



UDK: 159.9(575.1)

Yoqubjon FARFIEV,

O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi Akademiyasi, Xizmat psixologiyasi va kasbiy madaniyati kafedrası boshlig‘i, dotsent

P.f.d., professor T.Burxanov taqrizi bilan

ICHKI ISHLAR ORGANLARI RAHBARLARINING SHAXSIY SIFATLARINI TADQIQI

Annotatsiya

Maqolada ichki ishlar rahbarlarining psixologik xususiyatlari ilmiy jihatdan o‘rganilgan va empirik tadqiq etilgan, zarur xulosa hamda tavsiyalar berilgan.

Kalit so‘zlar: rahbar, shaxsiy-kasbiy sifat, ijtimoiy-axloqiylik, ma’naviy yetuklik, emotsional yetuklik, sotsial intellekt, guruhiy liderlik darajalari.

ИЗУЧЕНИЕ ЛИЧНЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Аннотация

В статье научно и эмпирически изучены психологические характеристики руководителей органов внутренних дел, сделаны выводы и даны важные рекомендации.

Ключевые слова: лидер, личностные и профессиональные качества, социально-нравственные качества, духовная зрелость, эмоциональная зрелость, социальный интеллект, уровни группового лидерства.

A STUDY OF THE PERSONAL QUALITIES OF LEADERSHIP OF INTERNAL AFFAIRS AGENCIES

Annotation

This article presents a scientific and empirical study of the psychological characteristics of leaders of internal affairs agencies, drawing conclusions and providing important recommendations.

Keywords: leadership qualities, personal and professional qualities, social and moral qualities, spiritual maturity, emotional maturity, social intelligence, levels of group leadership.

Kirish. Mamlakatimizda so‘nggi yillarda rahbar xodimlarni ichki ishlar organlari uchun tipik bo‘lgan stressomillarning ta‘siriga psixologik chidamliligini oshirish, ularda kasbiy psixologik xislatlarni rivojlantirish, har qanday murakkab va xavfli sharoitlarda jamoada xamkorlikdagi faoliyatni tashkillashtirish va ijobiy ruhiy muhitni yaratishga yordam beruvchi uquv va ko‘nikmalarning o‘ziga xos jihatlarni shakllantirish, shuningdek rahbar lavozimlariga nomzodlarni tanlashda kasbiy fazilatlarini inobatga olish, kadrlar zahirasini yaratish, ularni maqsadli ravishda tayyorlash tizimini isloh qilishga alohida e‘tibor qaratilmoqda. “2022-2026 yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi”da “O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlarida axloqiy-ruhiy ta‘minotni va harbiy psixologlar institutini yanada takomillashtirish hamda harbiy xizmatchilarning jangovar ruhiyatini oshirish bo‘yicha chora-tadbirlarni belgilash” [1] ustuvor yo‘nalish sifatida belgilanganligi ham harbiy xizmatchilarning psixologik xususiyatlarini maxsus o‘rganish, ilmiy tadqiq etish zarurligini taqozo etmoqda.

Mavzu bo‘yicha adabiyotlar tahlili. Ichki ishlar organlarida boshqaruv faoliyati hamda rahbar shaxsining muhim shaxsiy-kasbiy sifatlarining psixologik xususiyatlarini yetakchi olimlar A.I.Kitov, V.Ya. Kikotya, A.M.Stolyarenko, A.I.Papkin, V.V. Vaxnina, A.M.Bandurka, V.L.Vasilev, M.N.Enikeyev, T.Yu.Bazarov, V.A.Bakeyev, Yu.V.Chufarovskiy, A.G.Shestakov, I.A. Jukov M.I.Marin, V.E. Petrov, V.I. Reutova, A.S. Andrianov, I.V. Jukovskaya, I.I. Agatyi, L.E. Kiseleva, N.I.Ptuxa va boshqalar o‘z ilmiy izlanishlarida tadqiq etganlar.

Tadqiqot metodologiyasi. Maqolada tizimlilik, qiyosiy-mantiqiy, foizli tahlildan foydalanildi.

Tahlil va natijalar. Rahbar shaxsiga beriladigan tavsifni faoliyat yo‘nalishi, jamoadagi muhit, ish tajribasi, yoshi, umumiy ish hamda rahbarlik tajribasi bilan bevosita bog‘lash kundalik kuzatishda va ilmiy-tadqiqot jarayonida ham muhim mezon sifatida olish mumkin. Rahbarning muhim shaxsiy sifatleri uning shaxs va kasbiy kamoloti jarayonida faoliyatining psixologik qirralarini ifodalovchi va mazmun beruvchisi tarzda tushunish mumkin. Rahbarning jamoaga yoki jamoaning rahbarga ta‘sirida, shaxslararo munosabatda namoyon bo‘luvchi sifatleri tavsifi mehnat muhiti va jamoaning psixologik shakllanganligi darajasiga ham daxldor deb bilamiz.

Bizning natijalarni talqin etish jarayonida tadqiqot ob‘ekti o‘zining faoliyat yo‘nalishi, mehnat muhiti va ish faoliyati nizomlari bilan ishlab chiqarish jamoalaridan farq qilishini e‘tibordan chetda qoldirmaslik lozim. Ichki ishlar organlari faoliyatida beriladigan topshiriq va bo‘yruqlar, rahbar bilan xodim o‘rtasidagi munosabatlar, rahbarlik subordinatsiyasi va koordinatsiyalari odatdagi mehnat jamoasidan farq qilishi boshqaruv tizimiga o‘z ta‘sirini o‘tkazsada, ammo shaxs sifatida psixologiyadagi asosiy qonuniyatlarga tayanishini unutmashlik kerak. Ichki ishlar organlarida faoliyat ko‘rsatayotgan rahbarlar jamiyatdagi qonun-qoidalari, insoniy qadriyatlarni saqlash, himoyalash uchun kurashuvchilar bo‘lganliklari bois ham ularga xos sifatleri baholashda umumiy psixologiya, ijtimoiy psixologiya, boshqaruv psixologiyasi va inson ruhiyatini izohlashga imkon beruvchi psixologiyaning barcha sohalariga xos tomonlariga tayanishni taqozo etadi. Shu bois ichki ishlar organlari rahbarlariga xos muhim shaxsiy sifatleri talqin etishda Y.Pugachevaning “Rahbar xodimlarning shaxsiy sifatleri baholash” so‘rovnomasi metodikasini tatbiq etishdan olingan natijalariga tayanamiz.

Empirik o'rganish natajalari. Ichki ishlar rahbarining muhim shaxsiy sifatlarini uning shaxs va kasbiy kamoloti jarayonida faoliyatining psixologik qirralarini ifodalovchi va mazmun beruvchisi faoliyatining psixologik qirralari o'rganildi. Metodika natijalarini tadqiqotda an'anaviy tarzda tahlil etishga asoslangan rahbarlarning yosh, rahbarlik va umumiy mehnat stajlari bilan bog'liq holda tahlil etiladi. Rahbarlar uchun ichki ishlar organlari xodimlarining muhim shaxsiy sifatlarini, uning shaxs va kasbiy kamoloti jarayonida

1-jadval. Ichki ishlar organlari rahbar xodimlarining yoshiga ko'ra muhim shaxsiy sifatlarini ko'rsatkichlari.

Sifatlar darajalari	25 yoshdan 35 yoshgacha N=79		36 yoshdan 45 yoshgacha N=161		46 yoshdan yuqori N=22	
	X	σ	X	σ	X	σ
Ijtimoiy-axloqiylik darajasi	22,16	5,15	21,45	5,14	20,90	3,91
Ma'naviy yetuklik daraja	12,83	1,94	11,81	2,63	12,72	2,37
Emotsional yetuklik darajasi	11,00	2,19	7,09	2,46	8,45	2,80
Sotsial intellekt darajasi	23,83	3,65	18,90	3,64	21,18	3,91
Guruhiy liderlik darajasi	69,83	8,95	59,27	11,55	63,27	8,76

Metodika natijalarini birinchi bosqichini sharhlashda ichki ishlar organlari rahbarlaridan iborat respondentlarning yosh bosqichlari asosida tahlil qilinadi. Unga ko'ra respondentlarning yosh ko'rsatkichlari testning standart me'yorlariga muvofiq "ijtimoiy-axloqiylik" sifati yuqori va juda yuqori daraja diapazonidan o'rin olgan: 22,16 (25 yoshdan 35 yoshgacha), 24,16 (36 yoshdan 45 yoshgacha) va 20,90 (46 yoshdan yuqori) ulardan dastlabki uch yosh bosqichidagi rahbarlarda sifatning yuqori darajada ekanligi, 46 yoshdan yuqoridagi rahbarlarda esa juda yuqori ekanligi kuzatildi. Ammo ularning o'zaro qiyosiy holati statistik mezonlar asosida tafovutni ko'rsatmadi. Rahbarlarning mazkur sifat bo'yicha ko'rsatkichlari test me'yorlariga ko'ra uning boshlang'ich darajalari bo'lganligi hamda barcha rahbarlarning o'zlarida yuqori darajada ijtimoiy-axloqiylikni kamol toptirishga qaratilganligi bois ham shunday tus olgan bo'lishi mumkin.

Respondentlarning "ma'naviy yetuklik", "emotsional yetuklik" va "sotsial intellekt" darajalari ko'rsatkichlari bo'yicha shaxs sifatlar ham yuqori va juda yuqori diapazonlardan o'rin olgan. "Ma'naviy yetuklik" sifati respondentlarning 25 yoshdan 35 yoshgacha (12,83), 36 yoshdan 45 yoshgacha (11,81) va 46 yoshdan yuqori (12,72) yoshlilarda yuqori darajada. Ular orasida esa alohida tafovutli statistik farqlar kuzatilmadi. Rahbarlarning ma'naviy yetukliklarida ham keskin tafovutlanishni aks etmaganligi, bir xil soha, faoliyat yo'nalishi bir xil, ammo yosh jihatdan turlicha bo'lgan shaxslarda fazilatlarini kamol topishida umumiy o'xshashliklar kuzatilishi mumkin. Bu shaxslarning kasbiy kamoloti jarayonida shaxsiy-kasbiy muhim sifatlarini uyg'unlashuvi va kasbiy faoliyat professiogrammasi, psixogrammasida qo'yiladigan talablarning ta'siri bo'lishi ham mumkin.

"Emotsional yetuklik" darajasini kamol topganligida esa 25 yoshdan 35 yoshgacha (11,00), 36 yoshdan 45 yoshgacha (7,09) va 46 yoshdan yuqori bo'lgan rahbarlarda esa (8,45) juda yuqori daraja diapazonidan o'rin olganligi aniqlandi. Rahbarlarning yoshi ulg'aygani sari o'z

2-jadval. Ichki ishlar organlari rahbar xodimlarining yoshiga ko'ra muhim shaxsiy sifatlarini o'rtasidagi korrelyatsion bog'liqlik.

** $p \leq 0.01$. * $p \leq 0.05$.

Umumiy	ijtimoiy-axloqiylik darajasi	ma'naviy yetuklik daraja	emotsional yetuklik darajasi	sotsial intellekt darajasi	guruhiy liderlik darajasi
ijtimoiy-axloqiylik darajasi	1	0,511**	0,288*	0,522**	0,771**
ma'naviy yetuklik daraja		1	0,170	0,763**	0,765**
emotsional yetuklik darajasi			1	0,767**	0,682**
sotsial intellekt darajasi				1	0,945**
guruhiy liderlik darajasi					1

Respondentlarning yoshiga ko'ra umumiy ko'rsatkichlari orasidagi korrelyatsion munosabatalar shundan dalolat bermoqdaki, "ma'naviy yetuklik", "emotsional yetuklik" va "sotsial intellekt" hamda "guruhiy liderlik" darajalari o'rtasida yuqori va ijobiy korrelyatsion koeffitsientlar qo'lega kiritildi. Respondentlarning "ijtimoiy-axloqiy" sifatleri darajasi "ma'naviy yetuklik" ($r=0,511$, $p\leq 0,01$) "emotsional yetuklik" ($r=0,288$, $p\leq 0,05$), "sotsial intellekt" ($r=0,522$, $p\leq 0,01$) hamda "guruhiy liderlik" ($r=0,771$, $p\leq 0,01$) bilan yetarlicha bog'lanish hosil qila olgan. Korrelyatsion koeffitsientlar ushbu sifatlar rahbarlar uchun muhim ekanligi va ular umum tarzda yosh jihatdan tadqiqot respondentlarida shakllanganligini ko'rsatmoqda.

Ammo rahbarlarning "ma'naviy yetuklik" darajasi bilan "emotsional yetuklik" darajalari orasida korrelyatsion aloqalar qayd etilmadi. Bundan ko'rinadiki, birgina korrelyatsion munosabatlarni aks ettirmagan holat rahbarning xodimlari va o'zidan yuqoridagi rahbariyat bilan bog'liq ma'lum rasmiy munosabatlardagi tushunmovchilik hamda ziddiyatlarning asosiy sabablaridan bo'lishi mumkin. Agar respondentlarning shaxsiy sifatlarining ushbu jabhalari orasida ham aloqadorlik ta'minlanganda edi, balki biz ilgari suradigan taxminlarga hojat qolmas edi. Chunki rahbar faoliyatining ushbu komponentlari ish faoliyatidagi "sub'ekt-sub'ekt" munosabatlarini aks ettirishga xizmat qiluvchi o'zaro idrok qonuniyatlaridagi nuqsonlarni kuzatilishiga sabab bo'ladi. Bu esa ma'lum vaziyatlarda empatiyaning yetishmasligi, xodimlar bilan ijobiy, qat'iy ijobiy munosabat muhitini tashkil eta olmaslik, xatti-harakatini nazorat qilishda refleksiyaning shakllanmaganligi, kausal atributsiyaning yetishmasligiga ham imkon tug'dirishi shubhasiz.

Respondentlarning "ma'naviy yetuklik" darajasi "sotsial intellekt" ($r=0,763$, $p\leq 0,01$) va "guruhiy liderlik" darajasi ($r=0,682$, $p\leq 0,01$) bilan bog'langanligini ijobiy hol sifatida baholaymiz. Natijalarning bunday tus olishi rahbarning shaxs sifatida kamol topishida yetakchilik va ijtimoiy munosabatlar sharoitida namoyon etadigan xatti-harakati va sotsial harakteriga xos xususiyatlarning muhimligini anglaganligidan dalolat beradi. Aynan ushbu sifatlar mavjud bo'lishi rahbarda xodimlarining ichki olamini anglay olishi, ekspressiv harakatlaridagi rost va yolg'on axborotlar holatini baholashi, konkurentlikni ta'minlashga xizmat qiluvchi yuqori darajali vizual-psixodiagnostik qobiliyatini shakllanishiga asos bo'ladi.

Respondentlarning "emotsional yetuklik" holatidagi o'sish "sotsial intellekt" ($r=0,767$, $p\leq 0,01$) va "guruhiy liderlik"ni ($r=0,682$, $p\leq 0,01$) ta'minlashga xizmat qilishini tasdiqlamoqda. Bundan ko'rinadiki, rahbarlarning ham boshliq, ham kasbiy faoliyati uchun zarur sifatlarini kamol topirishda mazkur ilmiy tasdiqlarni inobatga olish o'rinlidir. O'z navbatida "sotsial intellekt"dagi o'sish rahbarning "guruhiy liderlik" sifatlarining o'sishini ta'minlashi ($r=0,945$, $p\leq 0,01$) asli haqiqat ekan. Rahbarning shaxs sifatida kamolotida ijtimoiy ahamiyatga molik sifatlarini ta'minlash masalasini asosiy omillar sarasiga qo'yish muhim. Mazkur masalani xususiy holatlar bo'yicha tahlil etib ko'raylik. Respondentlarning yosh bosqichlari bo'yicha shaxsiy sifatlarini

kamol topganligi umumiy tahlil natijalarini mazmunan boyitadi va respondentlarga xos yangi qirralarni ochilishiga olib keladi.

Olib borgan tadqiqotimiz davomida 26 yoshdan 35 yoshgacha bo'lgan rahbarlarning ko'rsatkichlarida umumiy tahlilimizda ilgari surilgan korrelyatsion bog'liqlik haqidagi dastlabki tasavvurlarni o'zgartirishi shubhasiz. Rahbarlarning bu yoshida shaxsiga xos sifatlarining o'zaro aloqadorligi, uyg'unlashganligi borasida ayrim holatlarni sanab o'tish mumkin. Ulardagi "ijtimoiy axloqiylik" sifati boshqa sifatlar bilan ahamiyatli korrelyatsion munosabatni aks ettirmadi.

Demak, boshqaruv jarayonining muvaffaqiyatli kechishi va samarali bo'lishida rahbar shaxsida namoyon bo'ladigan kasbiy va shaxsiy sifatlar boshqaruv faoliyatining samarali natijasini kafolatlaydi. Ichki ishlar organ xodimlari faoliyati davomida o'zlarida ma'naviy-axloqiy, psixologik va shaxsiy sifatlarini doimiy ravishda takomillashtirib borishga e'tibor qaratishlari, o'z ustida izlanishlari lozim. Rahbarlar bu jarayonda boshqaruv faoliyati qanchalik samarali kechayotganligini ham tahlil qilish imkoniyatiga ega bo'ladilar. Rahbarlarning o'z ustida ishlashlari har doim dolzarb xarakter kasb etgan.

Xulosa. Rahbarlarning ma'naviy-psixologik barkamolliqi, yuqori sotsial intellekt va emotsional yetuklikka egaligi hamda mas'uliyatlilik va talabchanlik kabi fazilatlarini o'zida mujassam etganligi ularning samarali boshqaruv faoliyati uchun mustahkam poydevor bo'lib xizmat qiladi. Ichki ishlar organlarida yuqorida qayd etilgan islohotlar va qarorlarni amalga oshirish uchun boshqaruv kadrlari hamda rahbar xodimlar qat'iy tartib intizom asosida mas'uliyatni sezishlari lozim. Jamoani boshqarishda ahamiyatli bo'lgan ijtimoiy-axloqiylik, ma'naviy yetuklik, emotsional yetuklik, sotsial intellekt va guruhiy liderlik qobiliyati kabi sifatlarining yuqori ko'rsatkichga ega bo'lishi maqsadga muvofiqdir. rahbar xodimlar xizmat faoliyati davomida har qanday murakkab sharoitlarda kasbiy jihatdan to'g'ri, aniq, yuqori ishchanlik bilan harakatlanishga tayyorlik, hissiy-irodaviy barqarorlikni rivojlantirish, stressni vujudga keltiruvchi omillar ta'siriga qarshi psixologik ishonchlilikni shakllantirish lozim.

Ichki ishlar organlari rahbar xodimlarining faoliyatiga ta'sir etuvchi vositalarni psixologik o'ziga xos xususiyatlarini o'rganib quyidagi amaliy takliflarni berishimiz mumkin:

ichki ishlar organ rahbarlarini xizmat faoliyatini samarali tashkil etishda zarur bo'ladigan kasbiy, jangovor-jismoniy, ma'naviy-ahloqiy hamda professional kompetensiyalarni rivojlantirish;

ichki ishlar organlari rahbarlarining muhim shaxsiy-kasbiy sifatlar majmuasini har tomonlama rivojlantirish va mustahkamlash, jamoalarda barqaror ijtimoiy-psixologik muhitni shakllantirish, boshqaruv samaradorligini oshirish hamda jamoat xavfsizligi vazifalarini muvaffaqiyatli amalga oshirish;

rahbarlarning o'z qasamyodiga sodiq qolish, fuqarolik burchi va konstitutsion majburiyatlarini sadoqat, ma'suliyat fidoyilik hamda vijdonan bajarishga yo'naltirish;

rahbar kadrlar zahirasini samarali yuritish, yosh rahbar kadrlar tanloviga jiddiy yondoshish, oqilona tanlash va joy-joyiga qo'yish hamda malakasini doimiy ravishda oshirib borish bo'yicha tizimli ishlarni tashkil etish.

ADABIYOTLAR

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январь кунги "2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида"ги ПФ-60-сон Фармони // <https://lex.uz>.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 8 январдаги "2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида"ги ПФ-60-сон Фармони.
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 20 январдаги "Ички ишлар органларини халқчил профессионал тузилмага айлантириш ва аҳоли билан янада яқин ҳамкорликда ишлашга йўналтириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"ги ПҚ-10-сонли Қарори.

4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 23 августдаги “Ички ишлар органлари бошқарув, назорат ва шахсий таркиб билан ишлашнинг самарали тизимини жорий этиш бўйича чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-3919-сон Қарори. - <https://lex.uz/docs/3877315>.
5. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак. – Т.: 2017.
6. Андреев Н.В. и др. Методы диагностики и развития психологического потенциала руководителей органов внутренних дел: Учебное-методическое пособие. – М., 1996.
7. Алимардонов З.Ш. Олий ҳарбий таълим муассасаларида бўлажак офицерларнинг касбий компетентлигини такомиллаштириш. автореф. пед.ф.б.ф.д. (PhD). – Самарқанд, 2019.
8. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / Т.Ю. Базаров. – 8-е изд., стер. – М.: 2010.
9. Душкин А.С., Злоказов К.В. Психологическое консультирование руководителей органов внутренних дел по вопросам управления служебным коллективом // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2019. № 3 (83).
10. Мукайлов Д.М. Профессионально важные качества сотрудников следственных органов // Молодой ученый. 2019. № 17 (255).
11. Сайидов А.А. Қуролли кучлар тизимида раҳбар ходимларнинг бошқарув компетентлигини оширишнинг ижтимоий-психологик жиҳатлари. автореф. пс.ф.б.ф.д. (PhD). Т., 2022.
12. Фарфиев Ё.А. Анализ профессионально-важных качеств руководителей органов внутренних дел. // журнал Интегративная психология, 2025. Т.35, № 2 Россия, 327-337.
13. Farfiyev Y.A. Ichki ishlar organ rahbarlari kasbiy tayyorgarligining qiyosiy tahlili, IIV Akademiya Axborotnoma, №-4(63) 2024, 177-180 б.
14. Ҳайитов О.Э. Олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбарлари психологик компетентлигини моделлаштириш. автореф. пс.ф.б.ф.д. (DSc). - Т.: 2020.