

HARBIY BOSHQARUVDA PSIXOEMOTSIONAL XUSUSIYATLARNI SHAKLLANISHINING PSIXOLOG TAHLILI

***D.S.Abdullajanova**, O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti
professori, psixologiya fanlari doktori (DSc), dotsent;*

***A.R.Abdurashidov**, O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti
o'quv guruhi komandiri, leytenant;*

***B.B.Abduvasiyev**, O'zbekiston Respublikasi
Jamoat xavfsizligi universiteti 121-a guruh kursanti*

Bugungi kunda ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar munosabati bilan jamiyat, uning sohalari, tashkilotlari, muassasalari va boshqalarni boshqarishning nazariy va amaliy jihatlarini o'rganishga bo'lgan ehtiyoj ortib bormoqda. Barkamol, doimiy takomillashtirib boruvchi boshqaruvsiz jamiyatimizda sodir bo'layotgan o'zgarishlarni yengib bo'lmaydi. Mavjud vaziyat boshqaruv sohasining ijtimoiy-psixologik muammolariga tobora ko'proq e'tibor berishni talab qilmoqda.

Boshqaruv sohasidagi shaxsni, shu jumladan, rahbarning shaxsini o'rganishga bo'lgan qiziqishi ancha barqaror tusda bo'lib, mahalliy va xorijiy adabiyotlarda turli tasniflar mavjud. Amerikalik psixolog M.Shou tomonidan taklif qilingan eng muvaffaqiyatli tasniflardan biri biografik xususiyatlar, qobiliyatlar, shaxsiy xususiyatlar kabi uchta komponentdan tashkil topgan yondashuvdir.

Biografik xususiyatlar yoshi, jinsi, ijtimoiy-iqtisodiy holati va ma'lumotini o'z ichiga oladi. Shuni ta'kidlash kerakki, ko'pchilik tadqiqotlarning ko'rsatishicha, yosh va boshqaruv darajasi o'rtasida to'g'ridan-to'g'ri bog'liqlik yo'q, garchi yosh ko'p jihatdan boshqaruv samaradorligini belgilasa ham. Tadqiqotlarga ko'ra, ijtimoiy-iqtisodiy maqom va ta'lim o'rtasidagi bog'liqliklarning 90% gacha rahbarlar doimo yuqori ijtimoiy-iqtisodiy maqomga ega bo'lgan yetarlicha ma'lumotli odamlar sifatida harakat qilishadi.

Qobiliyatlar insonning o'ziga xos xususiyati sifatida xodimlarning ish samaradorligi bilan bog'liq. Qobiliyat – bu har xil faoliyatdagi muvaffaqiyatni belgilaydigan shaxsning individual barqaror xususiyatidir. Agar shaxsiy xususiyatlarning ma'lum bir to'plami insonning rivojlanishi uchun oqilona ajratilgan vaqt davomida o'zlashtirgan faoliyat talablariga javob bersa, bu uning

ushbu faoliyat qobiliyatiga ega degan xulosaga kelish uchun asos bo'ladi. Shaxsning o'zlashtirgan faoliyati (mehnat, tarbiya, sport va boshqalar) uning psixologik fazilatlariga (intellekt xususiyatlari, hissiy-irodaviy soha, sensomotor qobiliyatlari) yuqori talablarni qo'yadi. Bu talablarni faqat hech qanday sifat, hatto u juda yuqori rivojlanish darajasiga yetgan bo'lsa ham, qondira olmaydi. Bitta intellektual xususiyat faoliyatning yuqori mahsuldorligini ta'minlashi, barcha qobiliyatlarning ekvivalenti sifatida harakat qilishi mumkin degan fikr, ilmiy ishonchdan mahrum. Qobiliyatlar murakkab tuzilishga ega bo'lgan intellektual sifatlar yig'indisidir. Qobiliyat vazifasini bajaruvchi psixik sifatlar yig'indisining tuzilishi pirovard natijada muayyan faoliyat talablari bilan belgilanadi va turli faoliyat turlari uchun har xil bo'ladi.

Jarayonni kuzatish orqali insonning o'zgargan sharoitlarda, o'zlashtirish faoliyati davomida yangi vazifalarni bajarish qobiliyatini baholash mumkin. Amalda insonning qobiliyatlarini tegishli faoliyatni o'zlashtirishdagi rivojlanish tezligi, shaxsning yutuqlarining sifat darajasi, ushbu faoliyat bilan shug'ullanishga moyilligi, muvaffaqiyat va sarflangan kuchning nisbati kabi ko'rsatkichlarning kombinatsiyasi bilan baholash mumkin. Uchinchi komponentning xarakteristikasi xarakter xususiyatlari bilan bog'liq shaxsiy xususiyatlar bilan bog'liq. Xodimlarning tabiatini hisobga olmasdan, zamonaviy sharoitda tashkilotni boshqarish mumkin emas. Kadrlar zaxirasini shakllantirishda ham xodimning mavjud imkoniyatlarini potensial darajasini ham faoliyat olib borayotgan sohaga xarakter xislatlari mos tushishini inobatga olish lozim.

Boshqaruv sohasida ishlovchi erkaklarda stress darajasining yuqori bo'lishi, kundalik hayotda ham distress elementlarining ko'zga tashlanishi bilan psixikaning nomutanosibligi uchun asos bo'ladi. Natijada, shaxsda miya tuzilmalarining qo'zg'aluvchanligi ortadi, ichki organlardan signallarni noto'g'ri qabul qilish boshlanadi. Zaxiradagi erkak kadrlarda ustunliklar kuzatilgan bo'lib, zaxiradagi kadrlarda konstitutsiyaviy anomaliyalar, o'ziga xos xarakterli deformatsiyalar, xatti-harakatlarning buzilishi bilan namoyon bo'lishi, xulq-atvor, birinchi navbatda, hissiy-irodaviy sohaning holatiga bog'liq bo'lganligi sababli, ushbu

shaxsiy komponentning ishlashidagi og‘ish kadrlardagi ustuvorlikni ularning ijtimoiy iyerarxiyadagi mavqeyini o‘zgartirishga intilishning ko‘p marotaba muvaffaqiyatsiz yakunlanishiga sabab bo‘lishi mumkin. Zaxiradagi kadrlarda ustuvorlikning kuzatilishi doimiy vahima ostida bir ishni tugallamasdan, ikkinchi ishni «bo‘ynilariga yuklab» qo‘yish haqidagi ustanovkalarining stereotipik tarzda miyaning defolt tizimida avtomatizatsiya bo‘lgani bilan tasniflash mumkin.

Yuqorida ta’rifi keltirilgan psixoemotsional holatlar yolg‘on shkalasida ($U=68384$; $p<0,01$) zaxiradagi kadrlarda yuqori natijalar qayd etilgan bo‘lib, ularda boshqaruvdagi erkak kadrlarga nisbatan ish faoliyatida yolg‘on ishlatish orqali vaziyatdan chiqish, mas’uliyatli ishdan o‘zini olib qochish holatlari bahona bilan kombinatsiyalashgan holatda ishlatiladi. Boshqaruvdagi kadrlarda yolg‘on o‘z mavqeyini saqlab qolish uchun ikkinchi imkoniyatni yaratish zarurati bilan bog‘liq. Ishonchlilik shkalasida esa ($U=72236,5$; $p<0,01$), vaziyat aksincha ko‘rinish olgan. Boshqaruvdagi kadrlarda so‘zsiz bo‘ysunish motivi baland bo‘lib, bu ularda har narsaga ishonch bildirish, o‘z faoliyat doirasidan kelib chiqib doim ishonchli ma’lumotlar berishga intilish hamda «erkak kishi bitta gapiradi» maqoliga monand ravishda o‘z va’dasini ustidan chiqish – boshqaruv samaradorligini oshiruvchi mexanizmlardan biri haqidagi tasavvurlarning uyg‘unlashgan shaklda faoliyatlarida dasturulamali bo‘lib qolgani bilan izohlanadi. Zaxiradagi kadrlarda ushbu natijalarning biroz pastligini faoliyat jarayonidagi tushunmovchiliklarning oldini olishda doim ham to‘g‘ri so‘zni aytmasliklari, har bir vazifa ustidan sinchkovlik bilan nazoratni olib borishlari evaziga ishonchlilik ko‘rsatkichlarining pastroq ko‘rinish olishi bilan tushuntirish mumkin.

Korreksiya ko‘rsatkichida ($U=66091$; $p<0,01$) ustunlik zaxiradagi kadrlarda qayd etilib, «har bir bosgan qadami uchun javobgarlik» mavjudligining evaziga ularda o‘z ishini, xulq-atvorini to‘g‘irlab borish boshqaruvdagi kadrlarga nisbatan ko‘proq bo‘lar ekan. Zaxiradagi kadrlarda iyerarxiyadan bir pog‘ona balandlash uchun o‘zini takomillashtirish bilan birga ilgari yo‘l qo‘ygan xatolarini qayta takrorlamaslik motivi ham baland bo‘ladi. Ushbu omillar ularning ish faoliyatidagi samaradorlik darajasini hamda ijtimoiy statusining stabillashuviga ham zamin

yaratishi bilan xarakterli bo‘lib, paranoyallik ($U=72644$; $p<0,01$) doimiy shubha ostida shaxs xulq-atvorining o‘zgarishi bilan bog‘liq holat bo‘lib, boshqaruv sohasidagi erkak kadrlarda ushbu xususiyatning baland natija ko‘rsatishini ulardagi mas‘uliyatlilik hamda javobgarlik hissining kuchli namoyon bo‘lgani sababidan deb aytish mumkin. Tig‘iz ish grafigi, xodimlarning ustidan olib borilishi lozim bo‘lgan doimiy nazorat ularda shubhalanishning ortishiga zamin yaratadi. Natijada, ularning xulq-atvorida mukammallikka intilish, ideal vazifa ko‘rsatkichini qayd etish motivlari shakllanib boradi. Psixasteniya shkalasi ($U=73132$; $p<0,01$) shaxsning qat’iyatsizligi, shubha va og‘ishga moyilligi bilan bog‘liq holda giperkompensatsiya reaksiyasini ko‘rsatishida namoyon bo‘ladi. Bu reaksiya ularda kutilmagan o‘ziga ishongan va qat’iy mulohazalar, bo‘rttirilgan qat’iylik va shoshilinch ehtiyotkorlik talab qilinadigan lahzalar va vaziyatlarda ekstremal harakatlar bilan namoyon bo‘ladi. Olingan muvaffaqiyatsizliklar qat’iyatsizlik va shubhani yanada kuchaytiradi. O‘z-o‘zini tahlil qilish tendensiyasi, o‘z harakatlari va xulq-atvor motivlari haqida o‘ylash bilan bog‘liq bo‘lib, o‘z tajribalari va his-tuyg‘ularini o‘rganishda namoyon bo‘ladi. Zaxiradagi kadrlarda psixoastenik tipga xos belgilarning ko‘proq ifoda etilgani ulardagi bosim ostida harakatlanish natijasida yuksalish umididan shubhalar paydo bo‘la boshlangani bilan tushuntirish mumkin.

1-jadval

Shaxs psixoemotsional xususiyatlari namoyon bo‘lishi,
(Mann-Uitni U-mezoni bo‘yicha)

Ko‘rsatkichlar	O‘rtacha ranglar		U	p
	Zaxira dagi kadrlar (n=1010)	Boshqaru v kadrlari (n=168)		
Yolg‘on shkalasi	605,8	491,5	68 384	0,000 **
Ishonchlilik shkalasi	577,0	664,5	72 236,5	0,002 **
Korreksiya shkalasi	608,1	477,9	66 091	0,000 **
Ipoxondriya	584,4	620,1	79 691	0,203
Depressiya	584,1	621,9	79 391	0,178

Isteriya	591,6	576,8	⁸² 699,5	0,598
Psixopatiya	596,3	548,4	⁷⁷ 938,5	0,088
Paranoyallik	577,4	662,1	⁷² 644	0,003 **
Psixasteniya	601,1	519,8	⁷³ 132	0,004 **
Shizoidlik	590,0	586,3	⁸⁴ 301,5	0,895
Gipomaniya	578,7	654,6	⁷³ 905,5	0,007 **

Izoh: ** - $p < 0,01$

Gipomaniya shkalasi ($U=73905,5$; $p < 0,01$) bo'yicha maniyaning yengil shakli bo'lib, uning namoyon bo'lishida doimiy yuqori kayfiyat, faollik va to'liq jismoniy farovonlik hissi bilan tavsiflanadi. Boshqaruvdagi erkak kadrlarda ushbu jihatning baland bo'lishini «omma oldida» o'zining nuqsonlarini ko'rsatmaslik, yashirish ehtiyojining mavjudligi bilan izohlash mumkin.

Korreksiya ko'rsatkichida zaxiradagi ayol kadrlarda nisbatan ustun farqlar aniqlanib, o'zining xatolari ustida ishlash orqali muvaffaqiyatga erishish, ish jarayonidagi g'alabalarga to'sqinlik qiluvchi xarakter jihatlarini to'g'irlash – rahbarlik sari eltuvchi yo'l sifatida baholanar ekan ($U=233006$; $p < 0,01$). Boshqaruvdagi ayollarda esa, «bukrini go'r to'g'irlaydi» mazmunidagi maqolga hamohang ravishda nuqsonli jihatlariga kamroq e'tibor qaratish, asosiy fokusni ish faoliyatidagi natijalar samaradorligini oshirishga berish ortidan shaxsiy pozitsiyani mustahkamlash mumkinligi haqidagi g'oyalarning ijtimoiy attityudlar ko'rinishida bo'lgani ortidan korreksiya darajasi biroz past natijada baholangan.

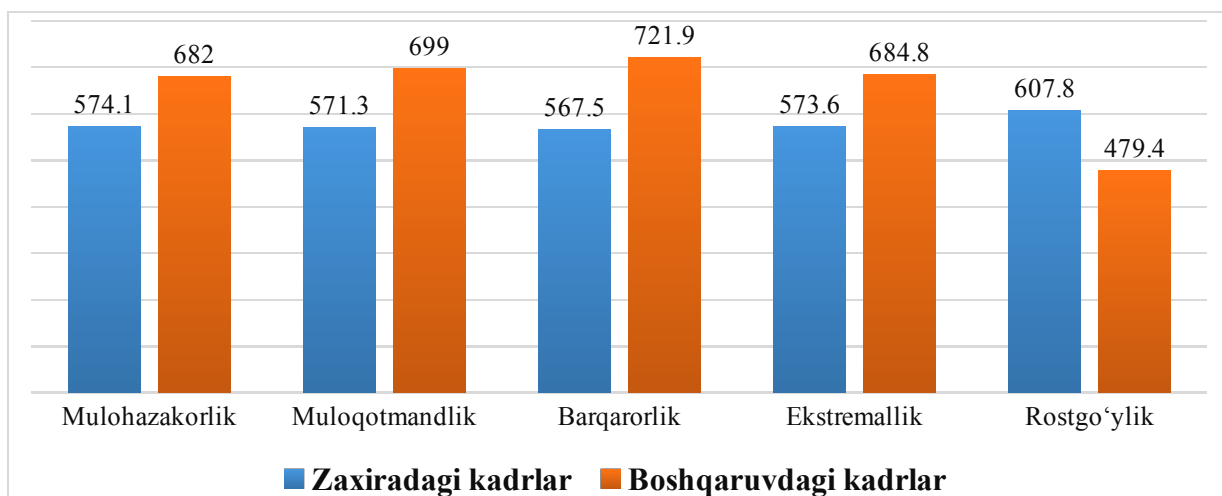
Paranoyallik psixotipining asosiy xususiyati maqsadlilikdir. Bu butun hayoti ma'lum bir yoki bir qator maqsadlarga erishishga bo'ysunadigan shaxs sifatida gavdalanadi. Haddan tashqari aniq maqsadlilik bilan shaxs nafaqat boshqalarning manfaatlarini butunlay e'tiborsiz qoldiribgina qolmay, balki ularning taqdiriga ham ergashishi mumkin. Paranoyal shaxs maqsad tanlashda mustaqil bo'lib, u o'zi maqsad qo'yadi, unga o'zi erishadi va boshqalarni boshqaradi. Ushbu ko'rsatkich jihatidan sezilarli ustunliklar boshqaruvdagi ayol kadrlarda qayd etildi ($U=253459$, $p < 0,01$). Boshqaruvdagi kadr ayollarda asosiy maqsadlilik bilan chambarchas

bog'liq holda, yuqori energiya va tajovuzkorlik kabi xususiyatlar mavjud. Ularning katta energiyasi maqsadlariga erishishga qaratilgan katta kirish kuchida, shuningdek, samaradorligida namoyon bo'ladi.

Psixasteniya ($U=259732$; $p<0,01$) introspeksiya va mulohaza yuritishga moyillikni belgilaydi. Psixasteniklar ko'pincha qaror qabul qilishda ikkilanadilar, o'zlari va boshqalar uchun yuqori talablar va mas'uliyat yukini ko'tara olmaydilar. Bunday subyektlar aniqlik va ehtiyotkorlikni namoyish etadilar, ular uchun xarakterli xususiyat – o'z-o'zini tanqid qilish va ishonchlilik. Ular odatda keskin o'zgarishlarsiz bir tekis kayfiyatga ega. Ushbu ko'rsatkichda zaxiradagi kadrlarda ustunliklar kuzatilib, xos nozik xilqat vakili deb atalmish nomga «dog'» tushirmaslik uchun ular asosiy mas'uliyatni o'z zimmalariga olishdan ko'ra, qaror qabul qilish imkoniyatini erkaklarga qoldirishadi. Ish faoliyatidagi kamchiliklarga nisbatan keskin tanqidiy ruh ba'zida zaxiradagi kadrlarda nomukammallik tuyg'usining gurkirab rivojlanishiga imkon beradi.

Gender xususiyatlariga ko'ra zaxiradagi hamda boshqaruv kadrlarining ijtimoiy-psixologik sifatleri mulohazakorlik bo'yicha ($U=69301,5$; $p<0,01$) boshqaruvdagi kadrlarda ustunliklar kuzatilib, ko'proq tahliliy ko'rsatkichlar bilan tanishish, majlislarda dolzarb masalalarni hal qilish hamda murakkab vazifalar ustida «bosh qotirish» ko'lamining ko'proq bo'lishi boshqaruvdagi kadrlarda mulohaza yuritish darajasining ortishi bilan izohlansa, muloqotmandlik har qanday personal bilan ishlaydigan xodimlar, rahbarlar faoliyatining ajralmas qismi hisoblanadi ($U=66446,5$; $p<0,01$). Boshqaruvdagi kadrlarda tabiiy ravishda muloqot qilish, begona shaxs bilan tezda «til topishish» ko'nikmasi shakllangan bo'ladi. Bunga sabab esa, ularning yillar davomida orttirgan tajribasi hamda shaxslararo munosabatlarda yuzaga keluvchi baryerlarni ustalik bilan yengish mahoratining rivojlanganlik darajasi deb aytish mumkin. Shu bilan birga, «odam-odam» tizimida ishlovchi barcha xodimlarda muloqotmandlik sifatleri rivojlangan bo'lib, uning takomillashuvida shaxsiy intilish hamda tashabbuskorlik ham rol o'ynaydi. Boshqaruvdagi erkak kadrlarda o'z g'oyalarini qo'l ostidagilarga singdirish uchun ham jamoaning fikrini o'rganish, har bir shaxs bilan individual

hamda guruhiiy tarzda ochiq muloqot oʻrnatish zarurati paydo boʻladi. Mazkur omillar boshqaruv kadrlarida soʻzga chechanlik, gapga ustalik hamda oʻz qarashlarini toʻgʻri yetkazib berish kabi malakalarni shakllantirishga xizmat qiladi..



1-rasm. Boshqaruv va zaxiradagi erkak kadrlarda ijtimoiy-psixologik sifatlar namoyon boʻlishi

Barqarorlik jihatidan ham boshqaruvdagi kadrlarda ustunliklar kuzatilib, ritmni bir maromda ushlab turishga erishish orqali oʻz pozitsiyasini mustahkamlashni amalga oshirish – samarali, strategik maqsadlar roʻyobining garovi boʻlishi mumkinligi boshqaruvdagi kadrlar misolida dalillanmoqda ($U=62597,5$; $p<0,01$). Zaxiradagi kadrlarda irodaviy, hissiy hamda motivatsion barqarorlikni stabil, statik va progressiv koʻrinishda ushlab turish koʻnikmasining yetishmasligi oqibatida ularning ish unumdorligida pasayishlar kuzatilishi mumkin. Bu esa, oʻz navbatida, shaxsiy intilish darajasiga ham oʻz taʼsirini koʻrsatmasdan qolmaydi.

Ekstremallik sifatini har qanday sharoitga, vaziyatga tayyorlik deb baholasak, ushbu koʻrsatkichda ham ustunliklar boshqaruvdagi erkak kadrlarda qayd etilgani maʼlum boʻladi ($U=68828$; $p<0,01$). Boshqaruvdagi kadrlarda rejasi paydo boʻladigan, oʻzgaruvchan, rigid ish grafigi natijasida ularning ekstremal vaziyatlarga tayyorligi ortib boradi. Zaxiradagi kadrlarda toʻsatdan beriluvchi topshiriqlar oldida «tiz choʻkish» ehtimoli ularning har qanday tayyorgarlik darajasining yuzaga chiqishiga toʻsqinlik qiladi.

Turli hodisalar oldida o'zini yo'qotib qo'ymaslik, hissiy, ruhiy, irodaviy tayyorgarlik holatini belgilab beruvchi ekstremallik ($U=232604,5$; $p<0,01$) boshqaruvdagi kadrlar yuqori ko'rinish olganini, ularning professional faoliyatidagi turli xil sodir bo'luvchi hodisalar hamda ushbu differensial stimulli vaziyatlarda doim javob reaksiyasining ideal ravishda tayyor turishi bilan izohlash mumkin. Zaxiradagi ayol kadrlarda «tegirmondan butun chiqish» ko'nikmasining pastligi to'satdan paydo bo'luvchi mushkul sinovlar oldida ojizlik kayfiyatini namoyon qiladi. Bu jihatlar zaxiradagi ayol kadrlarda o'zini turli holatlar oldida yo'qotib qo'ymaslik ko'nikmasini shakllantirish muhimligini ko'rsatadi. Rostgo'ylik zaxiradagi ayol kadrlarda ($U=219462,5$; $p<0,01$), jumladan, boshqaruvdagi kadrlarda muloqot qilishda ustamonlik ularning suhbat davomida yolg'on iboralardan, shablonlardan foydalanish chastotasini oshirsa, «borni bor, yo'qni yo'q» deb ko'rsatish ortidan nizoli vaziyatlardan chiqish, tushunmovchiliklar hamda kelishmovchiliklarning oldini olish mumkinligi haqidagi pozitiv ustanovkalar zaxiradagi kadrlarda yolg'onni identifikatsiya qilish darajasining kamayishiga sabab bo'lishi mumkinligi bilan izohlanadi.

Xulosa o'rnida ytish mumkinki, zahiradagi kadrlar boshqaruv kadrlarga nisbatan bo'ysunuvchanlik xususiyati yuqorili bilan ajralib tursada psixik faollik darajasiga ko'ra boshqaruv kadrlardan ustun turishi bilan ham ahamiyatli hisoblanadi. Shuningdek, boshqaruv kadrlarda rostgo'ylikda zo'riqish kuchaysada muloqotga kirishisdagi namunalardan ko'proq foydalanish ham ustunlik qilishi bilan izohlash mumkin bo'ladi. Zero, boshqaruv refleksiylarini shakllanganligi aynan shaxsiy rivojlanishidagi tormozlanishlarni kuchayishiga, amorf g'oyalarda yondashuvlarni mustahkamlanishiga sabab bo'lishi mumkin. Boshqaruvda zaxira lavozimlardan farqli ravishda o'zgarishlarni tez qabul qilish, novatorlik g'oyalarini qo'llab-quvvatlash uchun zamin yaratishi mumkin bo'ladi.

Natijada, shaxs psixoemotsional tiplariga ko'ra, erkak kadrlarda ratsionallik, ayollarda emotsional loyallikni ustunlik qilishi reflektiv korreksiya ta'sirida immanent darajada shakllanishi namoyon bo'lib, psixik xususiyatlarning faollashishi kadrlar ijtimoiy-psixologik sifatlarini shakllanishining dinamik

barqarorligiga ta'sir etishini erkin izohlash imkoni yaratiladi. Xususan, kadrlar identifikatsiyasi ijtimoiy-psixologik muhitni shakllantirishning realizatsiyasi asosida kauzal atributlarni takomillashtirish uchun restabil baryerlarni aniqlash imkoniyatini yaratishda aristokratik kuzatuv boshqaruvning psixologik madaniyatini shakllantirishning tarkibiy qismi sifatida ekspressivlik, optimallik, strategik, legitim komponentlar integratsiyasiga ko'ra yetakchi impulsiv indikator bo'lishi haqidagi xulosalarni berish imkoniyati oshadi.

FOYDALAILGAN ADABIYOTLAR

- 1.Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. // К.А.Абульханова-Славская. – М.: 1991. – 299 с.
- 2.Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник. Издательство Московского университета. 1980. — 416 с.
- 3.Липпман У. Общественное мнение. (Стереотип. Власть стереотипов) Washington ProFile. 2005. – С. 120-122. <http://pcyfactor.org/lib/stereotype.htm>
- 6.Малкина-Пых И.Г., И.С.Лысенко Гендерная психология как основа построения системы долговременного ухода. Монография. Санкт-Петербург. 2021. – С. 50.
- 7.Майерс Д. Психология// Перевод с английского И.А.Карпиков, В.А.Старовотова. –М.: Поппури. 2006. – 648 с.
- 8.Макклелланд Д. Мотивация человека. – СПб.: Питер. 2007. Серия. Мастера психологии. – С. 62-68. ISBN: 978-5-469-00449-3; 5-469-00447-X
- 9.Белинская Е.П.Исследование личности:традиции и перспективы Социальная психология в современном мире: Учеб.пособ.для вузов/Под.ред. Г.М.Андреева,А.И.Донцова. М.: Аспект Пресс,2002. –С. 42, 56
- 10.Берн Ш.М.Гендерная психология. (Секреты психологии). СПб.: прайм – ЕВРОЗНАК, 2001 г. –С. 77,78,79
- 11.Abdullajanova, D. The problem of activity as a socio-psychological factor in the formation of women's personnel resources. (2020). Journal of Critical Reviews. 7(5), pp. 422–424

13. Mukhamedova, D., Abdullajanova, D., Tukhtabekov, K., ... Babadjanova, S., Rahmonova, Z. (2019) The main directions of accounting socio-psychological characteristics of the manager of education in the process of optimizing management activities in Uzbekistan. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*. 11(10 Special Issue), pp. 1035–1038. Mukhamedova, D. G., & Abdullajanova, D. S. (2020). The actuality of the gender aspect of the manager's constructive interaction in the conflicting situation. *Journal Of Critical Reviews*, 7(12), 228-231.

15. Akhmadjonova, S., & Abdullajanova, D. (2023). Socio-Psychological Features Of Family Conflict Resolution. In *Academic International Conference On Multi-Disciplinary Studies And Education* (Vol. 1, No. 6, pp. 101-108).

17. Abdullajanova, D., & Raxmonova, Z. (2020). Motivation to succeed, to avoid defeat and the impact of risk preparedness on women's activism and its socio-psychological factors. *European Journal Of Molecular And Clinical Medicine*, 7(1), 3555-3561.

18. Abdullajanova, D. S. (2023). Socio-psychological criteria for the selection and placement of personnel in management (on the example of women). *Confrencea*, 5(05), 401-411.

19. Abdullajanova, D. S. (2023). Socio-psychological criteria for the selection and placement of personnel in management (on the example of women). *Confrencea*, 5(05), 401-411.

20. Абдуллажанова, Д. С. (2023). ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНЫХ СТЕРЕОТИПОВ В НАПРАВЛЕНИИ ЖЕНСКОЙ АКТИВНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ. *ПСИХОЛОГИЯ XXI СТОЛЕТИЯ*.

21. Мухамедова, Д. Г., & Абдуллажанова, Д. С. (2021). СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА: ФОРМЫ И МЕХАНИЗМЫ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ. *BEING A MUSIC FAN: FANDOM EFFECTS ON THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF ITS PARTICIPANTS*..... 12, 187.

22. Абдулладжанова, Н. Г., Абдугафурова, Д. Г., Якубова, Р. А., Назирова, Э. Р., & Рахмонова, Г. Г. (2020). ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОТИВОВОСПАЛИТЕЛЬНЫХ ФАРМАКОЛОГИЧЕСКИХ ПРЕПАРАТОВ. *Universum: химия и биология*, (12-1 (78)), 80-84.

23. Kadirov, K. B., Mullabaeva, N. M., Abdullajanova, D. S., Kurbanovna, A. D., & Abdullaevna, B. S. (2023). A Mobbing Questionnaire In School And An Analysis Of The Results Obtained. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 23(4).

24.Abdullajanova, D. S. (2025). SOCIO-PSYCHOLOGICAL FACTORS OF MOTIVATION FOR SUCCESS AND THE IMPACT OF RISK ON WOMEN. *Modern education and development*, 19(1), 3-12.

25.Абдуллажанова, Д. (2024). Социальная критерия как фактор формирования психологического портрета женщин-руководителей в управленческой деятельности. *Общество и инновации*, 5(5), 85-93.

26.Abdullajonova, D. S. (2024). Social-Psychological Adaptation to the Educational Environment-As a Factor of Educational Efficiency. *EUROPEAN JOURNAL OF INNOVATION IN NONFORMAL EDUCATION*, 4(4), 58-60.

27.Abdullajonova, D. (2024). Sand in the image of relatives to establish education in the national spirit through races. *Science and innovation*, 3(B2), 34-39.

28.Abdullajanova, D., & Raxmonova, Z. (2020). Motivation to succeed, to avoid defeat and the impact of risk preparedness on women's activism and its socio-psychological factors. *European Journal Of Molecular And Clinical Medicine*, 7(1), 3555-3561.

29.Dilnozakhon, A., & Dilfuza, J. (2023). Problems of adaptation of children of primary school age to school and methods of their elimination. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 11(2), 295-300.

30.Mukhamedova, D., Abdullajanova, D., Tukhtabekov, K., Fuzailova, G., Babadjanova, S., & Rahmonova, Z. (2019). The main directions of accounting socio-psychological characteristics of the manager of education in the process of optimizing management activities in Uzbekistan. *Journal Of Advanced Research In Dynamical And Control Systems*, 11(10 Special Issue), 1035-1038.

31.Abdullajonova, D. (2025). SOCIO-PSYCHOLOGICAL CRITERIA FOR THE FORMATION OF A PSYCHOLOGICAL PORTRAIT IN THE PREPARATION OF PERSONNEL FOR INNOVATIVE MANAGEMENT . *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, 5(1), 21–29.

32.Abdullajonova, D. (2025). THE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF AN EDUCATION MANAGER IN A HIGHER MILITARY EDUCATIONAL INSTITUTION. *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, 5(1), 30–39.

33.Abdullajanova, D. S. (2025). PSYCHOLOGICAL CRITERIA OF FORMATION OF PSYCHOLOGICAL PORTRAIT IN TRAINING PERSONNEL FOR THE INNOVATION MANAGEMENT PROCESS. *Modern education and development*, 21(2), 55-66.

34.Rejametova, I. (2025). HARBIY XIZMATCHILARNING OILASINI IJTIMOIIY–PSIXOLOGIK VA PEDAGOGIK MOSLASHUVIDA MUOMILA

VA UNING ROLI. *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, 5(1), 39-50.

35.Режаметова, Н. И. (2024). МОДИФИКАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В ОБУЧЕНИИ И ПРАКТИКЕ ДОШКОЛЬНОЙ МУЗЫКАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. *Science and innovation*, 3(Special Issue 31), 380-382.

36.Ikramshikovna, R. I., & Nishanbayevich, D. A. (2025). Regulatory and legal aspects of first aid in international legislation and in the republic of Uzbekistan. *The American Journal of Management and Economics Innovations*, 7(02), 7-16.

37.Режаметова, И. И., & Норбутаев, С. А. (2022). YETIM VA OTA-ONA QARAMOG‘IDAN MAHRUM BO‘LGAN BOLALARDA IJTIMOIIY KOMPETENTLIKNI RIVOJLANTIRISH. *ИННОВАЦИИ В ПЕДАГОГИКЕ И ПСИХОЛОГИИ*, 5(3).

38.Rejametova, I. I. (2025). HARBIY XIZMATCHILARNING OILASINI IJTIMOIIY–PSIXOLOGIK VA PEDAGOGIK MOSLASHUVIDA MUOMILA VA AHAMIYATI. *Modern education and development*, 21(2), 67-79.

39.Ikramshikovna, R. I. (2025). BOLALARDA XULQ OG‘ISHINI OLDINI OLISHNING PSIXOLOGIK OMILLARI. *Modern education and development*, 21(2), 45-54.

40.Rejametova, I. (2025). HARBIY XIZMATCHILARNING OILASINI IJTIMOIIY–PSIXOLOGIK VA PEDAGOGIK MOSLASHUVIDA MUOMILA VA UNING ROLI. *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, 5(1), 39-50.

41.Rejametova Irada Ikramshikovna. (2025). BO‘LAJAK OFITSERLARDA HARBIY – VATANPARVARLIK TUYG‘USINI RIJOJLANTIRISHNING PEDAGOGIK JIHATLARI . *TADQIQOTLAR*, 59(4), 36-43.