KASBIY DEFORMATSIYA VA ICHKI ISHLAR ORGANLARI XODIMINING SHAXSLARARO MUNOSABATLARI

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

Annotatsiya. Maqolada ichki ishlar organlari xodimlarida kasbiy deformatsiyaning shaxslararo munosabatlar tizimida namoyon bo'lishi nazariy jihatdan tahlil qilinadi. Tahlil ikki makonda olib boriladi: xizmat jamoasi ichidagi munosabatlar va fuqarolar bilan muloqot. Kasbiy kuyish, emotsional mehnat va tashkiliy adolat bo'yicha xorijiy tadqiqotlar rus tilidagi kasbiy deformatsiya ishlari bilan qiyosiy umumlashtirildi. Deformatsiya avvalo muloqot uslubining qattiqlashuvida, ya'ni avtoritar, direktiv va gumonsirovchi munosabatning odatiy holga aylanishida ko'rinadi, degan qarash asoslanadi. Maqola so'ngida deformatsiya belgilari va profilaktik yo'nalishlar hamda empirik tekshiruv uchun gipotezalar taklif etiladi.

Kalit so'zlar: kasbiy deformatsiya, shaxslararo munosabatlar, muloqot uslubi, depersonalizatsiya, emotsional mehnat, kasbiy madaniyat, tashkiliy adolat, fuqarolar ishonchi, ichki ishlar organlari.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ И МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Аннотация. В статье теоретически анализируется проявление профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел в системе межличностных отношений. Анализ ведется в двух пространствах: отношения внутри служебного коллектива и общение с гражданами. Зарубежные исследования профессионального выгорания, эмоционального труда и организационной справедливости сопоставлены с русскоязычными работами о профессиональной деформации. Обосновывается положение о том, что деформация прежде всего проявляется в ужесточении стиля общения, то есть в закреплении авторитарного, директивного и подозрительного отношения как привычной манеры. В заключение предлагаются признаки деформации и профилактические направления, а также гипотезы для эмпирической проверки.

Ключевые слова: профессиональная деформация, межличностные отношения, стиль общения, деперсонализация, эмоциональный труд, профессиональная культура, организационная справедливость, доверие граждан, органы внутренних дел.

PROFESSIONAL DEFORMATION AND THE INTERPERSONAL RELATIONSHIPS OF INTERNAL AFFAIRS OFFICERS

Abstract. The article analyses theoretically how professional deformation among internal affairs officers shows up in their interpersonal relationships. Two settings are examined: the service unit and contact with citizens. Foreign research on burnout, emotional labour and organizational justice is compared with Russian-language work on professional deformation. The article argues that deformation is expressed first of all as a hardening of communication style, in which authoritarian, directive and

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

suspicious ways of relating become habitual. It concludes with signs of deformation and preventive directions, and with hypotheses for empirical testing.

Keywords: professional deformation, interpersonal relationships, communication style, depersonalisation, emotional labour, occupational culture, organizational justice, public trust, internal affairs bodies.

Kirish

Ichki ishlar organlari xodimining faoliyati asosan hamkasblar, rahbar va murojaatchilar bilan kundalik muloqotdan iborat. Shu sababli kasbiy deformatsiya — faoliyat ta'sirida shaxs xususiyatlari, qadriyatlari va xulq-atvor andozalarining salbiy o'zgarishi — eng avvalo boshqalar bilan munosabatda ko'zga tashlanadi. Islohot dasturi (O'zbekiston Respublikasi Prezidentining PF-5005-son Farmoni, 2017) aholi bilan muloqotni markazga qo'yadi, mahalliy tadqiqotlarda esa xodimlardagi stress va kasbiy charchash muammo sifatida ko'tarilmoqda (Turdialiyev, 2026). Maqolaning maqsadi — deformatsiyaning shaxslararo ko'rinishlarini ikki makon kesimida tahlil qilish va bog'lovchi mexanizm sifatida muloqot uslubining qattiqlashuvini asoslash.

Adabiyotlar tahlili va metodologiya

Kasbiy deformatsiya tushunchasi rus tilidagi adabiyotda uzoq an'anaga ega. Borisova (Борисова, 2017) operativ xodimlar so'roviga tayanib, psixologik-pedagogik profilaktikani oliy ta'lim bosqichidan boshlash zarurligini asoslagan. Korneeva va Simonova (Корнеева & Симонова, 2020) deformatsiyaning turlarini ajratgan: avtoritarlik, kasbiy agressiya, haddan tashqari nazorat, xulq-atvor transferi, konservatizm va xavotirlilik; tergov bo'linmalarida agressiya va xulq-atvor transferi yuqori chiqqan. Bu turlarning aksariyati shaxslararo tabiatga ega.

Xorijiy adabiyotda bu hodisalar kuyish doirasida o'rganiladi: Maslach va hammualliflari (Maslach et al., 2001) kuyishni emotsional holdan toyish, depersonalizatsiya va samaradorlik pasayishidan iborat sindrom sifatida tavsiflaydi; depersonalizatsiya bevosita shaxslararo o'lchovdir. Leiter va Maslach (Leiter & Maslach, 2003) uni ish hayotining olti sohasi, jumladan jamoa va adolat bilan bog'laydi. Schaible va Gecas (Schaible & Gecas, 2010) emotsional mehnat va qadriyatlar nomuvofiqligini, Lennie va hammualliflari (Lennie et al., 2020) esa his-tuyg'ularni o'chirib qo'yishni kuyish bilan bog'lagan. Kop va hammualliflari (Kop et al., 1999) kuyish darajasi yuqori xodimlarning zo'rlik ishlatishga ijobiyroq qarashini qayd etgan.

Tashkiliy muhit borasida uch tadqiqot ahamiyatli: Myhill va Bradford (Myhill & Bradford, 2013) tashkilot ichida adolatni his qilgan xodimlar fuqarolarga ham adolatli muomala qilishga moyilroq ekanini ko'rsatgan; Enciso va hammualliflari (Enciso et al., 2017) politsiyadagi tashkiliy sinizmni tahlil qilgan; Kula (Kula, 2016) rahbar ko'magining ishdan qoniqish va kuyish bilan aloqasini aniqlagan.

Maqola nazariy-tahliliy: empirik ma'lumot to'planmagan, sonli ko'rsatkichlar havola qilingan tadqiqotlarga tegishli. Qiyosiy-tahliliy usulda rus tilidagi deformatsiya konsepsiyalari kuyish va tashkiliy adolat tadqiqotlari bilan solishtirildi; tahlil birligi — shaxslararo munosabatlarning ikki makoni.

Tahlil va natijalar

Xizmat jamoasi ichidagi munosabatlar

Xizmat jamoasi xodim uchun xavfli vaziyatlarda tayanch guruh bo'lib, unda o'zaro yordam normalari kuchli. Biroq hamjihatlik tashqi olamga qarama-qarshi qo'yilganda "biz va ular" chegarasi shakllanadi: Myhill va Bradford (Myhill & Bradford, 2013) tavsiflagan "politsiya madaniyati" yopiqlik, jamoatchilikka shubha va ichki birdamlik qorishmasidir. Natijada jamoa ichida qo'pol muomalani tanqid qilish qiyinlashadi, fuqaro esa "begona" sanalib, gumonsirash odatiylashadi. Rahbar bilan munosabat

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

alohida qatlam: xodim rahbarning andozasini qo‘l ostidagilar va fuqarolarga ko‘chiradi, muloqot buyruq va tanbehdan iborat bo‘lsa, direktiv uslub yagona "to‘g‘ri" model bo‘lib qoladi. Enciso va hammualliflari (Enciso et al., 2017) tahlil qilgan tashkiliy sinizm ishonch doirasini yaqin hamkasblar bilan cheklaydi; uning ildizini Leiter va Maslach (Leiter & Maslach, 2003) modelidagi adolat va qadriyatlar nomuvofiqligi tushuntiradi.

Fuqarolar bilan muloqot

Fuqarolar bilan muloqotda asosiy mexanizm depersonalizatsiyadir: Maslach va hammualliflari (Maslach et al., 2001) uni odamlardan emotsional masofa saqlashga urinish sifatida tushuntiradi. Qisqa muddatda masofa foydali; muammo fuqaro shaxs emas, "ish" sifatida qabul qilinganda boshlanadi. Emotsional mehnat jarayonni chuqurlashtiradi: Schaible va Gecas (Schaible & Gecas, 2010) haqiqiy his-tuyg‘ularni yashirish kuyishga hissa qo‘shishini ko‘rsatgan, Lennie va hammualliflari (Lennie et al., 2020) tasvirlagan "Robokop" holati esa his-tuyg‘ularni butunlay o‘chirib qo‘yishni ifodalaydi. Nizoli vaziyatlarda deformatsiya dominantlikda, ya’ni vaziyatni bosim orqali nazorat qilishga intilishda ko‘rinadi; Euwema va hammualliflari (Euwema et al., 2004) dominant xulq nizo natijasini yomonlashtirishini qayd etgan. Biroq xizmatdagi zarur qat’iyat va deformatsiyalangan dominantlik bir xil emas: qat’iyat vaziyat talabiga mos, dominantlik esa vaziyatdan qat’i nazar takrorlanadi. Qattiq uslub organlarga ishonchni pasaytiradi, chunki fuqaro har bir uchrashuvdan butun tizim haqida xulosa chiqaradi.

Bog‘lovchi mexanizm: muloqot uslubining qattiqlashuvi

Ikki makon o‘rtasidagi umumiy mexanizm — muloqot uslubining qattiqlashuvi: xodimning muloqot repertuari torayib, moslashuvchan tanlash o‘rniga qattiq andozalarga tayanadi. Uch andoza ajratildi: avtoritar andoza, unda muloqot maqomlar farqiga asoslanadi; direktiv andoza, unda tushuntirish o‘rnini qisqa buyruqlar egallaydi; gumonsirovchi andoza, unda suhbatdosh potensial huquqbuzar sanaladi va muloqot so‘roqqa aylanadi. Andozalar dastlab muayyan vaziyatlarga mos shakllanadi, deformatsiya esa ular umumiy muomala uslubiga aylanganda yuzaga keladi; Korneeva va Simonova (Корнеева & Симонова, 2020) tasvirlagan xulq-atvor transferi hamda Borisova (Борисова, 2017) ko‘rinishlari shu jarayonni anglatadi. Ikki makon bir-birini mustahkamlaydi: yopiq madaniyat va direktiv ierarxiya qattiq uslubni normallashtiradi, keskin to‘qnashuvlar esa "biz va ular" chegarasini qalinlashtiradi. Ajratilgan belgilar empirik o‘lchov emas, keyingi tekshiruvni talab qiladigan nazariy indikatorlardir.

Muhokama

Deformatsiyani individual holat sifatida talqin qilish to‘ldirilishi kerak: oqibatlari shaxslararo makonda yuzaga keladi va shu makonda mustahkamlanadi yoki yumshatiladi. Shu sababli profilaktika jamoa normalari, rahbar bilan munosabat va tashkiliy adolatni qamrab olishi kerak; Leiter va Maslach (Leiter & Maslach, 2003) modelidagi jamoa va adolat sohalari amaliy yo‘nalish beradi. Qattiqlashuv g‘oyasi profilaktikaning maqsadini aniqlaydi — xodimni "yumshoq" qilish emas, balki muloqot repertuarini kengaytirish, zarur joyda qat’iy, mumkin joyda ochiq bo‘lish qobiliyatini tiklash. Ish uch darajada tashkil etiladi: individual — emotsiyalarni boshqarish treninglari; jamoaviy — norasmiy normalarni muhokama qilish va ustozlik; tashkiliy — adolat va rahbar ko‘magini kuchaytirish; Borisova (Борисова, 2017) taklif qilganidek, ishni kasbiy ta’lim bosqichidan boshlash muhim.

Tahlilning chegaralari ham mavjud: xorijiy tadqiqotlar turli tashkiliy va madaniy sharoitlarda o‘tkazilgani uchun ularning xulosalarini O‘zbekiston IIO tizimiga to‘g‘ridan to‘g‘ri ko‘chirib bo‘lmaydi; kuyish va deformatsiya nisbati ham to‘liq aniqlanmagan, chunki deformatsiya qadriyatlardagi barqarorroq o‘zgarishlarni qamraydi. Shu bois kelgusi tadqiqotlar uchun gipotezalar shakllantirildi:

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

tashkiliy adolatni past baholaydigan xodimlarda gumonsirovchi va direktiv uslub ko‘proq ifodalangan bo‘ladi; rahbar ko‘magi emotsional holdan toyish va depersonalizatsiya bog‘liqligini zaiflashtiradi; fuqarolar bilan keskin muloqot ulushi yuqori bo‘linmalarda xulq-atvor transferi kuchliroq bo‘ladi (Корнеева & Симонова, 2020). Tekshirishda o‘zini baholash, hamkasblar bahosi va fuqarolar so‘rovi birga qo‘llanishi lozim.

Xulosa

Maqolada kasbiy deformatsiyaning shaxslararo ko‘rinishlari ikki makon kesimida tahlil qilindi. Jamoa ichida u yopiq kasbiy madaniyat, "biz va ular" chegarasi, tashkiliy sinizm va direktiv ierarxiya orqali, fuqarolar bilan muloqotda esa depersonalizatsiya, emotsional mehnat va dominantlik orqali ko‘rinadi. Ikki makonni muloqot uslubining qattiqlashuvi birlashtiradi. Profilaktika individual, jamoaviy va tashkiliy darajalarni birlashtirishi kerak, taklif etilgan indikatorlar va gipotezalar keyingi empirik tadqiqotlar uchun tayanch bo‘ladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Enciso, G., Maskaly, J., & Donner, C. M. (2017). Organizational cynicism in policing. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 40(1), 86–98. https://doi.org/10.1108/PIJPSM-07-2016-0120
2. Euwema, M. C., Kop, N., & Bakker, A. B. (2004). The behaviour of police officers in conflict situations: How burnout and reduced dominance contribute to better outcomes. Work & Stress, 18(1), 23–38. https://doi.org/10.1080/0267837042000209767
3. Kop, N., Euwema, M., & Schaufeli, W. (1999). Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers. Work & Stress, 13(4), 326–340. https://doi.org/10.1080/02678379950019789
4. Kula, S. (2016). Occupational stress, supervisor support, job satisfaction, and work-related burnout: Perceptions of Turkish National Police (TNP) members. Police Practice and Research, 18(2), 146–159. https://doi.org/10.1080/15614263.2016.1250630
5. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. Research in Occupational Stress and Well-being, 3, 91–134. https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03003-8
6. Lennie, S.-J., Crozier, S. E., & Sutton, A. (2020). Robocop – The depersonalisation of police officers and their emotions: A diary study of emotional labor and burnout in front line British police officers. International Journal of Law, Crime and Justice, 61, 100365. https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2019.100365
7. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52(1), 397–422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397
8. Myhill, A., & Bradford, B. (2013). Overcoming cop culture? Organizational justice and police officers' attitudes toward the public. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 36(2), 338–356. https://doi.org/10.1108/13639511311329732
9. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining "Ichki ishlar organlarining faoliyati samaradorligini tubdan oshirish, jamoat tartibini, fuqarolar huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlarini ishonchli himoya qilishni ta’minlashda ularning mas’uliyatini kuchaytirish chora-tadbirlari to‘g‘risida"gi Farmoni. (2017, 10-aprel). PF-5005-son. https://lex.uz/docs/-3159827
10. 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

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

11. 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
12. 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
13. Schaible, L. M., & Gecas, V. (2010). The impact of emotional labor and value dissonance on burnout among police officers. Police Quarterly, 13(3), 316–341. https://doi.org/10.1177/1098611110373997
14. Turdialiyev, N. O. (2026). Ichki ishlar organlari xodimlarida stress holatlarini o'rganish va ularni boshqarishning psixologik jihatlari. Science and Education, 7(6), 222–228. https://openscience.uz/index.php/sciedu/article/view/8977
15. Борисова, С. Е. (2017). Профессиональная деформация личности сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел и ее профилактика. Психология и право, 7(2), 1–18. https://doi.org/10.17759/psylaw.2017070201
16. 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.