



MIRZO ULUG'BEK NOMIDAGI
O'ZBEKISTON MILLIY UNIVERSITETINING
JIZZAX FILIALI

**ZAMONAVIY INNOVATSION
TADQIQOTLARNING
DOLZARB MUAMMOLARI
VA RIVOJLANISH
TENDENSIYALARI:
YECHIMLAR VA ISTIQBOLLAR
RESPUBLIKA ILMIY-TEXNIK
ANJUMAN MATERIALLARI
TO'PLAMI**



**15-16-MAY
2026-YIL**



**Google
Scholar**



**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA’LIM, FAN VA
INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI**

**MIRZO ULUG‘BEK NOMIDAGI O‘ZBEKISTON MILLIY
UNIVERSITETINING JIZZAX FILIALI**

**ZAMONAVIY INNOVATSION TADQIQOTLARNING DOLZARB
MUAMMOLARI VA RIVOJLANISH TENDENSIYALARI: YECHIMLAR
VA ISTIQBOLLAR**

*mavzusidagi Respublika ilmiy-texnik anjuman materiallari to‘plami
(2026-yil 15-16-may)*

JIZZAX-2026

3. Erikson E.H. Identity: Youth and Crisis. — W.W. Norton & Company, 2000.
4. Papalia D.E., Feldman R.D. Human Development. — McGraw-Hill, 2012.
5. Festinger L. A Theory of Social Comparison Processes. — Human Relations, 2001 reprint.
6. Giddens A. Sociology. — Polity Press, 2009.
7. Bandura A. Social Learning Theory. — Prentice Hall, 2001.
8. Baumrind D. Child Care Practices Antecedent Three Patterns of Preschool Behavior. — 2004 reprint studies.
9. Woolfolk A. Educational Psychology. — Pearson, 2016.
10. Turkle S. Alone Together. — Basic Books, 2011.

KASBIY BARQARORLIK TUSHUNCHASINING MEHNAT PSIXOLOGIYASIDAGI TARIXIY-NAZARIY TAHLILI

Usmanov S.A

O'zbekiston Milliy Universiteti, Jizzax filiali

Annotatsiya. Ushbu maqola "kasbiy barqarorlik" tushunchasining mehnat psixologiyasida shakllanish va rivojlanish jarayonini tarixiy-nazariy tahlil qilishni maqsad qiladi.

Kalit so'zlar: kasbiy barqarorlik, mehnat psixologiyasi, nazariy tahlil, tizimli sharh, kasbiy rivojlanish, shaxs-muhit mosligi, o'z-samaradorlik, tashkiliy psixologiya.

XX asr boshida sanoatlashish va ommaviy mehnat bozori shakllanishi bilan psixologlar inson-kasb munosabatini tushunish zaruriyatini angladilar. Frank Parsonsning kasbiy maslahat nazariyasidan boshlab, bir asr ichida "kasbiy barqarorlik" tushunchasi keng konseptual evolyutsiyani bosib o'tdi: oddiy ish joyida uzoq muddatli qolishdan tortib, murakkab psixologik konstruktga aylandi [12].

Zamonaviy mehnat bozori tezkor texnologik o'zgarishlar, globallashuv va ommaviy masofaviy ish tartibi ta'sirida tubdan o'zgarimoqda. Bu sharoitda kasbiy barqarorlik tushunchasini qayta tushuntirish va uning nazariy asoslarini mustahkamlash dolzarb ilmiy muammoga aylanib qolmoqda. Biroq mavjud sharh tadqiqotlarining aksariyati cheklangan vaqt oraliq'ini yoki muayyan nazariy doirani qamrab oladi [6].

Ushbu maqolada kasbiy barqarorlik tushunchasining yuz yillik tarixi tizimli adabiyot sharhi va meta-tahlil metodologiyasi orqali to'liq ko'rib chiqadigan. Natijalar sifatida integrativ nazariy model va O'zbekiston mehnat psixologiyasi amaliyoti uchun yo'nalishlar taklif etiladi.

O'zbekistonda mehnat psixologiyasi tez rivojlanayotgan soha bo'lib, kasbiy barqarorlik tushunchasining mahalliy kontekstda ilmiy jihatdan asoslanishi zarur. Kadrlar almashinuvi (turnover) ning iqtisodiy zarar keltirayotganligi, kasb-hunar ta'limining sifat muammolari va ish bilan bandlik xizmatlarining samaradorligi kabi

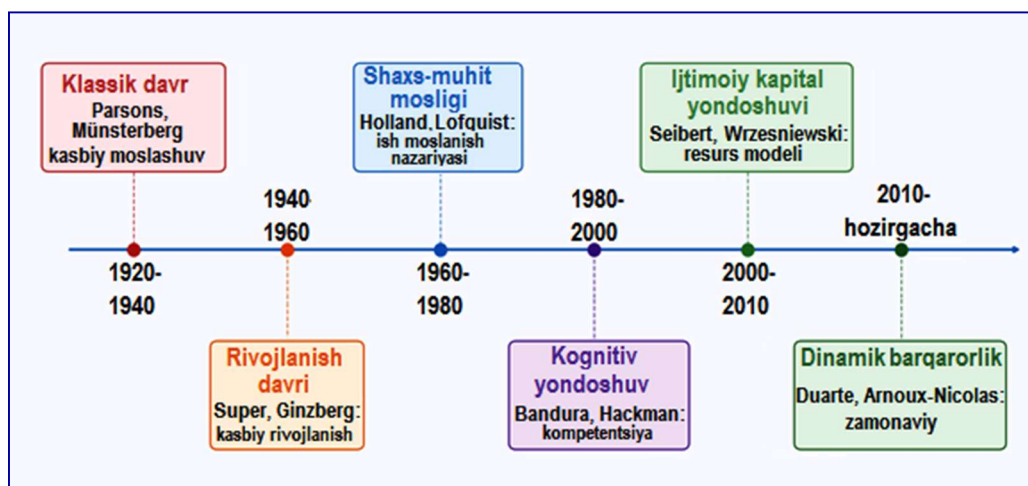
amaliy masalalar kasbiy barqarorlik nazariyasining mahalliy adaptatsiyasini talab qiladi.

Tadqiqot metodologiyasi va metodlari. PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses) ko'rsatmalari qo'llanilib, tahlil uchun manbalar quyidagi mezonlar asosida tanlandi.

PsycINFO, Web of Science, Scopus va ERIC ma'lumotlar bazalarida qidirish amalga oshirildi. Qidiruv terminlari: "occupational stability", "career stability", "job stability", "vocational development", "career sustainability" va ularning sinonim kombinatsiyalari. Asosiy qidiruv 2026-yil yanvar oyida yakunlandi.

Har bir maqoladan quyidagi ma'lumotlar ajratib olindi: nashr yili, muallif(lar), namunaviy xususiyatlar, o'lchov vositalari, asosiy topilmalar va samara o'lchamlari. Meta-tahlil uchun random-effects model [5] qo'llanilib, korrelyatsiya koeffitsientlari (r) ni Fisher shkalasi (z) ga transformatsiyasi amalga oshirildi. Turli tadqiqot natijalari bir-biridan qanchalik farq qilayotganligi, heterogenlik I^2 statistikasi bilan baholandi.

Natijalar. Tizimli sharh va meta-tahlil natijasi quyidagi to'rt asosiy blok bo'yicha taqdim etiladi: tarixiy bosqichlar, nazariy yondashuvlar taqqoslash, meta-tahlil topilmalari, va integrativ model. Kasbiy barqarorlik nazariyasining tarixiy bosqichlari (1-shakl).



1-shakl. Kasbiy barqarorlik tushunchasining mehnat psixologiyasidagi tarixiy taraqqiyot zanjiri

I bosqich. Klassik davr (1909–1940). Frank Parsons "Choosing a Vocation" asarida birinchi marta insonning kasb tanlab olishida shaxs xususiyatlari va kasb talablari o'rtasidagi muvofiqlik muhimligini asosladi. Uning uch o'lchamli modeli - o'z-o'zini tushunish, kasb talablarini bilish va ushbu ikki omil o'rtasida mantiqiy bog'liqlik o'rnatish - kasbiy maslahat sohasini ishga tushirdi [12]. Münsterberg esa kasbiy muvaffaqiyatni shaxs psixologik xususiyatlari orqali bashorat qilishga urinib, industrial psixologiyaga asos soldi [11].

Bu davrda kasbiy barqarorlik statik tushuncha sifatida talqin qilindi: shaxs va kasb o'rtasida dastlab to'g'ri tanlash amalga oshirilsa, barqarorlik o'z-o'zidan ta'minlanadi deb hisoblanardi.

II bosqich. Rivojlanish nazariyalari (1940–1960). Superning kasbiy rivojlanish nazariyasi bu sohada inqilob yasadi. U kasbiy barqarorlikni bir martalik voqea emas, balki umr bo'yi davom etadigan jarayon sifatida tasvirlab, besh hayot bosqichini (o'sish,

tadqiqot qilish, o'rnatish, mustahkamlash, tanazzul) belgiladi. Bu yondashuv kasbiy barqarorlikni dinamik konstrukt sifatida tushunishga yo'l ochdi [15].

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad va Herma ham kasbiy rivojlanishni bosqichli jarayon sifatida tavsifladi, ammo ular kasbiy barqarorlik o'smirlik davrida shakllanadi deb hisobladi - bu keyingi tadqiqotlarda rad etildi [7].

III bosqich. Shaxs-muhit mosligi (1960–1980). Hollandning RIASEC modeli [9] hamda Dawis va Lofquistning ishga moslanish nazariyasi (Theory of Work Adjustment, TWA) bu davrning asosiy yutuqlari hisoblanadi [4]. Holland oltita shaxs turi (realistik, tadqiqotchi, badiiy, ijtimoiy, tadbirkor, an'anaviy) va tegishli ish muhitlari o'rtasidagi muvofiqlik (congruence) kasbiy barqarorlik va qoniqishni bashorat qilishini ko'rsatdi.

TWA nazariyasi ishga moslanishini ikki tomonlama jarayon sifatida tasvirladi: xodim talablari bilan muhit imkoniyatlari o'rtasidagi muvofiqlik (satisfactoriness) va muhit talablari bilan xodim qobiliyatlari o'rtasidagi muvofiqlik (satisfaction). Bu doira kasbiy barqarorlikning prediktorlarini aniqlashga imkon berdi.

IV bosqich. Kognitiv yondashuv (1980–2000). Banduraning ijtimoiy kognitiv nazariyasi va o'z-samaradorlik konstrukt kasbiy barqarorlik tadqiqotiga yangi o'lchov kiritdi [2]. Kasbiy samaradorlik - shaxsning muayyan kasbiy vazifalarni bajara olishiga bo'lgan ishonchi - kasbiy barqarorlikning kuchli bashoratlovchisi ekanligi bir qator tadqiqotlarda isbotlandi [10].

Hackman & Oldhamning ish xususiyatlari modeli esa tashkiliy omillar - ish mazmuni boyligining motivatsiyali salohiyati - kasbiy barqarorlikka ta'sirini tizimli o'rganish imkonini berdi [8].

V bosqich. Ijtimoiy kapital yondashuvi (2000–2010). Seibert, Kraimer & Liden [14] va Wrzesniewski va boshqalarning tadqiqotlari kasbiy barqarorlikda ijtimoiy kapital va xodimning o'z ishini qanday ma'noda idrok etishi (konnotatsiyasining) rolini ko'rsatdi. Ish faqat ish emas — u "havas, qiziqish, qismat, vazifa" (vocation) sifatida talqin qilinganda, kasbiy barqarorlik sezilarli oshadi. Bu davrda ijtimoiy tarmoqlar, ustoz-shogird munosabatlari va tashkiliy qo'llab-quvvatlash tizimlarining ahamiyati e'tirof etildi.

VI bosqich. Dinamik barqarorlik (2010–hozir). Savickasning career construction nazariyasi [13] hamda Duarte va Rossierning zamonaviy yondashuvi [6] kasbiy barqarorlikni to'liq dinamik, kontekstga bog'liq konstrukt sifatida tasvirlaydi. Arnoux-Nicolas va boshqalar esa kasbiy barqarorlik va ish ma'nosi o'rtasidagi aloqani chuqurlashtirdi [1]. Bu bosqichda raqamlashtirish, masofaviy ish va alohida topshiriqlar, loyihalar yoki xizmatlar asosida "gig economy" ning yangi barqarorlik modellarini talab qilayotganligi tan olindi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J.-L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in Psychology*, 7, 704.
2. Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.

3. Usmanov S., Abdurakhmanov Z. Virtual modelling as a didactic tool in the professional training of future engineers //AIP Conference Proceedings. – AIP Publishing LLC, 2024. – T. 3244. – №. 1. – C. 030068.
4. Dawis, R.V., & Lofquist, L.H. (1984). A psychological theory of work adjustment. University of Minnesota Press.
5. DerSimonian, R., & Laird, N. (1986). Meta-analysis in clinical trials. *Controlled Clinical Trials*, 7(3), 177–188.
6. Duarte, M.E., & Rossier, J. (2017). Testing and assessment in an international context. In K. Maree (Ed.), *Psychology of career adaptability* (pp. 31–48). Springer.
7. Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S., & Herma, J. (1951). *Occupational choice*. Columbia University Press.
8. Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
9. Holland, J.L. (1966). *The psychology of vocational choice*. Blaisdell.
10. Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
11. Münsterberg, H. (1913). *Psychology and industrial efficiency*. Houghton Mifflin.
12. Parsons F. *Choosing a vocation*. – Houghton Mifflin, 1909.
13. Usmanov S., Abdurakhmanov Z. Virtual educational system for the development of information and professional competence of future engineers //International Journal of Contemporary Scientific and Technical Research. – 2023.
14. S. A. Qarshiboyev, S. M. Hatamov, S. A. Usmanov O'smirlik davrida o'quv motivatsiyasining shakllanishiga oilaviy muhit ta'siri // Inter education & global study. 2025. №4 (1).
15. Super, D.E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185–190.

TASHKILOTLARDA PSIXOLOGIK XAVFSIZLIK, EMOTSIONAL INTELLEKT VA QARORLAR SAMARADORLIGI INTEGRATSIYASI

Usmonqulova Pokiza Sherali qizi

O'zMU Jizzax filiali Psixologiya mutaxassisligi M02-25 guruh 1-kurs magistranti

Annotatsiya: Mazkur maqolada tashkilotlarda psixologik xavfsizlik, emotsional intellekt va qarorlar samaradorligini integratsiyalashgan holda o'rganish ahamiyati ochib beriladi. Zamonaviy boshqaruv jarayonlarida inson omilining ustunligi, ayniqsa, psixologik muhit va emotsional intellekt, samarali qaror qabul qilish uchun muhim omil sifatida ko'rib chiqiladi. Maqolada tarixiy va zamonaviy nazariyalar, mintaqaviy va milliy olimlarning yondashuvlari, empirik tadqiqotlar natijalari hamda ilmiy-tanqidiy tahlillar asosida muhim xulosalar chiqariladi.