



UDK: 159.922.8:37.048.4

Botirbek BASHIROV,
Tadqiqotchi, Qarshi davlat universiteti, Qarshi, O'zbekiston
E-mail: botirbekbashirov@gmail.com, ORCID: 0009-0009-9357-732X

ShDPI professori, psi.f.d (DSc) B.Jurayev taqrizi asosida

O'SMIRLARNING KASBIY TANLOVIDA MAS'ULIYAT, QAT'IYAT VA EMOTSIONAL BARQARORLIKNING O'RNI

Аннотация

Maqolada o'smirlarning kasbiy qarori qay darajada barqaror shakllanishida mas'uliyatlilik, qat'iyatlilik va emotsional barqarorlikning psixologik o'rni nazariy-analitik yondashuv asosida ko'rib chiqiladi. Kasbiy qaror barqarorligi qat'iy va o'zgarmas tanlov sifatida emas, balki tanlangan yo'nalishni dalillar bilan asoslash, qarorga ma'lum muddat sodiq qolish, rejalashtirilgan harakatlarni davom ettirish hamda yangi ishonchli ma'lumot paydo bo'lganda tanlovni ongli ravishda qayta ko'rib chiqish qobiliyati sifatida talqin qilinadi. Xalqaro empirik tadqiqotlar sintezi mas'uliyatlilikka yaqin vijdonlilik, o'zini nazorat qilish va rejalilik xususiyatlari kasbiy aniqlik va rejalashtirishni qo'llab-quvvatlashini; qat'iyatlilik uzoq muddatli maqsadni ushlab turish va kasbiy tayyorgarlikni davom ettirishga xizmat qilishini; emotsional barqarorlik esa xavotir, ikkilanish va vaziyat bosimi ta'sirini boshqarishda muhimligini ko'rsatadi.

Kalit so'zlar: O'smir, kasbiy qaror, kasbiy qaror barqarorligi, mas'uliyatlilik, vijdonlilik, qat'iyatlilik, grit, emotsional barqarorlik, kasbiy o'ziga samaradorlik, kasbiy ikkilanish.

РОЛЬ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, РЕШИТЕЛЬНОСТИ И ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ В ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ ПОДРОСТКАМИ

Аннотация

В статье на основе теоретико-аналитического подхода рассматривается психологическая роль ответственности, настойчивости и эмоциональной устойчивости в стабильности профессионального решения подростков. Стабильность профессионального решения трактуется не как ригидность и неизменность выбора, а как способность обосновывать выбранное направление, сохранять приверженность ему в течение необходимого времени, последовательно реализовывать запланированные действия и при появлении новой достоверной информации осознанно пересматривать решение. Синтез международных исследований показывает, что добросовестность, самоконтроль и планомерность поддерживают определенность и планирование; настойчивость помогает удерживать долгосрочные цели; эмоциональная устойчивость снижает дестабилизирующее влияние тревоги и неопределенности.

Ключевые слова: Подросток, профессиональный выбор, стабильность решения, ответственность, добросовестность, настойчивость, эмоциональная устойчивость, самэффективность, профессиональная нерешительность.

THE ROLE OF RESPONSIBILITY, DETERMINATION, AND EMOTIONAL STABILITY IN ADOLESCENTS' CAREER CHOICE

Annotation

The article theoretically examines the role of responsibility, perseverance, and emotional stability in the stability of adolescents' career decisions. Career decision stability is not equated with rigid or irreversible choice; it is understood as the capacity to justify a chosen direction, remain committed long enough to implement relevant actions, and revise the decision deliberately when reliable new information emerges. A synthesis of international empirical findings suggests that conscientiousness, self-control, and planning support career decidedness and planning; perseverance sustains long-term goal pursuit and career preparation; and emotional stability helps regulate anxiety and uncertainty that may disrupt decision processes.

Key words: Adolescent, career decision, decision stability, responsibility, conscientiousness, perseverance, grit, emotional stability, career decision-making self-efficacy, career indecision.

Kirish. O'smirlik davrida kasb va ta'lim yo'nalishini tanlash shaxsning kelgusi rivojlanish trayektoriyasiga ta'sir qiladigan murakkab qarorlardan biridir. Bu qaror faqat "qaysi kasb yoqadi?" degan savolga javob berish bilan tugamaydi. O'smir mavjud variantlarni o'rganishi, o'z imkoniyatlarini baholashi, muqobil yo'llarni solishtirishi, tanlovning mumkin bo'lgan oqibatlarini hisobga olishi va tanlangan yo'nalish bo'yicha amaliy qadamlarni davom ettirishi kerak. Shu sababli kasbiy tanlovning sifati qiziqish va qobiliyat bilan bir qatorda qarorni boshqarishga xizmat qiladigan xarakterologik resurslarga ham bog'liq [1-3].

Kasbiy qaror barqarorligi tushunchasini "bir marta tanlab, hech qachon fikrini o'zgartirmaslik" sifatida talqin qilish to'g'ri emas. O'smirlikda kasblar haqidagi bilim, o'zini anglash va ta'lim imkoniyatlari tez o'zgaradi. Shuning uchun psixologik jihatdan barqaror qaror – dalillarga tayangan, vaqt sinoviga ma'lum darajada chidamli, tanlovga mos harakatlar bilan qo'llab-quvvatlangan va zarur holatda asosli ravishda qayta ko'rib chiqilishi mumkin bo'lgan qarordir. Germeijs va Verschueren tadqiqotlarida kasbiy qaror jarayoni orientatsiya, izlanish, qaror holati va tanlovga sodiqlik kabi ketma-ket vazifalar orqali rivojlanishi ko'rsatilgan [8; 9].

Kasbiy qarorning barqarorligiga ta'sir qiluvchi shaxsiy omillar orasida mas'uliyatlik, qat'iyatlik va emotsional barqarorlik alohida ahamiyatga ega. Mas'uliyatlik o'smiring vazifa va oqibatlarni jiddiy qabul qilishi, reja tuzishi va majburiyatni bajarishga moyilligida namoyon bo'ladi. Qat'iyatlik qiyinchilik, kechikkan natija yoki vaqtinchalik muvaffaqiyatsizlik fonida ham maqsad sari harakatni davom ettirish qobiliyatini anglatadi. Emotsional barqarorlik esa xavotir, salbiy affekt va bosim sharoitida qaror mezonlarini yo'qotmaslikka yordam beradi. Ushbu sifatlar bir-biridan farq qilsa-da, amalda kasbiy qarorni tayyorlash, qabul qilish va amalga oshirish bosqichlarida o'zaro to'ldiruvchi vazifalarni bajaradi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Mavjud tadqiqotlar shaxs xususiyatlari va kasbiy aniqlik o'rtasida barqaror aloqalar mavjudligini ko'rsatadi. Lounsbury, Hutchens va Loveland uchta maktab kohortasida vijdonlilikning kasbiy tanlov aniqligi bilan ijobiy bog'langanini aniqlagan; emotsional barqarorlik esa 12-sinf o'quvchilarida ahamiyatli aloqa ko'rsatgan [4]. Keyingi meta-tahlillar nevrofizmiy kasbiy ikkilanish bilan ijobiy, vijdonlilik va emotsional barqarorlikning esa salbiy yo'nalishdagi bog'liqligini umumlashtirgan [11]. Shu bilan birga, qat'iyatlik va o'zini nazorat qilish kasbiy qarorning o'ziga emas, ko'pincha kasbiy o'ziga samaradorlik, umid, moslashuvchanlik va amaliy harakatlar orqali ta'sir qilishi ehtimoli yuqori [15].

Tadqiqot metodologiyasi. Tahlil uchun o'smirlarning kasbiy qaror qabul qilishi, career decidedness/career indecision,

1-jadval. Kasbiy qaror barqarorligiga xizmat qiluvchi uch xarakterologik resursning funksional farqlari

Omil	Psixologik mazmuni	Kasbiy qarordagi asosiy funksiyasi	Muhim cheklov
Mas'uliyatlik	Rejalashtirish, majburiyatni qabul qilish, oqibatlarni hisobga olish, vazifani yakunlash	Qarorni dalillar asosida tayyorlash va tanlovni amaliy reja bilan bog'lash	Haddan tashqari nazorat perfektsionizm yoki xatodan qo'rqishga aylanishi mumkin
Qat'iyatlik	Maqsadni ushlab turish, sa'y-harakatni davom ettirish, muvaffaqiyatsizlikdan keyin tiklanish	Tanlangan yo'nalish bo'yicha tayyorgarlikni davom ettirish va vaqtinchalik to'siqlardan voz kechmaslik	Noto'g'ri tanlovga ko'r-ko'rona yopishib olish bilan aralashtirmaslik lozim
Emotsional barqarorlik	Xavotir va salbiy affektni boshqarish, stress sharoitida mezonlarni saqlash	Ikkilanish, bosim va noaniqlik fonida qarorni haddan tashqari tebranishdan himoya qilish	Past xavotirning o'zi sifatli qarorni kafolatlamaydi; axborot va refleksiya zarur

Tahlil va natijalar. Nazariy sintez uch omil kasbiy qaror barqarorligining turli "nuqtalarida" ishlashini ko'rsatadi. Mas'uliyatlik, avvalo, qarorni tayyorlash va amalga oshirishning tashkiliy tomonini qo'llab-quvvatlaydi. Rejalilik, vazifaga sodiqlik va o'zini nazorat qilish kasbiy axborotni izlashni bir martalik qiziqishdan tizimli faoliyatga aylantiradi. Lounsbury va hammualliflari vijdonlilikning 7-, 10- va 12-sinf o'quvchilarida kasbiy tanlov aniqligi bilan ijobiy bog'langanini ko'rsatgan [4]. Rogers, Creed va Glendon esa kasbiy rejalashtirish shaxs xususiyatlari, maqsadlar va o'ziga samaradorlik bilan birgalikda shakllanishini aniqlagan [5]. Bu dalillar mas'uliyatlikning kasbiy qarorni "ushlab turuvchi" rejalashtiruvchi resurs ekanini ko'rsatadi.

Qat'iyatlikning roli qaror qabul qilingandan keyingi xulq-atvorda ayniqsa seziladi. U tanlangan yo'nalish bo'yicha tayyorgarlik, qo'shimcha bilim olish, imtihon yoki kasbiy sinovga tayyorlanish kabi uzoq muddatli harakatlarni davom ettirishga xizmat qiladi. Duckworth va hammualliflar gritni uzoq muddatli maqsadga nisbatan sabr va qiziqishni saqlash xususiyati sifatida tavsiflagan [14]. O'smirlar bo'yicha Zhai va hammualliflar gritning kasbiy qurilish xulq-atvori bilan umid va kasbiy moslashuvchanlik vositasida bog'lanishini ko'rsatgan [15]. Demak, qat'iyatlik kasbiy barqarorlikka faqat

career commitment, shaxsning Big Five xususiyatlari, conscientiousness, emotional stability/neuroticism, self-control, grit, career decision-making self-efficacy va career adaptability konstruktlerini o'rgangan ilmiy ishlar tanlandi. Asosiy e'tibor maktab yoshidagi respondentlar ishtirok etgan empirik tadqiqotlar, longityud ishlar va meta-tahlillarga qaratildi.

Manbalarni mazmuniy tahlil qilishda uchta savol asos qilib olindi: 1) muayyan xarakterologik sifat kasbiy qarorning qaysi bosqichiga ko'proq ta'sir qiladi; 2) ta'sir bevositami yoki kasbiy o'ziga samaradorlik, izlanish, o'zini nazorat qilish kabi vositachi mexanizmlar orqali yuzaga chiqadimi; 3) omilning yuqori darajasi har doim adaptiv natija beradimi yoki sharoitga bog'liq cheklovlari mavjudmi. Natijalar taqqoslash, konseptual differensiallash va ikkilamchi sintez usullarida umumlashtirildi.

Tadqiqotda "mas'uliyatlik" Big Five modelidagi vijdonlilik (conscientiousness) bilan to'liq aynanlashtirilmaydi, biroq uning rejalilik, intizom, vazifaga sodiqlik va o'zini nazorat qilish jihatlari bilan konseptual yaqinligi hisobga olinadi. "Qat'iyatlik" esa faqat tez va keskin qaror chiqarish emas; uzoq muddatli maqsadni ushlab turish, sa'y-harakatni davom ettirish va qiyinchilikdan keyin harakatni tiklash xususiyatlari bilan izohlanadi. "Emotsional barqarorlik" nevrofizmiy oddiy teskarisi sifatida emas, balki salbiy affekt va xavotirni boshqarish imkoniyati bilan birga talqin qilinadi.

"fikridan qaytmaslik" orqali emas, maqsadni konkret faoliyat bilan davom ettirish orqali hissa qo'shadi.

Qat'iyatlikka yaqin bo'lgan o'zini nazorat qilish bo'yicha yangi longityud dalillar ham muhim. He va hammualliflar uch bosqichli tadqiqotda o'zini nazorat qilish darajasi yuqori bo'lgan o'smirlarda kasbiy ambivalentlikning o'sishi sekinroq kechishini va bu aloqaning bir qismi kasbiy qaror qabul qilishga doir o'ziga samaradorlik orqali tushuntirilishini qayd etgan [18]. Bu natija qaror barqarorligining xarakterologik resursdan kognitiv-motivatsion mexanizmga, undan esa kasbiy qaror holatiga o'tuvchi zanjir sifatida tushuntirilishi mumkinligini ko'rsatadi.

Emotsional barqarorlik kasbiy qarorning affektiv himoya omili sifatida namoyon bo'ladi. Bubić va Ivanišević 303 nafar yosh o'smirda emotsional barqarorlikning kasbiy o'tish bilan bog'liq xavotirlar uchun ahamiyatli prediktor ekanini ko'rsatgan [12]. Söner va Yılmaz 710 nafar yuqori sinf o'quvchisida shaxs xususiyatlari, kasbiy xavotir va kasbiy qaror o'ziga samaradorligi o'rtasida bog'liqlik mavjudligini aniqlagan [13]. 2026-yildagi keng meta-tahlilda emotsional barqarorlik kasbiy ikkilanish bilan kuchli salbiy bog'langan, nevrofizmiy esa ikkilanishni kuchaytiruvchi omil sifatida qayd etilgan [19]. Ushbu natijalar emotsional barqarorlik tanlovni avtomatik ravishda "to'g'ri" qilmasligini, biroq xavotir va

salbiy affektning qaror jarayonini egallab olish ehtimolini kamaytirishini ko'rsatadi.

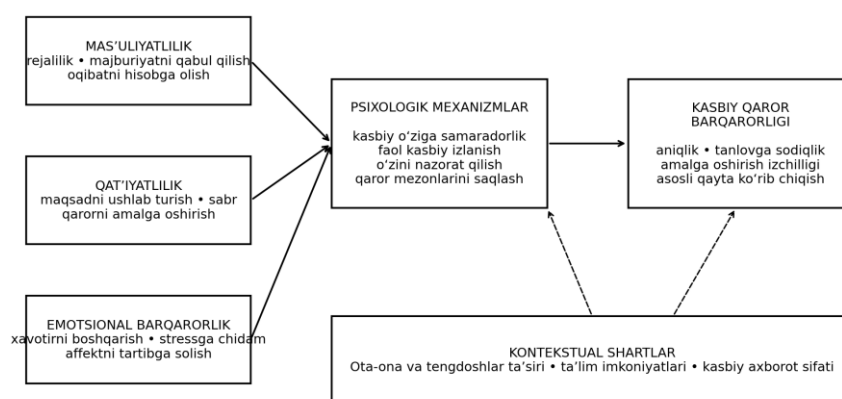
Uch omilni birgalikda ko'rib chiqish kasbiy barqarorlikning uch funksional tarkibini ajratish imkonini beradi: mas'uliyatlilik – qarorni strukturallashtiradi; qat'iyatlilik – qarorni harakatga aylantirib, davomiylikni ta'minlaydi; emotsional barqarorlik – qarorni stress va noaniqlik sharoitida ortiqcha tebranishdan himoya qiladi. Biroq

bu sifatlarning hech biri yakka holda yetarli emas. Masalan, qat'iyatli o'smir kasb haqidagi axboroti noto'liq bo'lsa, samarasiz yo'nalishga uzoq vaqt yopishib qolishi mumkin. Mas'uliyatli, lekin xavotiri yuqori o'smir esa juda ko'p ma'lumot yig'ib, qarorni cho'zishi ehtimol. Shuning uchun optimal model uch resursning muvozanati va ularni kasbiy o'ziga samaradorlik hamda real kasbiy tajriba bilan bog'lashni talab qiladi.

2-jadval. Mavzuga oid asosiy empirik tadqiqotlarning nazariy sintezi

Manba	Tanlanma	Asosiy o'zgaruvchilar	Kasbiy qaror barqarorligi uchun ahamiyati
Lounsbury va b., 2005 [4]	AQSh; 7-sinf N=248, 10-sinf N=321, 12-sinf N=282	Big Five, career decidedness	Vijdonlilik barcha uch guruhda kasbiy aniqlik bilan ijobiy bog'langan; emotsional barqarorlik 12-sinfda ahamiyatli.
Rogers va b., 2008 [5]	Avstraliya; N=414; 10–12-sinflar	Shaxs, o'ziga samaradorlik, maqsadlar, rejalashtirish	Kasbiy rejalashtirish o'ziga samaradorlik, maqsadlar va shaxs xususiyatlari bilan bog'langan.
Hirschi, Niles, Akos, 2011 [7]	Shveysariya; N=349; 8-sinf; longityud	Kasbiy tayyorgarlik, shaxs, ijtimoiy qo'llab-quvvatlash	Faol izlanish va rejalashtirish keyingi kasbiy aniqlik va tanlov mosligining o'sishi bilan bog'langan.
Bubić, Ivanišević, 2016 [12]	Xorvatiya; N=303; maktab bitiruvchilari	Emotsional barqarorlik, kompetentlik, CDSE, kasbiy xavotir	Emotsional barqarorlik kasbiy o'tish bilan bog'liq xavotirlar uchun ahamiyatli prediktor.
Zhai va b., 2023 [15]	Xitoy; yuqori sinf o'quvchilari	Grit, umid, kasbiy moslashuvchanlik, career construction	Gritning kasbiy qurilish xulq-atvoriga ta'siri umid va kasbiy moslashuvchanlik orqali tushuntiriladi.
He va b., 2026 [18]	Xitoy; N=609; 8–15 yosh; 3 to'lqin	O'zini nazorat qilish, CDSE, kasbiy ambivalentlik	Yuqori self-control ambivalentlikning sekinroq o'sishini bashorat qilgan; CDSE qisman vositachi.
Priyashantha, 2026 [19]	65 tadqiqot, 82 tanlanma, N=33 968; meta-tahlil	Big Five va boshqa individual omillar, career indecision	Vijdonlilik va emotsional barqarorlik ikkilanish bilan salbiy, nevrozizm ijobiy bog'langan; heterojenlik yuqori.

O'smirlarning kasbiy qaror barqarorligini tushuntiruvchi nazariy model



1-rasm. O'smirlarning kasbiy qaror barqarorligini tushuntiruvchi integrativ nazariy model

Muhokama. Olingan nazariy natijalar kasbiy qaror barqarorligini shaxsning bitta "kuchli xarakter" belgisi bilan tushuntirish yetarli emasligini ko'rsatadi. Mas'uliyatlilik, qat'iyatlilik va emotsional barqarorlik turli mexanizmlar orqali bir xil yakuniy natijaga – ongli va amalga oshiriladigan kasbiy qarorga – xizmat qiladi. Bu yondashuv Social Cognitive Career Theory nuqtayi nazariga mos keladi: shaxsiy xususiyatlar

kasbiy natijalarga to'g'ridan-to'g'ri emas, ko'pincha o'ziga samaradorlik, maqsadlar, kutilmalar va kontekstual qo'llab-quvvatlash orqali ta'sir qiladi [2; 3].

Mas'uliyatlilikning kuchi kasbiy qarorni tartibga solishidir. Qaror barqaror bo'lishi uchun o'smir tanlagan kasbning nomini ayta olishi yetarli emas; u kirish shartlari, zarur tayyorgarlik, o'zining kuchli va zaif tomonlari hamda

alternativ yo'l haqida aniq reja tuza olishi kerak. Vijdonlilikning kasbiy aniqlik bilan takroran bog'lanishi [4; 11; 19] shu mexanizmni qo'llab-quvvatlaydi. Shu bilan birga, mas'uliyatlilik haddan tashqari ehtiyotkorlik bilan qo'shilganda qaror qabul qilishni tezlashtirmasligi mumkin. Demak, kasbiy maslahatda mas'uliyatni faqat "jiddiylik" sifatida emas, axborotni qarorga aylantirish va reja bo'yicha harakat qilish ko'nikmasi sifatida rivojlantirish muhim.

Qat'iyatlilikning adaptiv shakli "tanlovni hech qachon o'zgartirmaslik" emas. Kasbiy muhit o'zgaruvchan bo'lganligi sababli sog'lom qat'iyatlilik tanlangan yo'nalish bo'yicha yetarli darajada harakat qilish, natijani kuzatish va ishonchli dalillar paydo bo'lsa strategiyani yangilashni o'z ichiga oladi. Grit bo'yicha tadqiqotlar uzoq muddatli maqsadga sodiqlikning ahamiyatini ko'rsatadi [14; 15], ammo kasbiy qaror kontekstida bu sifat refleksiya va kasbiy moslashuvchanlik bilan muvozanatlashgandagina foydali bo'ladi. Savickas va Porfeli ajratgan concern, control, curiosity va confidence resurslari aynan shunday moslashuvchan qat'iyatlilikning kasbiy shaklini tushuntirish uchun qulay nazariy maydon yaratadi [16].

Emotsional barqarorlik esa qarorning kognitiv sifatini hissiy yuklamadan himoya qiladi. Kasb tanlashda "noto'g'ri tanlasam nima bo'ladi?", "ota-onam ma'qullamasa-chi?", "kirishga ballim yetmasa-chi?" kabi savollar tabiiy xavotir tug'diradi. Muammo xavotirning mavjudligida emas, uning axborot izlash va qaror mezonlarini buzish darajasiga yetishidadir. Emotsional barqaror o'smir ham shubhalanadi, biroq shubhani qarordan qochish yoki cheksiz kechiktirishga aylantirmasligi ehtimoli yuqori. Shu sababli kasbiy maslahatda emotsional barqarorlikni "hissiyotsizlik" emas, hissiy holatni tan olish va boshqarish qobiliyati sifatida shakllantirish zarur [12].

Kasbiy qaror barqarorligining muhim mezon tanlovga sodiqlik bilan moslashuvchanlik o'rtasidagi muvozanat. 2025-yilda 1132 o'smirlarni olti to'lqinda kuzatgan Haenggli, Hirschi va Marciniak kasbiy izlanish, bilim va qaror aniqligi vaqt davomida bir-birini o'zaro kuchaytirishini ko'rsatgan [20]. Bu natija barqaror qaror "tayyor holat" emas, balki axborot, tajriba va refleksiya bilan muntazam yangilanadigan jarayon ekanini yana bir bor ko'rsatadi.

O'zbekiston sharoitida ushbu modelni empirik tekshirish alohida ahamiyatga ega. O'smirlarning kasbiy qarori oila kutishlari, kasb nufuzi, hududiy ta'lim imkoniyatlari va mehnat bozori haqidagi tasavvurlar bilan birga shakllanadi. Shuning uchun kelgusi tadqiqotda mas'uliyatlilik, qat'iyatlilik va emotsional barqarorlikni mustaqil prediktorlar; kasbiy qaror qabul qilishga doir o'ziga samaradorlikni vositachi; ota-onalar ta'siri va kasbiy axborot sifatini esa moderator sifatida sinash maqsadga muvofiq. Natijaviy o'zgaruvchi faqat "kasbni tanladimi yoki yo'qmi" bilan cheklanmay, qaror aniqligi, tanlovga sodiqlik, amaliy reja va vaqt bo'yicha barqarorlikni o'z ichiga olishi kerak.

Xulosa va takliflar. O'smirlarning kasbiy qaror barqarorligi mas'uliyatlilik, qat'iyatlilik va emotsional barqarorlikning o'zaro uyg'unligi bilan bog'liq ko'p omilli psixologik hodisadir. Mas'uliyatlilik kasbiy maqsadlarni rejalashtirish, tanlov oqibatlarini anglash va belgilangan vazifalarni bajarishga xizmat qilsa, qat'iyatlilik tanlangan yo'nalishda izchil harakat qilish va qiyinchiliklarni yengib o'tishni qo'llab-quvvatlaydi. Emotsional barqarorlik esa noaniqlik, xavotir va ijtimoiy bosim sharoitida qarorni puxta o'ylab qabul qilishga yordam beradi. Bunda kasbiy qaror barqarorligi tanlovni o'zgartirmaslik bilan cheklanmaydi, balki o'z maqsadiga sodiq qolgan holda yangi dalillar va sharoitlarga muvofiq uni qayta ko'rib chiqish qobiliyatini ham qamrab oladi.

Shu bois kasbga yo'naltirish jarayonida o'smirlarning tanlovini asoslash, kasbiy maqsadlarini aniq bosqichlarga ajratish, bajarish muddatlarini belgilash va natijalarni muntazam tahlil qilish ko'nikmalarini rivojlantirish maqsadga muvofiq. Qisqa kasbiy sinovlar, kichik amaliy vazifalar va qayta aloqa orqali qat'iyatlilikni mustahkamlash, kasbiy xavotir manbalarini aniqlash hamda muqobil yo'llarni baholashga e'tibor qaratish zarur. Psixologik maslahat va diagnostikada mazkur uch xususiyatning individual uyg'unligini hisobga olish, ularni kasbiy axborot izlash, o'z imkoniyatlariga ishonish va qaror mezonlarini belgilash bilan birgalikda rivojlantirish o'smirlarning ongli, mustaqil va moslashuvchan kasbiy tanlovini qo'llab-quvvatlaydi.

ADABIYOTLAR

1. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change // *Psychological Review*. – 1977. – Vol. 84, No. 2. – P. 191–215. – DOI: 10.1037/0033-295X.84.2.191.
2. Lent R. W., Brown S. D., Hackett G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance // *Journal of Vocational Behavior*. – 1994. – Vol. 45, No. 1. – P. 79–122. – DOI: 10.1006/jvbe.1994.1027.
3. Lent R. W., Brown S. D. Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span // *Journal of Counseling Psychology*. – 2013. – Vol. 60, No. 4. – P. 557–568. – DOI: 10.1037/a0033446.
4. Lounsbury J. W., Hutchens T., Loveland J. M. An investigation of Big Five personality traits and career decidedness among early and middle adolescents // *Journal of Career Assessment*. – 2005. – Vol. 13, No. 1. – P. 25–39. – DOI: 10.1177/1069072704270272.
5. Rogers M. E., Creed P. A., Glendon A. I. The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective // *Journal of Vocational Behavior*. – 2008. – Vol. 73, No. 1. – P. 132–142. – DOI: 10.1016/j.jvb.2008.02.002.
6. Rogers M. E. A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework // *Journal of Adolescence*. – 2011. – Vol. 34, No. 1. – P. 163–172. – DOI: 10.1016/j.adolescence.2009.12.010.
7. Hirschi A., Niles S. G., Akos P. Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence // *Journal of Adolescence*. – 2011. – Vol. 34, No. 1. – P. 173–182. – DOI: 10.1016/j.adolescence.2009.12.009.
8. Germeijs V., Verschueren K. High school students' career decision-making process: A longitudinal study of one choice // *Journal of Vocational Behavior*. – 2006. – Vol. 68, No. 2. – P. 189–204. – DOI: 10.1016/j.jvb.2005.08.004.
9. Germeijs V., Verschueren K. High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education // *Journal of Vocational Behavior*. – 2007. – Vol. 70, No. 2. – P. 223–241. – DOI: 10.1016/j.jvb.2006.10.004.
10. Gati I., Saka N. High school students' career-related decision-making difficulties // *Journal of Counseling & Development*. – 2001. – Vol. 79, No. 3. – P. 331–340. – DOI: 10.1002/j.1556-6676.2001.tb01978.x.

11. Martincin K. M., Stead G. B. Five-Factor Model and difficulties in career decision making: A meta-analysis // *Journal of Career Assessment*. – 2015. – Vol. 23, No. 1. – P. 3–19. – DOI: 10.1177/1069072714523081.
12. Bubić A., Ivanišević K. The role of emotional stability and competence in young adolescents' career judgments // *Journal of Career Development*. – 2017. – Vol. 44, No. 6. – P. 498–511. – DOI: 10.1177/0894845316633779.
13. Söner O., Yılmaz O. How do personality traits influence adolescents' career anxiety and self-efficacy in making career decisions? // *Journal of Teacher Education and Lifelong Learning*. – 2022. – Vol. 4, No. 2. – P. 82–95. – DOI: 10.51535/tell.1161175.
14. Duckworth A. L., Peterson C., Matthews M. D., Kelly D. R. Grit: Perseverance and passion for long-term goals // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 2007. – Vol. 92, No. 6. – P. 1087–1101. – DOI: 10.1037/0022-3514.92.6.1087.
15. Zhai C., Chai X., Shrestha S., Zhong N. Grit and career construction among Chinese high school students: The serial mediating effect of hope and career adaptability // *Sustainability*. – 2023. – Vol. 15, No. 4. – Art. 3608. – DOI: 10.3390/su15043608.
16. Savickas M. L., Porfeli E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries // *Journal of Vocational Behavior*. – 2012. – Vol. 80, No. 3. – P. 661–673. – DOI: 10.1016/j.jvb.2012.01.011.
17. Dostanić J., Suvajdžić K., Krpović-Bojanić Ž. Decision-making styles, career decision self-efficacy, and career adaptability among high school students // *The Career Development Quarterly*. – 2021. – Vol. 69, No. 1. – P. 63–77. – DOI: 10.1002/cdq.12249.
18. He Y.-Z., Yang S.-Y., Ye W.-Y., Mao J., He J.-L., Nie Y.-G. Adolescent self-control and career ambivalence: Longitudinal mediation via decision-making self-efficacy // *Journal of Career Development*. – 2026. – Vol. 53, No. 2. – P. 172–193. – DOI: 10.1177/08948453261416057.
19. Priyashantha K. G. Individual differences and career indecision: A meta-analytic synthesis of person inputs, contextual barriers, and cognitive-affective mechanisms // *Cogent Business & Management*. – 2026. – Vol. 13, No. 1. – Art. 2664915. – DOI: 10.1080/23311975.2026.2664915.
20. Haenggli M., Hirschi A., Marciniak J. Navigating transitions: A longitudinal exploration of career decision-making process dynamics in adolescents // *Journal of Vocational Behavior*. – 2025. – Vol. 159. – Art. 104125. – DOI: 10.1016/j.jvb.2025.104125.
21. Patton W., Creed P. A. Developmental issues in career maturity and career decision status // *The Career Development Quarterly*. – 2001. – Vol. 49, No. 4. – P. 336–351. – DOI: 10.1002/j.2161-0045.2001.tb00961.x.