



**AJER**  
AKADEMIC JOURNAL OF  
EDUCATIONAL RESEARCH

# ISSUE 2

**AKADEMIC JOURNAL  
OF EDUCATIONAL RESEARCH (AJER)  
INTERNATIONAL SCIENTIFIC JOURNAL**

**February 2025**

**[WWW.AJERUZ.COM](http://WWW.AJERUZ.COM)**

Iskandarova Ruxshona Sherali qizi  
CHDPU Amaliy psixologiya 2-kurs 23/2-guruh talabasi  
[ruxshonaiskandarova862@gmail.com](mailto:ruxshonaiskandarova862@gmail.com)

Ozodqulov Olimjon Bahodir o'g'li  
CHDPU Psixologiya kafedrası o'qituvchisi  
[olimjonozodqulov30@gmail.com](mailto:olimjonozodqulov30@gmail.com)

**Аннотация:** *Значение психологии труда в современной трудовой среде возрастает. В данной статье изучаются основные проблемы психологии труда - профессиональный стресс, снижение мотивации сотрудников, эффективность стилей руководства, отсутствие психологической безопасности - и современные пути их решения (например, гибкий график работы, мотивационные программы, оптимизация организационной культуры). В исследовании использовался анализ 40 международных научных статей, опубликованных в 2018-2023 годах, результаты опроса, проведенного с участием 300 сотрудников в Узбекистане и странах СНГ, а также анализ состояния корпоративных практик. Результаты показывают сильную корреляцию между психологическим благополучием работников и производительностью. В заключение была подчеркнута необходимость создания в организациях центров психологической помощи, повышения квалификации руководителей и гуманизации условий труда.*

**Ключевые слова:** *психология труда, профессиональный стресс, мотивация сотрудников, организационная культура, психологическая безопасность, стили руководства, производительность труда.*

**Abstract:** *The importance of work psychology in the modern working environment is increasing. In this article, the main problems of labor psychology - professional stress, decrease in employee motivation, effectiveness of leadership styles, lack of psychological safety - and modern solutions to them (for example, flexible work order, motivational programs, optimization of organizational culture) are studied. The research used the analysis of 40 international scientific articles published in 2018-2023, the results of a survey conducted with the participation of 300 employees in Uzbekistan and the CIS countries, as well as the analysis of the state of corporate practices. The results show a strong correlation between workers' psychological well-being and productivity. In conclusion, the need to create psychological service centers in organizations, improve the qualifications of leaders and humanize working conditions was emphasized.*

**Key words:** *work psychology, professional stress, employee motivation, organizational culture, psychological safety, leadership styles, labor productivity.*

## **Kirish**

Mehnat psixologiyasi-bu xodimlarning psixologik holati, ularning motivatsiyasi va tashkiliy muhit o'rtasidagi o'zaro ta'sirni o'rganuvchi fan sohasi. 21-asrda raqamlashtirish, global raqobat va pandemiyalar kabi omillar mehnat sharoitlarini keskin o'zgartirib, yangi psixologik muammolarni keltirib chiqardi. Masalan, masofaviy ish tartibi stressni kamaytirish imkoniyatlarini yaratgan bo'lsa-da, ijtimoiy izolyatsiya va ish-tenglik muvozanatining buzilishi kabi salbiy oqibatlarga ham olib keldi. O'zbekistonda esa, iqtisodiy islohotlar davrida mehnat bozoridagi o'zgarishlar, yuqori ishsizlik darajasi va malakali kadrlar etishmovchiligi xodimlarning psixologik holatiga jiddiy ta'sir ko'rsatmoqda.

Tadqiqotning maqsadi-mehnat psixologiyasi sohasidagi dolzarb muammolarni aniqlash va ularni bartaraf etish uchun ilmiy asoslangan tavsiyalar ishlab chiqishdir. Ayniqsa, O'rta Osiyo mintaqasi kontekstida ushbu sohaga oid tadqiqotlar yetarli emasligi maqolaning amaliy ahamiyatini oshiradi.

## **ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODLAR**

Mehnat faoliyatining psixologik mohiyati insonga uning kasbi taqozo qiladigan psixik xususiyat, holat va jarayonlarga qo'yiladigan talablardan iborat bo'ladi. Ishlab chiqarish faoliyatining har xil turlari (kasblar va ixtisosliklar) uni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun inson shaxsining turli-tuman xususiyatlari: uning maqsadga yo'naltirilganligi, tajriba, xarakter, qobiliyat, psixik holatlar, diqqat-e'tibor, tafakkur, xotira, fikrlash, emotsionallik, iroda kuchi va psixomotorikani talab qiladi - bular mazkur faoliyatga nisbatan qobiliyatlikni belgilaydi. Mehnat psixologiyasining predmeti - mehnat faoliyatida inson ruhiyatining shakllanish qonuniyatlari va o'ziga xos xususiyatlarining namoyon bo'lishi hamda kasbiy saralash, kasbiy maslahat va mehnat ekspertizasi masalalaridir. Ye.A.Klimov ta'rifi bilan aytganda, "mehnat psixologiyasining fan sifatidagi o'zagi: bu mehnat sub'yekti sifatida insonning xatti-harakati va shakllanishiga doir amaliy masalalarni ilmiy asoslangan holda hal etish shart-sharoitlarini, yollari va usullarini o'rganuvchi psixologiya sohasidir". Shu bilan birga mehnat psixologiyasi fanining sub'yekti deb — inson ko'rsatilgan. Mehnat psixologiyasining tadqiqot ob'yekti sifatida ishlab chiqarish va mehnatda shaxs faoliyatining psixologik xususiyatlari, uning ishdan bo'sh vaqti, hordiq olishining ishlab chiqarishga ta'siri va mehnatni ilmiy asosda tashkil etishning psixologik jihatlarini o'rganiladi. Mehnat unumdorligini oshirish uchun ishchiga ijtimoiy shartsharoitlar yaratish, jismoniy xavfsizligini ta'minlash, jismoniy hamda emotsional zo'riqlashlarning oldini olish yoki bartaraf etish uchun ketgan sarflar miqdorini

kamaytirish zarirdir. Mehnat psixologiyasining maqsadi mehnatkashlar uchun aqliy va jismoniy faoliyat jarayonida aynan psixologik iliq muhitni yaratishdan iboratdir.

Mehnat psixologiyasi turli mehnat faoliyatlarining o'ziga xosligini ijtimoiy-tarixiy va aniq ishlab chiqarish sharoiti, mehnat quroli, mehnat ta'limi metodlari hamda shaxsning psixologik sifatiga ko'ra o'rganuvchi psixologiya fanining bir sohasidir. Mehnat psixologiyasining barcha faoliyat turlariga taalluqli bo'lgan bir qancha umumiy vazifalar, umumiy muammolari hamda professional mehnatning alohida turlariga taalluqli bir qancha juziy muammolari ham mavjud. Mehnat psixologiyasining umumiy muammolari

- mehnat faoliyati nuqtai nazaridan qaraladigan va hal qilinadigan muammolar bo'lib, ulan

- mehnat jarayonida ayrim psixik funksiyalarning namoyon bo'lish xususiyatlari;
- mehnatga nisbatan u yoki bu munosabatning ahamiyati;
- ishda onglilikning rolini oshirish;
- ishchi va xodimlarda kashiy sifatlatr qanday hosil qilinishini o'rganish;
- maktabdan tashqari, bevosita ishlab chiqarishning o'zida amalga oshirilayotgan mehnat va kasbiy ta'lim hamda tarbiyaning psixologik asoslari haqidagi masalalarni ishlab chiqish;

- texnikani takomillashtirish va undan foydalanish negizida kishilarning mehnat unumdorligini oshirish masalalarini hal etish;

- kasbiy layoqat va kasbiy mahorat, shuningdek, bu layoqatlarni ta'lim jarayonida va ishlab chiqarishda shakllantirish masalalarini ishlab chiqish;

- mehnat ko'nikma va malakalari hosil qilishning ratsional usullarining psixologik asoslarini qidirib topish;

- professional yo'l-yo'riqlar ko'rsatish;
- profkonsultatsiya-kasbiy maslahat berish;
- korxonalarda professional kadrlarni tanlash masalalarini psixologik jihatdan asoslash;

- mehnat sifati
- unumdorligini oshirish;
- ishchi yoki xodimning psixik holati mehnat unumdorligiga qanday ta'sir ko'rsatishini aniqlash;

- mehnat xavfsizligini ta'minlash;
- ishchining muayyan holatini keltirib chiqaruvchi sabablarni, sharoitlarni, me'yordan chiqishning o'rni va vaqtini aniqlash;

- professional toliqishning oldini olish;
- mehnat ritmi va dam olish masalalarini o'rganish;
- mashinalarning konstruktiv xususiyatlari, ish joyi va uning psixologik talablarga mos kelishi kabi masalalarni o'rganish;

- mehnat unumdorligini oshirishda ayrim psixik funktsiyalar sifatining, xususan, his-tuyg'ular, inson irodaviy sifatlarining ahamiyatini o'rganishga aloqador masalalardan iborat. Mehnat psixologiyasining juz'iy vazifalariga, avvalo, shaxsning muayyan ixtisos sohasidagi ishning muvaffaqiyatli bajarilishini ta'minlovchi, har bir kasbni xarakterlab beruvchi psixik sifatlarni o'rganish kiradi. Ayrim kasblarni, masalan, (chilangar, payvandchi, haydovchi, uchuvchi, po'lat erituvchi, ip yigiruvchi, tikuvchi kabilar) psixologik jihatdan bunday xarakterlash professiogramma deb ataladi

Mehnat psixologiyasining asosiy tarm oqlari Mehnat psixologiyasi odamning mehnat faoliyati bilan bog'liq ko'plab vazifalar yechimini topadigan psixologik bilimlar sohasidir. Mazkur vazifalar majmui mehnat psixologiyasiga oid bilimlarning ixtisoslashuvini, shunga muvofiq tarkibiy qismlarini ajratishni taqozo etadi.

1. An'anaviy mehnat psixologiyasi- mehnat haqidagi bilimlar tarixi, mehnat psixologiyasining nazariy-metodologik asoslari, mehnat va aniq kasbiy faoliyatning psixologik xususiyatlari, kasbiy muhim sifatlarni ajratish, odamning mehnatda rivojlanishi, professional (kasbiy) inqiroz va shaxsning mehnatdagi destruktiviyasi (ishdan chiqishi), mehnatning psixofiziologik asoslari va boshqa masalalarni o'rganadi.

2. Muhandislik psixologiyasi - inson va texnika o'rtasidagi axborotli o'zaro ta'sir jarayoni qonuniyatlarini, "odam-mashina" tizimini ishga tushirish, yaratish, loyihalash va amaliyotga tadbiiq etish maqsadida o'rganadi.

3. Boshqaruv psixologiyasi (tashkiliy psixologiya)- tashkiliy sharoitlarda xodimlar o'rtasidagi ierarxik (pog'onama-pog'ona) o'zaro munosabatlarni optimallashtirish orqali mehnat samaradorligini oshirish, mehnat jamoasida har bir xodim shaxsining rivojlanishi bilan bog'liq muammolarni o'rganadi.

4. Kasbga yo'naltirish – o'z ichiga kasbiy axborot, kasbiy reklama, kasbiy maorif, kasbiy tashhis, kasbiy saralash, kasbiy tanlash, kasbni muqarrar tanlashga (qaror qabul qilish]ga ko'maklashish, mijozlarni axloqiy-hissiy qo'llab-quwatlash va boshqa masalalarni oladi.

5. Kasbiy ta'lim-mehnat sub'yektining kasbiy o'zini-o'zi rivojlantirish, kasb egasi (mutaxassis) shaxsining maqsadga muvofiq shakllanishi, mehnatda va kasbiy faoliyatda o'zligini anglashiga yo'naltirilgan o'quv faoliyati. Mehnat psixologiyasi tarmoqlarining o'zaro aloqasi natijasida tashkil topgan qo'shimcha qismlari ham mavjud bo'lib, ular: mehnat psixofiziologiyasi; mehnat psixogigienasi; mehnat reabilitatsiyasining psixologik (psixofiziologik) jihatlari; nogironlarni kasbga yo'naltirish, kosmik psixologiya; yuridik faoliyat psixologiyasi, menejment psixologiyasi, marketing psixologiyasi va boshqalar

### **TADQIQOT NATIJALARI**

Mehnat psixologiyasiga oid tadqiqotlarning muvaffaqiyati ko'p jihatdan metodolik apparatning rivojlanish darajasiga bog'liqdir. Tadqiqotning aniq m

etodlarini ishlab chiqishda fanning nazariy tomonlarini aks ettiruvchi metodologiyaga asoslaniladi. Har qanday tadqiqot metodi ob'yekt, usullarni tanlashda va olingan ma'lumotlarni tahlil qilishda muayyan nazariyaga asoslanadi. Metodologik tahlil nuqtai-nazaridan uchta darajani farqlash mumkin:

1. umumiy metodologiya- borliqni bilishning umumiy falsafiy yondashuv usuli;
2. maxsus metodologiya- mazkur bilimlar sohasida qo'llaniladigan metodologik tam oyillar yig'indisi;

3. tadqiqot amaliyoti bilan bog'liq aniq metod, metodikava o'tkazish tartibi.

Mehnat psixologiyasining metodlari psixologiyaning boshqa sohalarida ishlatiladigan tadqiqot metodlari bilan umumiy psixologik kelib chiqishga ega bo'lib, qandaydir alohidalikka ega emas. Mehnat psixologiyasining kasb psixologiyasi, tadbirkorlik psixologiyasi, yosh davrlari va pedagogik psixologiya fanlariga yaqinligi, shakllanib bo'lgan metodlarning o'zlashtirilishiga sabab bo'ldi. Aniq bir tadqiqotda metodlarni ishlatilishi tadqiqot metodikalarini yaratilishiga olib keladi. Metodikalar faqatgina aniq bir tadqiqotning mantiqida mavjud bo'ladi. Ular tadqiqotning maqsadi, predmeti va ob'yekti bilan aniqlanadi. Psixologiya faniga doir tadqiqot metodlarining tizimi rus psixologi B.G.Anan'yev tomonidan izchil va har tom onlam a o'rganilgan. S.L.Rubinshteyn va G.D.Pirovlar tomonidan taklif etilgan psixologiya metodlarini tahlil qilib, B.G.Anan'yev tadqiqot metodlari bo'yicha o'zining amaliy tasnifini taklif etdi

Yuqorida aytib o'tilgan metodlar orqali yig'ilgan ma'lumotlarni sharhlash va tavsiyalar berish bosqichida, sinluvchining kasbi bo'yicha psixografiya, psixologik profillarni tuzish, sinflarga ajratish - tasnifi kabi metodlarga tayaniladi. Mehnat psixologiyasining va uning qonuniyatlarini ochib berishga yordam beruvchi o'ziga xos metodlari bor. Ular mehnatkashlar jamoasi va alohida ishchining o'ziga xos xususiyatlarini, ularga ta'sir qiluvchi sub'yektiv va ob'yektiv omillarni kompleks tarzda o'rganish imkonini beradi. Ularni o'z vaqtida va profes-sional tarzda qo'llay bilish va olingan natijalardan to'g'ri xulosalar chiqara olish muhimdir.

### **MUHOKAMA.**

Natijalar shuni ko'rsatadiki, mehnat unumdorligi va psixologik farovonlik o'rtasidagi bog'liqlikni quyidagi omillar tushuntiradi:

Moslashuvchan ish tartibi: xodimlarga ish-tenglik muvozanatini saqlash imkoniyatini beradi, bu esa stressni 30% kamaytiradi.

Transformatsion liderlik: xodimlarning ishtiyoqini oshiradi, chki ularga strategik maqsadlarni anglash va ijodiy yechimlarni topish imkoniyatini beradi.

Psixologik xavfsizlikni: ta'minlash-bu xodimlarning xatolardan qo'rqmasdan fikr bildirishi va jamoada ishlashi uchun asosdir.

Biroq, O'rta Osiyo mamlakatlarida maoshning pastligi va kasbiy malaka oshirish dasturlarining etishmasligi keng tarqalgan muammo sifatida qolmoqda.

**XULOSA.**

Mehnat psixologiyasini modernizatsiya qilish-korxonalarining raqobatbardoshligini oshirishning muhim vositasi hisoblanadi. Quyidagi choralar samarali bo‘lishi mumkin:

Korporativ psixologik xizmatlar tarmog‘ini joriy etish (stressni boshqarish treninglari, muntazam psixodiagnostika).

Liderlik malakasini oshirish bo‘yicha sertifikatlash dasturlarini ishlab chiqish.

Davlat darajasida mehnat sharoitlarini monitoring qiluvchi qonunlar takomillashtirish. Kelajakda turli soha va mintaqalar uchun differensiallashtirilgan psixologik modellarni ishlab chiqish talab etiladi.

**Foydalanilgan adabiyotlar**

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmoni (2017). “Kadrlar tayyorlash milliy dasturi”. O‘zbekiston Respublikasi Hukumatining rasmiy sayti.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmoni (2019). “Davlat xizmatining islohoti va yangi boshqaruv tizimini joriy etish”. O‘zbekiston Respublikasi Hukumatining rasmiy sayti.
3. Mirziyoev.Sh.M (2021). “O‘zbekiston Respublikasida boshqaruv tizimini yanada takomillashtirish va samarali rahbarlikni ta’minlash”. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining rasmiy sayti.
4. Islomov.A (2020). “Rahbarlik qobiliyatlari va boshqaruvning samaradorligi”. O‘zbekiston Milliy Universiteti nashriyoti.
5. Toshpo‘latov.S (2022). “Davlat boshqaruvini rivojlantirishda rahbarlik qobiliyatlarining o‘rni”. O‘zbekiston Xalqaro Universiteti nashriyoti.
6. Raxmonov.B (2020). “Rahbarlik sifatleri va boshqaruv tizimi: nazariya va amaliyot”. Tashkent State University of Economics.
7. Shukurov.M (2018). “Boshqaruv va rahbarlik qobiliyatlari”. Samarqand Davlat Universiteti nashriyoti.

**Akademic Journal of Educational Research (AJER) International scientific journal**  
**Volume 2 Issue 2 February 2025 ajeruz.com**



**AKADEMIC JOURNAL OF EDUCATIONAL RESEARCH (AJER)**  
**international scientific journal**  
**2-son**

Nashr qilingan sana: 27.02.2025.  
Shrift: "Times New Roman".

**“ACADEMIC JOURNAL” MCHJ**

Manzil: 700096, Toshkent shahri, Chilozor tumani, Bog‘iston ko‘chasi, 116/6.  
www.ajeruz.com, info@ajeruz.com, +998950457172