HARBIY XIZMATCHILARDA KASBIY MOSLASHUVCHANLIK SIFATLARINI SHAKLLANISHINING PSIXOLOGIK ASOSLARI ILMIY FENOMEN SIFATIDA

Jamolov Azizjon Axmatovich
O‘zbekiston Respublikasi Harbiy xavfsizlik va Mudofaa unversiteti serjantlar tayyorlash oliy maktabi, jangovar ta’minot kafedrasi boshlig‘i, podpolkovnik, ilmiy izlanuvchi
https://doi.org/10.5281/zenodo.23244641

Annotatsiya: ushbu maqolada hozirgi kunda serjantlar tayyorlash oliy maktabida tahsil olayotgan harbiy xizmatchilarning turli toifalari o‘rtasida kasbiy moslashuvchanlik sifatlarini shakllanishining psixologik ilmiy fenomeni haqida barqaror tushunchani shakllantirish, uning asosiy va funktsional tarkibiy qismlarini ochib berish, kasbiy moslashuvchanlik sifatini shakllantirish va rivojlantirish mexanizmlarini tushuntirish va shu bilan harbiy xizmatchilarni nafaqat oliy harbiy-ta’lim muassasalarida, balki bevosita O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari qism va bo‘linmalarida ham kasbiy tayyorlash samaradorligini oshirish haqida so‘z boradi.

Kalit so‘zlar: kasbiy, fenomen, psixologik, ilmiy, faoliyat maqsadlari, harbiy xizmatchi, serjantlarni tayyorlash, kasbiy moslashuvchanlik.

Hozirgi kunda jahonda amalga oshayotgan ijtimoiy-iqtisodiy, madaniy, ayniqsa, siyosiy sohalarda kuzatilayotgan keskin o‘zgarishlar, iqtisodiy jabhadagi beqarorlik harbiy xizmatchining dunyoqarashi, xulq-atvori, turmush tarzi hamda ularning kasbiy moslashuvchanlik sifatlarini shakllanishining psixologik asoslari faoliyatiga ta’sir etish natijasida ushbu sohalarda jiddiy o‘zgarishlarga olib kelmoqda.

Demak, ushbu jarayon o‘z - o‘zidan jamiyatdagi barcha sohalarda o‘ziga xos ijtimoiy tajribani hamda jahon andozalariga mos boshqaruv amaliyotini amalga oshirish zaruratini oshirmoqda. Ya’ni bugungi kunda har bir soha fidoiy, yetakchi, tashabbuskor, innovatsion g‘oyaga boy, ijtimoiy faol, yangicha boshqaruv amaliyotiga ega bo‘lgan, optimist, mustqil fikrga ega, o‘ziga ishongan kabi sifatlarga ega kadrlarga ehtiyoj sezmoqda. Bu holat harbiy faoliyat subyektlari uchun ham muhim sanalib, kasbiy moslashuvchanlik harbiy xizmatchi uchun har qanday sharoitda muvaffaqqiyatga erishish garovi sanaladi.

Moslashuvchanlik jarayonlari haqidagi dastlabki qarashlar XIX asrning birinchi yarmida yashab ijod qilgan fransuz tabiatshunosi J.Buffonga tegishli bo‘lib, uning qarashlariga ko‘ra, moslashuvchanlikning asosiy mexanizmi atrof-muhit sharoitlarining mos ravishda o‘zgarib turadigan organizmlarga bevosita ta’siridir. AQShning Prinston universitreti tadqiqotchisi R.N.Brandonning fikricha, “Moslashuvchanlik” (Adaptatsiya) ilmiy atamasining paydo bo‘lishi XVIII asrning ikkinchi yarmida yashab ijod qilgan nemis fiziologi Aubert nomi bilan bog‘liq bo‘lib, bu atamani inson sezgilarining moslashuvchanlik hodisalarini tavsiflash uchun

ishlatgan, ya'ni, stimulning ta'siriga javoban sezgirlikning adekvat o'sishi yoki kamayishi bilan ifodalangan[1].

F.Z.Meyerson moslashuvchanlik tushunchasini tirik organizmning atrof-muhitning turli talablariga moslashish reaksiyasi sifatida tushuntiradi. Shuningdek, muallifga ko'ra, moslashuvchanlik – bu organizmning tevarak-atrofdagi dunyo omillariga nisbatan samarali, tejamkor va adekvat faoliyatning bir turi hisoblanadi. L.G.Dikayaning fikriga ko'ra, fiziologik moslashuv - bu doimiy o'zgaruvchan atrof-muhit sharoitida organizmga ichki muhitning nisbatan doimiy holatini saqlashga imkon beradigan maqsadga muvofiq reaksiyalar va morfologik o'zgarishlar to'plami hisoblanadi. Odamlarda moslashuv organizmning o'ziga xos xususiyati bo'lib, u avtomatlashtirilgan o'z-o'zini sozlash, o'z-o'zini tartibga soluvchi tizimlar - yurak-qon tomir, nafas olish, ekskretor va boshqalar tomonidan amalga oshiriladi. Nemis fiziologi A.Kon tirik organizmning yaxlit tizim sifatida faoliyat ko'rsatish muammosini o'rganadi. U har qanday tirik organizm mavjudligi haqidagi gipotezani ilgari suradi, chunki u organizmning ichki muhitining o'z mavjudligi uchun qulay bo'lgan parametrlarini doimiy ravishda saqlab turish qobiliyatiga ega ekanligi va bu qobiliyat orqali o'z navbatida, o'zini himoya qilishi, muvozanatni saqlay olishini tushuntiradi.

Psixologik-pedagogik adabiyotlarda "moslashuvchanlik" tushunchasining mohiyati va xususiyatlari ushbu tadqiqot ishining asosiy tushunchasi sifatida juda keng o'rganilgan va turli xil ta'riflarga ega. M.Veber moslashuvchanlikni ratsionallik bilan bog'laydi. Amalga oshirilgan harakatlarni tushunishda, shuningdek, boshqalar bilan shaxslararo munosabatlarni o'rnatish usullarida ratsionallikka tayanishni alohida ta'kidlaydi. Inson o'z maqsadlarini amalga oshirishga intilishi maqsadga erishishning oqilona vositalari bilan bog'liqdir. Shu munosabat bilan moslashuvchanlik inson ehtiyojlarini qondirishning eng maqbul usuli bo'lib xizmat qiladi[2].

Kognitiv psixologiya yondashuvining yorqin namoyandalaridan biri L.Festinger moslashuvchanlikni ma'lum bir psixologik noqulaylik ("kognitiv dissonans") jarayoni deb hisoblaydi. Insonning ijobiy his-tuyg'ularga ega bo'lishga intilish darajasi, ijobiy fon ("kognitiv konsonans") insonning muvaffaqiyatli moslashuvchanlik qobiliyatini ko'rsatadi[3].

Birinchi yondashuvga ko'ra, moslashuvchanlik nafaqat asosiy, balki mehnat subyektidagi har qanday ruhiy o'zgarishlar, shu jumladan uning yaxlit kasbiy faoliyatiga mos keladigan tipologiyalaridir. Xususan, amaliy psixologiyada ko'p yillar davomida moslashuvchanlik jarayonlarining turli tipologiyalari mavjud bo'lib, ularning davomiyligi va sifat xususiyatlari asosan kasbiy faoliyat sharoitlari va talablarining obyektiv o'zgarishlar ko'lami bilan bog'liq hisoblangan. Masalan, M.A.Dmitriyeva kasb bilan bog'liq muhitdagi barqaror o'zgarishlarga javoban mehnat subyektini "uzoq muddatli jarayonlari" va "qisqa muddatli buzilishlar" sharoitida "vaziyatga moslashuvchanlik"ni nazarda tutadigan "umumiy kasbiy moslashuvchanlik"ni ajratib ko'rsatadi[4]. Shuningdek, tadqiqotchi A.A.Aldasheva kasbiy moslashuvchanlikka oid bo'lgan "uzoq muddatli moslashuvchanlik" va "qisqa muddatli, operatsion moslashuvchanlik" (masalan, ish rejimlarining o'zgarishi bilan bog'liq

[1] Brandon R. N. Adaptation and environment. – Princeton University Press, 2014. – P. 36.

[2] Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. М.: Прогресс, 1990. – С. 415-416.
[3] Festinger L. A theory of cognitive dissonance. – Stanford university press, 1962. – P.28.
[4] Дмитриева М.А. Психологические факторы профессиональной адаптации // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. СПб.: Изд- во СПГУ,1991. – С. 43—60.

bo‘lgan)ni keltiradi[5]. Buyuk Britaniyalik olim H.Mizellning ta’kidlashicha, kasbiy moslashuvchanlik bu - shaxsning kasbiy faoliyat muhitida dinamik muvozanatini shakllantirishi (yoki tiklash)ning uzluksiz jarayoni hisoblanadi. Ushbu jarayonning asosiy bosqichlari sifatida muallif quyidagilarni e’tirof etadi:

birlamchi moslashuvchanlik;

moslashuvchanlikning barqarorlik davri;

ehtimoliy yoki mumkin bo‘lgan moslashuvchanlik;

ikkilamchi moslashuvchanlik;

moslashuvchanlik qobiliyatining yoshga bog‘liq pasayishi.

Shvetsariyaning Lusanna universiteti ijtimoiy tadqiqotlar bo‘yicha mutaxassisi C.Maggiorining fikricha, moslashuvchanlikni “passiv-faol” jarayon sifatida talqin qilish mumkin. Yuqorida ta’kidlab o‘tilganidek, muallif, moslashuvchanlik jarayonini dinamik xususiyatlar bilan bog‘lab uning faolligi yoki passivligi faoliyatda kuzatiladigan qarama-qarshiliklar hisobiga namoyon bo‘ladi. Ta’kidlash lozimki, insonning atrof-muhit bilan o‘zaro ta’sirining ushbu jihatlari individual xususiyatlarga, faoliyatning tabiatiga va moslashuvchanlik bosqichlariga bog‘liq[6]. Shu munosabat bilan kasbiy moslashuvchanlikning «ikki komponenti» ajratib ko‘rsatiladi:

birinchidan, haqiqiy faol komponent aslida tezkorlik xususiyatiga ega emas, balki turli xil progressiv o‘zgarishlarda amalga oshirilgan subyektning ijodiy yo‘nalishini xarakterlaydi;

ikkinchidan, moslashuvchanlik tarkibiga ijodiy komponentlarni kiritish ham inson va kasbning «o‘zaro moslashuvchanlik» tamoyiliga tayangan holda amalga oshiriladi. Bu subyektning kasbiy faoliyatni o‘zlashtirib, uni takomillashtirishi, uni «o‘zi uchun» ijodiy ravishda o‘zgartirishi, o‘zining ortib borayotgan imkoniyatlari bilan tavsiflanadi.

Yuqoridagi manbalar tahlili shuni ko‘rsatadiki, harbiy xizmatchilarda kasbiy moslashuvchanlik sifatlarini shakllanishi uning xizmat faoliyati mahsuli hisoblanib, moslashuvchanlikni harbiy xizmatchining guruhda o‘z o‘rnini topishi, o‘z kasbiy faoliyatiga bo‘lgan munosabatiga qarab harbiy sohadagi bilim, ko‘nikma va malakalarni puxta egallashi hamda xulq-atvori, xatti-harakatlariga bog‘liq bo‘lgan amaliy jarayon deb qabul qilish mumkin.

Har bir harbiy xizmatchi yoki boshliq o‘zicha individual va qaytarilmas shaxsdir. Buning sababini har bir harbiy xizmatchi xizmat faoliyati davomida o‘zining ichki xislatlari va boshqaruv shakllariga asoslanib xizmatni tashkillashtirishi bilan izohlash mumkin. Barcha ilmiy tahlillarni umumlashtirgan holda ijtimoiy psixologiyada qabul qilingan uch asosiy boshqarish usullarning tavsifini berib o‘tamiz. Bu uch uslub – avtoritar, demokratik va liberal ish uslublaridir.

Avtoritar harbiy xizmatchi – barcha ko‘rsatmalarni ishchanlik ruhida, aniq-ravshan, keskin ohangda ham kasbdoshlariga yetkazadi. Muloqat jarayonida ham ularga nisbatan do‘q-po‘pisa, keskin taqiqlash kabi qat’iy ohanglardan foydalanadi. Uning asosiy maqsadlaridan biri – qanday yo‘l bilan bo‘lsa-da, o‘z so‘zini o‘tkazishdan iborat. Uning nutqi ham aniq va

[5]Алдашева А.А. Психологическая адаптация специалистов: Автореф. дис… докт. психол. наук. М., 1995. – С. 17.

[6] Maggiori C. et al. The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being //Journal of Vocational Behavior. – 2013. – Т. 83. – №. 3. – С. 437-449.

ravon doimo jiddiy tusda bo‘ladi. Biror ish yuzasidan qo‘l ostidagilarni maqtash yoki ularga jazo berish, tanqid qilish sof subyektiv bo‘lib, bu narsa uning kayfiyatiga va o‘sha shaxslarga nisbatan shaxsiy munosabatiga bog‘liq. Jamoa a’zolarining tilak istaklari, ularning fikrlari va maslahatlari juda kam hollardagina inobatga olinadi, aksariyat hollarda bunday istaklar yoki ko‘rsatmalar to‘g‘ridan-to‘g‘ri do‘q-po‘pisa, kamsitish yoki ma’naviy jazolash yo‘li bilan cheklanadi yoki qoniqtirilmaydi. Bunday harbiy xizmatchi o‘z ish uslublari, kelajak rejalari, biror aniq ishni, operatsiyani qanday amalga oshirmoqchiligini odatda, jamoadan sir tutadi, uning fikricha, bu uning obro‘yiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumin. Guruhdagi ijtimoiy-fazoviy munosabatlardagi o‘rni jihatdan, u “jamoadan chetda”, avtonom. Bunday harbiy xizmatchilarda ishiga nisbatan shunday fidoiylik borki, ular o‘zlarini ishsiz tasavvur qila olmaydi, ya’ni ish uning “butun vujudini qamrab olgan”. Shu sabab bo‘lsa kerak, bunday harbiy xizmatchi harbiy xizmatchi har bir shaxsni uning kundalik ish faoliyatini, uning natijalarini juda yaxshi biladi. Lekin, aslida, uni ishini mazmunidan ko‘ra, uning o‘sha yerdagi yetakchilik roli, o‘ziga o‘sha sifatlarga qarab baho beradi. Bu sifat, tabiiyki, ishning sifatiga ham ta’sir qilgani uchun ham jamoa moslashuvchanlik va oldiga qo‘yilgan barcha topshiriqlar bajarilmasdan qolmaydi. Bunday jamolarda harbiy xizmatchi tanqid qilish ishi juda sust, chunki u o‘zini ham, boshqalarni ham tanqid qilishlariga yo‘l qo‘ymaydi.

G.Gibsh va M.Forverglarning tahlil qilishlaricha, avtoritar lider harbiy xizmatchi bosh bo‘lgan ishlarning samaradorligi ancha yuqori bo‘lib, ishlab chiqarish ko‘rsatkichlari ham yuqori bo‘lar ekan. Lekin jamoadagi ruhiy-ma’naviy muhit og‘ir, tang bo‘lib, bu esa harbiy xizmatchining jamoadan, ishdan qoniqmasliklariga yoki moslasha olmasligiga olib keldi.[7]

Demokratik harbiy xizmatchi - aksincha, qo‘l ostidagi bo‘ysunuvchilarga mustaqillik, erk berish tarafdori. Ishda topshiriqlar berganda ishchilarning shaxsiy qobiliyatlarini hisobga olgan holda taqsimlaydi. Bunda ularning shaxsiy moyilliklarini ham hisobga oladi. Buyruq yoki topshiriqlar, odatda, taklif ma’nosida beriladi. Nutqi oddiy, doimo osoyishta, sokin, unda o‘rtoqlarcha, do‘stona munosabat sezilib turadi. Biror kishini maqtash, uning lavozimini oshirish yoki ishdagi kamchilikka ko‘ra ishiga baho berish doimo jamoa a’zolarining fikri bilan kelishilgan holda amalga oshiriladi. Tanqid, ko‘pincha taklif, istak shaklida qilingan ishlarning mazmuniga baho berish holida “aybdorga” yetkaziladi. Shuning uchun ham uning fazoviy-ijtimoiy holati “jamoa ichida”. Jamoada tanqid va o‘z-o‘zini tanqid shunday yo‘lga qo‘yilganki, uning oqibatidan hech kim aziyat chekmaydi, balki jamoaning boshqa faollari-norasmiy liderlar tanqid qiladilar. Harbiy xizmatchi yo‘l qo‘ygan xato-kamchiliklarni jamoatchilik oldida bo‘yniga olishdan qo‘rqmaydi. Chunki undagi mas’uliyat hissi nafaqat yuqori boshqaruv tashkilotlari a’zolari bilan muloqat paytida, balki boshqalar bilan muloqat ham sezilib turadi va qo‘yilgan topshiriq yuzasidan mas’uliyatni boshqalarga ham bo‘lib berishni yaxshi ko‘radi.

G.Gibsh va M.Forverglarning analizlariga ko‘ra, bunday boshqarilgan jamoalarda ma’naviy-ruhiy muhit juda yaxshi, ishchilar jamoadan, ishdan qoniqish hosil qilganlar, ishdan ketish hollari kam ekan-u, lekin ishlab chiqarish zo‘rg‘a normal holatda bo‘lar ekan.

Liberal (loqayd) harbiy xizmatchi – ushbu uslubda ishlaydigan harbiy xizmatchining kayfiyatini ishga munosabatini ishdan mamnun yoki mamnun emasligini bilish qiyin. Unda

[7] Samarov R.,. Qodirov U, Fazliyev F. Harbiylik sharafli kasb. - Toshkent, 2006. – 62-b.

taqiqlash po‘pisa bo‘lmaydi uning o‘rniga ko‘pincha ishning oxirgi oqibati bilan tanishish bilan cheklanadi xolos. Jamoada hamkorlik to‘g‘risidagi muammolari ishning baland-pasti bilan qiziqmaydigan, go‘yoki boshqa “koinotda” yurganga o‘xshaydi. Aniq ko‘satmalar bermaydi, uning o‘rniga norasmiy liderlar yoki o‘ziga yaqin kishilar orqali qilinishi lozim bo‘lgan topshiriqlar bajaruvchilarga yetkaziladi. Uning asosiy vazifasi, uning nazarida, hodimlar uchun ish sharoitini yaratish, ishdagi kamchiliklarni bartaraf etish, kerakli mahsulot, xom-ashyo kabilarni topib kelish, majlislarda qatnashish va hokazolardan iborat.

Yuqorida baho berilgan boshqarish uslublari ko‘proq liderlikka emas, balki harbiy xizmatchi boshqaruvchanlik qobilyati va jamoada kasbiy moslashuvchanlikni shakllantirishga taaluqli. Lekin, ilmiy adabiyotlarda bu ikkala ibora, ko‘pincha sinonim ishlatiladi. Aslida, eng yaxshi boshqaruvchi shaxs o‘zida barcha liderlik sifatlarini ham mujassamlashtirgan bo‘ladi. Chunki, sof ijtimoiy-psixologik ma’nodagi harbiy xizmatchining turli sharoitlarda o‘zida ko‘proq namoyon etadigon shaxsiy sifatlarga ko‘ra tabaqalanadi. Masalan, harbiy xizmatchi-tashkilotchi, harbiy xizmatchi-tashabbuskor, harbiy xizmatchi- erudit, jamoa hissiy-emotsional holatini boshqaruvchi harbiy xizmatchi, harbiy xizmatchi- bilag‘on, jasur qo‘rqmas va hokazo. Yaxshi harbiy xizmatchi ana shu sifatlarini tushungan holda, harbiy jamoani tarbiyalashi, ularda kasbiy moslashuvchanlikni shakllantirishi va o‘z jamoasidagi barcha muammolarni hal etishda hamkorlikni ta’minlay oladi.

Oxirgi yillarda Moskva va boshqa yirik markazlarda o‘tkazilgan tadqiqotlar natijasida shunday xulosaga kelinadiki, aslida hayotda sof demokrat yoki sof avtoritar rahbarni uchratish qiyin, lekin uchragan paytda ham ular bir jamoani uzoq muddat boshqara olmasligi ma’lum bo‘ldi. Amaliy tajribalar shuni ko‘rsatadiki, yuzaga kelgan keskin muammoli vaziyatga qarab har qanday rahbar boshqaruv uslubini o‘zgartirishi qaror qabul qilishi mumkin. Lekin bu boshqaruvchanlik uslublarining psixologik mazmun va mohiyatini bilishning amaliy ahamiyati shundaki, har bir uslubda o‘ziga xos ijobiy tomon bor, mohir harbiy xizmatchi o‘zini-o‘zi tarbiyalar ekan, o‘shalarning eng maquli, ayniqsa o‘zi rahbarlik qilayotgan jamoaga moslarini tanlay olishi bilan kasbiy moslashuvchanlikni shakllantirish maqsadga muvofiqdir[8].

Yuqoridagi moslashuvchanlik muammosining nazariy-metodolik tahlillaridan kelib chiqqan holda quyidagicha xulosalarga kelish mumkin:

1. Moslashuvchanlik jarayonlari uzoq tarixiy ildizlarga ega bo‘lib, muammoni o‘rganishga doir ishlar uzoq vaqt davomida tadqiqotchilarni qiziqtirib kelgan.

2. Zamonaviy tadqiqotlarga ko‘ra, moslashuvchanlik yangi muhitda yangi sharoitlarga faol ko‘nikish, jarayon va hodisa, atrof-muhit va shaxs o‘rtasidagi munosabatlar yig‘indisi sifatida tushuntiriladi.

3. Ko‘plab psixologik nazariyalarga ko‘ra, moslashuvchanlikni shaxsning xatti-harakatlaridagi o‘ziga xosliklarining namoyon bo‘lishi bilan bog‘laydi. Ba’zi yo‘nalishlar esa

[8] Ravshanov L.U. Harbiy rahbar – boshqaruv faoliyati imidjining psixologik xususiyatlari. Psixologik xizmat ko’rsatishda ta’limiy va kasbiy faoliyat uyg’unligini ta’minlashning innovatsion yondashuv masalalari // Respublika ilmiy–amaliy konferensiyasi materiallari. – Toshkent: O’z MG Harbiy-texnik instituti, 2020. – 320 bet.

moslashuvchanlik muammosini jamiyat va shaxsdagi konfliktli tabiatning mavjudligi bilan asoslashga harakat qiladi.

4. Tadqiqotchilarning fikricha, kasbiy moslashuvchanlik shaxsning kasbiy faoliyat muhitida juda katta ahamiyatga ega bo‘lib, subyektning kasbiy mahoratining shakllanishi, kasbiy o‘sishi, muvaffaqiyatlarga erishishida muhim rol o‘ynaydi.

5. Harbiy jamoada kasbiy moslashuvchanlikni shakllantirish harbiy xizmatchilar o‘rtasidagi o‘zaro munosabat, muloqot, harbiy birodarlik hamda ishonch orqali erishiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati.

1. Asmolov A. G. Psychology of modernity as a social situation of development: Challenges of uncertainty, complexity and diversity //Procedia-social and behavioral sciences. – 2016. – T. 233. – C. 27-34.
2. Baker J., Cox D.R. / The History and Importance of Specialization in Professional Psychology. The Oxford Handbook of Education and Training in Professional Psychology // Edited by Nadine J. Kaslow and W. Brad Johnson. Online Publication Date: Aug 2014. – 232 p.
3. Kohn A. Visual adaptation: physiology, mechanisms, and functional benefits //Journal of neurophysiology. – 2007. – T. 97. – №. 5. – C. 3155-3164. Lakin C. L. Adapting to Crisis //Public Mental Health. – 2019. – C. 323.
4. Maggiori C. et al. The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being //Journal of Vocational Behavior. – 2013. – T. 83. – №. 3. – C. 437-449.
5. Melnikova N. N. The problem of studying the adaptive personality traits //Materials of the conference: mental and social and psychological adaptation: problems of theory and practice.-Chelyabinsk. – 2005. – C. 15-22.
6. Ravshanov L.U. Harbiy rahbar – boshqaruv faoliyati imidjining psixologik xususiyatlari. Psixologik xizmat ko’rsatishda ta’limiy va kasbiy faoliyat uyg’unligini ta’minlashning innovatsion yondashuv masalalari // Respublika ilmiy–amaliy konferensiyasi materiallari. – Toshkent: O’z MG Harbiy-texnik instituti, 2020. – 320 bet.
7. Samarov R.,. Qodirov U, Fazliyev F. Harbiylik sharafli kasb. - Toshkent, 2006. – 62-b.
8. Yuldashev B.Z. Qurolli kuchlar tizimida harbiy an’analar vositasida harbiy xizmatchilar kasbiy tayyorgarligi. Psixologik xizmat ko’rsatishda ta’limiy va kasbiy faoliyat uyg’unligini ta’minlashning innovatsion yondashuv masalalari // Respublika ilmiy–amaliy konferensiyasi materiallari. – Toshkent: O’z MG Harbiy-texnik instituti, 2020. – 320 bet.
9. Алдашева А.А. Психологическая адаптация специалистов: Автореф. дис… докт. психол. наук. М., 1995. – 28 с.
10. Arziqulov D.N. Kasbiy kamolotning psixologik o‘ziga xos xususiyatlari Avtoreferat psixologiya fanlari nomzodi. -Toshkent 2002. – 25 b.
11. Асадов Ю.М. Индивидуально-психологические особенности учителя как фактори развития профессионализма Автореф. дис. … канд. психол. наук. - Ташкент, 2007. – 26 б.
12. Asomova R.Z. Kasb tanlash motivasiyasi va uning dinamikasi. Psix.f.n...dis.-T., 2002. – 136 b.

13. Говорин Н. В. Психическое здоровье призывного контингента. – Чита: Экспресс, 2011.— 204 с
14. G‘oziyev E. Umumiy psixologiya // “O‘zbekiston faylasuflar milliy jamiyati” T.: – 2010 . – 543 b.
15. Jumayev U.S. O‘smirlarda kasb tanlashga munosabat tizimi shakllanishining ijtimoiy-psixologik xususiyatlari. Psixol. f.n.....dis.- T.: 2004, – 128 b.