O‘ZBEKISTON SHAROITIDA ICHKI ISHLAR ORGANLARI XODIMLARINING ETNOPSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI VA KASBIY DEFORMATSIYA

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 deformatsiyaga madaniy muhitning ta’siri etnopsixologik jihatdan tahlil qilinadi. Tadqiqotlar asosan individual va tashkiliy omillarga e’tibor qaratib, xodim mansub madaniy me’yorlar tizimini kam hisobga oladi. G. Hofstede o‘lchovlari va H. Triandisning vertikal hamda gorizontal jamoaviylik konsepsiyasi asosida mahalla instituti, katta-kichikka hurmat, qarindoshlik tarmoqlari, "uyat" tuyg‘usi va jamoatchilik fikri ko‘rib chiqiladi. Har bir omil deformatsiyani kuchaytiruvchi va undan himoya qiluvchi jihatlari bo‘yicha baholanadi. Ta’sirlar empirik tekshirishni talab qiluvchi gipotezalar sifatida bayon etiladi.

Kalit so‘zlar: kasbiy deformatsiya, etnopsixologiya, ichki ishlar organlari, jamoaviylik, hokimiyat masofasi, mahalla, uyat madaniyati, ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash.

ЭТНОПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В УСЛОВИЯХ УЗБЕКИСТАНА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ

Аннотация. В статье с этнопсихологических позиций анализируется влияние культурной среды на профессиональную деформацию у сотрудников органов внутренних дел. Исследования сосредоточены в основном на индивидуальных и организационных факторах, меньше учитывая культурные нормы, к которым принадлежит сотрудник. На основе измерений Г. Хофстеде и концепции вертикального и горизонтального коллективизма Г. Триандиса рассматриваются институт махалли, уважение к старшим, родственные сети, чувство стыда («уят») и общественное мнение. Каждый фактор оценивается двусторонне: как усиливающий деформацию и как защищающий от неё. Влияния формулируются как гипотезы, требующие эмпирической проверки.

Ключевые слова: профессиональная деформация, этнопсихология, органы внутренних дел, коллективизм, дистанция власти, махалля, культура стыда, социальная поддержка.

ETHNOPSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF INTERNAL AFFAIRS OFFICERS IN UZBEKISTAN AND PROFESSIONAL DEFORMATION

Abstract. The article examines, from an ethnopsychological perspective, how the cultural environment may shape professional deformation in internal affairs officers. Existing research concentrates on individual and organizational factors and largely overlooks the officer's cultural norms. Drawing on Hofstede's dimensions and Triandis's vertical and horizontal collectivism, it considers the mahalla, respect for elders, kinship networks, shame ("uyat") and public opinion. Each factor may both intensify deformation and protect against it; these effects are stated as hypotheses requiring empirical testing.

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

Keywords: professional deformation, ethnopsychology, internal affairs bodies, collectivism, power distance, mahalla, shame culture, social support.

Kirish

Kasbiy deformatsiya ko'pincha universal hodisa sifatida o'rganiladi: surunkali stress va rolning tor doirasi xodim shaxsiyatini o'xshash tarzda o'zgartiradi, deb taxmin qilinadi (Maslach et al., 2001). Ammo xodim kasbga ma'lum madaniy muhitda kiradi: oilaviy tarbiya, mahalla qadriyatlari va uyat me'yorlari stressni idrok etishi va fuqaro bilan muomalasini belgilaydi. IIO faoliyati qonun bilan tartibga solingan (O'zbekiston Respublikasining "Ichki ishlar organlari to'g'risida"gi Qonuni, 2016), 2017-yildagi Prezident Farmoni esa fuqarolar huquqlarini himoya qilish mas'uliyatini kuchaytirishga qaratilgan (O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni, 2017). Mahalliy adabiyotda stressni boshqarish o'rganila boshlagan (Turdialiyev, 2026), biroq madaniy omillarning deformatsiya bilan bog'liqligi o'rganilmagan; maqolada shu bog'liqlik nazariy tahlil qilinib, ta'sirlar gipoteza sifatida bayon etiladi.

Adabiyotlar tahlili va metodologiya

Rus tilidagi adabiyotda E. F. Zeer deformatsiyani uzoq muddatli faoliyat ta'sirida shaxsda yuzaga keladigan salbiy o'zgarishlar sifatida ta'riflaydi (Зеер, 2006). S. Borisova operativ xodimlar so'rovida deformatsiya omillari va shakllarini o'rganib, psixologik-pedagogik profilaktika zarurligini asoslagan (Борисова, 2017); Ya. Korneeva va N. Simonova avtoritarlik, haddan tashqari nazorat va konservatizm turlarini ajratib, ularni faoliyat samaradorligi bilan bog'lagan (Корнеева & Симонова, 2020). Bu tadqiqotlar qiyosiy asos bo'lsa-da, madaniy-etnik omillarni o'rganmagan.

M. Leyter va K. Maslach ish hayotining olti sohasini — ish yuklamasi, nazorat, rag'bat, jamoa, adolat va qadriyatlarni ajratadi; nomuvofiqlik kuyish xavfini oshiradi (Leiter & Maslach, 2003), oxirgi uchtasi madaniy me'yorlarga bog'liq. Qadriyatlar dissonansi kuyishning alohida manbai (Schaible & Gecas, 2010), tashkiliy adolat esa fuqarolarga munosabatni yaxshilaydi (Myhill & Bradford, 2013). Stress nazariyalarida resurslarni yo'qotish xavfi (Hobfoll, 1989) va qo'llab-quvvatlashning yumshatuvchi ta'siri (Cohen & Wills, 1985) ajratiladi. G. Hofstede madaniyatlarni hokimiyat masofasi va individualizm–jamoaviylik o'lchovlari bilan tavsiflaydi, biroq ularni shaxs darajasiga ko'chirish xato (Hofstede, 2011); H. Triandis jamoaviylikni vertikal (iyerarxiya va burch) va gorizontal (tenglik) turlarga ajratadi (Triandis, 2018). Maqola nazariy-tahliliy xarakterga ega: shu konsepsiyalar deformatsiya modellariga tatbiq etilib, har bir omil kuchaytiruvchi va himoya qiluvchi jihatlari bo'yicha ko'rib chiqildi.

Tahlil va natijalar

Iyerarxiya, hokimiyat masofasi va vertikal jamoaviylik

IIO iyerarxik tashkilot bo'lib, madaniy muhitda ham iyerarxiyaga hurmat qadrlansa, tashkiliy va madaniy me'yorlar bir-birini kuchaytirib, qadriyatlar dissonansini kamaytiradi (Schaible & Gecas, 2010), ammo avtoritarlik va konservatizm (Корнеева & Симонова, 2020) uchun zamin yaratadi: xodim rahbarga bo'ysunadi, fuqaroga buyruqbozlik qiladi, muammolari haqida ochiq gapirmaydi (Leiter & Maslach, 2003). Gipoteza: vertikal jamoaviylik kuchli xodimlarda avtoritarlik ko'proq, qadriyatlar dissonansi stressi kamroq bo'lishi mumkin.

Mahalla instituti va jamoatchilik nazorati

Mahalla — o'zaro yordam va norasmiy ijtimoiy nazorat instituti; xodim ko'pincha o'zi xizmat qiladigan mahalla a'zosi, fuqarolar uchun ham "vakolatli shaxs", ham "o'zimizning odam". Tanish odamlar bilan ishlash depersonalizatsiyani kamaytiradi, mahalla tarmog'i esa qo'llab-quvvatlash manbai (Cohen & Wills, 1985); ammo bu yaqinlik xizmat va shaxsiy hayot chegarasini xiralashtirib, ish

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

yuklamasini oshiradi va rol ziddiyatini keltiradi. Gipoteza: mahalla aloqasi kuchli xodimlarda depersonalizatsiya pastroq, rol ziddiyati yuqoriroq.

Katta-kichikka hurmat va qarindoshlik tarmoqlari

Kattalarga hurmat — o'zbek tarbiyasining asosiy qadriyati: tajribali xodimning murabbiyligi yosh xodimning moslashishini yengillashtirib, resurslarini ko'paytiradi (Hobfoll, 1989). Biroq uning deformatsiyaga uchragan uslubi namuna sifatida qabul qilinib, deformatsiya sotsializatsiya orqali avloddan avlodga o'tadi; fuqarolarga munosabat tashkilot ichidagi munosabatlar bilan bog'liq bo'lgani uchun (Myhill & Bradford, 2013) murabbiyning axloqiy sifati hal qiluvchidir. Qarindoshlik tarmog'i ham yordam manbai bo'lsa-da (Cohen & Wills, 1985), kasbiy xolislik talabi bilan ziddiyatga kirishadi: iltimos va rad etishning ijtimoiy narxi xodimni qonun va qarindoshlik burchi orasida tanlashga majbur qiladi — qadriyatlar dissonansining madaniy shakli (Schaible & Gecas, 2010). Gipoteza: qarindoshlik talablari kuchli bo'lsa, rol ziddiyati ko'payadi, uni hal qilish usuli deformatsiya xavfini belgilaydi.

"Uyat" tuyg'usi va jamoatchilik fikri

"Uyat" xulq-atvorni tartibga soluvchi kuchli me'yor; jamoaviy madaniyatlarda o'zini guruh a'zosi sifatida idrok etish (Hofstede, 2011; Triandis, 2018) jamoatchilik bahosiga sezgirlikni oshiradi. Sharmanda bo'lishdan qo'rqish xodimni qo'pollikdan tiyadi; ammo psixologga murojaat "zaiflik" deb qabul qilinsa, xodim yordam so'ramaydi va stressni o'z vaqtida aniqlash (Turdialiyev, 2026) qiyinlashadi. Gipoteza: murojaatni uyat deb biladigan xodimlarda emotsional tugash belgilari kechroq aniqlanadi va og'irroq ifodalanadi.

Umumlashtirib aytganda, vertikal jamoaviylik, mahalla instituti, katta-kichikka hurmat bilan qarindoshlik tarmoqlari hamda "uyat" va jamoatchilik fikri deformatsiyaga ikki tomonlama ta'sir qiladi: ular qadriyatlar dissonansi va depersonalizatsiyani kamaytirib, qo'llab-quvvatlash resursi bo'ladi, ayni paytda avtoritarlik, rol ziddiyati va yordam so'rashdan tiyilish xavfini oshiradi — bu ta'sirlar empirik tekshirishni talab qiladi.

Gipotezalarni tekshirish uchun madaniy qadriyatlarni o'lchovchi, o'zbek tiliga moslashtirilgan metodikalar, kuyish va deformatsiya turlarini aniqlovchi uslubiyatlar hamda yarim tuzilgan suhbatlarni uyg'unlashtiruvchi aralash dizayn maqsadga muvofiq; namuna hajmi va hududlar keyingi bosqichda aniqlanadi.

Muhokama

Madaniy omillarni deformatsiyaning "sababi" yoki "davosi" sifatida bir tomonlama baholash noto'g'ri: bir xil me'yor bir xodimni insoniy munosabatga undasa, boshqasini charchatadi. Ularni tashkiliy stressorlar va deformatsiya bog'lanishining moderatorlari sifatida ko'rish kerak: madaniy institutlar resurs berib, uni saqlash uchun qo'shimcha talab qo'yadi (Hobfoll, 1989), yordam esa shaxs ehtiyojiga mos kelganda stressni yumshatadi (Cohen & Wills, 1985). Umumiy tarixiy ildizlar sababli xodimlar MDH mamlakatlaridagiga o'xshash deformatsiya turlarini boshdan kechirishi mumkin (Корнеева & Симонова, 2020; Борисова, 2017), biroq avtoritarlik va konservatizm vertikal jamoaviylik sharoitida "me'yoriy" ko'rinib, deformatsiya sifatida tan olinmasligi mumkin, bu esa diagnostik metodikalarni moslashtirishni talab qiladi.

Amaliy jihatdan psixologik xizmatga murojaatni "uyat" tamg'asidan xalos qilish uchun profilaktikani maxfiylik kafolati bilan tashkil etish, murabbiylarni tanlash va tayyorlash, tashkiliy adolatni kuchaytirish (Myhill & Bradford, 2013) hamda islohot yo'nalishini (O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni, 2017) psixologik qo'llab-quvvatlash bilan to'ldirish lozim. Nazariy konsepsiyalarga tayanish asosiy cheklovdir; hududiy, avlodlararo va shahar-qishloq farqlari borligida

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

"o‘zbek madaniyati"ni yagona tizim sifatida ko‘rish ham soddalashtirish bo‘ladi; shuning uchun madaniy o‘lchovlarni shaxs darajasiga ko‘chirmaslik talabi (Hofstede, 2011) har bir gipotezani shaxs darajasida tekshirishni taqozo etadi.

Xulosa

Kasbiy deformatsiyani faqat individual yoki tashkiliy hodisa sifatida o‘rganish to‘liq manzara bermaydi: mahalla instituti, katta-kichikka hurmat, qarindoshlik tarmoqlari hamda "uyat" va jamoatchilik fikri xodimning stressni boshdan kechirishi, yordam izlashi va fuqarolar bilan munosabatiga ikki tomonlama ta’sir qiladi. Gipotezalarni tekshirishda qadriyatlarni shaxs darajasida o‘lchash, hududiy va avlodlararo farqlarni hisobga olish, profilaktikada esa madaniy me’yorlarning himoya qiluvchi salohiyatidan foydalanib, yordam so‘rashni uyat deb bilish va iyerarxiyaga tanqidsiz bo‘ysunish kabi xavflarni yumshatish maqsadga muvofiq.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. 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
2. 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
3. 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
4. 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
5. 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
6. 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
7. 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
8. O‘zbekiston Respublikasining "Ichki ishlar organlari to‘g‘risida"gi Qonuni. (2016, 16-sentabr). O‘RQ-407-son. Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi. https://lex.uz/docs/3027843
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
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

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

12. 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
13. Triandis, H. C. (2018). Individualism and collectivism. Routledge. https://doi.org/10.4324/9780429499845
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. Зеер, Э. Ф. (2006). Психология профессий (учебное пособие для вузов). Академический проект.
17. 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.