# OILAVIY HAYOT, IJTIMOIY QO'LLAB-QUVVATLASH VA KASBIY FAOLIYAT: ICHKI ISHLAR ORGANLARI XODIMLARIDA «ISH – OILA» ZIDDIYATI

**Raximov Aziz Baxriddinovich**
Buxoro davlat universiteti mustaqil tadqiqotchisi, Buxoro, O'zbekiston
muxammadalparslon2027@gmail.com,
ORCID: https://orcid.org/0009-0008-1807-0556

**Annotatsiya.** Ichki ishlar organlari xodimlarida "ish – oila" ziddiyati ijtimoiy-psixologik jihatdan tahlil qilinadi. Greenhaus va Beutell konsepsiyasi asosida ziddiyatning vaqt, zo'riqish va xulq-atvor bilan bog'liq shakllari va ikki yo'nalishi yoritiladi; navbatchilik, tungi smena va kutilmagan chaqiruvlar uning manbalaridir. Bufer gipotezasi va resurslarni saqlash nazariyasi asosida oila ham resurs, ham qo'shimcha talab bo'lishi mumkinligi asoslanadi; O'zbekistondagi qarindoshlik tarmog'ining ikki tomonlama roli tekshiriladigan gipoteza sifatida ilgari suriladi. Kasbiy rol andozalarining oilaga ko'chishi kasbiy deformatsiyaning oiladagi ko'rinishi deb talqin qilinadi. Oilaviy maslahat, oila a'zolariga psixoedukatsiya va moslashuvchan grafik tavsiya etiladi.

**Kalit so'zlar:** ish va oila ziddiyati, ijtimoiy qo'llab-quvvatlash, bufer gipotezasi, resurslarni saqlash nazariyasi, rol transferi, navbatchilik, kasbiy deformatsiya, ichki ishlar organlari.

# СЕМЕЙНАЯ ЖИЗНЬ, СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: КОНФЛИКТ «РАБОТА – СЕМЬЯ» У СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

**Аннотация.** Конфликт «работа – семья» у сотрудников органов внутренних дел анализируется с социально-психологических позиций. По концепции Гринхауса и Бьютелла рассматриваются формы конфликта, связанные со временем, напряжением и поведением, и два направления; источниками служат дежурства, ночные смены и внезапные вызовы. Буферная гипотеза и теория сохранения ресурсов позволяют обосновать, что семья может быть одновременно ресурсом и дополнительным требованием; двойственная роль родственной сети в Узбекистане выдвигается как проверяемая гипотеза. Перенос профессиональных ролевых образцов в семью трактуется как проявление профессиональной деформации в семье. Рекомендуются семейное консультирование, психопросвещение членов семей и гибкий график.

**Ключевые слова:** конфликт «работа – семья», социальная поддержка, буферная гипотеза, теория сохранения ресурсов, ролевой перенос, дежурства, профессиональная деформация, органы внутренних дел.

# FAMILY LIFE, SOCIAL SUPPORT AND PROFESSIONAL ACTIVITY: WORK–FAMILY CONFLICT AMONG INTERNAL AFFAIRS OFFICERS

**Abstract.** Work–family conflict among internal affairs officers is examined from a social-psychological perspective. Following Greenhaus and Beutell, time-, strain- and behaviour-based conflict and two directions are distinguished; sources include duty shifts, night work and unexpected call-outs. The buffering hypothesis and conservation of resources theory suggest the family can be both a resource



© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

and an additional demand; the kinship network's twofold role in Uzbekistan is proposed as a testable hypothesis. Role carry-over into the family is interpreted as professional deformation. Family counselling, family psychoeducation and flexible scheduling are recommended.

**Keywords:** work–family conflict, social support, buffering hypothesis, conservation of resources, role spillover, shift work, professional deformation, internal affairs bodies.

**Kirish**

Ichki ishlar organlari xodimining xizmati ish kuni chegarasiga sig'maydi: navbatchilik, tungi smena va kutilmagan chaqiruvlar xodimni oiladan uzoqlashtiradi, smenali ish va oilaga vaqt yetishmasligi esa politsiya stressining tarkibiy qismidir (Violanti et al., 2017; McCreary & Thompson, 2006). Yuzaga keladigan "ish – oila" ziddiyati xodimning ruhiy holati, oilasi va xizmat samaradorligiga ta'sir qiladi: oila tiklanish resursi bo'lsa-da, kasbda shakllangan xulq andozalari oilaga ko'chishi mumkin – bu Korneeva va Simonova (Корнеева & Симонова, 2020) ajratgan xulq-atvor (rol) transferidir. Maqolaning maqsadi – ziddiyatning shakllari, yo'nalishlari va manbalarini tahlil qilish, oilaning ikki tomonlama rolini izohlash va O'zbekiston uchun gipotezalar shakllantirish.

**Adabiyotlar tahlili va metodologiya**

Nazariy asos – Greenhaus va Beutell (Greenhaus & Beutell, 1985) ishi: "ish – oila" ziddiyati ish va oila rollari talablari mos kelmaganda yuzaga keladigan rollararo ziddiyatdir. Uning uch shakli ajratilgan: vaqt bilan bog'liq ziddiyatda bir rolga sarflangan vaqt boshqa rolga imkon bermaydi; zo'riqish bilan bog'liq ziddiyatda bir roldagi charchoq boshqa rolni qiyinlashtiradi; xulq-atvor bilan bog'liq ziddiyatda bir rolda samarali andozalar boshqa rolga mos kelmaydi.

Ish→oila ziddiyatida ish talablari oilaviy hayotga, oila→ish ziddiyatida oilaviy majburiyatlar ishga xalaqit beradi. Allen va hammualliflari (Allen et al., 2000) ish→oila ziddiyati oqibatlarini ish bilan bog'liq, ishdan tashqari va stressga oid (kuyish, depressiya) guruhlarga ajratgan; politsiyada ikki yo'nalish (Howard et al., 2004) va kasbiy stress (Viegas & Henriques, 2020) ishdan qoniqish bilan bog'liq bo'lib chiqqan.

Cohen va Wills (Cohen & Wills, 1985) bufer gipotezasiga ko'ra ijtimoiy qo'llab-quvvatlash yuqori stress sharoitida uning salbiy ta'sirini yumshatadi. Hobfoll (Hobfoll, 1989) resurslarni saqlash nazariyasida stress resurslarni yo'qotish xavfi yoki yo'qotilishi natijasi deb qaraladi; "ish talablari – resurslar" modelida (Bakker & Demerouti, 2007) ham talab–resurs muvozanati kasbiy salomatlikning asosiy omilidir.

Madaniy kontekstda Triandis (Triandis, 2018) jamoaviylik konsepsiyasi hamda Hofstede (Hofstede, 2011) individualizm–jamoaviylik o'lchoviga murojaat qilindi. Maqola nazariy-tahliliy bo'lib, empirik ma'lumotlarga asoslanmaydi: manbalar qiyosiy-tahliliy usulda IIO xizmati sharoitlari bilan solishtirilib, oilaning ikki tomonlama roli modeli va gipotezalar shakllantirildi.

**Tahlil va natijalar**

**Ziddiyatning uch shakli va IIO xizmatining o'ziga xosligi**

Vaqt bilan bog'liq ziddiyat IIO xizmatida eng yaqqol shaklidir: navbatchilik, tungi smenalar va dam olish kunlaridagi xizmat oilaviy hayot maromiga to'g'ri kelmaydi, kutilmagan chaqiruvlar esa oilaga xodim qachon bo'sh bo'lishini bilish imkonini bermaydi.

Zo'riqish bilan bog'liq ziddiyat xizmatdagi emotsional yuklamaning oilaga olib kelinishidir: og'ir hodisadan qaytgan xodimning charchog'i, asabiyligi va uyqusizligi oila bilan munosabatga ta'sir qiladi. Smenali ish tiklanish imkoniyatini qisqartiradi (Violanti et al., 2017), kuyish va psixologik zo'riqish esa shu shakl orqali kuchayadi (Allen et al., 2000).



© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

Xulq-atvor bilan bog‘liq ziddiyat kasbiy deformatsiyaga eng yaqin turadi: xizmatda samarali andozalar – qisqa buyruq, shubha bilan tekshirish, his-tuyg‘ularni yashirish va qat’iy nazorat – oilada suhbatni so‘roqqa aylantiradi va yaqinlikni susaytiradi. Korneeva va Simonova (Корнеева & Симонова, 2020) ma’lumotlarida bunday transfer tergov va jinoyatlarni ochish bo‘linmalarida profilaktika bo‘linmalariga qaraganda yuqoriroq bo‘lgan.

Ziddiyat yo‘nalishlari. IIO xodimida ish→oila yo‘nalishi ustun bo‘lishi kutiladi, biroq oiladagi muammolar ham xizmatga ta’sir qiladi, shu bois ikki yo‘nalish alohida o‘lchanadi (Howard et al., 2004). Bog‘lanish aylanma bo‘lishi mumkin: xizmat oilaviy vaqt va kuchni kamaytirib norozilikni kuchaytiradi, oiladagi keskinlik esa xodimni xizmatga charchagan holda qaytaradi – resurs yo‘qotilishi bir sohadan ikkinchisiga o‘tadi (Hobfoll, 1989).

**Ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash va oilaning ikki tomonlama roli**

Ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash ziddiyat oqibatlarini yumshatadi (Cohen & Wills, 1985), IIO xodimi uchun uning manbalari esa oila, hamkasblar va rahbardir. Biroq xizmat kechinmalarini "faqat o‘zimiznikilar tushunadi" degan ishonch og‘ir voqealarni faqat hamkasblar bilan muhokama qilishga undaydi; bu oiladagi ochiq muloqot o‘rnini egallasa, emotsional masofa paydo bo‘ladi. His-tuyg‘ularni yashirishga odatlangan xodim esa yordam so‘rashni zaiflik deb bilib, oila ko‘magidan foydalanmasligi mumkin.

Biroq oila faqat resurs emas: resurslarni saqlash nazariyasiga (Hobfoll, 1989) ko‘ra oila munosabatlari vaqt, kuch va e’tibor talab qiladi, xizmatdan charchagan xodim uchun esa oilaviy majburiyatlar qo‘shimcha talabga aylanishi mumkin. "Ish talablari – resurslar" modelida (Bakker & Demerouti, 2007) bir omil vaziyatga qarab ham resurs, ham talab bo‘la oladi, shu sababli oila rolini oldindan baholash noto‘g‘ri.

Jamoaviy madaniyatlarda, ya’ni shaxs o‘zini oila va qarindoshlar bilan birlikda idrok qiladigan muhitda (Triandis, 2018; Hofstede, 2011), qarindoshlar oldidagi majburiyatlar yuqori ahamiyatga ega. Shu bois O‘zbekistonda qarindoshlik tarmog‘ining ikki tomonlama roli gipoteza sifatida ilgari suriladi: u farzandlarga qarash va uy yumushlarida yordam berib xodimning bandligini qisman qoplaydi, ayni paytda marosimlar va qarindoshlar oldidagi majburiyatlar orqali qo‘shimcha vaqt va kuch talab qiladi.

**Muhokama**

Tahlil "ish – oila" ziddiyatini kasbiy deformatsiya muammosining qismi sifatida ko‘rishga imkon beradi: xulq-atvor bilan bog‘liq ziddiyat deformatsiyaning oiladagi bevosita ko‘rinishidir, oila esa uning ham "qurboni", ham yumshatuvchi omilidir. Shu sababli profilaktikani xizmat makoni bilan cheklash asosiy tiklanish manbaini chetda qoldiradi; oilani jalb qilish qo‘llab-quvvatlashni kuchaytiradi va oiladagi o‘zgarishlarni deformatsiyaning erta belgisi sifatida qayd etishga imkon beradi.

Amaliy jihatdan uchta yo‘nalish taklif etiladi. Oilaviy psixologik maslahat: xizmat psixologining xodim va turmush o‘rtog‘i uchun maxfiy maslahati kasbiy uslubni uyda "yechib qo‘yish"ga o‘rgatadi. Oila a’zolari uchun psixoedukatsiya: xizmat xususiyatlari va stress belgilari haqidagi ma’lumot qo‘llab-quvvatlashni stressor xususiyatiga moslashtirib, uning samarasini oshiradi (Cohen & Wills, 1985). Moslashuvchan grafik: grafikni oldindan e’lon qilish, oilaviy voqealarni hisobga olish va navbatchilikni adolatli taqsimlash vaqt ziddiyatini yumshatadi.

Tahlilning chegaralari: politsiya tadqiqotlari turli mamlakatlarda o‘tkazilgani va oila tuzilishi madaniyatlar bo‘yicha farq qilgani uchun ularning xulosalari O‘zbekiston IIO tizimiga to‘g‘ridan to‘g‘ri ko‘chirilmasligi kerak; ziddiyat va deformatsiya o‘rtasidagi sabab-oqibat yo‘nalishi ham aniq emas.



© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

Kelgusi tadqiqotlar uchun to‘rt gipoteza taklif etiladi: navbatchilik rejimidagi xodimlarda vaqt va zo‘riqish bilan bog‘liq ish→oila ziddiyati kunduzgi grafikdagilardan yuqori bo‘ladi; xulq-atvor bilan bog‘liq ziddiyat xulq-atvor transferi va haddan tashqari nazorat bilan musbat bog‘lanadi; oila va rahbardan idrok qilinadigan qo‘llab-quvvatlash ish→oila ziddiyati va emotsional holdan toyish o‘rtasidagi bog‘liqlikni zaiflashtiradi; qarindoshlik yordami va majburiyatlari ziddiyatga qarama-qarshi ta’sir qiladi. Ularni tekshirishda ikki yo‘nalishli ziddiyat, qo‘llab-quvvatlash va deformatsiya metodikalari birga qo‘llanishi lozim.

**Xulosa**

Maqolada IIO xodimlarida "ish – oila" ziddiyati nazariy tahlil qilindi. Xizmat omillari vaqt va zo‘riqish ziddiyatining manbalari deb ko‘rsatildi, xulq-atvor bilan bog‘liq ziddiyat esa kasbiy deformatsiyaning oiladagi ko‘rinishi sifatida talqin qilindi. Oila ham resurs, ham qo‘shimcha talab bo‘la oladi, qarindoshlik tarmog‘ining ikki tomonlama roli esa tekshiriladigan gipotezadir. Oilaviy maslahat, psixoedukatsiya va moslashuvchan grafik oilani profilaktikaga jalb qilib, tiklanish resurslarini mustahkamlaydi va deformatsiyani erta aniqlashga imkon beradi.

**Foydalanilgan adabiyotlar**

1. Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. Journal of Occupational Health Psychology, 5(2), 278–308. https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278
2. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115
3. Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. Psychological Bulletin, 98(2), 310–357. https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310
4. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10(1), 76–88. https://doi.org/10.2307/258214
5. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513
6. Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1). https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014
7. Howard, W. G., Donofrio, H. H., & Boles, J. S. (2004). Inter-domain work-family, family-work conflict and police work satisfaction. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 27(3), 380–395. https://doi.org/10.1108/13639510410553121
8. McCreary, D. R., & Thompson, M. M. (2006). Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The operational and organizational police stress questionnaires. International Journal of Stress Management, 13(4), 494–518. https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.494
9. Rustamov, A. A. (2026a). Elektron ta’lim platformalarida sun’iy intellektni integratsiyalash usullari. Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi, 7(2), 321–326. https://doi.org/10.67780/buxoro-xalqaro-universiteti-ilmiy-axborotnomasi.2026.d3c4b35e
10. Rustamov, A. A. (2026b). Raqamli ta’lim muhitida bo‘lajak o‘qituvchilarning axborot-kommunikativ kompetentligini rivojlantirish metodikasi. Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi, 9(1), 448–453. https://doi.org/10.67780/buxoro-xalqaro-universiteti-ilmiy-axborotnomasi.2026.35b7c947



© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

11. Rustamov, A. A., & Jumayev, D. J. (2026). Oliy ta'limda adaptiv ta'lim tizimini sun'iy intellekt asosida ishlab chiqish. Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi, 8(1), 106–111. https://doi.org/10.67780/buxoro-xalqaro-universiteti-ilmiy-axborotnomasi.2026.3aabfaa4
12. Triandis, H. C. (2018). Individualism and collectivism. Routledge. https://doi.org/10.4324/9780429499845
13. Viegas, V., & Henriques, J. (2020). Job stress and work-family conflict as correlates of job satisfaction among police officials. Journal of Police and Criminal Psychology, 36(2), 227–235. https://doi.org/10.1007/s11896-020-09388-w
14. Violanti, J. M., Charles, L. E., McCanlies, E., Hartley, T. A., Baughman, P., Andrew, M. E., Fekedulegn, D., Ma, C. C., Mnatsakanova, A., & Burchfiel, C. M. (2017). Police stressors and health: A state-of-the-art review. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 40(4), 642–656. https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2016-0097
15. Корнеева, Я. А., & Симонова, Н. Н. (2020). Профессиональная личностная деформация сотрудников органов внутренних дел. Организационная психология, 10(2), 80–106.



© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.