

XAVFLI SHAROITLARDA ISHLASH UCHUN KASBIY TANLASHNI O‘TKAZISHNING KOMPYUTER TIZIMI

Abdurasulov Olimjon Avalbayevich
*ToshDTU Olmaliq filiali “Ijtimoiy-gumanitar
fanlar va tillar” kafedrası f.f.n., dotsent.
abdurasulov.olimjon1966@gmail.com*

Annotatsiya: Maqolada zamonaviy ishlab chiqarishlarning xavfsizligini ta’minlashda kasb tanlashning o’rni ko’rib chiqilgan, xavf-xatarli vaziyatlarda nomzodlarning xulq-atvorini eksperimental o’rganishni kasb tanlash dasturiga kiritish maqsadga muvofiqligi asoslangan. Xavfli xulq-atvorni psixologik diagnostika qilishning mavjud metodikalari tahlil qilingan, xavf sharoitida inson xulq-atvorini o’rganish uchun o’ziga xos kompyuter tizimi tavsiflangan bo’lib, u ham kasb tanlash, ham xavfsizlik va mehnatni muhofaza qilish sohasida ilmiy tadqiqotlarni amalga oshirish uchun ishlatilishi mumkin.

Kalit soʻzlar: kasb tanlash, xavfli vaziyatda o’zini tutish, tavakkalchilik, xavfsizlik, kompyuter tizimi.

Abstract: The article examines the role of professional selection in ensuring the safety of modern production, and justifies the feasibility of including an experimental study of candidates' behavior in hazardous situations in the professional selection program. Existing methods of psychological diagnostics of risky behavior are analyzed, an original computer system for studying human behavior in hazardous conditions is described, which can be used both for professional selection and for conducting scientific research in the field of occupational safety and occupational safety.

Keywords: professional selection, behavior in a hazardous situation, risk, safety, computer system.

Аннотация: В статье рассматривается роль профотбора в обеспечении безопасности функционирования современных производств, обосновывается целесообразность включения в программу профотбора экспериментального изучения поведения кандидатов в ситуациях опасности. Анализируются существующие методики психологической диагностики рискованного поведения, описывается оригинальная компьютерная система для изучения поведения человека в условиях опасности, которая может быть использована как для проведения профотбора, так и для выполнения научных исследований в сфере безопасности и охраны труда.

Ключевые слова: профотбор, поведение в ситуации опасности, риск, безопасность, компьютерная система.

KIRISH (ВВЕДЕНИЕ / INTRODUCTION)

Insoniyat sivilizatsiyasining rivojlanish tarixini nafaqat ijtimoiy tuzum turlarining almashinuvi, imperiya va davlatlarning paydo bo’lishi va parchalanishi, yangi falsafiy

oqimlar va ilmiy kashfiyotlarning paydo bo‘lishi, san‘at asarlarining yaratilishi va boshqalar, balki insonning mehnat faoliyati boshdan kechirayotgan o‘zgarishlar prizmasi orqali ham ko‘rib chiqish mumkin. Ilmiy-texnik taraqqiyot natijasida qo‘l mehnat qurollari o‘rnini mexanizm va mashinalar, avtomatlashtirish vositalari, axborot texnologiyalari va hatto sun‘iy intellekt egalladi.

Biroq texnika taraqqiyoti va faoliyatning avtomatlashuvi har doim ham mehnatning og‘irligi va sermashaqqatligini, kishiga tushadigan yukni kamaytirishni anglatmagan. Aksincha, yuklama xarakteri o‘zgardi: jismoniy zo‘riqish sensomotor va kognitiv sohalarga yuklamalar bilan almashtirildi. Inson faoliyatni bajarishda qabul qilishi va qayta ishlashi kerak bo‘lgan ma‘lumotlar hajmi keskin oshdi. Boshqariladigan jarayonlarning tezligi oshdi, qaror qabul qilish vaqti qisqardi va hokazo. Buning natijasida mehnat qilayotgan kishi qo‘lida katta energiya quvvatlari va moddiy boyliklar paydo bo‘ldi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA (ЛИТЕРАТУРА И МЕТОДОЛОГИЯ / METHODS)

Texnikaning murakkablashuvi xatolikning ehtimoliy bahosini, ya‘ni xodimning xato harakatlaridan uning o‘zi uchun ham, boshqa odamlar uchun ham, shuningdek, atrof tabiiy va texnogen muhit uchun ham salbiy oqibatlar miqdorini sezilarli darajada oshishiga olib keldi. Ilm-fan taraqqiyoti, yangi texnologiyalar, energiya manbalarining paydo bo‘lishi foydali natijalar bilan bir qatorda yangi tahdidlarni ham keltirib chiqarmoqda, bu esa inson hayoti va sog‘lig‘i xavfsizligini ta‘minlash vazifasini dolzarblashtirmoqda. Shuning uchun hozirgi vaqtda risk menejmenti har qanday jarayon va ishlab chiqarishni boshqarish, har qanday tashkilotni boshqarishning ajralmas tarkibiy qismi hisoblanadi. [1].

Hayot xavfsizligini ta‘minlashning asosiy usullaridan biri, xavf-xatarlarni istisno qilish va gomosferani (faoliyat jarayonida odam bo‘lgan makon) va noksosferani (doimiy ravishda mavjud bo‘lgan yoki vaqti-vaqti bilan xavf-xatar yuzaga keladigan makon) fazoviy yoki vaqtinchalik ajratish bilan bir qatorda, insonning atrof - muhitga moslashishi va uning himoyalanganligini oshirishdir [2]. Ushbu usul xodimlarni kasbiy tanlash, kasbiy ta‘lim, shaxsiy himoya vositalaridan foydalanish, tibbiy xizmat ko‘rsatish va boshqalar orqali amalga oshiriladi [3].

Kasbiy tanlash - bu ma‘lum bir mutaxassislik bo‘yicha o‘qish va kasbiy faoliyat uchun eng mos odamlarni aniqlash imkonini beruvchi tadbirlar majmui [4]. U kasbiy ta‘lim boshlanishidan oldin ham, ishga qabul qilishda ham, turli darajadagi murakkablikdagi topshiriqlarni taqsimlashda ham o‘tkazilishi mumkin. Kasbiy tanlash murakkab texnik tizimlarning yuqori unumdorligi va ishonchli ishlashini ta‘minlashga, ishlayotgan odamlarda avariylar, ishlab chiqarish jarohatlari va kasalliklar xavfini kamaytirishga yordam beradi. Bu, birinchi navbatda, mehnat faoliyati yuqori asabiy - hissiy (emotsional) zo‘riqish, qaror qabul qilish va amalga oshirish uchun vaqt tanqisligi, yuqori mas‘uliyat va boshqalar bilan bog‘liq bo‘lgan xodimlarga tegishlidir [5].

Kasb tanlash turli ko‘rsatkichlar bo‘yicha o‘tkazilishi mumkin: fiziologik, ta‘limiy, ijtimoiy va psixologik [3,4]. Bunday ko‘rsatkichlar, kasbiy muhim sifatlarning aniq ro‘yxati mehnat faoliyatining o‘ziga xos xususiyatlariga bog‘liq. Asosiy qism kasb tanlashda

insonning mehnatdagi turli xavf-xatarlarga qarshi tura olish qobiliyatini hisobga olish g‘oyasi yangilik emas.

Evropada hamda Rossiya imperiyasida 19-asrning o‘rtalaridan boshlab bug‘ mashinalariga xizmat ko‘rsatish, temir yo‘l transporti va uchish apparatlarini boshqarish bo‘yicha ishlarni bajarishga ruxsat berish mumkinligi to‘g‘risida qaror qabul qilishda potentsial xodimlarning tegishli faoliyatni bajarishga yaroqliligini tekshirishning maxsus tartiblari qo‘llanilgan, baxtsiz hodisalarning oldini olish uchun professional tanlov o‘tkazish zarurligini ko‘rsatadigan me‘yoriy hujjatlar mavjud edi [6].

Hozirgi vaqtda xodimlarni yollashda nomzodlarning mehnat faoliyatini xavfsiz bajarish amaliyotiga sodiqlik darajasi, tavakkalchilikka moyillik darajasini hisobga olish g‘oyasining ham tarafdorlari, ham muxoliflari mavjud. Masalan, R. Long ta’kidlashicha, korxonaning shtatida tavakkalchilikka moyil odamlarning mavjudligi uning gullab - yashnashi va rivojlanishi uchun hayotiy zarurdir, chunki aynan shu odamlar kreativ g‘oyalar va innovatsiyalar manbai hisoblanadi [7].

Biroq, aksariyat xavfsizlik muammolari tadqiqotchilari xavflarni kamaytirishda kasb tanlashning rolini ijobiy baholaydilar [8]. An’anaga ko‘ra, ishlab chiqarishdagi shikastlanishlar va avariya xavfini kamaytirish maqsadida kasb tanlashda dastlab xavf sharoitida inson xulq - atvorini belgilovchi shaxsiy xususiyatlarni izlash amalga oshirilib, keyinchalik nomzodlar tanlab olindi. Bunday yondashuvni I.P. Bondarev, V.I. Chumak, A.V. Yanigbash va boshqalar taklif qilgan [5,6].

Bu yondashuv hozir ham ommalashgan. Shunday qilib, bir qator xorijiy kompaniyalar korxonaning normal ishlashini buzish xavfini kamaytirish uchun bo‘sh lavozimlarga nomzodlarni psixometrik testdan o‘tkazish xizmatlarini taklif qiladilar [1]. Masalan, Revelianning mashhur mehnat xavfsizligini baholash uslubi (Revelian’s Work Safety Assessment) xodimlarning mehnat xavfsizligining quyidagi asosiy omillari tashxislanadi: xavfsizlik masalalari bo‘yicha ichki nazorat lokusi, xavfdan qochish, stressni yengish qobiliyati, giyohvand moddalarni iste’mol qilmaslik, g‘azabni nazorat qilish qobiliyati [5].

Jarohatlanish va kasbiy faoliyat xavfsizligi ko‘rsatkichlariga ijobiy ta’sir qilish bilan bir qatorda, bunday yondashuv xavfli sharoitlarda mehnat faoliyatining ko‘plab sababiy determinatsiyasi va xodim tomonidan noto‘g‘ri xatti-harakatlar sodir etilishi xavfini baholashning murakkabligi bilan bog‘liq bir qator kamchiliklarga ega. Tadqiqotchilar tomonidan temperament xususiyatlari [9], xarakter xususiyatlari [10], emotsional - motivatsion soha xususiyatlari [1], ijtimoiy maqom, hamkasblar bilan o‘zaro munosabatlar [5, 6] va "inson omili"ning boshqa tarkibiy qismlari mehnat faoliyati xavfsizligiga ta’siri isbotlangan.

Binobarin, xavfli vaziyatda noto‘g‘ri xatti-harakatlarni sodir etish xavfini faqat bir nechta alohida shaxsiy sifatlarni tahlil qilish asosida baholash yetarli darajada ishonchli natijalarga erishish imkonini bermaydi. Fikrimizcha, kasb tanlash samaradorligini oshirish uchun xavf - xatar sharoitida nomzodlarning real xulq-atvorini tadqiq etish maqsadga muvofiq. Shu bilan birga, biz xulq - atvorni tashqi tomondan kuzatiladigan harakat faolligi,

insonning atrof-muhit bilan o‘zaro ta’sirining ijro etuvchi bo‘g‘ini sifatida ko‘rib chiqamiz [3].

Biz tashqi kuzatish va uning namoyon bo‘lishini qayd etish imkoniyatini ta’kidlash uchun "faoliyat" emas, balki "xulq - atvor" atamasidan foydalanamiz. Bunday kontekstda xulq - atvorga turli shaxsiy kasbiy muhim sifatlarning ta’sirini aks ettiruvchi integral ko‘rsatkich sifatida qarash mumkin. Xavfli sharoitlarda inson xulq - atvorini o‘rganish uchun suhbatlar, standartlashtirilgan o‘z - o‘zini hisobot berish so‘rovnomalari va eksperimental usullardan foydalaniladi. Ko‘pincha bunday diagnostika uchun standartlashtirilgan o‘z-o‘zini hisobot so‘rovnomalari qo‘llaniladi, masalan, A.G. Shmelevning "Tavakkalchilikka moyillikni o‘rganish," G. Shubertning "Tavakkalchilikka tayyorlik," M. Sukkermannning "Tavakkalchilikka moyillikni o‘z - o‘zini baholash" [6].

So‘rovnomalardan foydalanish natijalarni tezda olish imkonini beradi, katta moddiy xarajatlarni talab qilmaydi, tadqiqotlarni guruh shaklida o‘tkazish imkonini beradi. Biroq, kasbiy tanlovni o‘tkazishda so‘rovnomalardan foydalanish bir qator kamchiliklarga ega. Avvalo, tekshiriluvchi bunday tadqiqotning maqsadini osongina aniqlashi va javobni soxtalashtirishi mumkin [10]. Ya’ni, bunday so‘rovnomalalar psixodiagnostikadagi "mijoz holati"ga oid muammolarni hal qilish uchun mos keladi, bunda shaxs o‘z tashabbusi bilan psixologga yordam so‘rab murojaat qiladi va hamkorlikka bajonidil boradi.

Kasbiy tanlash esa "ekspertiza holati" deb ataladigan variantlardan biri bo‘lib, unda odam o‘z xatti - harakatlarini ongli ravishda nazorat qiladi va o‘zini maksimal darajada yutuqli tarzda ko‘rsatishga intiladi. Ekspertiza holati psixodiagnostik vositalarning soxtalashtirish imkoniyatidan himoyalanihiga qat’iy talablarni qo‘yadi [5]. Shuni hisobga olish kerakki, so‘rovnomalarning aksariyatida faqat tekshirilayotgan shaxsning o‘zi uchun noxush oqibatlarga olib kelishi mumkin bo‘lgan individual xavf, qarorlarni tanlash bilan bog‘liq vaziyatlar tasvirlangan. Zamonaviy ishlab chiqarish sharoitida operator tomonidan qabul qilinadigan qarorlar nafaqat uning o‘zi uchun, balki boshqa odamlar uchun ham salbiy oqibatlarga olib kelishi mumkin, avariya oqibatlari aholining keng guruhlariga ta’sir qilishi mumkin. Shuningdek, so‘rovnomalarda risk turlarining xilma - xilligi hisobga olinmaydi: ular odatda moliyaviy yoki jismoniy riskni tavsiflaydi, ijtimoiy risklar esa ko‘rib chiqilmaydi.

NATIJALAR VA MUHOKAMALAR (ОБСУЖДЕНИЕ / РЕЗУЛЬТАТЫ / DISCUSSION / RESULTS)

Shuning uchun ba’zi tadqiqotchilar so‘rovnomadani foydalangan holda xavfli vaziyatda odamning xatti - harakatlarini bashorat qilish imkoniyatini rad etishadi. Shubhasiz, psixologik tadqiqotning eng ishonchli usuli eksperimentdir. Xavfli vaziyatda xulq - atvorni o‘rganishning mavjud eksperimental metodikalarini 3 guruhga ajratish mumkin: 1) tekshirilayotganlarni jismoniy yoki moddiy zarar yetkazish bilan tahdid qilib, harakatlarni sodir etishga undaydigan metodikalar; 2) qimor o‘yinlarini modellashtirishni o‘z ichiga olgan metodikalar; 3) psixomotorika ko‘rsatkichlarini o‘lchashga asoslangan metodikalar. Birinchi guruhga G. Xan, F. Mers va A. Gor metodikalari kiradi. G. Xan metodikasida sinaluvchi ko‘zi bog‘langan holda tubida shisha parchalari sochilib yotgan xandaq

yo‘nalishida yurishi kerak. F. Mers tekshiriluvchilarga yog‘och yoki shisha o‘tkir predmetlarni tanlashda harakat qilishni, A. Gor esa shisha sirt ustida sharlarni manipulyatsiya qilishni taklif qildi [6].

Ushbu usullar tekshiriluvchining xavfsizligini ta‘minlamaydi va katta moddiy resurslarni talab qiladi. Ikkinchi guruh usullariga "Ochko" karta o‘yini (21) [7], M.Vallax va N.Kogan uslubi, pul stavkalari bilan suyak o‘yinida asoslangan [2] misol bo‘ladi. Ushbu metodikalarda insonning xavfli sharoitlardagi xatti - harakati ehtimoliy zararining tabiatiga sezilarli darajada bog‘liqligi hisobga olinmaydi: jismoniy (og‘riq hissi paydo bo‘lishi, jarohatlar), iqtisodiy, ekologik, ijtimoiy (guruh tomonidan qoralanish, ijtimoiy maqomning pasayishi) va boshqalar.

Shuning uchun qimor o‘yinlarini modellashirishga asoslangan metodikalar faqat cheklangan doiradagi kasblar uchun foydali bo‘lishi mumkin [1]. Psixomotorika ko‘rsatkichlarini o‘lchashga asoslangan xavfli sharoitlarda inson xulq-atvorini o‘rganish metodikalarida ko‘pincha harakatlanuvchi obyektga sensomotor reaksiya tahlil qilinadi.

Shunday qilib, eksperimentator quyidagi parametrlarni o‘zgartirishi mumkin: - yugurish yo‘lagining uzunligi; - ruxsat etilgan hududning kattaligi; - yuguruvchining harakatlanish tezligi; - yuguruvchining ishga tushirishlar soni; - sinovdan o‘tayotganda nazorat tugmasi bosilganda yuguruvchi qayerda bo‘lganligi haqida ma‘lumot olish imkoniyati mavjudligi; - taqiqlangan hudud chegarasini kesib o‘tganlik uchun jazo turi; - xulq-atvorning yanada xavfli strategiyasini tanlashdan keladigan foydalarning mavjudligi yoki yo‘qligi. Xulq-atvorning xavfliligi ko‘rsatkichlari sinovdan o‘tayotgan shaxs nazorat tugmasini bosganida yuguruvchi turgan joydan taqiqlangan zona chegarasigacha bo‘lgan masofa va yuguruvchi tomonidan taqiqlangan zona chegarasidagi to‘siqlar soni hisoblanadi.

XULOSA (ЗАКЛЮЧЕНИЕ / CONCLUSION)

Loyihalashtirilgan kompyuter tizimi sinaluvchining harakatlanuvchi obyektga sensomotor reaksiyasini perseptiv noaniqlik sharoitida eksperimental o‘rganishga asoslangan. U turli xil xavflarni (zararlarni) modellashirish, xavfning miqdori va turini o‘zgartirish imkonini beradi. Tadqiqotning asl maqsadlari tekshiriluvchidan yashirin, bu esa yanada ishonchli ma‘lumotlarni olish imkonini beradi. Kompyuterda amalga oshirish tadqiqotlarni tejamkor qiladi va natijalarni tezda olish imkonini beradi. Kasb tanlash maqsadida ham mehnatni muhofaza qilish va hayot faoliyati xavfsizligi sohasida ilmiy tadqiqotlar o‘tkazish uchun foydalanish mumkin.

Xodimlarni boshqarish tashkilot faoliyatining eng muhim elementlaridan biridir, chunki u korxonaning ish samaradorligiga va xodimlarning ijtimoiy barqaror tuzilishiga ta‘sir qiladi. Xodimlarni professional tanlash - bu kadrlarni samarali boshqarish imkonini beruvchi ishchi vositadir.

Kasbiy tanlash bir nechta muhim vazifalarni amalga oshirish imkonini beradi:

- nomzodlarni ularning kasbiy salohiyati, kasbiy o‘sish istiqbollari mavjudligi, kasbiy faoliyatda muvaffaqiyatga erishishi bo‘yicha baholashni amalga oshirish;
- umuman jamoaning qulay sharoitlarini yaratish, chunki ko‘proq mos keladigan xodimlarni tanlash orqali jamoadagi psixologik muhitni boshqarish mumkin;

- kasbiy muhim sifatlarning mavjudligini aniqlash va boshqalar.

Professional tanlov: tadbirning mohiyati nimada?

Kasbiy saralash vaqtida lavozimga mavjud nomzodlar orasidan ayni paytda mehnat vazifalarini eng yaxshi tarzda bajarishga qodir bo‘lganlarni tanlash amalga oshiriladi. Kasbga saralashning asosiy vazifasi o‘z kasbiy va psixologik sifatlari bo‘yicha bo‘sh ish o‘rnini egallay olmaydigan talabgorlarni filtrlashdan iborat. Ishga nomzodlarni baholash uchun ko‘pincha suhbat, psixodiagnostika va ekspertlarning fikr-mulohazalaridan foydalaniladi.

Xodimlarni kasbga tanlash nima uchun kerak?

Professional tanlash kompaniyaning kadrlar siyosatining bir qismidir. U kompaniyaning qo‘yilgan strategik maqsadlariga erishishga yordam beradigan optimal ijtimoiy - kasbiy tuzilmani shakllantirishga yordam beradi. Kasb tanlash tufayli xodimlarning kompaniya maqsad va vazifalariga javob beradigan kasbiy xulq - atvorini ta‘minlaydigan xodimlar bilan ishlash tizimini tashkil etish mumkin bo‘ladi. Malaka bilan o‘tkazilgan kasb tanlash firma ichidagi kasbiy muhitni yaxshilashga, tashkilotning nufuzini oshirishga yordam beradi, kadrlar qo‘nimsizligining oldini oladi, kadrlar strategiyasini ishlab chiqishga imkon beradi.

Kasb tanlash samarali bo‘lishi uchun bir qator shartlarga rioya qilish muhimdir:

- muayyan ish joyi va xodimga qo‘yiladigan talablarni tushunish;
- nomzodni lavozimga loyiq deb hisoblash uchun kasbiy layoqatlilikning majburiy mezonlarini belgilash;
- nomzodlarga qo‘yiladigan aniq psixometrik talablarni belgilash;
- bo‘sh ish o‘rinlarining o‘ziga xos xususiyatlariga qo‘llaniladigan kasb tanlash jarayonida foydalaniladigan testlarni tanlash;
- xodimlarni ishga qabul qilish to‘g‘risidagi qaror alohida omillar asosida emas, balki diagnostik ko‘rsatkichlar yig‘indisi asosida qabul qilinishi kerak.

Xodimlarni professional tanlash tahlili shundan iboratki:

Kasbga saralashning barcha bosqichlari tugallangandan so‘ng, tanlab olishni amalga oshiruvchi kadrlar bo‘limi xodimlari nomzodlar to‘g‘risida olingan ma‘lumotlar asosida ularni ishga qabul qilish imkoniyati to‘g‘risida xulosalar chiqarishi kerak. Xodimning mehnat topshiriqlarini muvaffaqiyatli bajara olishi ehtimoli, uning lavozimga bo‘lgan qiziqishi darajasi, shuningdek, ushbu nomzodning barqaror jamoaga kelishi bilan bog‘liq xavf - xatarlarni baholash kerak. Bu savollarga javob olgandan keyingina to‘g‘ri qaror qabul qilish mumkin.

ADABIYOTLAR RO‘YXATI (ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES):

1. Абдурасулов О. А. Человеческий фактор и ценность – главные направления наших реформ. <https://web-journal.ru/journal/article/view/5133> том. 20 № 3 (2024): Лучшие интеллектуальные исследования. 206-210 стр.

2. Абдурасулов О.А. Психологические основы методологических подходов к человеку и технике. Educational Research in Universal Sciences, 3 (2), 2024. 165-170. Retrieved from <http://erus.uz/index.php/er/article/view/5757>.
3. Abdurasulov O.A. Texnologiya falsafasi nima? SCIENCE SHINE international scientific journal Issue 30, Volume 2| ISSN 3030 - 377X 30.11. 2024. <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologiya-falsafasi-nima/viewer>.
4. Abdurasulov O. A. O‘zbekistonda globallashuv sharoitidagi ma’naviy yangilanishning o‘ziga xos xususiyatlari. // TADQIQOTLAR jahon ilmiy - metodik jurnali. 36- son, 3- to‘plam, Aprel - 2024. <http://www.tadqiqotlar.uz/index.php/new/article/download/2727/2550>. 191-193 betlar.
5. Дружилов С.А. Психология профессионализма человека: инженерно-психологический подход. // Ярославский психологический вестник. - 2004. - № 12. - С. 25-32.
6. Основы инженерной психологии. / Под ред. Б. А. Душкова. - Учебник для студентов ВУЗов. - Екатеринбург: Академический Проект, 2002.
7. G‘oziyev E.G‘., Mamedov K.D. Kasb psixologiyasi. Toshkent: 2003.
8. G‘oziyev E.G‘. Kasb va shaxs. Toshkent: 1996.
9. G‘oziyev E.G‘ va b. Kasb psixologiyasi kursidan ma‘ruzalar matni. Toshkent: 2000.
10. Haydarov F., Xalilova N. Kasb psixologiyasi. T: 2010.