# KONCHILIK KORXONASI XODIMLARIDA OILAVIY MUNOSABATLAR VA OILAVIY QONIQISHNING IJTIMOIY-PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

**Sh.U.Turobova**[1]

*1. Navoiy davlat universiteti katta o'qituvchisi*

**Mas'ul muallif:** Turobova Shahnoza Umirovna, Navoiy davlat universiteti katta o'qituvchisi.

Received: 26 Oktabr 2026
Accepted: 31 Oktabr 2026
Published: 05 Noyabr 2026

**Copyright:** © 2026 by the author(s). Licensee Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi.

**Iqtibos uchun:** Turobova, S. U. KONCHILIK KORXONASI XODIMLARIDA OILAVIY MUNOSABATLAR VA OILAVIY QONIQISHNING IJTIMOIY-PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI / S. U. Turobova // Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi. — 2026. — T. 11, № 1. — B. 180–184.

**Annotatsiya.** Maqolada konchilik korxonasi xodimlari oilalarida o'zaro munosabatlar, er-xotin muloqoti, hissiy yaqinlik va oilaviy qoniqish ijtimoiy-psixologik jihatdan tahlil qilinadi. Ish joyidan uyga qaytish tartibi, oiladan uzoq muddat ajralib turish, uy vazifalarini taqsimlashdagi qiyinchiliklar va bolalar tarbiyasida bevosita qatnashish imkoniyatining cheklanishi oilaviy hayot sifatiga ta'sir ko'rsatishi mumkinligi asoslanadi. „Navoiyuran" davlat korxonasi xodimlari orasida o'tkazilgan tadqiqotda qo'llangan mualliflik so'rovnomasi oilaviy muloqot, o'zaro yordam, vaxta sharoitiga ko'nikish, nizolar va oilaviy hayotdan qoniqish jihatlarini qamrab oladi. Natijalarni tahlil qilish yo'nalishlari hamda oilaviy farovonlikni qo'llab-quvvatlash bo'yicha tavsiyalar bayon etilgan. Mehnat va oilaviy hayotni uyg'unlashtirish zarurati ta'kidlanadi.

**Kalit so'zlar:** konchilik korxonasi xodimlari, vaxta usuli, oilaviy munosabatlar, oilaviy qoniqish, oilaviy muloqot, hissiy yaqinlik, oilaviy nizolar, ijtimoiy-psixologik qo'llab-quvvatlash.

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СЕМЕЙНЫХ ОТНОШЕНИЙ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ СЕМЬЕЙ У РАБОТНИКОВ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ

**Аннотация.** В статье представлен социально-психологический анализ межличностных отношений, супружеского общения, эмоциональной близости и удовлетворенности семейной жизнью у работников горнодобывающего предприятия. В работе обосновывается, что на качество семейной жизни могут влиять такие факторы, как переход от рабочей обстановки к домашней, длительная разлука с семьей, трудности в распределении домашних обязанностей, а также ограниченные возможности для непосредственного участия в воспитании детей. В исследовании, проведенном среди сотрудников государственного предприятия «Навоиуран», использовалась специально разработанная анкета, охватывающая такие аспекты, как общение в семье, взаимная поддержка, адаптация к условиям вахтового (сменного) метода работы, конфликтные ситуации и общая удовлетворенность семейной жизнью. В статье изложены подходы к анализу полученных результатов и предложены рекомендации по поддержанию семейного благополучия. Также подчеркивается необходимость достижения баланса между профессиональной деятельностью и семейной жизнью.

**Ключевые слова:** работники горнодобывающих предприятий, вахтовый метод, семейные отношения, семейная удовлетворённость, семейное общение, эмоциональная близость, семейные конфликты, социально-психологическая поддержка.

## SOCIALNO-PSIKHOLOGICHESKIE OSOBENNOSTI SEMEYNYX OTNOSHENIY I UDOVLETVORENNOST SEMEY U RABOTNIKOV GORNODOBYVAYUSHCHIX PREDPRIYATIY, TRUDYASHCHIXSYA VAKHTOVYM METODOM

**Abstract.** The article analyzes, from a socio-psychological standpoint, family relationships among mining enterprise employees working on a rotational shift basis: communication between spouses, emotional closeness and family satisfaction. It argues that alternating work shifts and returns home, prolonged separation, difficulties in dividing household duties and limited direct involvement in raising children may affect the quality of family life. The author's questionnaire covers family communication, mutual support, adjustment to shift conditions, conflicts and satisfaction with family life. Directions for analyzing the results and recommendations for supporting employees' family well-being are presented. The need to harmonize work and family life is emphasized.

**Keywords:** mining enterprise employees, rotational shift work, family relationships, family satisfaction, family communication, emotional closeness, family conflicts, socio-psychological support.

Kirish. Kasbiy mehnat va oilaviy hayot bir-biridan ajralmas. Ish inson uchun daromad manbai, ijtimoiy mavqe belgisi va o'zini namoyon etish vositasi bo'lsa, oila mehr-

muhabbat, hissiy suyanch va ruhiy xotirjamlik makonidir. Shu sababli mehnat tartibining oilaviy hayotga ta'sirini, ayniqsa o'ziga xos jadval asosida ishlovchi xodimlar misolida tadqiq etish ilmiy jihatdan dolzarbdir.

Konchilik og'ir va katta mas'uliyat talab qiladigan kasblar qatoriga kiradi. Bu sohadagi xodim jismoniy yuklamaga, xavfsizlik qoidalariga so'zsiz amal qilishga, cho'ziluvchan smenalarga va ba'zan oiladan olisda yashashga ko'nikishi lozim. Vaxta usulida ishlovchi xodimning mehnati faqat ishlab chiqarish vazifalari bilan tugamaydi: oilasidan ajralgan paytda u turmush o'rtog'i, farzandlari va yaqinlari bilan har kungi suhbatlashish imkoniyatidan ham mahrum bo'lishi mumkin.

Oilaviy munosabatlarni faqat bir tom ostida yashash yoki oilani moddiy ta'minlash belgilamaydi. Ularda ishonch, hurmat, ochiq suhbat, o'zaro tushunish, og'ir paytda ko'mak va mas'uliyatni birga his etish hal qiluvchi o'rin tutadi. Er-xotin uzoq muddat alohida yashaganda kundalik voqealarni baham ko'rish, farzandlarga oid qarorlarni birgalikda chiqarish va hissiy yaqinlikni asrash ko'proq sa'y-harakat talab qiladi.

Shu bilan birga, vaxta usulini oilaga faqat zarar yetkazuvchi omil deb hisoblash noto'g'ri. Ba'zi oilalarda ishonch, doimiy telefon aloqasi, vazifalarni oldindan kelishish va birga o'tadigan vaqtni rejalashtirish munosabatlarni mustahkam saqlaydi. Boshqalarida esa uzoq ayriliq, kundalik turmushda qatnashmaslik va hissiy ehtiyojlarning o'z vaqtida qondirilmasligi o'zaro tushunmovchilikka olib kelishi mumkin. Demak, asosiy masala ayriliqning o'zida emas, oilaning bu sharoitga qanday moslashishidadir.

Oilaviy qoniqish insonning oilaviy hayotini qanday baholashi, turmush o'rtog'i bilan munosabatidan qanchalik mamnunligi va oiladagi hissiy muhitni qay darajada ijobiy his etishi bilan belgilanadi. Qoniqish yuqori bo'lgan oilalarda o'zaro yordam, kelishuv va muammoni birgalikda yechish imkoniyati kengroq bo'lishi mumkin. Biroq u faqat muloqotga bog'liq emas: moddiy ahvol, salomatlik, farzandlar tarbiyasi, er-xotinning bir-biridan kutganlari va boshqa omillar ham ta'sir ko'rsatadi.

Ilgarigi izlanishlarda ish va oilaviy rollar o'rtasidagi qarama-qarshilik kasbiy hamda shaxsiy hayotning muhim muammosi sifatida o'rganilgan. Greenhaus va Beutell fikricha, ish va oila majburiyatlarining to'qnashuvi vaqt, zo'riqish va xulq-atvor bilan bog'liq shakllarda namoyon bo'lishi mumkin [1]. Bu yondashuv vaxtada ishlovchi xodimlar oilasini tadqiq etishda ham o'rinli. Chunki xodim ish joyida bo'lganida oilaviy majburiyatlarning bir qismi turmush o'rtog'i yoki boshqa yaqinlari zimmasiga tushishi, u uyga qaytgach esa kundalik oilaviy turmushga qayta ko'nikishi zarur bo'lishi mumkin.

Shuning uchun konchilik korxonasi xodimlarining oilaviy munosabatlarini ularning kasbiy hayotidan ajratmay o'rganish maqsadga muvofiq. Bunday yondashuv oilaviy qoniqish darajasini aniqlashga ham, xodimlarning ijtimoiy-psixologik farovonligini qo'llab-quvvatlovchi amaliy tadbirlarni ishlab chiqishga ham xizmat qiladi.

Tadqiqot obyekti va qo'llanilgan metodlar. Izlanish "Navoiyuran" davlat unitar korxonasida amalga oshirildi. Unga korxonada mehnat qilayotgan, o'zbek, qozoq va rus millatiga mansub 100 ta oila vakili jalb etildi: 70 nafari erkak (30 nafari o'zbek, 20 nafari qozoq, 20 nafari rus), 30 nafari ayol (har bir millatdan 10 nafardan). Qatnashchilar yoshiga ko'ra uch guruhga – 21-25, 26-40 va 45-60 yoshdagilarga ajratildi. Ular so'rovnomada o'z xohishiga ko'ra, ixtiyoriy ravishda ishtirok etdi.

Konchilik korxonasi xodimlari oilasidagi munosabatlar va oilaviy qoniqishni aniqlash maqsadida mualliflik ijtimoiy so'rovnomasi tuzildi. U oilaviy muloqot, hissiy qo'llab-quvvatlash, vaxta sharoitiga ko'nikish, oilaviy nizolar va oilaviy hayotdan qoniqish yo'nalishlarini o'z ichiga oladi.

Javoblar anonim yig'ildi, ma'lumotlar faqat umumlashtirilgan ko'rinishda tahlil qilindi, respondentlar noqulay savollarga javob bermaslik huquqiga ega edi.

1-jadval.

Konchilik korxonasi xodimlarining oilaviy munosabatlarini o'rganishga mo'ljallangan ijtimoiy so'rovnoma

| № | Fikr | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Ish joyida bo'lganimda oilam bilan muntazam muloqot qilishga harakat qilaman. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Turmush o'rtog'im bilan o'z his-tuyg'ularimiz va tashvishlarimizni ochiq muhokama qila olamiz. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Oilam mening kasbiy faoliyatim va vaxta sharoitidagi qiyinchiliklarimni tushunadi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Oilamdan uzoqda bo'lganimda o'zimni oilaviy hayotdan chetda qolgandek his qilaman. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Vaxta sababli | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| № | Fikr | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | farzandlarimning kundalik hayotida yetarlicha ishtirok eta olmayman. | | | | | |
| 6 | Uyga qaytganimda oilaviy hayot tartibiga qayta moslashishim uchun vaqt kerak bo‘ladi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Oilamizdagi kundalik vazifalar va mas’uliyatlar o‘zaro kelishilgan holda taqsimlanadi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Ish jadvalim tufayli turmush o‘rtog‘im bilan tushunmovchiliklar yuzaga keladi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Oilam bilan o‘tkazadigan vaqtimdan mamnunman. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Umuman olganda, oilaviy munosabatlarimdan qoniqaman. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Oilam qiyin vaziyatlarda menga hissiy tayanch bo‘la oladi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Ish beruvchi tomonidan oilaviy farovonlikni qo‘llab-quvvatlovchi psixologik maslahatlar tashkil etilishini istardim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

So‘rovnomaning qo‘shimcha qismida respondentlarning yoshi, nikoh muddati, farzandlar soni, ish davomiyligi va uyga qaytish tartibi to‘g‘risidagi ma’lumotlar to‘plandi.

Mazmuniga ko‘ra 1-3 va 7-11-savollar oilaviy munosabatlar va qoniqishning turli tomonlarini, 4-6 va 8-savollar ish sharoitidagi qiyinchiliklarni, 12-savol esa psixologik yordamga ehtiyojni o‘lchaydi.

Konchilik korxonalarida ishlovchi xodim oilasining hayoti o‘ziga xos vaqt tartibiga bo‘ysunadi. Bunday oilalarda turmush odatda ikki bosqichga -xodim ish joyida bo‘ladigan va oilasi bilan birga o‘tkazadigan davrlarga bo‘linadi. Bu tartib oila a’zolaridan moslashuvchanlik, o‘zaro kelishuv va mas’uliyatni taqsimlay olishni talab qiladi.

Xodim ish joyida bo‘lganda uy yumushlari, farzandlar tarbiyasi va kundalik qarorlarning katta qismi turmush o‘rtog‘i zimmasiga tushishi mumkin. Ayrim oilalarda bu mas’uliyat hissini oshirsa, boshqalarida ortiqcha yuk yoki yolg‘izlik tuyg‘usini keltirib chiqarishi ehtimoldan xoli emas. Xodimning o‘zi ham oiladagi voqealardan chetda qolish, bolalarining kundalik hayotida bevosita qatnasha olmaslik yoki turmush o‘rtog‘ining hissiy holatini yetarli anglay olmaslik tufayli qiyinchilik sezishi mumkin.

Oilaviy munosabatlarning barqarorligi ko‘p jihatdan masofaga qaramay aloqani saqlab qolishga bog‘liq. Telefon orqali suhbat, xabarlashish, muhim masalalarni birga muhokama qilish va bir-biridan xabar olish oilaviy yaqinlikni asrashga yordam beradi. Biroq suhbatlarning tezligi bilan birga sifati ham muhim. Qisqa, lekin samimiy suhbat ba’zan uzoq, ammo faqat kundalik ishlar bilan cheklangan gaplashuvdan ko‘ra ko‘proq hissiy tayanch bo‘lishi mumkin.

Xodim uyga qaytgandan keyingi davr ham alohida e’tiborga loyiq. U ish joyidagi qat’iy tartib, jismoniy charchoq va ruhiy zo‘riqishdan so‘ng oilaviy turmushga qayta ko‘nikishi kerak. Oila a’zolari esa uni kutish, kundalik vazifalarni qayta taqsimlash va birga o‘tadigan vaqtni tashkil etishga moslashadi. Agar oilaning kutganlari o‘zaro kelishilgan bo‘lsa, bu davr yaqinlikni tiklash va munosabatlarni mustahkamlash imkoniga aylanadi. Kutishlar bir-biridan keskin farq qilsa, tushunmovchilik ehtimoli ortadi.

Demak, vaxtada ishlovchi xodimlar oilasini tadqiq etishda faqat ayriliq muddatiga tayanish yetarli emas. Muloqot, ishonch, oilaviy mas’uliyat taqsimoti va uyga qaytgandan keyingi moslashuvni yaxlit holda ko‘rib chiqish lozim.

Olingan natijalar va ularning tahlili. 100 ta oila vakillarining javoblari Microsoft Excel dasturida qayta ishlandi. Tahlil uch yo‘nalishda olib borildi: oilaviy muloqotning muntazamligi va sifati; oiladan uzoqda bo‘lishning hissiy

kechinmalar hamda farzandlar hayotida qatnashishga ta’siri; oilaviy qoniqish, mas’uliyat taqsimoti va psixologik yordamga ehtiyoj. (Natijalar 1-jadvalda keltirilgan)

1-jadval.

So‘rovnoma natijalari (n=100)

| O‘rganilgan jihat | Respondentlar soni (nafar) | Ulushi (%) |
|---|---|---|
| Oilasi bilan muntazam muloqot qilishi | 10 | 10 |
| Oiladan uzoqda bo‘lganda hissiy uzoqlikni his qilishi | 15 | 15 |
| Farzandlar hayotida bevosita ishtirok etish qiyinligini bildirishi | 15 | 15 |
| Ish jadvali tufayli tushunmovchiliklar bo‘lishini bildirishi | 20 | 20 |
| Oilaviy munosabatlaridan qoniqishini bildirishi | 15 | 15 |
| Oilaviy farovonlikka qaratilgan psixologik yordamni ma’qullashi | 25 | 25 |

Olingan ma’lumotlarga ko‘ra, respondentlarning 25 foizi oilaviy farovonlikka qaratilgan psixologik yordamni ma’qullagan, bu ko‘rsatkichlar ichida eng yuqorisidir. 20 foizi ish jadvali tufayli turmush o‘rtog‘i bilan tushunmovchiliklar bo‘lishini bildirgan. 15 foizi oiladan uzoqda bo‘lganda hissiy uzoqlikni his qilishini, yana 15 foizi farzandlar hayotida bevosita ishtirok etish qiyinligini, shuncha respondent esa oilaviy munosabatlaridan qoniqishini bildirgan. Oilasi bilan muntazam muloqot qilishini bildirganlar ulushi 10 foizni tashkil etgan, bu eng past ko‘rsatkichdir.

Natijalarni talqin qilishda bir nechta jihatga e’tibor berish zarur. Birinchidan, oila bilan muloqotning mavjudligi hissiy yaqinlik to‘liq saqlanganini anglatmaydi, shu sababli suhbat tezligi bilan birga uning mazmuni, o‘zaro tushunish va hissiy qo‘llab-quvvatlash darajasi ham hisobga olinishi kerak.

Ikkinchidan, xodimning oiladan uzoqda bo‘lishi farzandlar hayotida bevosita qatnashishni cheklashi mumkin, biroq buni otalik yoki onalik mas’uliyatining pasayishi bilan tenglashtirib bo‘lmaydi. Masofadan turib bolalar bilan muntazam gaplashish, ularning muammolariga qiziqish bildirish va muhim qarorlarni turmush o‘rtog‘i bilan kelishish ham ota-onalik ishtirokining shakllaridir.

Uchinchidan, oilaviy qoniqish bo‘yicha umumiy baho bilan kundalik qiyinchiliklar o‘rtasida farq bo‘lishi mumkin: inson oilasidan umuman mamnun bo‘lsa-da, ayrim vaxta davrlarida yolg‘izlik, charchoq yoki tushunmovchilikni boshdan kechirishi ehtimol. Shuning uchun qoniqishni bitta savol bilan emas, muloqot, ishonch, hissiy tayanch va mas’uliyat taqsimoti ko‘rsatkichlari bilan birgalikda tahlil qilish kerak.

To‘rtinchidan, respondentlarning bir qismi psixologik yordamni ma’qullagani sababli, korxona doirasida maxfiy psixologik maslahat, oilaviy muloqot bo‘yicha treninglar va xodimlar oilalarini qo‘llab-quvvatlash dasturlarini yo‘lga qo‘yish maqsadga muvofiq.

Muhokama. Konchilik korxonasi xodimlarining oilaviy munosabatlari ularning mehnat tartibi, oilaviy muhit va shaxsiy moslashuv imkoniyatlari bilan birgalikda shakllanadi. Uzoq ayriliq er-xotin o‘rtasidagi kundalik suhbatni kamaytirishi mumkin, ammo munosabat sifatini faqat birga o‘tgan vaqt belgilamaydi. Ishonch, suhbatning samimiyligi va qiyin paytda bir-birini anglash oilaviy barqarorlikni saqlashda muhim ahamiyatga ega.

Xodimning ish joyidagi ruhiy holati ham oilaviy muloqotga ta’sir qilishi mumkin. Jismoniy charchoq va ishdagi zo‘riqish uyga qaytgach, avvalo, dam olish ehtiyojini kuchaytiradi. Oila a’zolari esa uzoq kutishdan so‘ng ko‘proq birga bo‘lish, gaplashish va oilaviy masalalarni hal qilishni xohlashi mumkin. Bu ehtiyojlar o‘zaro uyg‘unlashtirilmasa, tushunmovchilik ehtimoli ortadi. Shu bois uyga qaytgan davrda dam olish va oilaviy muloqot uchun vaqtni oldindan kelishib rejalashtirish foydali bo‘lishi mumkin.

Oilaviy munosabatlarning yana bir muhim tomoni - vazifalarni adolatli taqsimlash. Xodim ish joyida bo‘lganda oilaviy majburiyatlarning ko‘p qismi uyda qolgan turmush o‘rtog‘i zimmasiga tushishi mumkin. Bu taqsimotning o‘zaro kelishilgan bo‘lishi, qilingan mehnatning qadrlanishi va muhim qarorlarda ikki tomon fikrining inobatga olinishi oilaviy qoniqish uchun ahamiyatlidir. Oilaviy hissani faqat moddiy ta’minot bilan o‘lchash esa kundalik g‘amxo‘rlik va hissiy mehnatning ahamiyatini to‘liq aks ettirmaydi.

Mavzuning amaliy ahamiyati shundaki, oilaviy qiyinchiliklarni faqat shaxsiy ish deb bilish yetarli emas. Ish jadvali, aloqa imkoniyati, dam olish vaqti va psixologik yordamdan foydalanish sharoitlari xodimlarning oilaviy hayotiga ta’sir qilishi mumkin. Shu bois konchilik korxonalarida mehnat xavfsizligi bilan birga xodimlarning ijtimoiy-psixologik farovonligini qo‘llab-quvvatlashga ham e’tibor qaratish lozim.

Xulosa. Konchilik korxonasi xodimlarining oilaviy munosabatlari va oilaviy qoniqishi kasbiy faoliyat bilan shaxsiy hayot o‘rtasidagi aloqani ko‘rsatuvchi muhim ijtimoiy-psixologik muammodir. Oiladan uzoqda bo‘lish, kundalik muloqotning cheklanishi, farzandlar tarbiyasida bevosita qatnashish imkoniyati va uyga qaytgach qayta moslashish oilaviy munosabatlarning turli tomonlarini shakllantirishi mumkin.

Oilaviy barqarorlikni faqat birga yashash yoki tez-tez gaplashish emas, balki ishonch, samimiy suhbat, hissiy qo‘llab-quvvatlash va vazifalarni kelishilgan tarzda taqsimlash ham belgilaydi. Shu sababli konchilik korxonasi xodimlari oilasini tadqiq etishda bu jihatlarni yaxlit tahlil qilish zarur.

Taklif etilgan mualliflik so‘rovnomasi konchilik korxonasi xodimlarining oilaviy muloqoti, vaxta sharoitiga moslashuvi, oilaviy qoniqishi va psixologik yordamga ehtiyojini o‘rganishga xizmat qiladi. To‘plangan ma’lumotlar oilaviy munosabatlarning qaysi tomonlari ko‘proq qo‘llab-quvvatlashga muhtojligini aniqlashga imkon beradi.

Amaliy jihatdan konchilik korxonalarida oilaviy muloqot madaniyatini rivojlantirish, xodimlarning dam olishi va oilasi bilan vaqt o‘tkazishi uchun sharoit yaratish, zarur hollarda maxfiy psixologik maslahat tashkil etish maqsadga muvofiq. Bunday yondashuv xodimning kasbiy faoliyati va oilaviy farovonligini bir-biriga qarama-qarshi qo‘ymay, uyg‘unlashtirishga yordam beradi.

Tadqiqot natijalariga ko‘ra, respondentlarning 25 foizi oilaviy farovonlikka qaratilgan psixologik yordamni ma’qullagan, 20 foizi ish jadvali tufayli oilada tushunmovchiliklar bo‘lishini bildirgan, 15 foizi oiladan uzoqda bo‘lganda hissiy uzoqlikni his qilgan va farzandlar hayotida bevosita ishtirok etish qiyinligini qayd etgan. Bu ko‘rsatkichlar xodimlarning oilaviy muloqotini qo‘llab-quvvatlashga qaratilgan chora-tadbirlarni rejalashtirishda e’tiborga olinishi mumkin.

**Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati**

[1] Greenhaus J.H., Beutell N.J. Sources of conflict between work and family roles // Academy of Management Review. – 1985. – Vol. 10. – No. 1. – P. 76–88.

[2] Allen T.D., Herst D.E.L., Bruck C.S., Sutton M. Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research // Journal of Occupational Health Psychology. – 2000. – Vol. 5. – No. 2. – P. 278–308.

[3] Moscovici, S. Social Representations: Essays in Social Psychology. – New York: NYU Press, 2001. – 313 p.

[4] Хеккаузен Х. Мотивация и деятельность. – 2-е изд. – Санкт-Петербург: Питер; Москва: Смысл, 2003. – 860 с.

[5] Давыдов В.В., Радзиховский Л.А. Теория Л.С.Выготского и деятельностный подход в психологии // Вопросы психологии. – 1981. – № 8. – С. 67–81.

[6] Баротов Ш.Р. Психологик хизмат: Магистрлар учун дарслик. – Тошкент: Наврўз нашриёти, 2018. – 344 б.

[7] Turobova Sh.U. Konchilarning asosiy ehtiyojlardan qoniqish darajasi yoxud psixologik xizmatni tashkil etishga sabab determinantlar tahlili // Maktabgacha va maktab ta’limi jurnali. – Toshkent, 2025. – 3 (8). – B. 585–590. – ISSN 3060-4613.