidan kelib chiqadi va boshqaruv vazifalarini muvaffaqiyatli hal etish uchun shaxs va jamoaning psixologik salohiyatini oshirishga qaratilgan.

Boshqaruv psixologiyasining o'ziga xos xususiyati shundaki, uning obyekti odamlarning uyushgan faoliyati, ya'ni bu nafaqat umumiy manfaatlar yoki maqsadlar, hamdardlik yoki qadriyatlar bilan birlashtirilgan odamlarning birgalikdagi faoliyati, balki bir tashkilotga birlashgan, bir narsaga bo'ysunadigan odamlarning faoliyati. Ushbu tashkilotning qoidalari va qoidalari va ularga qo'shilgan ishlarni iqtisodiy, texnologik, huquqiy, tashkiliy va korporativ talablarga muvofiq bajarish).

Tashkilotning ushbu qoidalari, me'yorlari, talablari odamlar orasida faqat tashkilotda mavjud bo'lgan maxsus psixologik munosabatlar - boshqaruv munosabatlarini keltirib chiqaradi. Boshqaruv psixologiyasida ham individual ishchi, ham ijtimoiy guruh va jamoat o'zlari tegishli bo'lgan tashkilot sharoitida harakat qilishadi. Tashkilotsiz, ularni boshqarish nuqtai nazaridan tahlil qilish to'liq emas.

Aytilganlarning barchasini umumlashtirib, xulosa qilishimiz mumkinki, menejment psixologiyasining predmeti tashkilotdagi psixik hodisalar va munosabatlar majmuidir:

– Menejerlar samarali faoliyatining psixologik omillari;

– Individual va guruhli qarorlar qabul qilishning psixologik xususiyatlari;

– Rahbarlikning psixologik muammolari;

– Boshqaruv munosabatlari sub'ektlarining xulq-atvorini motivlashtirish muammolari va boshqalardan iborat.

**Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:**

1. F. Taylor. 7 The psychological side of the administrative.

2. Volkogonova O.D., Zub A.T. Management psychology. – M.: ID "FORUM" INFA – M., 2008.

3. Ostrovsky E.V. Psychology of management. – M.: INFA – M., 2008.

1. Maxmudova, Z. (2024). TA'LIM TIZIMINI TARAQQIYOTINI DAVLAT TOMONIDAN QO'LLAB-QUVVATLASH. Nordic\_Press, 3(0003).

2. Zilola, M. (2023). TALIM MUASSASI RAHBARLARIDA YUKSAK AXLOQIY SIFATLARI RIVOJLANTIRISH. International Multidisciplinary Journal of Universal Scientific Perspectives, 1(2), 78-83.

3. Toxirjon, U. (2024). XALQARO O'QISH SAVODXONLIGINI O'RGANISH (PIRLS). Integration of Economy and Education in the 21st century, 2(2), 14-17.

4. Toxirjon, U. (2024). BOSHLANGICH SINFLARDA O'QISHNI YETKAZIB OLISHGA

QIYNALAYOTGAN O'QUVCHILAR BILAN ISHLASHDA INTERFAOL USULLARDAN FOYDALANISH. Integration of Economy and Education in the 21st century, 2(2), 9-13.

5. Tokhirjon, U. (2024). PROVISION OF PSYCHOLOGICAL SERVICES IN EXTREME SITUATIONS IS SOCIAL. International Multidisciplinary Journal of Universal Scientific Prospectives, 2 (2), 1-6.

6. Umarov, T. (2024). PSYCHOLOGICAL HELP IN ADJUSTING PRIMARY CLASS STUDENTS TO SCHOOL. Nordic\_Press, 3(0003).

7. Умаров, Т. М. (2024). ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С РАБОЧИМ СТРЕССОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ РЕШЕНИЕ. Kokand University Research Base, 507-514.

8. Умаров, Т. (2024). ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ИГРУШЕК НА ДЕТСКУЮ ПСИХОЛОГИЮ. Integration of Economy and Education in the 21st century, 2(2), 18-21.

9. Toxirjon, U. (2024). PEDAGOGIKA VA PSIXOLOGIYA O'RTASIDAGI O'ZARO TA'SIRNI O'RGANISH. Integration of Economy and Education in the 21st century, 2(2), 22-27.

10. Умаров Тохиржон. (2024). ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ РАЗНЫХ РЕЛИГИЙ. Yosh Tadqiqotchi Jurnal, 3(2), 18-25. Retrieved from <https://2ndsun.uz/index.php/yt/article/view/655>

11. Умаров, Т. (2024). РОЛЬ ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ, ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ЦЕННОСТЕЙ И СОВЕРШЕННОГО ПОКОЛЕНИЯ. YANGI O'ZBEKISTONDA IJTIMOY-INNOVATSION TADQIQOTLAR, 2(2), 5-12.

12. Tokhirjon, U. (2024). PROVISION OF PSYCHOLOGICAL SERVICES IN EXTREME SITUATIONS IS SOCIAL. International Multidisciplinary Journal of Universal Scientific Prospectives, 2(2), 1-6.

13. Умаров Тохиржон Мамуржонович. (2024). ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С РАБОЧИМ СТРЕССОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ РЕШЕНИЕ. Kokand University Research Base, 507-514. Retrieved from <https://scholar.kokanduni.uz/index.php/rb/article/view/148>

14. Umarov Toxirjon Mampurjonovich. (2024). PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF ANXIETY IN ADOLESCENTS' RELIGIOUS-PSYCHOLOGICAL FACTORS AND UNDERSTANDING OF PROFESSIONAL IDENTITY. Kokand University Research Base, 501-506. Retrieved from <https://scholar.kokanduni.uz/index.php/rb/article/view/147>

15. Umarov Tokhirjon Mampurjonovich. (2024). PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS. Kokand University Research Base, 495-500. Retrieved from <https://scholar.kokanduni.uz/index.php/rb/article/view/146>

16. Umarov T. M. (2024). BOLALARDA TAJOVUZKOR XATTI-HARAKATLARI VA UNGA TA'SIR ETUVCHI OMILLARNI O'RGANISH. Kokand University Research Base, 481-488. Retrieved from <https://scholar.kokanduni.uz/index.php/rb/article/view/144>

17. Umarov T. M. (2024). TA'LIM TIZIMIDA PSIXOLOGIK XIZMAT. Kokand University Research Base, 489-494. Retrieved from <https://scholar.kokanduni.uz/index.php/rb/article/view/145>

18. Umarov T. M. (2024). FACTORS INFLUENCING THE FORMATION OF AGGRESSIVE BEHAVIOR IN ADOLESCENTS. Kokand University Research Base, 473-480. Retrieved from <https://scholar.kokanduni.uz/index.php/rb/article/view/143>