

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ИЧКИ ИШЛАР ВАЗИРЛИГИ  
МАЛАКА ОШИРИШ ИНСТИТУТИ

КАСБИЙ ПСИХОЛОГИЯ  
(Ички ишлар органлари ходимлари учун)

*Ўқув услубий қўлланма*

Тошкент – 2023

**УДК 159.9.018.7.**

*Ўзбекистон Республикаси ИИВ Малака ошириш институти  
Илмий кенгашида маъқулланган*

*Муаллиф:*

Ўзбекистон Республикаси ИИВ Малака ошириш институти психологик таъминлаш  
гурухи бош психологи майор **И.М.Хақимова**.

*Тақризчилар:*

Низомий номидаги Тошкент Давлат педагогика Университети “Амалий  
психология” кафедраси мудир, психология фанлари доктори, доцент

**Н.Ш.Умарова;**

ИИВ Академияси “Тарбиявий-психологик фаолияти” кафедраси бошлиғи  
психология фанлари номзоди, доцент **Б.Н.Сирлиев**.

**К 1095 Касбий-психология (Ички ишлар органлари ходимлари учун):** Ўқув-  
услубий қўлланма / И.М.Хақимова. – Т.: Ўзбекистон Республикаси ИИВ  
Малака ошириш институти, 2023. – 126 бет.

Ўқув қўлланма Ички ишлар органларида фаолият юритаётган раҳбар ва кадрлар аппарати ходимлари, сафдорлар, сержантлар ва офицерлар таркибида хизмат фаолиятини олиб бораётган ходимлар, ИИВ ўқув юртлари тингловчилари, курсантлари учун мўлжалланган бўлиб, амалий фаолиятда муҳим аҳамият касб этадиган ички ишлар органлари фаолиятининг психологик омиллари, ўзига хос тарафлари, бошқарув, етакчилик усуллари, касбга хос хусусиятларини аниқлаш, амалиётда қўллаш, касб маҳоратини, касбий психологик ва педагогик билимларни шакллантириш, фуқароларга, шахсий таркибга алоҳида тарбиявий таъсир ўтказиш, ходимларнинг маънавий-ахлоқий қиёфасини юксалтириш мақсадида барча ИИВ таълим муассасалари шунингдек, тизимда хизмат олиб бораётган ходимларнинг касбий-психологик маҳоратини оширишда қўлланма сифатида фойдаланишга тавсия қилинади.

**УДК 159.9.018.7.**

© Ўзбекистон Республикаси ИИВ Малака ошириш институти, 2023.

## **ИЧКИ ИШЛАР ОРГАНЛАРИ ХОДИМЛАРИНИНГ КАСБИЙ ПСИХОЛОГИК ТАЙЁРГАРЛИГИНИНГ ЎЗИГА ХОС ЖИХАТЛАРИ**

Жамиятимизда амалга оширилган қайта куриш жараёни асосий ва долзарб масала сифатида юқори малакали мутахассис кадрлар тайёрлашни биринчи ўринга қўймоқда. Кадрлар тайёрлашда уларнинг жисмонан ва руҳан пишшиқ, абжир бўлиши, теран фикрлайдиган, эрта кўра биладиган, матонатли, иродали бўлиши билан бирга одобли, маданиятли ва қолаверса тарбияли шахс бўлиб етишгани профессионализмнинг асосий мезонларидандир. Шу ўринда Президент Ш.М.Мирзиёевнинг “Барчамиз яхши тушунамиз, таълим-тарбия – ҳар қайси давлат ва жамиятнинг нафақат бугунги, балки эртанги кунини ҳам ҳал қиладиган энг муҳим ва устувор масаладир” - деб айтган сўзлари ИИО фаолиятини такомиллиштиришда кадрларга бўлган талаб ва уларни такомиллаштириш муаммосининг аҳамиятини белгилайди.

Ички ишлар органлари ходимлари фаолияти махсус ўрнатилган билим кўникма, укувлардан ташқари, ушбу соҳада фаолият юритишда муваффақиятга эриштирувчи, белгиланган психологик ва педагогик билимларни талаб қилади.



Ушбу курсни ўқитишдан **мақсад** – тингловчи-курсантларда бўлғуси ички ишлар органлари ходимларини мустақил касбий фаолиятга психологик жиҳатдан тайёрлаш ва шахсий психологик имкониятлардан фаол фойдалана билишни ривожлантириш, танланган касбга бўлган садоқатни ҳамда касбкорлик маҳоратини узлуксиз ошириш кўникмасини шакллантириш. Фуқаролар ва шахсий таркиб билан ишлашда психологик, педагогик билимлардан фойдаланиш уларни муҳим жиҳатларини ёритишдан иборатдир.

Бўлажак ходимда командирлик хусусиятларини ривожлантиришда психологик – педагогик билимларнинг аҳамияти катта. Психология инсоннинг нафақат билим даражасини оширади, балки уни тарбиялайди, миллий онг, дунёқараш, маънавиятнинг назарий асосларини ўзлаштиришда ёрдам беради. Юқори даражадаги ахлоқий-сиёсий онг касбий маҳоратнинг шаклланиш асоси бўлиб, тарбиявий вазифани бажаради.

Ички ишлар органлари ходимларини касбий психологик ва педагогик тайёргарлиги ўз хусусиятига кўра ҳуқуқий фаолиятнинг психологик қонуниятларини, ҳуқуқшунос шахс психологиясини, ушбу фаолиятни амалга оширишда алоҳида ва ўзига хос усул ва маҳоратни эгаллаш, касбга хос укув ва тажрибани шакллантириш, ички ишлар органлари бошқарув принциплари, ушбу фаолиятни бошқариш усуллари, касбий тайёргарлик, касбий тарбия ва ички ишлар органлари ходимлари шахсини шакллантириш, касбий фаолиятда вужудга келиши мумкин бўлган касбий бузилишларни олдини

олиш, тузатиш, иш жойи, куни, фаолияти, ходимлар ўрасидаги ўзаро муносабатларни режалаштириш ва ўрнатиш каби муаммоларни ечишни ўз мақсади деб билади. Ички ишлар органлари ходимларини касбий психологик тайёргарлигининг **асосий вазифалари** сифатида:



- Касбий психологик тайёргарликни касб маҳорати ва маданиятини шакллантиришдаги аҳамиятини замонавий билим ва тажрибалар асосида асослаш;
- Жамиятдаги маънавий-руҳий муҳитни инсон психологиясига таъсири оқибатларини таҳлил этиш;

- Ички ишлар органлари ходимлари фаолиятида шахс ва омма психологиясидан фойдаланишнинг аҳамиятини ёритиш;

- Ички ишлар органлари бошланғич бўлинмаларида хизматни ташкил этиш, бошқаришда “ходим-ходим”, “раҳбар-ходим”, “раҳбар-раҳбар”, “ходим-фуқаро” муносабатларининг психологик асосларини очиб бериш;

- Ички ишлар органлари ходимларининг маданияти, маънавий-ахлоқий қиёфасини халқни давлат ҳокимиятига бўлган ишончини мустаҳкамлашдаги ролини тавсифлаш;

- Ёш ходимларнинг психологик билимлар тизимига эга бўлишларини таъминлаш, алоҳида шахслар психик фаолиятининг қонуниятларидан келиб чиққан ҳолда, гуруҳлар ва жамоларни муайян ижтимоий психологик жараёнда шакллантириш;

- Касбий вазифаларни ҳал қилишнинг самарасини оширишда олинган психологик билимларни қўллай билиш кўникмаларини ривожлантириш;

- Ички ишлар органлари ходимларига зарур бўлган касбий сифатларни шакллантириш хизмат қилади.

*Касбий психологик тайёргарлиги ёрдамида, ички ишлар органлари ходимлари аввало,*

- Ўз руҳиятларини, қолаверса бошқаларнинг руҳий ҳолатини ҳам била оладиган бўлади;

- Хизмат фаолияти давомида асқотадиган махсус кўникмалар ва фаолият техникасини эгаллайди;

- Касбий психологик тайёргарликнинг қонуниятлари;

- Шахсларнинг индивидуал психологик ўзига хос хусусиятлари;

- Турли тоифадаги фуқаролар билан психологик алоқа ўрнатиш ва ўзаро муносабатларни тўғри ташкил этиш методлари;

- Ҳуқуқбузар шахс бўлиб шаклланишга таъсир қилувчи психологик сабаб ва шарт-шароитлар;

- Ички ишлар органлари шахсий таркиби бошланғич бўлинмаларидаги хизматни ташкил этиш ва бошқаришнинг психологик ва педагогик хусусиятлари;

- Ички ишлар органлари бошланғич бўлинмаларида хизматни ташкил этиш, бошқаришда ўзаро муносабатларнинг психологик асосларини очиб бериш;

- Ички ишлар органлари ходимларининг маънавий қиёфаси ва ахлоқий фазилатларини белгиловчи назарий ва амалий билимлар;

- Ички ишлар органлари ходимларининг хизмат фаолиятлари давомида тузиладиган расмий иш юритиш ҳужжатларини ҳуқуқий жиҳатдан раво тузилиш хусусиятлари каби билимларга эга бўладилар.

Ички ишлар органлари ходимларини касбий психологик тайёргарлиги ички ишлар органлари ходимларининг касбий маҳоратини эгаллашнинг алоҳида шакли ҳисобланади.



*“Соҳага илғор тажрибалар ва иш усулларини, инновацион-рақамли технологияларни кенг жорий этиш, ходимларнинг интеллектуал ва касбий салоҳияти, маънавий-маърифий савияси, жисмоний ва руҳий тайёргарлигини ошириш, уларнинг машаққатли ва фидокорона меҳнатини муносиб қадрлаш бўйича зарур чоратадбирларни белгилаш талаб этилади”.*

*Ш.М.Мирзиёев*

Касбий психологик тайёргарликни тадбиқ этишда ҳар бир ходим кўйидаги билимларни **ривожлантириши шарт** ҳисобланади:

▪ Ички ишлар органлари ходимлари фаолиятида учрайдиган турли кўринишдаги психологик муҳит шароитида хизмат олиб бориш кўникмасидан фойдаланиш;

▪ Ички ишлар органларида мавжуд турли кўринишдаги фаолият хусусиятларига осон мослашиш самарадорлигини белгилайдиган ҳиссий-иродавий хусусиятларга эга бўлиш;

▪ Ҳуқуқбузарлик ҳолатларини таҳлил қилишда уларни келтириб чиқарувчи психологик сабаб ва оқибатларни тўғри талқин қила олиш;

▪ Хизмат вазифаларини бажариш вақтида шаклланган касбий хотира, тафаккур ҳамда коммуникатив хусусиятларни намоён қилиш;

- Ички ишлар органлари фаолиятида касбий масалаларни ҳал қилишда шахсларнинг ўзига хос хусусиятларини инобатга олган ҳолда ёндашувни ташкил этиш;
- Ички ишлар органлари фаолиятида учрайдиган қалтис, хавфли ҳамда кутилмаган вазиятларда руҳий барқарорликни сақлаш ва тўғри қарор қабул қилиш;
- Жамиятда ўрнатилган қонун-қоидаларга бўйсунмайдиган шахсларга тарбиявий таъсир ўткази олиш;
- Ички ишлар органлари ходимлари жамосида ўзаро соғлом муносабатларни шакллантири олиш;
- Индивид (*homo sapiens*), шахс, жамоа психологияси асосларини ўрганиш;
- Шахсга хос ва ижтимоий-психологик омилларнинг касбий фаолиятдаги аҳамияти ва вазифасини ўрганиш.



**Психологик тайёргарлик** қалтис ва хавфли шароит, вазиятларда самарали фаолият юритишни таъминлаш мақсадида ички ишлар органлари ходимларида психик барқарорлик хусусиятларини шакллантириш жараёни ҳисобланади.

Касбий психологик тайёргарликнинг **асосий вазифалари**, ички ишлар органлари ходимларида:

- ✓ Хизмат вазифасини амалга оширишда фуқаролар билан психологик мулоқот ўрнати олиш;
- ✓ Бир кўришда шахсга психологик тавсиф бериш ва таҳлил қилиш. Уларни вазият, ҳолатга қўйиб кўриш, солиштириш;
- ✓ Психологик тасвирлаш техникасини йўлга қўйиш;
- ✓ Қалтис ва турли кўринишдаги вазиятларда фуқаролар билан муносабат ўрнатиш вақтида тўғри психологик таъсир ўтказиш усулини танлаш ва қўллаш, (психологик таъсир натижалари учун масъулиятни ҳис қилиш);
- ✓ Тезкор хизмат фаолияти муваффақиятини таъминловчи, касбий муҳим психологик хусусиятлар сифатини юқори даражада ривожлантириш, юксалтириш;
- ✓ Касбий психологик маҳоратни шакллантириш (аналитик психология, психологик тактика, психологик техника усуллари);
- ✓ Касбий психологик барқарорликни ошириш, шакллантириш, ривожлантириш;
- ✓ Хизмат вазифасини бажаришда шахсга психологик йўналиш олиш хусусиятини шакллантириш;

✓ Хизмат вазифасини бажаришда юзага келган вазиятларни психологик таҳлил қилиш;

✓ Ички ишлар органлари фаолияти хусусиятларига мос маънавий хусусиятларга эга бўлиш асосида хизмат фаолиятини ташкил этиш;

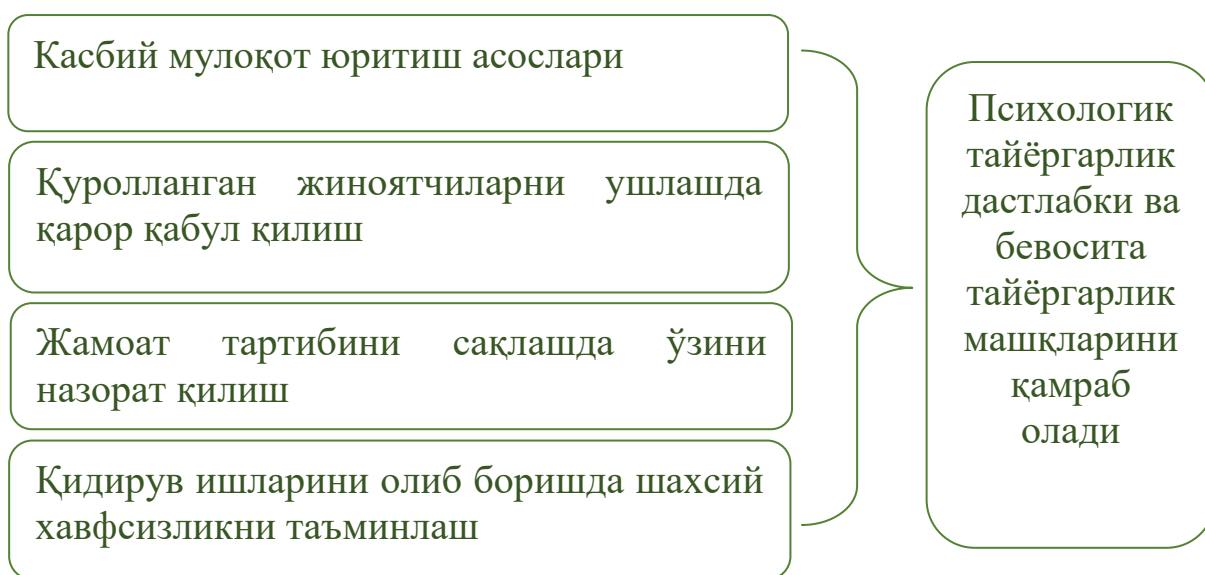
✓ Эгалланган билим ва тажрибаларни ички ишлар органларининг бошланғич бўлинмалари шахсий таркиби билан амалга ошириладиган сиёсий, маънавий-маърифий ҳамда ташкилий тадбирларга татбиқ этиш;

✓ Касбий маҳоратни узлуксиз ошириб бориш;

✓ Касб маданияти ва эстетикасига оид юксак даражада шаклланган маънавий ва ахлоқий фазилатларни намоён қилиш;

✓ Ички ишлар органлари фаолиятида юритиладиган хизмат ҳужжатларини қонуний ва тўғри расмийлаштира олиш кўникмасини шакллантириш ҳисобланади.

Касбий психологик тайёргарлик, ходимлар касбий вазифаларининг ўзига хос хусусиятларини инобатга олган ҳолда, улар фаолиятидаги *қуйидаги йўналишларни белгилайди*



**Дастлабки психологик тайёргарлик** – ходимда психологик билимларни шакллантириш, касбий фаолиятга тайёрлаш.

**Бевосита психологик тайёргарлик** – касб талаб этадиган билимларни сингдириш, касбий маҳоратга эришиш йўл-йўриқларини тақдим этиш, ўргатиш.

**Психологик тайёргарликнинг таркибий қисмлари:**

✓ Ички ишлар органлари ходимини касбий психологик йўналганлиги;

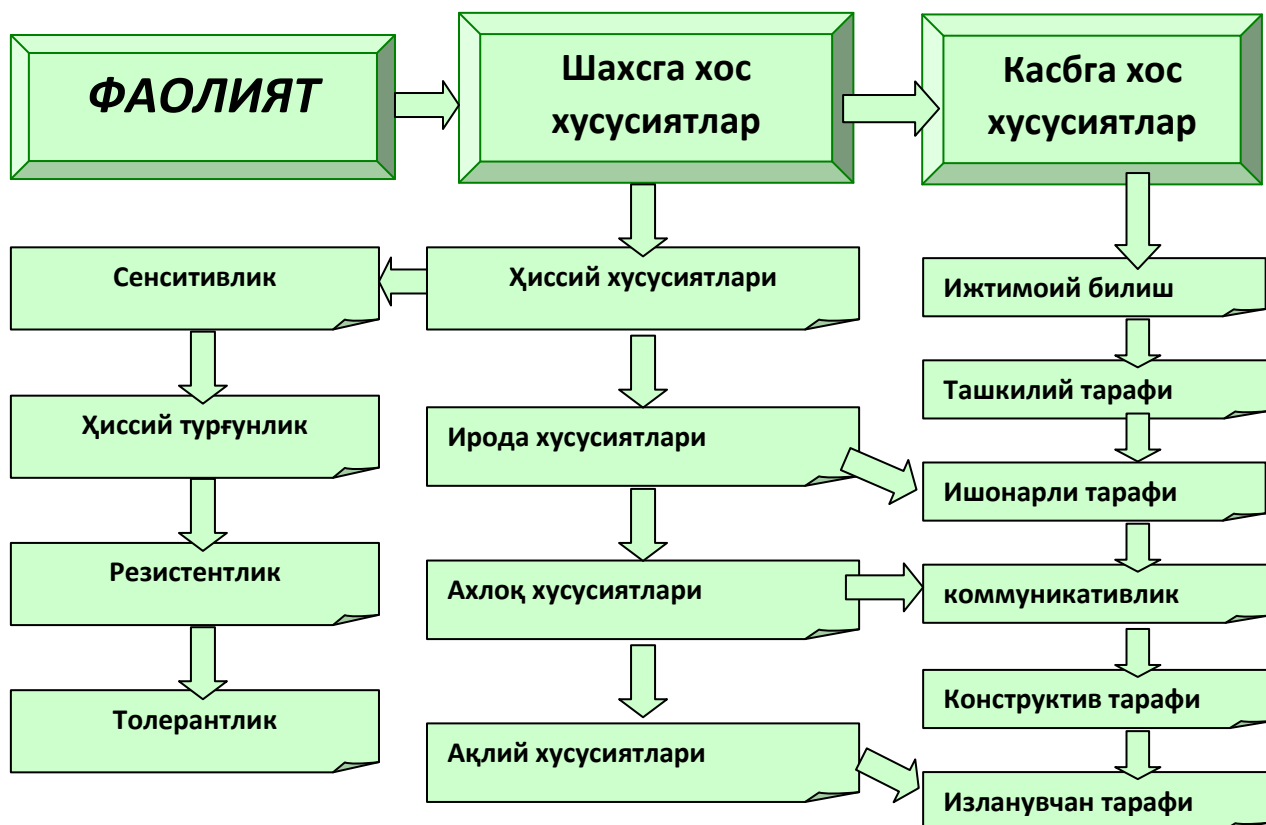
✓ Касбий муҳим хусусиятларни ривожлантириш (касбий кузатувчанлик, хотира, диққат, тафаккур);

- ✓ Касбий фаолиятни амалга оширишда психологик омилни инобатга олиш;
- ✓ Қобилиятларни ривожлантириш;
- ✓ Психологик барқарорликни таъминлаш.



***Ички ишлар органларида кадрлар тайёрлашга қўйилаётган талаблар.***

**Ички ишлар органлари ходимлари фаолиятининг ўзига хослиги.** Ички ишлар органлари ходимлари касбий фаолияти жараёнида баъзан бир қатор камчилик ва муаммолар учраб туради. Касбий фаолиятда бундай ҳолатнинг содир бўлиши турли шахслар билан бевосита ва билвосита мулоқот жараёнидаги индивидуал психологик хусусиятларига ҳам боғлиқ бўлиб, ички ишлар органлари ходимлари касбий фаолиятида муайян малака ва кўникмаларни шакллантириш даркорлигини кўрсатади. Ички ишлар органларининг ҳар қандай ходими жамоат хавфсизлиги ва фаровонлигини таъминлашда психологик ва жисмоний жиҳатдан тайёр бўлиши лозим.



Президент асарлари ва сўзларида мужассам бўлган шахсий хусусиятларга эга: фидойи, Ватанига, халқига садоқат, юртдошлари, сафдошлари қилаётган иш учун юқори даражада жавобгарлик ҳиссининг мавжудлиги, билимларини чуқурлаштириш йўлида тинимсиз изланиш, ўрганиш имкониятини қўлдан бермайдиган, ўз шахси устида тинимсиз



ишлашни, халқ осойишталиги, фаровонлиги йўлида хизмат бурчини аъло даражада адо этишни, фуқароларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишни ўз бурчи деб тан олган мутахассис кадрлар тайёрлаш ҳозирги вақтда энг муҳим вазифа, топшириқ ва талаб ҳисобланади.

**Ички ишлар органлари ходимлари фаолиятининг муҳим психологик тарафлари:** Ижтимоий – билиш, конструктив, ташкилий, ишонарли, коммуникатив, изланувчанлик каби тарафларида ажралиб туради. Улар ходимнинг олижаноб, шу билан бирга масъулиятли ишида муваффақият гарови бўлиб, тажриба, уқув ва шахсий хусусиятларида ўз ифодасини топади.

Юқоридаги фаолият турларини муваффақиятли амалга ошириш учун ходимдан касбга хос ҳиссий хусусиятларнинг мавжудлиги катта аҳамият касб этади.

**Фаолиятнинг ижтимоий билиш тарафи** – турли шахслар билан мулоқот ўрнатишга кўп тўқнаш келишни инобатга олган ҳолда танланган йўналишда илғор технологияларни ўрганиш, бир ерда тўхтаб қолмаслик, изланувчанлик, сўзамоллик, тарбиявий ишларни олиб бориш қобилиятини шакллантириш зарурати асосида вужудга келади.

Билиш фаолиятини амалга оширмай туриб фуқароларни ахлоқан тузатиш мақсадига эришиб бўлмайди. Ходим билиш жараёни натижасидагина ҳаракатларини мақсадга мувофиқ тарзда амалга ошириши мумкин. Ижтимоий билиш ходимнинг келгуси фаолиятида самарали меҳнат қилиши учун талаб этиладиган билим, кўникмаларни эгалаши, тажриба орттириши жараёнидир. Ижтимоий билиш жараёнида шахснинг ақлий (интеллектуал) хусусиятлари етакчи вазифани бажаради.

Ходимнинг **ақлий фаолияти хусусиятларининг** ривожланганлиги амалий онг талабларига жавоб бериши билан белгиланади. Амалий онг талаблари ходимнинг зийраклик билан кузатувчанлиги, воқеликнинг алоҳида қисмларига эътибор қарата олиши, масалани ечишда ишнинг қисман ва бутун ҳолича аҳамиятини белгилай олиш, фикрлашдан фаолиятга ва ундан яна фикрлаш жараёнига тез қайта олиш хусусиятларини ўз ичига қамраб олади.

**Фаолиятнинг ташкилий тарафи** – иродавий ўзини тута билиш, бошқа шахсларни ҳам қўллаб қувватлаш, аҳоли ёрдамидан унумли фойдаланиш, муҳими, ходим кўпроқ ташкилотчилик фаолиятини амалга оширишда, кимга, қачон, қандай ёрдам беришни билиши кераклиги шароитида юзага келади. Ташкилий фаолият ходимнинг вужудга келган масала, вазият юзасидан ташкилотчилик қобилиятида, ишни юритишида, гуруҳ аъзолари фаолиятини ташкиллаштириб беришида намоён бўлади. Ташкилотчилик қобилияти ички ишлар органлари ходими фаолиятининг самарасини белгиловчи муҳим хусусият ҳисобланади. Ташкилотчилик

асосида шахсий хусусиятлар, касбий билим ва тажриба кўринади. Ташкилотчилик бу инсонларни фаолиятда жамлай олиш, яъни умумий кизиқишлар асосида вазифаларни бажартиришдир.

Ташкилотчилик қобилиятини асоси *руҳий сезгирлик* саналади, яъни инсонларнинг руҳиятини тез ва аниқ англаш, субъектив хусусиятларини аниқлай олиш – ҳамдардликда, ўзини бошқанинг ўрнига қўйиб кўриш, ўзи ва атрофдагиларни хулқ-атворини тушуна олишда намоён бўлади. Шунингдек, инсонларни кўнглига йўл топиш, керакли оҳанг ва усулда гаплашиш, муносабатларни касбий хулқ-атвор меъёрлари асосида олиб боришни талаб қилади.

Ташкилий фаолиятда диққат психик жараёнининг хусусиятлари аҳамиятга молик ҳисобланади. Иш вақти, куни, соатини самарали ташкиллаштириш, ташкилотчилик, ревизия, экспертиза, кўриб чиқиш ва тинтув ишларини ташкил эта олиш, бирон жиноий иш юзасидан тўпланган ҳамкор гуруҳлар ишини ташкиллаштиришда фаол бўлиш билан белгиланади.

**Фаолиятнинг ишонарли тарафи** фуқаролар билан тарбиявий профилактика ишларини олиб боришда асосий воситалардан бири қонун талабларига ва жамиятда қабул қилинган хулқ-атвор қоидаларига риоя этиш, шунингдек, билим ва маданий савияни оширишга интилиш кўникмасини шакллантиришга қаратилган фаолият тури бўлиб, асосан, шахснинг иродавий хусусиятлари яхши ривожланганда муваффақиятли амалга ошади.

Ходим ўз хизмат вазифаси, бурчини бажариш вақтида айтган ҳар бир сўзи, ҳаракати билан халқ онгида давлат сиёсатини шакллантиради. Шундай экан, ишонарли фаолиятни шакллантириш учун бўлажак ходимдан қатъиятлилиқ, интизом, ўз шахсига нисбатан талабчанлик, мардлик, одиллик ва самиймийлик хусусиятлари талаб этилади.

Ходимнинг **ахлоқий хусусиятлари** фуқаролар билан бўлган муносабатларда, халқ олдида интизоми, ахлоқи билан намуна бўлган тақдирдагина жиноятчиларга ўз таъсирини ўтказа олишида намоён бўлади. Шундан келиб чиққан ҳолда интизомлилиқ хусусиятини шакллантириши ва мустаҳкамлаши зарурияти туғилади.

**Фаолиятнинг коммуникатив тарафи** – одамлар билан мулоқот ўрнатиш ва уни мустаҳкамлашга асосланади. Ходим ҳар қандай вазиятда фуқаролар билан яхши муносабат ўрнатишга, уларда яхши таассурот уйғотишга интилиши керак. Бу, албатта, осон эмас, чунки инсонлар турлича дунёқараш ва ёндашиш (дўстона, талабчан, хушёр, ғаламискорлик, тажаввузкорлик каби хусусиятлар)га эга бўладилар. Улар билан алоқа ўрнатганда илиқ муносабатда бўлиш, ҳурмат, эътибор қозонишга ҳаракат қилиши лозим. Ходим ўз ҳудудида рўй берадиган барча хуш-нохуш вазиятлар иштирокчиси бўлади, турли-туман фуқаролар билан тўқнаш

келади, самарали ишлаш, фаолият юритиш учун эса уларнинг яшаш шароити, ўзаро муносабатлари, қизиқиш ва хатти-ҳаракатларини ўрганиши лозим. Коммуникатив фаолиятда ходимнинг нутқи ва мулоқот хусусиятларининг яхши ривожланганлиги катта аҳамият касб этади. Ҳиссиётларини бошқара олиш, самимий мулоқот ўрната олиш, табиийлик, ҳиссиётларни назорат этиш, киришимлилик, керакли маълумотларни ола билиш, уларнинг фикрини керакли томонга йўллай олиш хусусиятларида намоён бўлади; Ички ишлар органлари ходимларининг фаолияти ўз хусусиятига кўра инсонлар билан бевосита мулоқот юритиш асосида шаклланадиган фаолият тури ҳисоблангани учун, ҳар бир ходимнинг **коммуникатив хусусияти** муҳим ўрин эгаллайди.

Коммуникатив хусусият, юқорида айтиб ўтилгандек ходимда муомала одоби, инсонларни ўз фикрига бўйсундиш, ўзига қарата олиш маҳоратида намоён бўлади. Муомала вақтида ходимни ўзини тутиши, атрофдагиларга бўлган муносабати, ижтимоий муносабатлар тизимида давлат номидан иш олиб боришига тақалади.

**Фаолиятнинг конструктив тарафи** деганда, содир этилаётган жиноятларни очиш, уларнинг олдини олишга қаратилган тарбиявий – профилактик ишларни режалаштириш билан бир қаторда жинойий иш ва материални тез ўқиб олиш, моделлаштириш, кундалик фаолиятни, кун тартибини режалаштириш борасидаги тафаккур фаолияти тушунилади. Тафаккур фаолиятида, муайян вазифани бажариш учун қўшимча нимани аниқлаш ва топиш керак, деган саволларга жавоб беришга ҳаракат қилинса, конструктив фаолиятда эса билиш фаолиятининг босқичлари режалаштирилади, яъни номаълум нарсани қандай кетма-кетликда излаш кераклиги ҳақидаги саволга жавоб изланади. Бошқача айтганда, ходимнинг изланиш ва конструктив фаолияти яхлит бир фикрлаш жараёнининг турли босқичларини ифодаловчи икки томонидир. Конструктив фаолиятининг муваффақияти шахсдаги перцептив жараёнлар (идрок, тасаввур, хаёл)нинг ривожланганлик даражаси билан белгиланади.

**Фаолиятнинг изланувчан тарафи** жиноятчилик изидан қидирувда, жанжал, келишмовчилик вазиятларида, айбланувчиларни қидиришда, олинган нотўғри ахборотни таҳлил қилишда мавжуд маълумотларни текшириб, ўрганиб, хулоса чиқариб ҳал қилиш жараёнида керак бўлади. Изланувчан фаолият ходимдан ўз устида тинимсиз ишлашни, янгиликлар, илм-фан тараққиётидан хабардор бўлишни, касбий маҳоратини ошириб тажриба орттиришни талаб қилади. Процессуал ҳужжатларни туза олиш, оғзаки нутқни ёзмага тез кўчириш, компьютерда ишлаш, тез ёзиш, техник воситалардан фойдалана олиш кўникмаларининг ривожланганлигида кўринади.

Ходим нафақат фаолият давомимида ҳақ бўлмоғи, балки ўз талабларининг адолатли ва инсонпарварлик руҳида эканлигини тарғиб қилиш орқали халқ манфаатларининг ҳимоячиси, давлат сиёсатини амалга оширувчи субъект сифатида фаолият юритиши талаб этилади. Бу эса шахсдан маълум даражадаги руҳий билимларни шакллантириш, аниқлаш ва такомиллаштиришни талаб этади.

Касбга нисбатан шахсда мавжуд хусусиятлардан унумли фойдаланиш ҳақида кўпгина олимларимиз, хусусан тиб илмининг отаси Абу Али ибн Сино ҳам “Тарбия ва мижоз” китобида “Касб танлаш ёки унга йўналтириш ишлари ҳар бир шахснинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ташкил қилиниши зарур” [45] деб айтиб ўтади.



*Ички ишлар органлари ходимлари фаолиятининг психологик хусусиятлари.* Ички ишлар органлари фаолияти ўзида қонун меъёрлари билан қатъий чегаралган, кучли зўриқиш, сабр, матонат, диёнат, билим ва фаолиятга нисбатан юқори жавобгарлик ҳиссини намоён қилувчи хусусиятларни талаб қилади.

Ички ишлар органлари ходимларининг фаолияти турли-туман ва мураккаб бўлиб, бир қатор хусусиятларга кўра (баъзан салбий таъсир этувчи) бошқа касблардан фарқ қилади.

*Биринчидан,* ички ишлар органлари ходимларининг ечилиши лозим бўлган касбий масалалари турли-туманлиги билан ажралиб туради. Ҳар қандай янги (жиной) иш ходим учун янги кашфиёт сингари намоён бўлади. Ишга ёндашув борасида бир хиллик (шаблон – қилинган ишларга қиёсланган ҳолда иш юритиш) қанчалик кам ишлатилса, ишнинг шунчалик муваффақиятли тугашига олиб келади.

*Иккинчидан,* ички ишлар органлари ходимларининг фаолияти ўзини турли-туманлиги, қийинлигига қарамай қонун билан қатъий тартибга солинган.

Бундай фаолият ҳар қайси ходимдан муйаян психологик хулқ-атвор хусусиятларини талаб қилади ва шахс психикасида ўз изини қолдиради.

Ўз фаолиятини режалаштириш жараёнида ҳар қайси ходим хаёлан келгуси ҳаракатларини қонунчилик меъёрлари доирасида кўриб чиқади, ўзини шу фаолиятга тайёрлай олмаган ходимнинг келажакда ютуқларга эришиши қийин кечади. Ички ишлар органларининг барча ходимларида коммуникатив тарафларнинг мавжудлиги муҳим ҳисобланади.

Ички ишлар органлари фаолиятидаги кўпгина ютуқлар ходимнинг конформлик даражасига, мулоқот юритиш, киришимлилик даражасига қараб белгиланади. Қалтис вазиятларда ўзини йўқотиб қўймаслик, одамларни бошқара олиш, уларга таъсир ўткази олишда биринчи навбатда амалий

мустаҳкамланган билим, иш юритишга бўлган иштиёқ ва бир қатор шахсий хусусиятлар муҳим роль ўйнади. Ҳар қандай фаолият сабабларга асосланган бўлиб, ички ишлар органлари фаолияти бундан мустасно эмас. Ички ишлар органлари касбий фаолиятининг ўзига хос хусусиятларидан яна бири ходимнинг касб маҳоратини ишлатишга доимий тайёрлигидир. Ҳар қандай шароитда жанговар шай туриш, хавфли вазиятларни назарда тутиб фаолият кечириш шахсни муайян руҳий беқарорлик (стресс) ҳолатига олиб келади. Шундан кўриниб турибдики, ички ишлар органлари ходимларига ўзига хос таъсир ўтказувчи омиллар кўп бўлиб, бу касб бошқа ижтимоий касб йўналишларидан ўзига хос тарафлари билан ажралиб туради.

Ҳар бир ички ишлар органлари ходимининг индивидуал иш тажрибаси бир-биридан фарқ қилса-да, улар биргаликдаги фаолиятда умумий руҳий ҳолатларга (умумий қизиқиш, ҳамфикрлик, анъаналар, яқдил муносабатлар) асосландилар.



Ички ишлар органлари ходимлари фаолиятининг **психологик жиҳатлари:** келажакда ички ишлар органлари ходимлари сифатида хизмат вазифаларини самарали бажаришлари учун зарур психологик қонуниятлар, категориялар ва тушунчаларни ўрганиш орқали бевосита фаолият юритишда шахслараро муносабатларга киришиш жараёнида қўллай олишда намоён бўлади. Шу билан бир қаторда ходимларга бу жиҳатлар ўз руҳиятини ўрганиш, кундалик хизматда учраши мумкин бўлган стресс омилларини бартараф этиш, жинсий ҳолат тўғрисида ахборот тўплашда вазият, ҳолатни ўрганиш жараёнида шахсий хусусиятларни иноватга олиш, фуқароларга нисбатан тўғри ёндашувни ташкил этиш усулларни ўргатади. Амалиётда фаолият самарадорлиги олинган билим ва тажрибалар даражаси билан белгилананди. Фаолият унумдорлигини таъминловчи хусусиятларни шахсда мавжуд бир қатор психик жараёнларни ўрганиш орқали шакллантириш мумкин.

Ички ишлар органлари ходимларининг ахлоқий, иродавий, ҳиссий ва интеллектуал (ақлий) хусусиятлари фаолиятнинг самарадорлик кўрсаткичини оширишда бевосита аҳамиятга эга шахсга хос хусусиятлар ҳисобланади. Ходимнинг **шахсий хусусиятлари** ичида руҳий барқарорлик, ҳиссий турғунлик, ақлий илғорлик, иродалилиқ, коммуникативлик хусусиятлари етакчи вазифани бажаради.

**Ички ишлар органлари ходимининг ҳиссий хусусиятлари** – ўз кучи ва маҳоратига ишониш, жиноятчиликка қарши кураш жараёнида учраши мумкин объектив ва субъектив тўсиқларни енгиш учун ўз ҳиссиётларини



бошқара олиш, ижтимоий тенглик ва қонун ғалаба қозонганида қониқиш сезиш каби ҳисларда намоён бўлади.



Ички ишлар органлари ходимларини касбий психологик ва педагогик тайёргарлигини амалга оширишдан **асосий мақсад** – руҳий омилни ички ишлар органлари ходимлари фаолиятига кўрсатадиган таъсирини таҳлил қилиш орқали юқори малакали мутахассисларни тайёрлаш, ўз хизмат вазифаларини бажариш вақтида инсонлар билан тўғри муносабат ўрната оладиган, шахсларга психологик тавсиф бериш техникасини эгаллаган ходимларни тайёрлаш ҳисобланади.

Бундан ташқари, психологик тайёргарлик – амалиётда хизмат ўтаётган офицерлар, сержантлар ва сафдорлар таркибига бирламчи тизимлаштирилган психологик билимларни, психологик қонуниятларни, ички ишлар органлари ходимларининг шахслар билан бевосита фаолият юритишда аҳамият касб этадиган хусусиятларини ўргатиб қолмасдан, ушбу билимлардан амалий фойдаланиш, тажриба ортириш, касбга хос хусусиятларни самарали эгаллашда ёрдам беради.

Мамлакатимиздаги ижтимоий – иқтисодий ва сиёсий вазиятнинг барқарорлиги ва такомиллашуви кўп жihatдан ички ишлар органлари фаолияти билан боғлиқ. Шу сабабли, ички ишлар органлари ходимларининг касбий-ҳуқуқий маданияти муайян ижтимоий вазифаларни бажаришда муҳим омил ҳисобланади.

*Ҳуқуқий маданият* – умуминсоний қадриятлар мезони. Айнан шунинг учун қонунни муҳофаза қиладиган ходимлар биринчи ўринда ўзлари қонунга итоат этишлари ва бу борада бошқаларга ўрнатилган бўлишлари лозим. Шу мақсадда ходимларни тарбиялашда, касбий ва ҳуқуқий билимларини оширишда Ички ишлар вазирлигининг буйруқ, низом, кўрсатмаларга қатъий риоя этиш талаб этилади.

Шу ўринда **К.К.Платонов**нинг куйидаги сўзларини эслаш ўринли деб ҳисоблаймиз: “Агар инсон ўзи учунгина меҳнат қилса, у машҳур олим, буюк донишманд, аъло даражадаги шоир бўлиши мумкин, аммо ҳеч қачон комил ва буюк инсон бўла олмайди” [43].

**Ички ишлар органларида хизмат фаолиятини олиб боришга қўйиладиган талаблар.** Ички ишлар органларида ўз хизмат бурчини бажаришга киришган шахслар учун сиёсий қарашларнинг аҳамияти катта бўлиб, фаолиятнинг муваффақиятли бўлишида асосий вазифани бажаради. *Ходимнинг сиёсий қарашлари деганда*, куйидагилар назарда тутилади:

**Давлат сиёсатига ишонч.** У ўрнатилган принципларга содиқликда, уни аҳоли ўртасида кенг тарғиб қилинишида ва амалда қўлланиш жараёнида

талабчанликда кўринади. Талабчанлик хусусияти психологияда шахсий намуна бўлиш орқали атрофдагиларга таъсир ўтказа олиш, уларни мақсад сари йўллай олиш имкониятида ҳосил бўлади.

**Принципиаллик** ақидаларга содиқлик, ирода хусусиятларида намоён бўлади, *Булар*: қатъият, жавобгарлик ҳиссининг юқорилиги, кўзланган мақсадга эришишда самарадорлик кўрсаткичини юқорилиги.

**Ватанга содиқлик** Ватанни севиш, ҳар қандай шароитда ўз бурчини бажаришга тайёрлик, бутун имконияти ва кучини Ватан ҳимоясига сарфлаш дегани.

Ватан олдидаги бурч ахлоқ меъёри ҳисобланиб жамият учун камтарона ҳалол меҳнат, хизмат бурчига содиқлик, топширилган вазифалар учун жавобгарликни талаб этади.

**Масъулият** ўз шахсий ҳаракатларига жавобгарлик билан чекланмайди, балки умумий ишларга жамоатчилик билан биргаликда жавоб бериш ҳисси билан белгиланади. *“Масъулият хислатини шакллантириш – бевосита фуқаролик ҳиссини тарбиялаш билан боғлиқ жараён. Фуқароликни англаш, биринчидан – жавобгарлик, иккинчидан эса бурч. Бурч – инсон руҳий оламининг энг юксак чўққиси бўлиб, ўз идеалига хизмат қилиш билан белгиланади”* [35]. Жамиятимизда жамоа олдидаги бурчини сезиш муҳим ҳисобланиб, шахслараро мунособатларда жамоатчилик ҳиссини юқори бўлишини талаб этади.

**Мафкуравий ишонч** асосида ўрнатилган қонун, низомларга тўғри муносабат раҳбарлар бўйруғи ва ички тартибга риоя қилиш асосида хулқ меъёрларини шакллантириш орқали амалга оширилади. Ходим ҳар қандай шароитда вазият талаби асосида хулқини бошқара олиш қобилиятини ривожлантириши зарур.

*Ички ишлар органлари ходимлари касбий маҳоратини шакллантириш асослари*

**Касб** – меҳнат фаолиятининг алоҳида тайёргарликни талаб этадиган тури бўлиб, инсонни яшаш, ҳаёт кечириш манбаи ҳисобланади.

**Касбий маҳорат** – ходимда тезкор хизмат вазифаларни бажариш сифати ва самарасини белгиловчи билим ва тажрибаларни юқори даражада шаклланганлигида намоён бўлади [32]. Касбий маҳоратга касбий фаолият талаб этадиган билимларни чуқур англаш, уларга руҳий тайёргарлик кўриш орқали эришилади. Мотивларни тўғри танлаш жиноят ишларини очишда қўлланадиган усул ва билимлар мажмуи, яъни билиш жараёнининг муваффақиятига боғлиқ. Ходим сифатида ўзини англаши, интилиши эса, касбий ютуқларга эришиш мақсади, ўзини мутахассис сифатида кўрсатишга бўлган ҳаракатларида намоён бўлади.

Ўз хизмат фаолиятини бажаришда ички ишлар органлари ходимлари турли хил вазиятлар билан тўқнаш келишади.

Ҳаёт учун хавфли қалтис вазиятлар ходим руҳиятига кучли таъсир ўтказиб, ундан руҳий барқарорлик, чидамлик, тартиблилик хусусиятларини талаб қилади.

Касбий психологик тайёргарликдан ўтган ходимларда қалтис вазиятлар касбий характерга эга қўзғалувчанлик, яъни диққат, хотира, тафаккур жараёнларини фаоллашуви натижасида ҳаракатларнинг мувофиқлиги ва изчиллигини таъминлайди.

Ходим шахс хатти-ҳаракатларини, ўзаро муносабатларини таҳлил қилишда ожиз бўлса, уни хизмат вазифасини бажаришдаги мажбурият, жавобгарлик ҳисси қийнай бошлайди, натижада ходим вужудга келган вазиятни қандай бўлмасин бартараф этиш ҳолатига тушади. Бундай ҳолат ходимни зўравонлик қилишга, куч ишлатишга, таъқиб, таҳдид қилиш орқали ноқонуний воситалардан фойдаланишга ундайди.

Айнан касбий-психологик тайёргарликни йўқлиги ходимда қўполлик, дағаллик, формал иш юритиш, ҳокимиятга интилиш, қонунни бузиш, жиддий касбий бузилишларга йўл қўйиш каби ҳаракатларни амалга ошириш хусусиятини шакллантиради.

Касбий психологик тайёргарлик ички ишлар органлари ходимларининг барча йўналишлари учун умумий асосга эга бўлиб, фақат фаолият олиб бориш хусусиятларини инобатга олган ҳолда касбий масалаларни ҳал қилиш усул ва воситаларини мувофиқлаштириш орқали конкрет турдаги психологик тайёргарликни касб этади.

Зарур касбий тайёргарликдан ўтмаган ходим фаолиятида *қуйидаги салбий руҳий ҳолатлар дуч келади:*

- ✚ Мавжуд қийинчиликларни тўғри баҳолай олмаслик, бефарқлик, сезгирлик, хушёрлик, эҳтиёткорликнинг йўқлиги (касбий кузатувчанлик шаклланмаган);

- ✚ Жавобгарликдан кўрқиш, омадсизликлардан қочиш орқали муваффақиятга эришиш воситаларини қидириш (иродасизлик, қатъиятсизлик);

- ✚ Яқинларининг ҳаёти учун хавотирланиш, ўзини кучли ҳимоя қилиш;

- ✚ Хатти-ҳаракатлар назоратининг йўқлиги, қарор қабул қилишнинг қийинлиги, бўлиб ўтаётган воқеа ҳодисаларга жавоб реакциясининг пастлиги, қатъиятсизлик;

- ✚ Содир бўлаётган воқеаларни яхши англамай қарор чиқариш, топқирликнинг йўқолиши;

- ✚ Чарқоқ, ҳолсизлик;



✚ Ички ишлар органларида фуқаролар билан тўғридан-тўғри муносабатга киришадиган ЙПХ, ППХ, Профилактик фаолият ва бошқа хизмат фаолиятлари мавжуд бўлиб, уларнинг муваффақиятини *қуйидаги касбга хос хусусиятлар белгилаб беради:*

✚ Ақлий, диққат хусусиятлари (тезкор қарор қабул қилиш, турли ахборот ва ҳолатларни эсда сақлаш, таққослаш, таҳлил қилиш);

✚ Коммуникатив (киришимлилик, фуқаролар билан муносабатларни тўғри ўрнатиш ва ҳ.к.);

✚ Жисмоний баққуватлик (жисмоний зўриқишларга чидамлиликни оширувчи омил);

✚ Ижтимоий билиш хусусиятлари (янги билим ва тажрибаларни эгаллашга интилиш даражасида кўринади);

✚ Ташкилий хусусиятлари (ўз иш фаолияти ва фуқаролар хатти-ҳаракатини назорат қилиш);

✚ Руҳий барқарорлик (турли руҳий зўриқиш, стресс ҳолатларига чидамлилик, ҳиссий турғунлик).

Мазкур касбий хусусиятларни ривожлантириш учун ходимдан *қуйидаги психологик омилларга эътибор қаратиш, шакллантириш, ривожлантириш талаб этилади:*

**Касбий идрок** – ходимнинг касбий фаолият учун аҳамият касб этадиган ҳодиса, ҳолат, объектлардан предметли равишда керакли нарсаларни ажратиб олиб яхлит ҳолда онгида акс эттириш, оддий шахс кўра олмаган ҳолатлардаги нарсаларни тез ва осон илғаш жараёни. яхши ривожланмаган касбий идрок ходимда иллюзион идрок қилиш хусусиятини шакллантиради;

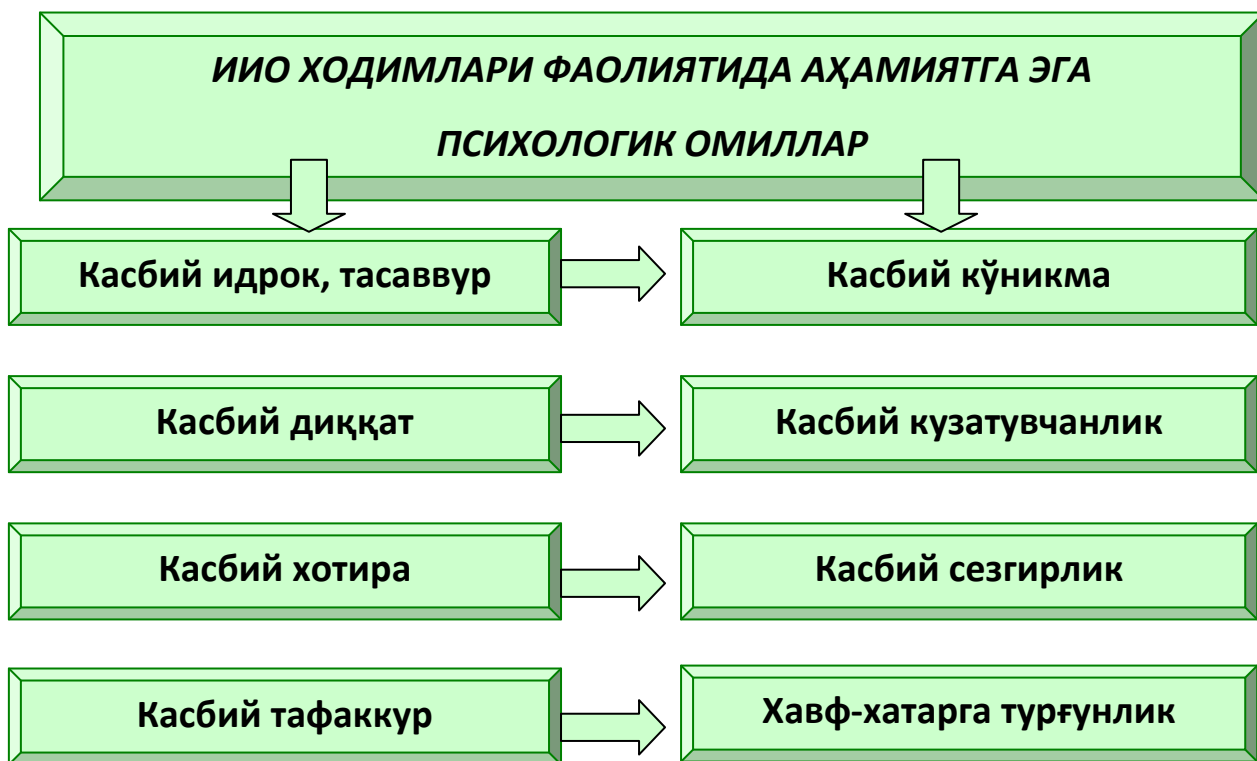
**Касбий ривожланган тассаввур** – воқеа ҳолатларни майда қисмлар асосида онгида қайта тиклаш, жонлантириш, бўлиши мумкин вазиятни кўз олдида гавдалантириш, жонлантириш;

**Касбий диққат** – нимага, қачон, қаерда, нима учун диққатни қаратиш кераклигини белгилаб берувчи хусусият ҳисобланади. касбий диққатнинг яхши ривожланганлиги диққатнинг мақсадли ва моҳирона йўналтирилганлиги билан белгиланади.

**Касбий ривожланган хотира** – тезкор, узоқ муддатли, сўз мантиқли шаклда, рақам, сон, исм, фамилия, қиёфаларни тез таниб, эслаб қолиш, қайта тиклаш (кейинчалик фарқлай олиш)да намоён бўлади;

**Касбий ривожланган тафаккур** – касбий масалаларни ечишга оид ҳолат ва ҳодисаларнинг моҳиятини тез англаш, турли-туман ахборотлар ичидан зарурини ажратиб олиш, улар ўртасидаги фарқ ва тафовутларни осон аниқлаш, кўпчилик илғай олмайдиган майда нарсаларни кўра олиш, уларни турли ҳаракат, қиёфаларда образлаштириш, жонлантириш;

**Касбий кўникма** – касбий фаолият талаб этадиган ҳаракатларни автоматлашган тарзда бажариш, уларни тез, тўғри, осон, сифатли ва кўп марта бажаришга шахсий имкониятларни мавжудлиги;



**Касбий сезгирлик** – ҳис қилиш аъзоларини машқ қилиш орқали ривожлантирилади. Бу хусусият фаолият давомида шаклланиш хусусиятига эга. *Масалан*, йўл-патруль ходими ўз фаолияти мобайнида келаётган машина товушидан ундаги техник носозликларни аниқлай бошлайди;

**Касбий кузатувчанлик** – касбий сезгирлик, касбий идрок ва касбий диққат хусусиятларининг мажмуи ҳисобланади;

**Хавф-хатарга турғунлик** кўникмасининг мавжудлиги – ўзига хос хиссий-иродавий хусусиятлар турли ходимда турлича кечиши билан фарқланади.

Ички ишлар органлари ходимлари фаолиятини муваффақиятини белгиловчи яна бир хусусият бу – **касбий психологик кузатувчанлик** бўлиб, ходимнинг сезилар сезилмас белгилар асосида шахсларни товуш, ишора, мимикаси, хатти-ҳаракати, қиёфаси, ўзини тутиши ўртасидаги тафовутларни осон пайқаш, бир биридан фарқлай олиш хусусияти ҳисобланади [32].

Ходимнинг ўз камчиликларини тан олиши, таълим, тарбия вақтида камчиликларни кўра олиши уларни бартараф этиш демакдир. Камчиликларни яшириш, қийнчиликларни кўрсатмаслик фаолият самарадорлигини сусайтирувчи хусусиятга эга.

Ички ишлар органлари ходимлари фаолияти жуда мураккаб ва ўта жавобгарлик талаб этади, жисмоний ва руҳий зўриқишларни келтириб чиқаради. Шунинг учун ҳам ходим ўз хулқини жамият учун аҳамиятли мақсадга бўйсундириши зарур. Фаолиятнинг самарали бўлишига олиб келадиган мақсадни амалга ошириш мардлик, куч-қудрат, фахр туғдиради.

Ижтимоий қарашларнинг шакллангани танланган касбга бўлган муносабат билан белгиланади. Шунинг учун бу жараён педагогик нуқтаи назардан ахлоқлилиқ ва ишончлилиқ принциплари асосида амалга оширилиши керак.

## ИЧКИ ИШЛАР ОРГАНЛАРИ ХОДИМЛАРИ ФАОЛИЯТИДА ҲИССИЙ ҲОЛАТЛАРНИНГ ЎРНИ



*“Ҳиссий ҳолатлар ёки эмоциялар бизга сезилмайдиган тарзда ишлайди: улар когнитив жараёнларни (англаш ва аргументлаш), жисмоний ҳиссиётларни кўзгатади ҳамда хулқ-атворимизга таъсир кўрсатади”.*

Киши идрок этиш, хотирлаш, хаёл суриш ва фикрлаш жараёнларида фақат воқеликни билиш билан чекланмай, балки ҳаётдаги у ёки бу нарса ва ходисаларга, қандай бўлмасин, муносабат билдиради, уларга нисбатан у ёки бу тарзда ҳис-туйғу пайдо бўлади.

Шахс фаолиятига тўғри баҳо бериш учун ундан идрок материали бўлган ҳиссиёт маълумотни ажратиб олиш ва ўзини унинг ўрнига қўйиб солиштирма таҳлил қилиш зарур.

Шахсда бўладиган бундай жараёнлар атрофдаги воқеа–ходисалардан таъсирланиш натижасида содир бўлади ва айна пайтда кишининг ўзига хос характери, ҳолати ва ўзгаришларини билдириб туради. Бу эса ички ишлар органлари ходимларининг касбий фаолиятида шахс ҳақидаги тассурот ва бирламчи тасаввурларни билиб олишга ёрдам беради. Бунинг учун авваламбор, кишининг ҳис-туйғулари, уларнинг намоён бўлиш шаклларини билиб олиш талаб этилади.



**Ички ишлар органлари ходимининг ҳиссий хусусиятлари** – ўз кучи ва маҳоратига ишониш, жиноятчиликка қарши кураш жараёнида учраши мумкин объектив ва субъектив тўсиқларни енгиш учун ўз ҳиссиётларини бошқара олиш, ижтимоий тенглик ва қонун ғалаба қозонганида қониқиш сезиш каби

ҳисларда намоён бўлади.

**Ҳиссиёт** – шахснинг атрофдаги воқеа–ходисалардан таъсирланиши натижасида вужудга келадиган юқори даражадаги эмоционал ҳолатнинг ташқи ифодаси ҳисобланади.

Яъни, атрофдаги воқелар, ўқилган китоблар, тингланган мусиқа ва маърузага, томоша қилинган кинофильм ёки спектаклларга, шахсларга нисбатан улар билан бўлган мулоқотда инсонда ҳиссиёт пайдо бўлади.

**Эмоция** – атрофдаги воқеа-ҳодисаларга, борлиққа бўлган муносабатларини психикада акс этиш шакли.



Ҳиссиёт марказий асаб тизимининг қўзғалиши билан боғлиқ. Бундай ҳолда бўйрак усти безининг фаолияти кучайиб унда адреналин ва бошқа кўплаб гормонларнинг ишлаб чиқарилиши кўпаяди. Улар таъсирида юрак-қон томир, нафас олиш ва бошқа тана аъзоларининг фаолиятида маълум ўзгариш юзага келади. Юрак уриши тезлашади ёки секинлашади, қон босими кўтарилади ёки пасаяди. Шунга кўра инсоннинг юзи қизаради ёки оқаради. Марказий асаб тизимининг қўзғалиш характериға қараб, юз мускулларининг қисқариши ва бўшашиши турлича бўлади. Таъкидлаш жоизки, турли воқеаларга, мулоқотга қандай ҳиссиёт пайдо бўлиши инсон асаб тизими фаолиятининг хоссаси билан бирга унинг ёшлиқдан тарбияланиш маданиятига ҳам боғлиқ.

*Ҳиссиёт икки хил бўлади:*

*ижобий ҳиссиёт* – хурсандчилик, кулги, қониқиш, яхши кайфият;

*салбий ҳиссиёт* – қайғуриш, кўрқиш, йиғлаш.

Ходимнинг салбий ҳиссиёти унинг фаолиятини бузиши, гоҳида издан чиқариши, аслига тўғри келмайдиган тасаввурларни туғдириши мумкин. Ҳис-ҳаяжонга молик ходим фаолиятда натижага эришиши қийин ҳисобланади. Инсоннинг *ҳиссий билишида* юзага келган маълумотлар идрок шаклида қайта ишланиб, янги юксак ҳиссий билиш шаклида тасаввурни вужудга келтиради. Ҳаяжон ва ҳиссиётлар ички ишлар органлари ходимининг жинойий ишда иштирок этаётган шахс билан бўладиган

мулоқотида муҳим роль ўйнайди. Аслида уларсиз сўроқ қилинувчи ва ходим ўртасида, айниқса, низоли вазиятларда муносабат ўрнатиб бўлмайди. Тергов жараёнида ҳаяжон ва ҳиссиётларнинг ўрни зарур ва четлаб ўтиб бўлмайдиган бўлсада, улар ҳар доим ҳам фойдали эмас.

Ички ишлар органлари ходимлари фаолиятида муҳим ҳисобланадиган руҳий-асаб хусусиятларидан унумли фойдаланиш фаолият самарадорлигини оширади. [25] Улар:

**сенситивлик** – ташқи муҳит таъсирларига юқори руҳий-асаб сезгирлиги;

**ҳиссий турғунлик** – ҳадик, хавфсираш даражасининг пастлиги, хавфли вазиятларда ҳиссий қўзғалиш жараёнини сусайиш хусусияти;

**резистентлик** – ташқи ва ички руҳий шикастланишга қаршилиқ кўрсата олиш;

**толерантлик** – руҳий-асаб зўриқишларига чидамликдан иборат.

Ички ишлар органлари фаолият йўналишларида юқори эмоционал зўриқиш ҳолатлари учрайди. Улар кўпинча салбий эмоциялар, ҳиссий чекинишларнинг муддати билан боғлиқ бўлади. Шахсларнинг ҳиссий ҳолатларидан фойдаланиш усулларини ўрганиш, ходим фаолиятининг муваффақиятини, касбий маҳоратга эришиш йўлини осонлаштирувчи асосий омил бўлиб хизмат қилади.

**Ҳис-туйғуни бошдан кечиринининг турли шакллари** эмоция, аффект, кайфият, фрустрация, кучли ҳаяжонланиш (стресс ҳолати) мавжуд.



**Эмоциялар** воқеаларнинг кўнгилдагидек ёки нохуш юз бераётгани, субъектнинг муайян шахслараро муносабатлар тизимидаги ҳолатининг кўп ёки унча кўп бўлмаган даражада аниқлиги ҳақида ахборат беради, бу билан унинг муносабати ва хатти-ҳаракатини бошқариб турилишини таъминлайди.

**Аффект** (ҳиссий портлаш) – кишини тез чулғаб оладиган ва шиддат билан ўтиб кетадиган жараён бўлиб, онг фаолиятининг кучли даражада ўзгарганлиги, хатти-ҳаракатларни назорат қилишнинг бузилганлиги, инсоннинг ўзини ўзи идрок қила олмаслиги, шунингдек унинг бутун ҳаёти ва фаолияти ўзгариб қолганлиги билан ажралади.

**Кайфият** кишининг бутун хатти-ҳаракатига тус бериб турадиган умумий ҳиссий ҳолатни ифода этади. Кайфият шоду-хуррамлик, қайғулилик, тетиклик, босиқлик, ҳаяжон, ланжлик, жиддийлик, енгилтаклик, жиззакилик, мулойимлик кабилар тарзида бўлади.

Кайфият инсоннинг алоҳида характерли хусусияти бўлиб, унинг одатлари, қизиқиши идрок қилинаётганда муҳим ҳисобланади. Инсон яхши кайфиятда масалага кўпроқ ижобий ёндашиб, кўпроқ унинг ижобий тарафларини баҳолайди. Руҳий тушкун, эзилган, хафа кайфиятда кўпроқ масаланинг салбий тарафлари бўртиб кўринади. Маълумотни қабул қилиш ва қайта ишлаш жараёнига ҳам ҳис-туйғулар кучли таъсир қилади: айрим воқеалар инсонни ташвишлантирса, бошқа бирига бефарқ қарайди, бир турдаги инсонларни ёқтирса бошқасини ёқтирмайди.

**Фрустрация** (*frustration* – режаларнинг барбод бўлиши, мақсадга эриша олмаслик) даври ўйланган режа амалга ошмаганда, кўзланган мақсадга эришмаганда юз берадиган ҳолат. Фрустрация ҳолати шахснинг ўзини йўқотиб қўйиш, яъни жабрланувчи жиноятчига қаршилик кўрсата олмаганида, жиноятчи кўзлаган мақсадига эришмаганида, кутилмаган турли тўсиққа дуч келинганда юз беради.[30]

Зўриқиш ҳолатида диққат ва тафаккур жараёнларининг бузилиши ҳиссий ҳолатларга боғлиқ бўлса, ўзини йўқотишда бирламчи, ҳиссиётида эса ўзига хос бўлади.

Фрустрация бирламчи ҳис-туйғулар билан боғлиқ бўлганда чексиз бўлади.[31]

Ички ишлар органлари ходимининг касбий фаолияти ҳам турли хил ҳиссий кўзғалишларни келтириб чиқарадиган воқеа-ҳодисаларга бой бўлади.

Кўрсатмалар асосида манба, маълумот тўплаш кўпинча қалтис вазиятларда амалга оширилади, оқибатда инсонда турли кечинмалар юз беради. Бунга бўлган жавоб реакцияси (акс таъсири) *тажсанглик ва асабийлик* ҳисобланади.



**Асабийлик** (инглизчада «*stress*») хавфли, ақлий ва физиологик зўриқиш бўлиб, тезкор ва муҳим вазифани бажариш эҳтиёжи туғилганда юз беради. Бунда барча психик жараёнларнинг тормозланиши руй беради.

Кучли ҳаяжонланиш (стресс) ҳолатлари аффект ҳолатларига яқин туради. Ҳиссий зўриқиш хавф-хатар туғилганда, киши хафа бўлган, уялган, таҳлика остида қолиб кетган ва шу каби вазиятларда руй беради.

Кўпинча қотиллик жиноятининг устидан чиққан жабрланган шахсларда зўриқиш ҳолати юз беради. Бунда шахс ёмон эшитади, кўрмайди, ҳаракатларининг натижасини сезмайди, тушуниб бўлмайдиган тушқун ҳолатга тушади. Шахсдаги мавжуд индивидуал хусусиятлардан келиб чиқиб стресс узок ва қисқа вақт кечади.



***Стресс – унинг изжобий ва салбий оқибатлари.***

Стресс дикқат ва тафаккур жараёнларининг бузилишига олиб келганида, ҳиссий соҳаси билан боғлиқ бўлади. Турмушимизда содир бўлиб турадиган ихтилофларнинг кўплари қўшимча асаб зўриқишларга, стрессли вазиятларга олиб келади ва стрессларни бошқариш заруратининг туғилишига сабаб бўлади.

“Стресс” сўзи техника соҳасидан ўзлаштириб олинган бўлиб, турли жисмлар ва қурилмаларнинг зарурий юкланишларга қарши тура олиш хусусиятини билдиради. Ҳар қандай жисмнинг мустақамлик чегараси бўлиб, бу чегарадан ошиб кетиш унинг бузилишига олиб келади. Шахслараро муносабатларда эса бу турли ташқи ва ички омиллар таъсири остида пайдо бўладиган руҳий зўриқиш ҳисобланади.

Айрим мутахассисларнинг фикрича, стресс – бу шундай бир босим бўлиб, шахсларни ҳиссий дискомфорт (номақбул) ҳолатга олиб келади.

Умуман олганда, стресс – тез-тез учраб турадиган ҳодиса. Унчалик аҳамиятга эга бўлмаган стресслар муқаррар ва зарарсиз бўлиб, ҳаддан ортиқ стресс шахс учун ҳам, корхона ва ташкилотлар учун ҳам қийинчиликларга, кўйилган мақсадни амалга оширишда муаммоларга олиб келади.

Инсон организми мураккаб ва юқори даражадаги шаклланиш босқичига эришганлиги оқибатида ўзига берилаётган фаол талабларга нисбатан мослашувчанлик ҳолатини ишлаб чиқара олади.

Канадалик физиолог олим Г.Селье талқинида “стресс – инсон организмга қўйилган ортиқча талаб” [51] ҳисобланади.

*Психологияда стресс ҳолатларини уч босқичга бўлиб ўрганамиз:*

**1–босқич** – “хавотир реакцияси” – тана аъзолари ички хусусиятларининг фаоллиги натижасида тана аъзолари фаолияти ўзгара бошлайди: қонда адреналин моддаси кўпаяди. Бу ҳолат тана аъзолари (жавоб реакцияси) учун керакли даражасидаги қувватни етказиб беришга



мўлжалланган бўлиб, унинг тана аъзоларида кўпайиб кетиши ёки бетўхтов кўп вужудга келиши инсон асаб тизимининг бузилишига, асаб касалликларининг келиб чиқишига сабаб бўлади.

Кучли даражадаги шовқинни енгиш учун инсонни эшитиш қобилияти бир мунча сусайишини бунга мисол қилиб келтиришимиз мумкин.

**2–босқич** – “қаршилик” – тана аъзолари мавжуд шароитда кураша бошлайди, ташвиш-хавотир даражаси пасаяди, қаршилик кўрсатиш кучи ортади. Руҳий зўриқиш тана аъзоларида меъеридан ошмагунча (ҳар бир ходимда тана аъзолари хусусиятлари, жисмоний қуввати, чиниққанлик даражасига қараб турлича бўлади) касбий ҳаракатлар фаол, аниқ, тез, равон амалга оширилади, диққат жараёни фаоллашади, фикрлаши аниқ ва тез бўлади, ҳиссий кўтаринкилик ҳолати пайдо бўлади.

**3–босқич** – “тугалланиш” – аста-секин тана аъзоларининг мослашиш кучи тугайди, қаршилик кучи камаяди, ташвиш-хавотир даражасини ортиши кузатилади. Зўриқишнинг ортиши, фойдали коэффициент меъеридан ошгандан сўнг *дистресс ҳолати* вужудга келади. *Дистресс* – инсон фаолиятининг салбий тус олиши, фаолликни сусайиши, қатъийлик, ўзига ишончнинг камайиши, ҳаракатларнинг мувофиқлигини назорат қила олмаслик, англамаган хатти-ҳаракатларга йўл қўйиш, баъзида хизмат вазифасини бажаришдан воз кечиш ҳолатларида намоён бўлади. Бу ҳолатдаги кучли руҳий зўриқиш асаб тизими, психик фаолиятнинг узилишига (тўхташига) олиб келади. [34]

Стресс ҳолатида инсон танасининг барча аъзоларида турли ўзгаришлар вужудга келади: қон томир, юрак, нафас олиш, мушак ҳаракатлари, ва ҳоказоларда.

### ***Шахсда мавжуд стресс кўринишларининг психологик тавсифи:***

- ✚ Мулоқотда асабийлик;
- ✚ Илгари муваффақиятли бажарилган кундалик хизмат вазифаларини бажаришда қийинчиликларнинг вужудга келиши;
- ✚ Ҳаётга қизиқишнинг сўниши;
- ✚ Касал бўлиб қолишдан хавотирланиш;
- ✚ Омадсизликларни кутиш;
- ✚ Ўзини ёмон кўриш, тўлақонли эканлигидан шубҳаланиш;
- ✚ Қарор қабул қилишнинг қийинлиги;
- ✚ Атрофдаги шахсларга қизиқишнинг йўқолиши;
- ✚ Кулиш, ҳазилни тушуниш қобилиятининг йўқолиши;
- ✚ Ишга, оилага, дўстларга бефарқлик;
- ✚ Келажакка ишончнинг йўқлиги, ундан кўрқиш;
- ✚ Ҳар қандай вазият, шароитда иложсизликни ҳис қилиш;
- ✚ Ҳеч кимга ишонмаслик;

- ✚ Дикқатни тўплаш хусусиятининг йўқолиши;
- ✚ Бир ишни тугатмай иккинчисини бошлаш, беқарорлик.

Стрессда инсоннинг теварак – атрофдаги нарса ва ҳодисаларга жисмоний, кимёвий ва руҳий реакциялари (акс таъсирлар) кузатилади. Бунда атроф-муҳитдаги кучлар инсоннинг физиологик ва психологик функцияларини мувозанатдан чиқаради. Стресс ҳолатини жисмоний, руҳий омиллар мажмуи – *стрессорлар* келтириб чиқаради. Ҳаётимизда стрессларнинг бўлиб туриши туфайли уларни бошқаришни, улар келтириши мумкин бўлган зарарни камайтиришни билиш зарур. Инсонда стрессларга кўникишнинг бир неча усуллари мавжуд.

**Биринчи усул** – ташкилот даражасидаги усул бўлиб, сиёсатдаги, ишлаб чиқариш тузилмасидаги ходимларга нисбатан қўйиладиган талабларни ишлаб чиқиш, уларнинг фаолиятига баҳо беришда ўзгаришлар рўй бериши натижасида содир бўлади. Бундай ўзгаришлар стрессли вазиятлар манбаини бартараф этишга қаратилган бўлади.

**Иккинчи усул** – айрим шахс даражасидаги усул бўлиб, стрессларни бартараф этиш бўйича махсус дастурлардан фойдаланиб, стрессларни бошқара билишдир. Улар *медитация, тренинг, машқлар, парҳез* ва баъзан *ибодат* қилишни ҳам ўз ичига олади.

Эҳтиёжларнинг қондирилиши ёки қондирилмаслиги кишида турли хил шаклдаги ўзига хос кечинмаларни ҳосил қилар экан, бу жараён шахснинг бир қатор ҳиссий ҳолатлари ва уларнинг ташқи ифодасида намоён бўлади. Айни шу ҳиссий ҳолатлар орқали шахсда қандай руҳий жараён кечаётганини англаб олиш мумкин. Бу эса айниқса, ички ишлар органлари ходимларига, ҳуқуқбузар ва рецидивистларнинг ташқи қиёфаси ва ҳиссий ҳолатларига қараб, уларнинг алоҳида руҳий ҳолатини билишга ва унга таъсир кўрсатишга ёрдам беради. Ҳис-туйғуларнинг кайфият ва кучли ҳаяжонланиш тарзида бошдан кечирилиши чоғида маълум даражада ташқи кўринишларда сезиладиган хусусиятга эга бўлади.

**Юзнинг ифодали ҳаракатлари** – мимика, қўл ва гавданинг маъноли ҳаракатлари, сўз оҳанги, кўз қорачиқларининг кенгайиши ёки торайиши кабилар шулар жумласига киради. Бу ифодали ҳаракатлар бир хил ҳолатда ўзига ўзи ҳисоб бермаган тарзда юз берса, бошқа бир ҳолатда онгнинг назоратида содир бўлади. Агар жиноятчи ўз жинояти ёки қонунбузарлик қилганидан тонса, ундаги ҳиссий ҳолатлар унинг фикр ва мулоҳазаларини тасдиқлаб ёки инкор этиб туради. Ички ишлар органлари ходими ушбу жараёни дикқат-эътибор билан кузатиб турса, буни осон илғаб олиши мумкин. Ҳиссий ҳолатлар оғзаки бўлмаган алоқа воситалари сифатида хизмат қилиб, муносабат жараёнида атайлаб қўлланилиши мумкин.

Киши ўзининг қаҳр-ғазабини теварак атрофдагиларга қўлини мушт қилиш, қошларини чимириб қараш, дўқ-пўписали оҳангда намоёиш қилади. Ўзининг руҳий ҳолати ва ташқи кўринишида намоён бўладиган асосий ҳиссий ҳолатларини атайлаб кўрсатиши ҳам мумкин. Ташқаридан кузатувчи шахс ясама ҳаракатларнинг сабабларини аниқлаб олиши ва уларнинг келиб чиқиш сабабини изоҳлаб бериш мумкин. Шахс ўз хатти-ҳаракати ва фаолиятининг натижаларини ҳис-туйғулар тарзида бошидан кечиради. Ҳис-туйғуларнинг муҳим жиҳати шундаки, у шахснинг психологик ҳолати, таъсир жараёнларига бўлган муносабатини акс эттиради.

Хулоса қилиб айтиш мумкинки, касбий фаолиятда шахснинг индивидуал-психологик хусусиятлари бир қатор жараёнларнинг муваффақиятли олиб борилишига таъсир кўрсатади. Хусусан, ҳис-туйғулар шахснинг психологик ҳолатини, таъсир жараёнларига бўлган муносабатини акс эттириб, субъект ҳақида етарли маълумотлар беради ва касбий фаолиятда қулайликлар туғдиради.

## МУЛОҚОТ ЖАРАЁНИДА ТЕМПЕРАМЕНТНИНГ РОЛИ ВА УНИНГ ФИЗИОЛОГИК АСОСЛАРИ



“Одамлар нутқининг ўзига хос хусусиятлари ва маълумот узатиш характери темпераментга боғлиқ. Ҳар хил темперамент эгалари сўзларидан битта ходисанинг таърифини бутунлай бошқача тушуниш мумкин”.

Кишининг темпераменти ҳақидаги тасаввур одатда, шу шахс учун хос бўлган, айрим руҳий хусусиятлар асосида вужудга келади.

Инсоннинг психик ҳаёти турлича бўлади. Айрим кишилар ташқи таъсирга тез ва осон берилдилар. Бошқалар эса вазиятга қийинчилик билан, секин мослашишади, уларга таъсир ўтказиш қийин бўлиб, совуққон ва бефарқ бўлишади. Баъзи шахслар шиддатли ҳаракатларга мойил, бошқалари босиқлик билан, ўйлаб иш юритишади.

**Темперамент** латинча “temperamentum” [54] сўзидан олинган бўлиб, қисмларнинг тегишли нисбати деган маънони англатади, яъни психиканинг индивидуал жиҳатдан ўзига хос, табиий жиҳатдан мутаносиб динамик кўринишлари мажмуи ҳисобланади.

**Темперамент** – инсонга берилган турғун тасниф бўлиб, шахс психикаси динамикасининг тонути, вазминлигини белгилайди, демак у табиий туғма хусусиятлар билан боғлиқ хислат.[17]

Гиппократ таъбирича, инсон танасида тўрт хил суюқлик (хилт) мавжуд бўлиб, улар ўт ёки сафро (юнонча “chole”), қон (лотинча сангуис ёки сангуинис), қора ўт (юнонча melas “қора”, chole “ўт”), балғам (юнонча “phlegma”) кабилардан иборатдир.

### Гиппократнинг мулоҳазасича:

#### Биринчидан

- Ўтнинг хусусияти – қуруқликдир, унинг вазифаси-тана аъзоларида қуруқликни сақлаб туриш ёки баданни қуруқ тутишдир

#### Иккинчидан

- Қоннинг хусусияти-иссиқликдир, унинг вазифаси танани иситиб туришдир

#### Учинчидан

- Қора ўтнинг хусусияти-намликдир, унинг вазифаси бадан намлигини сақлаб туришдир

#### Тўртинчидан

- Балғамнинг (шилимшиқ модданинг) хусусияти-совуқликдир, унинг вазифаси баданни совутиб туришдан иборатдир

Темперамент типни дейилганда, инсонларнинг муайян гуруҳларини тавсифловчи психик хусусиятларнинг йиғиндиси (мажмуаси) тушунилади. Темперамент типни деганда, маълум инсонлар гуруҳи учун умумий бўлган хусусиятларнинг содда мажмуаси эмас, балки мазкур хусусиятларнинг қонуний, зарурий ўзаро боғлиқлиги тушунилади.

### Темперамент типларининг психологик тавсифномаси қуйидагилардан иборат:

**Сензитивлик** (лотинча Sensus – сезиш, ҳис қилиш деган маъно англатади). Сензитивлик юзасидан инсонда бирорта психик реакцияни

**Реактивлик.** Бу тўғрида айнан бир хил куч билан таъсир этувчи ташқи ва ички таассуротларга шахс қандай куч билан эмоционал реакция қилишига қараб муносабат билдирилади.

**Фаоллик.** Бу борада инсон қандай фаоллик даражаси билан ташқи оламга таъсир этиши ва мақсадларни амалга оширишда объектив ҳамда субъектив қарама-қаршиликларни фаоллик билан енгишга қараб фикр юритилади.

**Реактивлик билан фаолликнинг ўзаро муносабати.** Одамнинг фаолияти кўп жиҳатдан нимага боғлиқлигига биноан, чунончи тасодифий тарздаги ташқи ва

**Реакция темпи.** Турли хусусиятли психик реакциялар ва жараёнларнинг кечиш тезлигига, нутқ суръатига, фаросатлилигига, ақл тезлигига асосланиб хулоса чиқарилади.

Ҳаракатларнинг силлиқлиги ва унга қарама-қарши сифат ригидлик (қотиб қолганлик), шахснинг ўзгарувчан ташқи таассуротларга қанчалик енгиллик ва чаққонлик билан мувофиқлашишига (силлиқлик билан мослашишга), шунингдек, унинг хатти-ҳаракатлари қанчалик суст ва заифлигига (ригидлиги қотиб қолганлигича) нисбатан баҳо беришдан иборатдир.

**Экстравертлик ва интровертлик.** Шахснинг фаолияти ва реакцияси кўп жиҳатдан кечинмаларга боғлиқ, чунончи фавқулотдаги ташқи таассуротларга (экстравертлик) ёки аксинча, тимсолларга, тасаввурларга (интровертлик) тааллуқлигига асосланган ҳолда муносабат ифодасидир.

И.П.Павлов шартли рефлектор фаолиятининг индивидуал хусусиятлари билан темпераментга алоқадор асаб тизими хусусиятларининг ўзаро қўшилишини асаб тизимлари типи деб номлади.

Марказий асаб тизими фаолиятининг юқоридаги хислатлари бир–бири билан уйғунлашиб, турли кўринишларда асаб тизими фаолиятини ёки асаб тизими орқали бошқариладиган муайян типларни келтириб чиқаради. Асаб тизими кучли инсонлар икки гуруҳга бўлинади:

1.Кўзғалиш тормозланишдан устун, шу боис ўта кўзғалувчан, асаб толалари ҳаракатчан (асаб фаолиятининг ўрин алмашинуви тез) бўлган *экстравертлар*.

2.Кўзғалиш ва торомозланиш ўзаро мувозанатлашган.

Асаб толаларининг ўрни секин алмашадиган (инерт асаб жараёнли) *интровертлар*.

**Темперамент типларининг муҳим хусусиятлари қуйидагилардан иборат:**

**Сангвиник** бўлар-бўлмас нарсаларга қаттиқ хохолаб кулаверади. Муҳим бўлмаган факт қаттиқ жаҳлини чиқаради. Дикқатини жалб қилган ҳамма нарсаларга тетик ва зўр кўзғалиш билан жавоб беради. Имо-ишоралари ва ҳаракатлари яққол кўриниб туради. Унинг юзига қараб кайфиятининг қандайлигини, нарсаларга ёки одамга бўлган муносабатларини билиш осон. Дикқатини тез бир жойга тўплайди.



**Холерик** - худди сангвиник каби суёт сензитивлик, юксак реактивлик ҳамда фаоллик билан ажралиб туради, лекин фаолликдан реактивлик устунлик қилади. Шунинг учун у тинимсиз ўзини ушлай олмайдиган, бетоқат, серзарда. Сангвиникка қараганда озроқ силлиқ ва кўпроқ қотиб қолган. Шунинг учун интилишлари ва қизиқишларида катта барқарорлик, зўр қатъийлик бор, дикқатини кўчиришда қийинчиликка учрайди. Психик темпи тез. Бир ишни бошласа охирига еткази, аммо унга қизиқса.



**Флегматик** – сензитивлиги суст, ҳиссий қўзғалувчанлиги оз, кулдириш, жаҳлини чиқариш, кайфиятини бузиш қийин. Аммо бир нарса юзасидан қаттиқ кулганда у вазминлигича қолаверади. Катта кўнгилсиз ҳодиса юз берганда ҳам осойишталигини бузмайди. Имо-ишоралари оз, ҳаракатлари ифодасиз. Ғайрати ишчанлиги билан ажралиб туради. Юксак фаоллиги оз, реактивлигидан анча устунлик қилади. Чидамлилиги, матонати, ўзини тута билиш билан ажралиб туради. Ҳаракатларининг темпи ва нутқининг темпи суст, ифодасиз. Диққатини секинлик билан тўплайди. Ригид (қотиб қолган), диққатини қийинчилик билан кўчиради. Янги шароитга қийинчилик билан мослашади. Интроверт. Янги одамларга қийинчилик билан қўшилади. Ташқи таассуротларга қийинчилик билан жавоб қайтаради.



**Меланхолик** – юксак сензитивлик хусусиятига эга. Сезгирлиги юксак (сезги чегаралари юқори). Арзимаган сабабга кўра, кўзларидан ёш оқиб кетаверади. Ниҳоятда аразчан, секин йиғлайди. Самимий, жуда оз кулади, фаоллиги суст. Ўзига ишонмайди, тортинчоқ, озгина қийинчилик туғиладиган бўлса, кўлини ювиб қўлтиғига уриб қўя қолади. Ғайратсиз қатъий эмас. Диққати тез чалғийди, барқарор эмас. Психик темпи суст. Ригид (қотиб қолган). Интровертлик хусусиятига эга.





**Экстраверт типлар** нерв фаолиятининг тузилиши ташқарига йўналтирилган, доимий равишда ташқи тарафдан рағбатлантириб туришни талаб этади. Улар янги таасуротларга интилувчан, жамоага муҳтожлик сезадилар. Ўта муомалали, хулқ меёрлари чегараланмаган. Фаол, беташвиш, сергап, баъзида тажавузкорлик (агрессия) хислати намоён бўлади. Ҳиссиётларини кўпинча назорат қила олмайдилар.

**Интроверт типлар** ўз ички дунёсига йўналтирилган. Дўстлари кўп эмас, мулоқотга киршиш хусусиятлари паст, шовқин суронли, одам кўп жамоаларни ёқтирмайди. Сабрли, қатъиятли, ҳаракатларини олдиндан режалаштириш хусусиятига эга. Ҳиссиётларини кучли назорат қила оладилар.

*Куч ва ҳаракатчанлик* – психологик эмас, физиологик тушунча бўлиб, физиологик жиҳатдан бир маъноли, психологияда эса кўп маъноли. Шахсда кучли ва кучсиз, ҳаракатчан ёки ҳаракатсиз асаб тизими мавжуд бўлиб, улар турли ҳаёт жараёнларида, турмуш тарзида, тарбия натижасида турли туман психологик кўринишларга эга бўлади. Шахс темпераменти типидан айбланувчи, жабрланувчи, гувоҳнинг воқеа-ҳолатга таъсирланиш кучи, сезгирлиги, ҳиссиётларининг туғилиши, кейинги образларнинг ҳолати, воқеаларнинг кўриниши, вазиятга бўлган муносабати турлича намоён бўлади. Масалан, диққатнинг барқарорлиги ҳам асаб тизимининг кучига боғлиқ.

*Асаб тизимини ҳаракатчанлиги* диққатнинг бир объектдан иккинчисига тез тез кўчишида намоён бўлади. Асаб тизими кучли, барқарор субъект диққатини тез кўчира олади, тез ўтувчи ҳодисаларни тез англаб, идрок қилади.

*Инерт, кам ҳаракатчан асаб тизими*га эга инсонларда идрок қилиш кучи паст, диққатни бир жойга тўплаш, бир объектдан иккинчисига ўтиши қийин кечади.

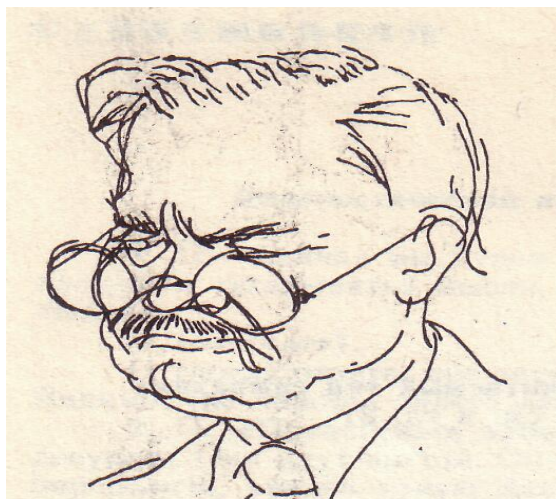
*Асаб тизими суст субъектлар* жуда нозик, сезгир, ташқи таъсирларга турлича муносабатда бўладилар. Кучли таъсир уларда ҳаддан ташқари тормозланиш жараёнини вужудга келтиради.



Шахнинг психологик хусусиятларини билиш ички ишлар органлари ходимларига бериладиган кўрсатмаларнинг тўғрилигини таҳлил қилишда, жабрланувчи, гувоҳ, айбланувчининг нафақат ўзига хос идрок қилиш даражасини, балки хулқининг темперамент билан белгиланганлигини инobatга олган ҳолда йўл тутишга, хулоса чиқаришга ёрдам беради. Темпераментга қараб ходим гувоҳ, жабрланувчи, айбланувчининг босиклиги, ташқи таъсирга берилувчанлиги, ҳаракатчанлиги, муомалага киришувчанлигини билиши мумкин.[17]

Темперамент инсоннинг иродавий, ақлий ва ҳиссий жараёнлари динамикасида ўз аксини топади. Юқоридагилардан кўриниб турибдики, темперамент характерга, уни фаоллигига, ижтимоий муносабатларга, вазиятга, шароитга мослашишга, хулқнинг барқарорлигига таъсир қилади.

### Шахс фаолиятида темперамент хусусиятларининг ўрни.



Ички ишлар органлари ходими турли тоифадаги фуқароларга алоҳида ёндошиб, кўрсатмаларига тўғри баҳо бериши учун уларнинг нафақат темпераменти, балки яшаш шароити, тарбияси, турли вазиятларда кўринадиган хусусиятларини инobatга олиши зарур.

**Холерик темперамент** (ўт сафро – chole – куруқ мижоз) ҳиссиётнинг тез ва кучли кўзгалувчанлиги, барқарорлиги, унинг ҳиссиётлари ташқи кўринишларида намоён бўлади, қизиққон, тажангликка мойил, чаққон, ҳаракатчан, серғайрат, уринувчан, кайфияти барқарор, давомли бўлади. Улар жанжалқаш, тез ва осон кўзгалувчан тип ҳисобланадилар. Холерик типининг хулқ ва кечинмалари циклик (айланувчан). Улар ўз мақсади йўлида ҳар қандай қийинчилик ва тўсиқларни енгишга тайёр бўладилар, бирор ишга ишончи йўқолса, ҳеч нимага қўл урмайдилар. Улар иродали, ҳаракатлари шиддатли, тез тутилиб-тутилиб гапиришга мойил ва ўта кўзгалувчан, ҳиссий фаол, ўзини тутиб тура олмайдиган, тез, кўрс, тўғрисўз ва кўпол бўладилар.



**Сангвиник темперамент** (қон – sandus – иссиқ мижоз) ҳиссиётнинг тез, кучли кўзгалувчанлиги, лекин беқарор бўлиши билан фарқланади, кайфияти тез ўзгариб психик жараёнлари тез ўтади. Бу хил темпераментли шахслар илдам, серҳаракат, жўшқин бўлади. Теварак

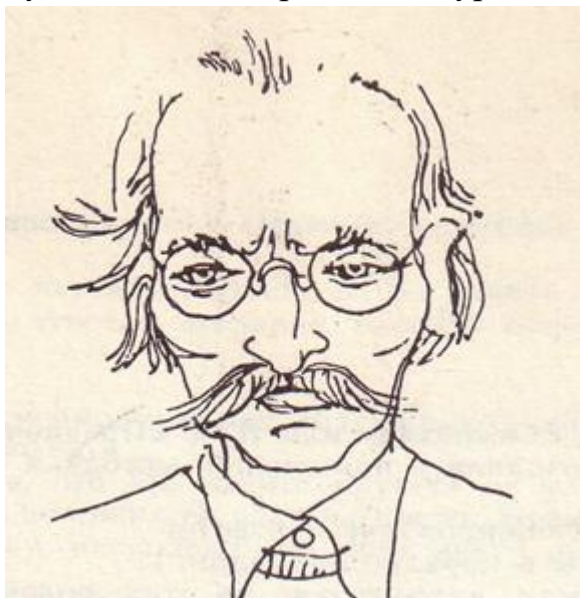
атрофдаги воқеликдан тез таъсирланади. Ишга ғайрат билан киришиб тез совийди, жуда ҳаракатчан, вазият ҳодисаларга осон мослашувчан, ҳаракатлари тез, диққатини тез кўчиради, янги инсонлар билан тез мулоқотга киришади. Ҳиссиётлари, кизиқишлари, интилишлари ўзгарувчан. Улар ёмон кайфиятдан тез қутуладилар, кўпинча кўтаринки кайфиятда юрадилар. Бундай типдаги шахслар ўз ҳиссиётлари ва ноўрин ҳаракатларини назорат қила оладилар.



### **Флегматик темперамент**

(балғам – flegma – совуқ мижоз) ҳиссиётнинг жуда секин, кучсиз кўзғалиши, узоқ давом этмаслиги билан фарқланади. Улар ҳиссиётларининг ташқи ифодаси заиф бўлиб, уларни хурсанд қилиш ёки хафа қилиш қийин. Психик жараёнлари суст, оғир, юввош, босиқ характерли ва салмоқли бўладилар. Улар сусткаш, лекин жуда ишчан ва сабрли, ўзини тута биледи, муносабатларда турғун, мулоқотга киришиш хусусияти ўртача, бекорга гап

сотмайдилар, уларни қулдириш йиғлатиш жуда қийин. Флегматик типдаги шахслар ташқи таассуротларга берилмайдилар. Қийин вазиятларда босиқ бўлиб, ҳиссиётлари ташқи кўринишида акс этмайди.



**Меланхолик темперамент** (қора ўт – melanhole – нам мижоз) шахслар ҳиссиётининг секин, лекин кучли кўзғалиши, беқарорлиги билан ажралиб туради. Булар кайфиятнинг барқарор, давомлилигига мойилдирлар. Ҳиссиётининг ташқи ифодаси заиф, ишга бирдан киришмайди, лекин киришгандан сўнг охирига етказилади.

Уларни ҳаракатлари суст, ҳиссиётли бўлади. Улар ўта пассив, таассуротларга ва ғам-андух, қўрқувга берилувчан. Бундай шахслар ёт инсонлар, нотаниш ҳолатларда ўзини йўқотади. Асаб фаолиятининг юқори тормозланиш типига мансуб бўлиб, ҳеч кимга, ҳеч нимага ишонмайдилар, воқеа, ҳолатнинг салбий тарафларини, хавфни кўпроқ кўрадилар.

Темпераментал хусусиятлар – мулоқотга киришиш, киришимлилик, одамлар билан биргаликда ташкил этиладиган “одам-одам” касб йўналишларидаги фаолият турлари учун экстра-интроверсия темпераментал сифатларнинг ўрни муҳим саналади [30]

Интроверт типига мансуб шахслар ташқи таъсирлар кам учрайдиган фаолиятда яхши натижаларга эришсалар, экстравертлар учун акси мотивацион фаоллик (мулоқот), серҳаракат, бир ерда туриб қолмайдиган фаолиятда ўзларини тўлақонли равишда намоён қила оладилар.

Маълумки интровертларга бир хиллик хос бўлиб диққат эътибор талаб қилинадиган, аниқликка эҳтиёж мавжуд вазифаларни самарали бажариш хусусиятига эга бўладилар. Кучли зўриқиш тезкорлик талаб қилинадиган фаолиятда уларда хавотирланиш, ташвишланиш каби хусусиятларнинг кўрсаткичи ортиб кетади ва ўз ўрнида фаолиятга салбий таъсир ўтказади.

Экстраверт типидagi шахслар кучли зўриқиш, тезкорлик ўта фаоллик талаб қилинадиган йўналишларда муваффақият қозонишлари осон бўлиб, майда чуйда нарсаларга унчалик эътибор қаратмай тезкорлика йўналган бўладилар. Шу ўринда уларни кўпчиликнинг ичида таъсирга берилувчанлик ва конформлик хусусиятларини намоён қилишларини назардан қочирмаслик керак.

Темпераментал хусусиятлар борасида олиб борилган тадқиқотларни ўрганиш натижасида қуйидаги хулосага келиш мумкин:

1. Асаб тизими хусусиятлари, энг аввало асаб толаларининг кучи, ҳаракати, ўзаро мувозанати кўпчилик фаолият турлари учун муҳим омил ҳисобланади;

2. Вазиятни тўсатдан мурқкаблашиши эҳтимоли мавжуд фаолият турларида темпераментал хусусиятларга талаб ошади;

3. Темпераментал хусусиятларнинг «иккиёқлама» хусусияти уларнинг касбий фаолиятдаги амалий аҳамиятини, мисол учун юқори даражадаги чидамлилик кўрсаткичининг юқорилиги, эътибор ва диққат, сенситивлик хусусиятларини пасайтириб юбориши мумкин;

4. Темпераментал хусусиятларининг касбий фаолиятда намоён бўлиш қонуниятлари юзага келади:

- кучли даражада руҳий зўриқишлар билан боғлиқ, назорат қилинадиган, кузатиладиган объектларнинг ҳажми ва миқдори кўп, динамик кўринишдаги толиқиш, таваккалига ҳаракатланиш каби хусусиятларга эга фаолият учун асаб толаларининг кучига эътибор катта бўлади;

- бир турдаги, сенсор депривация асосида статистик характерга эга, суст сигналлар асосида ишлаш натижасида кузатиладиган руҳий толиқиш вужудга келадиган фаолиятга асаб толаларининг кучлидан паст тенденциясига талаб ортади;

- вақт танқислиги шароитида, юқори даражада ноаниқ вазият, ҳолат, ахборот кам, бир вазифанинг бошқа турдагисига тез кўчиши, баъзи вазифаларни бажаришда тезкорлик талаб қилинадиган фаолият турлари учун асаб толаларининг серҳаракатлиги муҳим ҳисобланади;

- вазифаларни бажаришдаги ўта аниқлик, бир темпда ишлаш талаб қилинадиган (экспертиза) фаолият учун асаб толаларининг инерт ҳаракати муҳим ҳисобланади;

- кутилмаган, кўқисдан вужудга келадиган, нохуш сабаб ва оқибатларга олиб келадиган ҳолатлар шароитида фаолият юритиш учун асаб толаларининг кучи ва ҳаракати юқори кўрсаткичга эга бўлиши зарур ҳисобланади;

- ташқи таъсир кучи юқори фаолиятлар учун асаб толаларининг мувозанатининг ўрни аҳамиятга эга бўлади;

- англолмаган ҳолат, вазиятни назорат қилиш, унда ҳаракатланиш билан боғлиқ хизмат фаолиятида кучли, мувозанатли асаб толаларига эҳтиёж сезилса, аксинча англолган ҳолат, вазиятни назорат қилиш, бошқариш учун кучсиз ва инерт асаб толаларига талаб ортади.

5. Темпераментал хусусиятларнинг кўрсаткичлари касбий фаолият хусусиятлари билан боғлиқликда қуйидагича намоён бўлади: темпераментал хусусиятлар кўрсаткичларининг ўрта даражада намоён бўлиши (амбивалентлик) ҳар қандай фаолият учун оптимал тўғри келиши кузатилган бўлиб, юқори ва паст даражадаги кўрсаткичларнинг эса салбий таъсир кўрсатиши аниқланган;

6. Темпераментал хусусиятларни алоҳида эмас балки комплекс шаклда бир тизимда таҳлил қилиш муҳим бўлиб, баъзан улар бир бирини ўринини тўлдириши мумкин;

7. Темпераментал хусусиятлар шахс хусусиятларининг сифатига ўз таъсирини ўтказиб, уларнинг асосини ташкил этади (характер, қобилият, диққат, хотира, ақлий фаолият);

8. Темпераментал хусусиятларнинг салбий жиҳатлари касбий фаолиятни амалга оширишдаги юқори мотивация ёрдамида тўлдирилиши мумкинлиги психологик ташҳис жараёнида инобатга олиш муҳим ҳисобланади;

9. Темпераментал хусусиятларни тузатиш, шакллантириш имкониятининг айтарли йўқлигини инобатга олган ҳолда уларни ташҳислаш, номзодларни танлашда инобатга олиш зарур [40]

Ҳар қандай фаолият муваффақиятини уни амалга оширувчи шахс имкониятлари белгилаши бизга маълум. Бу ўринда шахсларнинг касбий фаолиятни амалга ошириш жараёнида аҳамиятга эга бўлган, шахс характер кўринишлари билан боғлаш мақсадга мувофиқ бўлади. [31]

Лабил ва истероид кўринишдаги шахсларда қизиқиш ва мойиллик билан асл имкониятлар ўртасида катта фарқ кўринади. Бу ҳолат шахсни касб танлашда хато қилиши ва кўплаб касбий фаолиятини ўзгартириши билан белгиланади.

Гипертим кўринишдаги шахслар тасодифий равишда касб танлашга мойил бўлиб, касбни фақат ташқаридан қизиққан ҳолда танлаб, ундаги мотив ва қизиқишларининг барқарор бўлмаслиги билан ажралиб туради. Бу тип эгалари ҳам фаолият турини кўп ўзгартириши кузатилган. Шунингдек уларда фаолиятга киришишнинг қийинлиги, унинг муваффақиятини кўра олмасликда ҳам намоён бўлади. Бундай типларда раҳбарлар ва бевосита бошлиқлар билан кўплаб зиддиятларга бориш, кун тартибини, интизомни бузиш ҳолатлари кузатилган.

Психоастеник кўринишдаги типларда фаолият турини алмаштириш ҳолати кам кузатилган. Уларда касбий фаолият натижаларини тахминлаш, баҳолашда ўзини баҳолаш хусусиятини тузатиш зарур ҳисобланади. Бу тип эгаларида кўпинча фаолият турини нотўғри танлаш, касбий мақсадни ноадекват қўйиш кузатилади, улар кучли масъулият талаб қилинадиган фаолиятда ўзини намоён қилишлари қийин кечади. [40]

***Фаолиятни бажариш имкониятини берувчи темперамент хусусиятлари асосан иш жараёнининг ўзига хос талаблари асосида намоён бўлади.***

Темперамент хусусиятлари нафақат фаолиятни амалга ошириш жараёнида, балки унинг натижасини белгиловчи омил сифатида намоён бўлиши керак.

**Хулқ – атворнинг** намоён бўлиши темпераменти ҳар хил типдаги кишиларда, турлича юз беради. Жумладан, агар холерикда ўз хатти – ҳаракатлари тезлигини ва қатъийлигини шакллантириш флегматик типга нисбатан осонроқ бўлса, флегматик типда ўзини вазмин тута билиш ва совуққонлик кўрсатиш одатини тарбиялаш холерик типга нисбатан осондир. Темпераментнинг хусусиятлари ҳаётнинг турли жабҳаларида, турли даражада намоён бўлади. Фаолият турларига нисбатан темпераментнинг маъқул ва деярли маъқул бўлмаган динамик белгилари мавжуд. Улар фаолият суръати ва тезкорлигига қатъий талаб қўйиладиган меҳнат соҳаларида, машғулот турларида шаклланиши лозим.

Темперамент ҳар бир шахс учун у ёки бу психик фазилатни шакллантиришнинг алоҳида усулини ишлаб чиқишда аҳамиятли ҳисобланади, яъни ҳар бир тип учун ўзига хос усул зарурати мавжуд бўлиб, шахсларга психологик ва педагогик таъсир ўтказиш учун муҳим омил бўлиб хизмат қилади.



Айрим касбларда темпераментнинг динамик хусусиятларига бўлган талаблар шунчалик юқорики, бундай фазилатларга эга бўлган кишиларни олдиндан танлаб олиш зарурати пайдо бўлади. Яъни, касбий фаолиятда меҳнатнинг самрадорилиги темперамент типларининг хусусиятлари билан белгиланади. Бундан ташқари, кишилар муносабатга киришаётганда ушбу жараёнларга асосланиб, иш олиб бориши аҳамиятли ҳисобланади. Бу фақат шахснинг темперамент хусусиятлари билан эмас, балки унинг ташқи таъсир натижасида шаклланган, таълим тарбия асосида ҳосил бўлган характер хусусиятлари билан ҳам узвий боғлиқ ҳисобланади.

Темпераментнинг маълум бир типии учун ишлаб чиқилган тавсиф ва тавсиялар баъзи ташқи таъсирлар остида шахс хатти-ҳаракатларида турли кўринишларда намоён бўлиши мумкин. Бошқача айтганда, темперамент хулқ-атвор хусусиятларига таъсир этади, лекин уларни олдиндан белгиламайди.

Темпераментал хусусиятлар аслида туғма ҳисоблансада, шахсга бевосита алоқадор ва англанадиган бўлгани учун маълум маънода ўзгариб боради. Шунинг учун ҳам туғилган чоғида сангвиникка ўхшаш ҳаракатларни намоён қилган болани умрини охиригача фақат шунда қолади деб бўлмайди. [28]

### *Темперамент турларига тизимли тавсиф*

<i>Ички хусусияти</i>	<b>Холерик</b>	<b>Сангвиник</b>	<b>Флегматик</b>	<b>Меланхолик</b>
<i>Хулқи</i>	беқарор	барқарор	ўта барқарор	жуда беқарор
<i>Ҳиссийети</i>	кучли, қисқа муддатли	юзаки, қисқа муддатли	кучсиз	чуқур ва узоқ муддатли
<i>Кайфияти</i>	турғун эмас яхши	турғун, кўтаринки руҳда	турғун, хурсандчилик ва қайғусиз	турғун эмас, пессимистик руҳда
<i>Нутқи</i>	баланд, кескин, бир хил эмас	баланд, жонли бир темпда	оҳиста бир оҳангда	жуда секин
<i>Сабри</i>	суст	бошқарилади	жуда кучли	бесабр
<i>Мослашиши</i>	осон	жуда осон	секинликда	жуда қийин
<i>Муомаласи</i>	юқори	ўртача	паст	жуда паст
<i>Ўзини тутиши</i>	тажовузкор	дўстона	босиқ	қийинчиликда н қочиш, истерик
<i>Танқидга муносабати</i>	асабий	босиқ	бефарқ	қабул қилмайди
<i>Фаолиятга муносабати</i>	қизиққон, берилиб ишлайди	жонли (ишчан) кўп гапириб ишлайди	бетиним ишлайди	вазиятга қараб турлича, реактив
<i>Янгиликка муносабати</i>	ижобий	бефарқ	салбий	манфаатли

<b><i>Хавфга муносабати</i></b>	жанговар, таваккалига	яхши тайёргарликдан сўнг, таваккалсиз	совуққон ўзидан чиқиши қийин	хавотирли, ўзини йўқотиб қўяди	
<b><i>Мақсадга интилиши</i></b>	кучли, бор имкониятни ишга солади	тез эришиш тўсиқларни айланиб ўтиш	қатъият билан, шошмасдан	тўсиқлардан қочиш орқали тез ёки суст	
<b><i>Имкониятни баҳолаш</i></b>	жуда ортиқча	бир мунча	реал баҳо	ҳисоблай олмайди	
<b><i>Таъсирга берилиши</i></b>	паст	бир оз мавжуд	кучсиз	жуда кучли	

## ИЧКИ ИШЛАР ОРГАНЛАРИ ХОДИМЛАРИ ФАОЛИЯТИДА КАСБИЙ МУЛОҚОТНИНГ ЎРНИ

Жиноятчиликни олдини олиш, очиш, жамоат тартибини сақлаш, йўл ҳаракати хавфсизлигини таъминлаш, хавфсизлиги таъминланадиган, кўриқланадиган объектларда фаолият юритиш, жазони ижро этиш муассасаларида, вояга етмаганлар билан профилактика, тарбия ишларини олиб бориш, хорижга кириш ва чиқиш бўлимларида фаолият юритиш, тезкор кидирув, патруль пост хизмати, ҳуқуқбузарликни олдини олиш хизмати каби йўналишларда фаолият олиб бориш мобайнида ички ишлар органлари ходимлари турли хил қизиқиш, дунёқараш, ҳиссиёт, муносабат ва ўзига хос руҳий хусусиятларга эга бўлган шахслар билан тўқнаш келишга, мулоқот ўрнатишга, уларнинг ҳақ ва ҳуқуқларини ҳимоя қилиш жараёнида турли кўринишдаги ижтимоий муносабатларга дуч келишларига тўғри келади.

Ушбу фаолиятда ўз бурчларини бажаришда ички ишлар органлари ходимлари кўпроқ зиддиятли вазиятга тушган, қонунни тан олмай яшашни ўзига эп билган, жиноятчилик оламига билиб-билмай кириб қолган, натижада онги ва хатти-ҳаракатларида, ҳулқида жамиятга зид ўзгаришлар шаклланган, ижтимоий меъёрларни тан олмайдиган шахслар билан биргаликда хизмат олиб боришга мажбур бўладилар.

Шунинг учун ходимдан инсонларнинг ички дунёсига назар ташлай олиш, уларнинг руҳиятини тушуниш, ўз фаолиятларини адолатли, инсонпарварлик руҳида амалга ошириш, қонунни, давлатимиз мавқеини ошириш талаб этилади. Тезкор хизмат вазифаларни фақат қонуний, ҳуқуқий жиҳатларини эмас балки руҳий омилларини ҳам инобатга олмасдан ҳал қилиб бўлмаслиги ҳаммага маълум.



Ички ишлар органлари ходимлари ўзларининг касбий фаолияти давомида шахслар ва жамоатчилик билан муносабатда мавжуд вазият ва шароитни ҳис қилган ҳолда иш кўриши муҳим ҳисобланади. Мулоқот жараёнида кишиларнинг этнопсихологик хусусиятларини ўрганиб, уларга амал қилиш, мулоқот воситаларидан тўғри фойдаланиш, шахслар билан ўзаро алоқада психологик тўсиқларни бартараф этиш, касбий мулоқот турларини унумли қўллаш олиш ички ишлар органлари ходимларининг касбкорлик маҳоратини оширишга самарали ёрдам беради.

**Мулоқот жараёни** шахсларнинг қизиқишлари, дунёқарашлари, муомала ва маданиятлари билан узвий боғлиқ.



Мулоқот, асосан, фаолият кўрсатувчилар ўртасидаги ахборот алмашинув жараёнини қамраб олади. [36] Мулоқотни муаммо сифатида нафақат ижтимоий психология фани балки фалсафа, педагогика, мантиқ, криминология ва этика фанлари ҳам ўрганади.

Мулоқотни юзага келтирувчи *воситаларга* қараб икки турга ажратилади: (жадвал-расм).

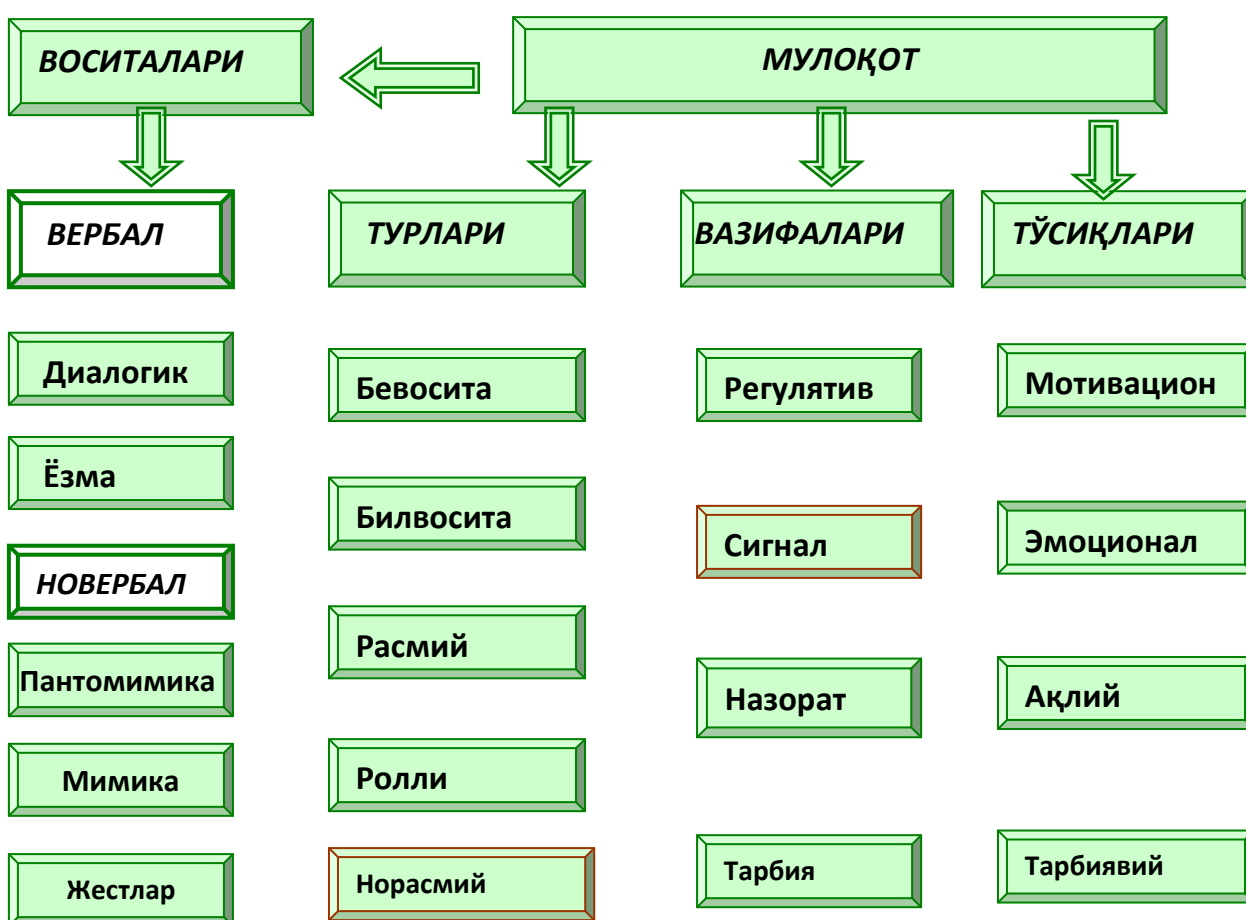
✓ **вербал** – оғзаки, ёзма нутқ;

*Вербал нутқнинг* асосий воситаси инсон нутқи бўлиб, у мулоқотнинг универсал воситаси ҳисобланади. Чунки нутқ орқали ахборот мазмуни деярли тўла–тўқис ҳаққоний берилади ва шахс ўз фикр ва мулоҳазаларини бемалол намоён қила олади.

✓ **новербал** – имо-ишора, мимика, кар, соқовлар тили.

*Новербал нутқда* мулоқотнинг алоҳида тури бўлган имо-ишораларни, кар-соқовлар тилини, кўзи ожизларнинг ёзма нутқини киритиш мумкин. Сўзга ўрин йўқ ерда имо-ишораларнинг аҳамияти каттадир.

жадвал-расм



### Оғзаки нутқ икки хил бўлади:

- ✓ диалогик (биргаликдаги фаол нутқ);
- ✓ монологик (ўз фикрининг оғзаки ёки ёзма ифодаси)



**Нутқ** – кишиларнинг тил воситасида ўзаро муносабатда бўлиш жараёнидир. Овоз чиқариб талаффуз этиладиган нутқни **ташқи нутқ**, ўйлаётган пайтимизда овоз чиқармасдан нутқдан фойдаланиш **ички нутқ** деб аталади.

Инсоннинг ҳайвонлардан фарқладиган асосий хусусиятларидан бири унда оғзаки ва ёзма нутқнинг ривожланганлигидир. Нутқ қитиклагич сифатида сезги аъзолари орқали қабул қилиниб, шартли рефлекс ҳосил қилиш хусусиятига эга.

Инсоннинг сўзлаш хусусияти тахминан 500 минг йил илгари пайдо бўла бошлаган. Ибтидий аждодларимизда яшаш, ўзини ҳимоя қилиш учун бир-бирлари билан сўз орқали муносабатда бўлиш зарурати туғилган. Бу эса уларда лаб, тил, ҳиқилдоқ каби аъзоларнинг тузилиши ва функциясини ўзгаришига сабаб бўлган. Аста-секин гапириш хусусияти пайдо бўлган.

Нутқнинг ривожланиши инсонларнинг ўзаро муносабатларини шакллантириб, меҳнат турларининг янада кўпайишига, онгнинг ривожланишига сабаб бўлди.

Нутқ ва фикрлаш бир-бирига чамбарчас боғлиқ, чунки бошқалар нутқини қабул қилиб, унинг маъносига қараб фикрлаш зарурати вужудга келади, фикримизни эса нутқ орқали баён этамиз.

Инсоннинг нутқи тарбия, ўқиш, билим олиш жараёнида ривожланади. Нутқнинг ривожланишида овоз чиқариб ўқиш, шеър айтиш, кўшиқ куйлаш, мусиқа тинглаш муҳим роль ўйнайди.

Нутқнинг *асосий вазифаси* шахсларнинг ўзаро алоқа қилиш воситаси бўлишдир. Нутқ алоқа жараёнида тафаккур қуроли бўлиб хизмат қилади. Яъни фикрлар нутқ ёрдамида шаклланади, айтилади ва тушунтирилади.

Оғзаки нутқ орқали ҳиссиётларимиз (ҳиссий кечинмаларимиз) сўз билан қилинган тасвирларда, оҳангда, қофияда, саволларда, сўз орасидаги сукутда, айниқса интонацияда яққол намоён бўлади.

*Масалан*, бирон кишининг исми тилга олинганда шу кишига бўлган турли ҳиссиётлар, муносабатлар кўзғалади: шахс ўзидаги меҳр, ғазаб, кўрқув, муҳаббат, нафратланиш, менсимаслик каби психик ҳолатларни атайин (психик жараён, темперамент турига қараб) ёки билмасдан юзидаги мимикаларида ифодалайди.

Инсоннинг қиёфасидаги физиологик ўзгаришларга қараб, унда устунлик қилаётган фикр, ҳислар, муносабатлар, аёлларда косметика, кийим-кечак, пойафзалга қараб шахс тўғрисида маълум бир фикрга келиш мумкин.

*Масалан, ҳарбий кийим ҳар доим инсонларда қатъий талаб, тартиб ва интизом тариқасида намоён бўлган.*

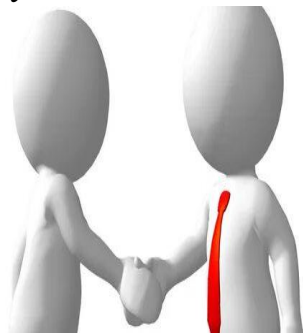
***Фаолият жараёнидаги мулоқотнинг қўйидаги турлари мавжуд:***

- ✓ Бевосита (шахсларо «юзма-юз»);
- ✓ Билвосита (алоқа воситалари, телефон, хат орқали);
- ✓ Ролли (муайян ижтимоий ролни, хатти-ҳаракатни ифодалаш билан);
- ✓ Расмий (баъзи ҳолларда шахс, вазият хусусиятларини инобатга олган ҳолда);
- ✓ Норасмий (руҳий вазият, ҳолатни инобатга олган ҳолда).

Мулоқот олиб борувчининг сўзлашув жараёнида ҳаққоний ёки ясама психик ҳолатларни намоён этиши мулоқот жараёнини осонлаштиради. Шахснинг руҳий жараёнлари кайфияти, хоҳиши, мимика, имо-ишоралари мулоқот жараёнида катта аҳамиятга эга бўлиб, улар бераётган ахборотга қараб мулоқот юритувчини воқеа-ҳолатга нисбатан ҳаққоний ёки ясама муносабатини аниқлаш мумкин. Уларни кўра билиш, баҳолай олиш вазият тақозо этадиган сифатларидан унумли фойдалана олиш муҳимдир. *Суҳбатдошга қандай ёндашиш мумкин?*

Бунинг учун *биринчидан*, мулоқотга киришиш олди тайёргарлигидан ўтиш, суҳбатдошнинг дунёқараши, темперамент хусусиятлари, ақлий фаолияти, мулоқотнинг қай турига лаёқати, айти шу пайтдаги кайфияти, қайси усулда мулоқот самарадорлигини ошириш мумкинлигини баҳолай олиш қобилияти алоҳида аҳамиятга эга восита ҳисобланади.

*Иккинчидан*, суҳбатдошнинг фикрини сизни қизиқтираётган масалага йўллаш ёки йўналтириш усулларини қўллаш, улардан унумли фойдаланиш. Мулоқотга қизиқиш уйғота олиш.



***Манера*** – кишининг ўзини тутиши, унга қараб шахснинг тарбияси, жамиятдаги ўрни, ўзига баҳо бериши, атрофдагиларга бўлган муносабатини аниқлаш мумкин.

Алоқанинг ўзаро таъсир ва коммуникатив томони унинг перцептив жиҳатини намоён қилади. Бунда мулоқотда иштирок этувчиларнинг ўзаро идрок этилиши тушунилади. Ўзаро мулоқотга киришганда суҳбатдошни билиш ва ўзаро тушуниш даражасининг мослиги, мослашув жараёни, киришимлилиқ хусусиятини мавжудлиги муҳимдир. Мулоқот жараёнида шахслар бир-бирининг ички дунёсини ўз онгида тассавур қилиб кўради, бир-бирининг ҳис-туйғулари, хулқ-атвори, ўзига нисбатан муносабатини билишга ҳаракат қилади.

Мулоқотнинг перцептив жиҳати – инсонни инсон томонидан идрок этилиши, тушунилиши, баҳоланишидир. Инсоннинг ички дунёсини қанчалик

тушунсак, мулоқот шунчалик муваффақиятли бўлади. Шахсни идрок қилишда, яъни тушунишда *қўйидаги идрок механизмлари иштирок этади.*

- ✓ **идентификация**, яъни онгли ёки онгсиз равишда ўхшатиш;
- ✓ **рефлексия**, яъни мулоқот жараёнида шахснинг ўзини идрок қилиши (яъни бошқа инсон тарафидан идрок қилинаётганини англаш);
- ✓ **стереотипизация**, яъни инсонни кўпинча хулқ-атвор шакллари йўли билан тушуниш, (кўп ҳолларда нотўғри хулосага олиб келади).

Мулоқот аниқ ижтимоий муносабатлар тизими орқали белгиланади. У ижтимоий ахлоқ меъёрлари асосида тартибга солинади.

Шахс ҳаётида мулоқотнинг вазифалари турлича. Шу боис мулоқотнинг вазифаларини кўрсатиб ўтиш мумкин: *информацион (ахборот); регулятив; сигнал; назорат ва тарбияга оид.*

Шу ўринда К.С.Станиславскийнинг “*Мулоқот жараёнида сиз, авваламбор, инсоннинг кўнгли, юраги, ички дунёсини қидирасиз*”[53] деб айтган сўзларини эслаш жоиз. Аммо кишининг ички дунёсини билиш қийин масала. Шунинг учун шахснинг фақат ташқи кўриниши, хулқ-атвори, ўзини тутиши, гап-сўзи ёки муомаласига қарабгина хулоса чиқариш мумкин.

*Мулоқот жараёнининг муваффақияти шартлари* сифатида ўзаро таъсир, суҳбат, мулоқот пайтида шахснинг биринчи шахс тўғрисида оладиган ахбороти, савол берганда, суҳбат чоғида суҳбатдошнинг йўналиши, ўзини тутиши ва ҳаракатлари йиғиндисига қараб хулоса чиқариб, берилаётган ахборотнинг мазмун моҳиятини ўзгартириб берилиши ҳам муҳим роль ўйнайди.

*Мулоқот жараёнида ҳиссий қўзғалишларнинг ҳам ўз ўрни бор.* Масалан, мулоқот вақтида додираб қолиш, ҳайратланиш, хурсанд бўлиб кетиш, кўрқиб ёки асабийлашиш шулар жумласига киради. Кўп ҳолларда мулоқотнинг мажбурий турлари учрайди. Ички ишлар органлари ходимининг гумон қилинаётганлар билан мулоқот чоғида уларни яширилаётган фактларни ёритишга ундаши бунга мисол бўла олади.

### **Мулоқот жараёнида психологик алоқа ўрнатиш босқичлари.**

Ички ишлар органлари ходимлари мулоқотининг ўзига хослиги, шундаки, улар ўз хизмат вазифаларини бажаришда гувоҳ, гумон қилинувчиларни аниқлаш мақсадида, яъни сабаб ва оқибат типигаги тизимда иш олиб борадилар.

Бундай мураккаб мулоқот жараёнида турли хил ички қарама-қаршилиқлар вужудга келади. Айрим ҳолларда, умумий вазифа ва мақсадлар ўз қимматини йўқотиб, антогонизм, яъни ўзаро душманлик ҳолати юзага келади. Ўзаро тушунмаслик тўсиғини йўқотиш учун мулоқотга

киришувчилар бир–бирининг ҳаёт тажрибаси, жамиятда тутган ўрни, дунёқараши ва қизиқишлари, руҳиятини тушунишга ҳаракат қилмоғи лозим.

***Мулоқот хусусиятлари қуйидагилардан иборат:***

- ✓ Мулоқотнинг бевосита мақсадга йўналтирилганлиги;
- ✓ Ҳуқуқий ва назарий жиҳатдан равонлиги;
- ✓ Махсус мулоқот объектининг мавжудлиги;
- ✓ Мулоқот жараёнидаги психик тўсиқлар;
- ✓ Суҳбатдошининг савиясига қараб махсус термин, жаргонларни

тушуна олиш.

Муайян муносабатларга қарамай мулоқот ўрнатишда маълум психик тўсиқлар учрайди. *Улар:* мотивацион, ақлий, эмоционал-ҳиссий, характернинг шаклланиш, (тарбия) жараёнидаги тўсиқлардир.

***Мотивацион тўсиқ*** – мулоқотга киришишдан бош тортиш, муомала одобидан четга чиқиш.

***Ақлий тўсиқ*** – суҳбатдошининг ходимга нисбатан билим доирасининг кенглиги, мантиқий фикрлашнинг чуқурлиги, ҳуқуқий саводхонлиги;

***Ҳиссий тўсиқ*** – тажовуз, кўрқув, асабийлик, ўзини тута олмаслик ва ҳақлигини исботлашга асоссиз ҳаракат қилиш.

***Тарбиявий тўсиқ*** – тарбияси қийин ўсмирлар, носоғлом муҳит, шароитида тарбияланган шахсларни бирор илғор фикрга йўналтиришнинг қийинлиги.

Ички ишлар органлари ходимлари жиноят содир қилган шахсларни, гувоҳлар ва жабрланувчиларни аниқлаш, турли шахслар билан мулоқотга киришиш мақсадида мулоқот жараёнини ўрганишлари кўл келади. Ходим ҳақиқатни очишга қанчалик ҳаракат қилса, жиноятчилар, аксинча содир этган жиноятини яширишга, ёлғон маълумот беришга ҳаракат қилиши мулоқот жараёнидаги – ***жавобгарликдан қутилиш такти*** ҳисобланади.

Мулоқотни узоқ давом этишда зиддиятли ҳолатлар кўп учрайди. Ҳар қандай мулоқот маълум мақсадга йўналтирилган бўлади. Мулоқотга киришган ҳар бир шахс мулоқотнинг якуний ҳолатига қараб турлича хулоса чиқариши мумкин. Ички ишлар органлари ходимларида мулоқотга киришиш жиноят содир бўлган вақтдан бошланади.

***Ҳар бир мулоқотнинг бир нечта мақсади бўлади:***

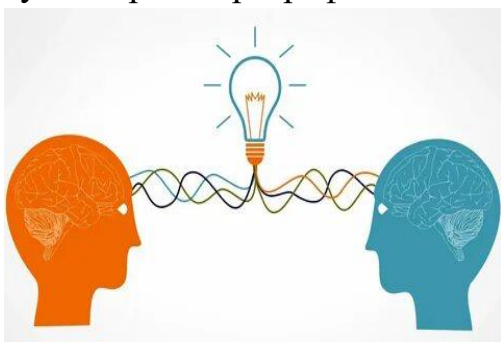
- ✓ Фактларни ва шахсни бу фактларга бўлган муносабатини аниқлаш;
- ✓ Тарбиявий мақсад, яъни қонун устуворлиги (жиноятнинг олдини олиш борасида);

✓ Зиддиятли ҳолатларда мулоқот ўрнатиш, бунда иккала томоннинг қизиқишлари бир жойдан чиқмаслиги натижада мулоқот шакли, юзаки, расмий бўлиб қолишини олдини олиш.

### ***Мулоқот жараёнида психологик алоқа ўрнатиш усуллари [43]***

Ички ишлар органлари ходимлари шахслар билан мулоқотга киришиши учун кўйидаги *ижтимоий –психологик фазилатларга* эга бўлиши керак:

- ✓ Нотаниш шахслар билан тез фурсат ичида алоқа ўрнатиш ва уларга мослашиш;
- ✓ Бошқа шахсларнинг гапини эшита олиш қобилиятига эга бўлиш, яъни тингловчилик қобилияти;
- ✓ Инсонларга руҳий таъсир кўрсата олиш, бундан ташқари, ўз таъсирни ўткази олиш ҳам муҳим ҳисобланади;
- ✓ Мулоқот жараёнида вужудга келтириши мумкин бўлган руҳий тўсиқларни бартараф эта олишлик.



***Психологик алоқа ўрнатиш*** мулоқотнинг керакли йўналишда ривожланишини ва белгиланган мақсадга эришилишини таъминловчи шароитларни яратишга қаратилган, мақсадли йўналтирилган, режалаштирилган фаолиятдир.

Тезкор хизмат вазифаларини бажариш давомида ходимлар фуқаролар билан ўрнатадиган руҳий алоқаси тезкор хизмат фаолиятининг муҳим кўрсаткичи бўлиб, кишиларнинг кундалик ҳаётларида ўрнатадиган руҳий алоқаларидан катта фарқ қилади. Психологик алоқанинг ички ишлар органларининг бир қатор меъёрий ҳужжатларида кўрсатилган йўриқлардан асосий фарқи шундаки, ички ишлар органлари ходимларининг руҳий алоқага муваффақиятли киришиши охир-оқибатда муҳим ахборотни олиш ва фуқароларнинг хатти-ҳаракатларини қаршилиқ кўрсатишдан – ёрдам беришга, ҳамкорлик қилишга ўзгартириши билан чамбарчас боғлиқ.

***Психологик алоқа ўрнатишнинг бир неча босқичларини*** кўриб ўтиш мумкин:

***Бўлажак мулоқотни башорат қилиш.*** Психологик алоқа ўрнатишнинг самарали бўлишида дастлабки режаларнинг бўлиши мақсадга мувофиқдир. Бунинг учун мулоқотга кирувчи шахс тўғрисида бирламчи маълумотларга эга бўлиш зарур.

***Мулоқотни энгиллаштирувчи ташқи омилларни яратиш.*** Мулоқот жараёнида суҳбатдошни чалғитадиган, унга халақит берадиган, таъсир қиладиган омилларни йўқотиш, ишончлилиқ муҳитини яратиш.

***Ташқи коммуникатив сифатларни намоён қилиш.*** Нутқ маданияти, мимика, ташқи кўриниш психологик алоқа ўрнатишда ижобий натижа беради. *Масалан*, суҳбат юритувчининг ўзини тутишига қараб суҳбатдошда



эмоционал ҳолатлар юзага келади. Сухбатдош билан мулоқот бошиданок ҳамфикр бўлишга ҳаракат қилиш керак.

*Умумий ва барқарор қизиқишлар доирасини аниқлаш.* Мулоқот бошида шахс билан умумий тил топишга ҳаракат қилиш даркор, умумий қизиқишларнинг борлиги эмоционал турғун ҳолатга олиб келади. Бу ўз–ўзидан сухбатдошни самимий бўлишга ундайди, психологик иқлимни мўътадиллаштириб мавқени тенглаштиради.

*Муомаладаги оғишларни бартараф этиш.* Психологик алоқа ўрнатишнинг мажбурий омили ҳисобланади, бу мулоқотга бегона шахсларнинг аралашishi, хонада бегоналарнинг борлиги мулоқотнинг шаклланишига ҳалақит беради, ҳиссий зўриқишларни юзага келтиради.

*Индивидуал (алоҳида) таъсир этиш.* Психологик алоқа ўрнатишнинг якуний босқичи ходимнинг сухбатдошга алоҳида таъсири ҳисобланади. Бу таъсирнинг асосий мақсади керакли, ишончли маълумотларни олишга таянади.

Ички ишлар органлари ходимларининг касб фаолиятида (айниқса, тезкор бўлинмаларнинг ходимлари, терговчилар учун) ролга кириш маҳорати, бир қатор муҳим тезкор хизмат вазифаларини бажаришда, бировнинг қиёфасига кира олиш қобилияти катта аҳамият касб этади. Бунда, нафақат ходим фаолиятининг охирги натижаси, балки кўпинча, унинг шахсий хавфсизлиги ҳам ушбу маҳоратга боғлиқ.

*Ички ишлар органлари ходимларининг касбий – ролли хатти-ҳаракати* деганда инсоннинг ташқи кўринишини бошқарадиган, атрофдагиларда муайян, ходим учун зарур тасаввур юзага келтирадиган, унинг ҳақиқий ички ҳолатини ниқоблайдиган хатти-ҳаракатлар йиғиндиси тушунилади.

Тезкор ходимнинг ролдги муайян хатти-ҳаракатларни амалга ошириш учун нутқий ва нутқсиз воситаларни маҳорат билан қўллаши алоҳида аҳамиятга эга. Бу рақибга қараганда тактик жиҳатдан устунликни таъминлаш учун ҳам ғоятда муҳим.

*Юридик психологияда ролли хатти-ҳаракатларнинг уч тури фарқланади:*

- ✓ Конспиратив-ролли;
- ✓ Шахсий-ролли;
- ✓ Мақсадли-ролли.

**Конспиратив-ролли** – шахсий қидирувни амалга ошираётган ходим ўзининг ички ишлар идорасидан эканлигини яширади ва тезкор хизмат мақсадидан келиб чиққан ҳолда ўзини атрофдагиларга маълум бир ижтимоий гуруҳ вакили сифатида таништиради.



**Шахсий-ролли** хатти-ҳаракатлар вақтида ходим ўзининг ички ишлар идорасидан эканлигини эмас, балки ҳақиқий хислатлари ва ҳолатларини яширади. У зарур вақтда ўзини содда, ҳар нарсага ишонадиган, шубҳаланувчи, ёлғонга ишонадиган, кувноқ, саросимага тушган қилиб кўрсата олиши керак ва ҳ.к.

**Мақсадли-ролли** хатти-ҳаракат ҳақиқий мақсадни, ниятни яширишда (*Масалан*, ниқобланган сўровни ўтказиш чоғида) намоён бўлади.

Бунда ролни танлаш ва ундан фойдаланишга *қўйиладиган қуйидаги бир қатор муҳим талабларга риоя этиши зарур:*

- ✓ Очiq рол яширин ролга ёрдам бериши керак.
- ✓ Ролни танлаш асосий мақсадга – керакли одам билан алоқа ўрнатиш, унинг ишончини қозонишга қаратилиши керак;
- ✓ Ролда ички ишлар органлари ходимининг у алоқага киришаётган одамга қизиқишини тушунтирувчи жиҳатлар бўлиши керак.
- ✓ Роль шахснинг қизиқишлари ва эҳтиёжлари билан боғлиқ бўлиши лозим;
- ✓ Ходим ҳосил қилган таассурот ижобий бўлиши даркор;
- ✓ Сухбатдош ходимни эталон гуруҳга киритиши
- ✓ Зарур;
- ✓ Одам қанчалик ўз ролини кўпроқ ўйнаса, ролдан шунчалик кам чекинади.

Ролга кириш кўникмаларини шакллантиришда ниқобланиш, шахсий-руҳий ва хатти-ҳаракатга оид ролли хатти-ҳаракат воситаларидан фойдаланишни ўрганиш ва тўғри фойдаланиш зарур.

*Ролга киришнинг шахсий-психологик воситалари* – гапларнинг мазмуни ва сўзлашиш тарзи, намоёиш этиладиган хислатлар ва одатлар. Бунда қарор топаётган тезкор хизмат вазиятидан келиб чиқиб, шахснинг кучли ёки “ожиз” томонлари ниқобланиши ёки, аксинча, намоёиш этилиши мумкин. *Масалан*, терговчи сўроқ вақтида айбланувчининг зийраклигини пасайтириш учун ўзини ҳар гапга ишонадиган, алдаб кетиш осон бўлган “содда”, тажрибасиз ходим сифатида кўрсатади.

Ниҳоят, *ролга кириш, ҳаракатланиш воситалари* – бу ифодаланадиган роль, эгалланадиган мавқе, тутиладиган йўл ва хатти-ҳаракат тактикасидир. Бу ўринда қуйидагиларни ёдда тутиш жуда муҳим: рақибга мослашиш, унинг ҳақиқий ролини аниқ билиш, эмпатияга (бошқа шахс билан ҳамдард бўлиш, унинг ҳис-туйғуларини тушуниш қобилиятига) эга бўлиш.

Шундай қилиб касбий мулоқот – ходимнинг муайян қобилиятларини ривожлантиришни талаб этувчи мураккаб, лекин тегишли коммуникатив тайёргарлик бўлганда осон бошқариладиган, ходим фаолиятининг самарадорлигига ижобий таъсир этадиган жараён.

## ИЧКИ ИШЛАР ОРГАНЛАРИ ХОДИМЛАРИ ФАОЛИЯТИДА ҚАЛТИС, ХАВФЛИ ВАЗИФЯТЛАРНИ ВУЖУДГА КЕЛТИРУВЧИ ОМИЛЛАР

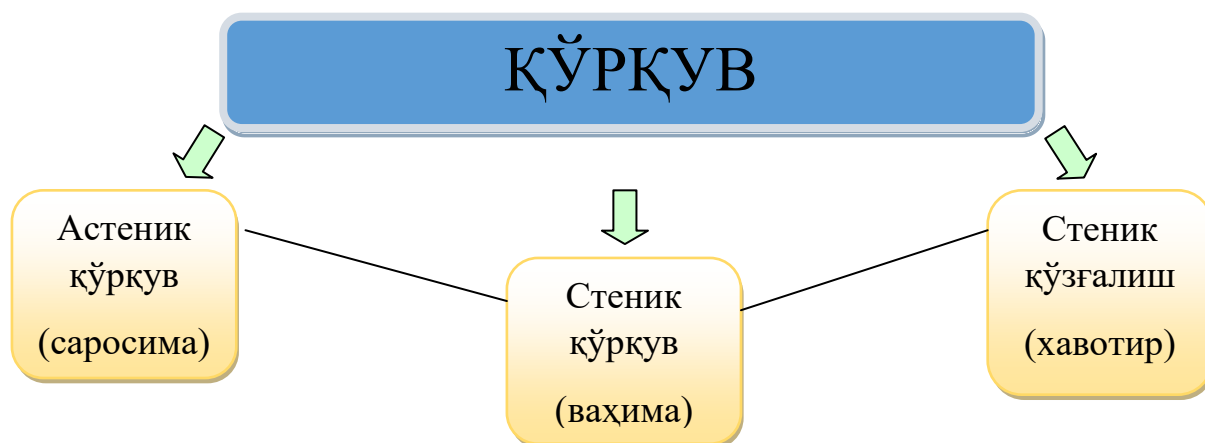
Ички ишлар органлари фаолиятида вужудга келадиган хавфли, қалтис вазиятларда хизмат вазифаларини самарали амалга ошириш учун қўлланиладиган тактик, ҳуқуқий, руҳий ҳимоялар тизими ходимнинг *шахсий хавфсизлигини* таъминлайди [29].

Ушбу соҳада тўпланган манбаларга таянган ҳолда айтиш мумкинки, ходимнинг шахсий хавфсизлигини таъминлашда куйидагилар муҳим ҳисобланади:

- ✓ Қалтис, хавфли вазиятда инсон танасида вужудга келадиган руҳий-физиологик ўзгаришларни билиш;
- ✓ Қалтис, хавфли вазиятда хизмат вазифаларини бажариш, ўзини ҳимоя қилиш учун белгиланган “хулқ меъёри”га амал қилиш;
- ✓ Қалтис, хавфли вазият олдидан ва ундан кейинги ҳолатларда ўзини руҳий бошқариш усуллари эгаллаш.

Қалтис, хавфли вазиятларда учрайдиган эмоционал ҳолатларидан бири – *ваҳима, саросима, галаён* бўлиб, маълум вақт шахсларни бошқариб, тартибга солиб бўлмайдиган ҳолат ҳисобланади. Бу ўзини бошқаришни бутунлай йўқотиб қўйиш, жавобгарлик ҳиссининг йўқолиши, виждон чақирғини эшитмаслик, беътиборлик даражаси билан белгиланади.

*Кўрқув* асосида мавжуд аниқ ёки эҳтимол тутилган хавф олдида ожизлик, курашиш, уни енгиш ўрнига ҳар қандай йўл билан бўлса ҳам ундан қочиш фикри туғилади.



*Ваҳима*, кўрқувнинг психофизиологик механизми бош мия пўстлоғининг каттагина майдонида индукцион тормозланиш, бошқача айтганда англаш (онг)фаоллигининг сусайиши ҳисобланади.

*Хавф* – ҳуқуқбузар хулқининг ўзгариши, табиий офат, фавқулодда, тасодифий ҳолатларда ёки фалокат юз бериши олдидан, руҳий, физиологик

за рарнинг келиб чиқишини, бахтсиз ҳодиса, ўлимни юз беришини ҳис қилишни ўзида акс эттирувчи стресс омил ҳисобланади. [29]

*Хавфни сезганда қўрқув туйғуси* ҳис қилинади. *Қўрқувнинг уч тури* мавжуд бўлиб:

- ✓ *стеник (ваҳима)* – ёмон ёки умуман назорат қилиб бўлмайдиган;
- ✓ *астеник (саросима)* – қисқа муддатли, қалтираш, ҳаракатларнинг мантиқсизлиги;
- ✓ *стеник қўзғалиш (хавотир)*– хулқнинг ақлий назорат қилиниши ва қўрқувни енгишга йўналганлиги. [55]



Биринчи ва иккинчи ҳолатларда қўрқув бутун диққат фаолиятини эгаллайди, бундан ақлий фаолиятнинг торайиши, кўриш, ўз-ўзини баҳолаш жараёнлари сусаяди, вазият тўғри баҳоланмайди. Учинчи қўрқув ҳолатида эса фаолиятни тафаккур ва ирода бошқаради. Бунда инсон бутун кучини хавфни енгишга йўналтиради.

Хавф, қўрқув ҳис қилинганда инсон танасида кучли ҳиссий зўриқиш ҳолати билан боғлиқ, хавфли вазият билан курашиш учун акс таъсир юз беради:

- ✓ Юрак уриши тезлашади;
- ✓ Қон босими кўтарилади;
- ✓ Қонда қанд (инсулин) моддаси кўпаяди, қувват бериш учун;
- ✓ Қон қуюқлаша боради, қон кетганда тез тўхташи, ўлим хавфини олдини олиш учун;
- ✓ Мушакларда қон кўпаяди, мускулларни тез қисқаришини таъминлайди;
- ✓ Кичик, капилляр томирлар беркилиб, ички аъзоларга қон кўпроқ кела бошлайди;
- ✓ Мушакларни анланган ҳаракатларини бошқариш учун миядаги баъзи марказларнинг фаоллиги ошади;

✓ Ҳис қилиш аъзолари: кўриш ва эшитиш янада яхшиланади.  
“Кўрқувнинг кўзлари катта”

Кўрқув кўрсатмалар бериш жараёнига бир хил таъсир этмайди. Кўрқув асосида баъзан бир мунча фактлар бўрттирилса, бошқа ҳолатда умуман тикланмайди. Учинчи ҳолатда эса тўғри баҳоланмайди.

Натижада ноадекват фикрлаш, тафаккур ва кучли эмоционал берилувчанлик ҳолатлари, хавфни бўрттириш (кўрқувнинг кўзлари катта), таъсирчанлик, берилувчанликни ортиб кетиши кузатилади.

Ваҳима, кўрқув гуруҳда ва алоҳида (индивидуал) тарзда юз беради. Индивидуал тарзда юз берадиган ваҳима, кўрқув, ҳаракатларнинг ноадекватлиги, хато хулоса ва қарорларга келиш, сохта хавфдан қочишга кучли ҳаракат, хавфсизлик чораларини кўрмасликда кузатилади. Оммавий тартиббузарлик ҳолатларидаги вазият етакчининг индивидуал ваҳима ва саросимага бўлган акс таъсири (реакцияси) билан бевосита боғлиқдир.

Ваҳима, саросима ва кўрқув *икки асосий турга* бўлинади:

- ✓ Қалтис вазиятда кўрқиш натижасида ўлим хавфини ҳис қилиш;
- ✓ Муддатли хавотирланишдан сўнг кучли зўриқиш, асаб тизимининг бўшашиши, диққатни хавотир предметига йўналганлиги.

***Қалтис вазиятни юзага келишининг психологик жиҳатлари.***

Ички ишлар органлари ходимлари фаолиятида қалтис вазиятларда ҳиссиётларни назорат қилиш ва бошқариш хусусиятини ривожлантиришга катта эътибор қаратиш талаб этилади.

***Қалтис вазият*** инсон ҳаёти, соғлиғи учун хавфли, руҳий зўриқиш ҳолатини келтириб чиқарувчи вазият бўлиб табиий ва техник характерга эга:  
[98]

- ✓ Табиий офат;
- ✓ Ёнғин (фалокатли ҳалокат);
- ✓ Катта корхонадаги фавқулодда ҳолат;
- ✓ Фожиа, фалокат;
- ✓ Эпидемия, инсон ҳаётига хавф туғдирувчи ҳолат.

***Хизмат фаолияти билан боғлиқ қалтис вазиятлар:***

- ✓ Қуролланган жиноятчи шахс билан тўқнашув;
- ✓ Жиноятнинг олдини олиш, бартараф этиш;
- ✓ Оммавий тартиббузарликлар, гуруҳий жиноий ҳаракатлар;
- ✓ Фуқаролар ўртасидаги келишмовчиликлар;
- ✓ Узоқ муддатли зўриқишларни вужудга келиши;
- ✓ Қуролланган жиноятчини тутиш, таъқиб қилиш;
- ✓ Гаровдаги шахсларни озод қилиш.[29]

*Шу ўринда касбий фаолиятга салбий таъсир ўтказувчи руҳий омилларни келтириб ўтамиз.*

- ✓ Муаммоли, хатарли ҳолатлар билан боғлиқ турли кўринишдаги ҳиссий таъсирлар;
- ✓ Хизмат фаолияти давомида янги шароитга мослашиш, хизмат вазифаларини бажаришда
- ✓ юқори жавобгарлик ҳисси, қарор қабул қилиш учун вақтнинг камлиги каби шароитларнинг ўзига хос психологик хусусиятлари.
- ✓ Ҳаёт учун хавфли вазият, ҳолатнинг вужудга келиши, ҳимоясизлик ҳолатига тушиш, оммавий хавф хатарнинг туғилиши.
- ✓ Шахс руҳиятига ва психик жараёнларига керагидан ортиқ қўйилган талаб асосида руҳий ва жисмоний толиқиш.
- ✓ Ахборот танқис шароитида нутқ сўзлашга тўғри келиш.
- ✓ Кучли жисмоний зўриқиш, кўп куч сарфлаш.
- ✓ Тезкорлик талаб этиладиган ҳолат ва вазиятлар.
- ✓ Ҳаракатланиш сусайганда (пойлаш, кузатиш – ташқи кузатиш).
- ✓ Босим ва ҳарорат ўзгарувчанлигида.
- ✓ Ҳаво йўқ ерда ҳаракатланиш (ер ости йўллари, тунель);
- ✓ Зарарли элементлар, кимёвий моддалар мавжуд ерда фаолият олиб бориш, нафас олиш.
- ✓ Радиоалоқа воситалари, машина, самолёт товушларининг шовқини;
- ✓ Турли об ҳаво шароитлари (исик, совуқ, қор, ёмғир)да фаолият олиб бориш;
- ✓ Овқатланиш тартибига амал қилмаслик;
- ✓ Ақлий зўриқиш, ташвиш хавотир даражасининг ошиб кетиши;
- ✓ Атрофдагилардан, оиласидан, дўстларининг ҳаёти ва соғлиғидан хавотирланиш;

*Фавқулодда ва қалтис вазиятларда ҳиссиётнинг қуйидаги зўриқиш ҳолатлари вужудга келади. [18]*

**Эмоционал кўзгалиш** – турли руҳий таъсирларга асаб тизимининг кучли сигнал кўзгалуви.

**Эмоционал зўриқиш** – ҳиссий–иродавий фаолликнинг бирор бир ақлий ёки жисмоний ҳаракатни бажаришга қаратилиши.

**Эмоционал танглик** – психик ва психомотор жараёнларнинг пасайиши, иш фаолиятининг сусайиши (кучли салбий ва керагидан ортиқ руҳий таъсирлар натижасида).

**Эмоционал танглик** ҳолати топшириққа нисбатан кучли жавобгарликни ҳис қилиш, хавфли вазиятни келиб чиқишини кутиш, ташвиш хавотир даражасини ортиб кетишида кузатилади.

Эмоционал кўзғалишнинг яна бир шакли – **ҳадиксираш** бўлиб, хавфни кутиш, хавотирланиш, уни қаердан, қандай келиб чиқиши номаълум бўлиб жабрланувчи ва даъвогар кўрсатмаларини тизимлаштириб тузишда муҳим роль ўйнайди.

Бундай ҳолатнинг вужудга келишида ходимнинг ҳиссий – иродавий барқарорлик хусусиятининг яхши шаклланмаганлиги, ташвиш-хавотир даражасининг юқорилиги, ўз кучига ишонмаслик, етарлича касбий тайёргарликнинг йўқлиги, касбий маҳоратнинг шаклланмаганлиги асосий сабаб бўлиб хизмат қилади.

Эмоционал танглик ҳолатида юз мимикаларини аҳамияти катта, айнан улар асосида бу ҳолатни аниқлаш осон.

*Юз ифодасида:*

✓ Кучли ҳиссий тангликда оғизнинг ихтиёрсиз (“қийшайиб”) ассиметрик равишда очилиши.

✓ Лабларнинг “хартумсимон” кўриниши жуда кучли ҳиссий танглик аломати;

✓ Лабларнинг доимий интенсив ҳаракати;

✓ Энгак ва лабларнинг биргаликдаги ҳаракати;

✓ Мушакларни таранглашуви (барқарор ҳиссий танг ҳолатда);

✓ Қўл ҳаракатлари (пантомимика)нинг кўпайиб кетиши;

✓ Қўл, оёқ, юз ияклари, лаб ва энгакни титраши.

Хизмат фаолиятини сусайишига омил яратувчи ҳиссий психологик ҳолатлар мавжуд бўлиб, улар *қуйидагиларда намоён бўлади:*

**Ҳиссий – сенсор ўзгаришлар** – идрок ва ҳис қилиш жараёнларининг бузилишига сабаб бўлади. (нишонни белгилай олмаслик) диққат хажми, кузатиш объектларини қамраб олиш сонининг камайиши, бир–бирига ўтиши, мувофиқлигининг кечикиши. Иллюзион, йўқ нарсани хаёлан кўриш ҳолати вужудга келади.

**Ҳиссий – мотор ўзгаришлар** – ҳаракатларнинг бир–бирига мос келмаслигида кузатилади. (автомат тепкисини секин босиш ўрнига, ўзи билмаган ҳолда кўпол босиб юбориш ҳолати).

**Ҳиссий – ақлий ўзгаришлар** – хато фикрлаш, ноаниқ қарор қабул қилишда намоён бўлади. Кучли эмоционал зўриқиш ҳолати миянинг баъзи ҳудудларида **доминант** (устун) кўзғалишларни вужудга келтиради. Доминант кўзғалишлар вужудга келган ҳудуд таъсири остида инсон муайян фикрни илгари сура бошлайди.

Кўпинча мияга келган биринчи фикрни тасдиқлаш учун ҳаракат қилинади, унинг салбий оқибатлари ва натижаси муҳокама қилинмайди.

Қалтис вазиятда, ҳиссиётлар билан бир қаторда ходимнинг психик ҳолатларини бошқариши ҳам ўта муҳим масала ҳисобланади.



Психик ҳолатларни бошқаришни бир неча усуллари мавжуд бўлиб улар: *диққат хусусиятларини бошқаришда* – руҳий шикаст етказилиши эҳтимоли мавжуд вазиятда диққатнинг бошқа бир объектга кўчирилиши, йўналтирилиши ҳисобланади. Диққатни хаёлан сокинлик ҳолатида бемалол кўчириш мумкин. *Масалан,*

✓ Унчалик мураккаб бўлмаган объектга, ҳолатга уч дақиқа тикилиб туриш, кўз нигоҳини узмасдан нарса ва ҳолатни янги қирраларини очиш;

✓ Объектга уч дақиқа тикилиб туриш, сўнг кўзларни юмган ҳолда онгда гавдалантиришдан сўнг кўзларни очиб реал объект билан тасаввурингиз маҳсули ўртасидаги фарқларни топиш.

*Психик жараёнлар, ҳолатларни бошқаришда онг буйруқларидан фойдаланиш самарали ҳисобланади:*

✓ “Мен тинч ва хотиржамман”;

✓ “Мен мўлжалга аниқ оламан”;

✓ “Мен жуда тез югира оламан”;

✓ “Менга қўрқувни енгиш жуда осон”.

***Қалтис вазиятда ходим хулқида вужудга келадиган типик хусусиятлар:***

***Қалтис вазият вужудга келмасдан олдинги босқич*** – ходим юз бериши мумкин бўлган вазиятни ҳис қила бошлайди. Бу босқич ижтимоий билиш фаолияти билан боғлиқ характерга эга ҳисобланади: шахс вазият, ҳолат тўғрисида майян ахборотларни онгида шакллантира бошлайди. Шахснинг ўзига хос индивидуал психологик хусусиятлари мотивлар асосида билиш жараёнидаги шахс хулқини фаолиятга, мақсадга йўналган ёки салбий тусда намоён бўлишига сабаб бўлади.

***Биринчи ҳолатда*** ходим, ҳар қандай имкониятдан фойдаланишга ҳаракат қилиб, иложи борича кўпроқ ахборот, манба тўплашга киришади. Бу ерда нафақат ахборот тўплаш жараёни аҳамиятли ҳисобланади, балки юзага келган муайян шароит, вазият, ҳолатга ўтиш, тайёрланишда ақлий, ҳиссий, иродавий хусусиятларни фаоллаштириш муҳим ҳисобланади.

***Иккинчи ҳолатда*** шахснинг билиш жараёнлари ахборот ва маълумотларнинг зарурияти, аҳамияти ва натижасини етарлича таҳлил қилмасдан сусткашлик билан қабул қилишга мойил бўлади. Бу ҳолатда онгда тўпланган ахборот ва маълумотлар кўкисдан вужудга келади ва керагидан ортиқ ёки кам маълумотга эга бўлади. Шахс онгида кўпинча биринчи туғилган фикр, ички хоҳиш асосида мавжуд ахборотлардан фойдаланилади. Муайян фикр психо–физиологик нуктаи назардан, қалтис вазият кучли кўзғалишни вужудга келтирган, мияда доминантлик хусусиятини келтириб чиқарган мия ҳудуди фаолияти ва ундаги ахборотлар билан боғлиқ равишда



шаклланади. Тез ўтувчи қалтис вазиятларда бу босқич айтарли даражада намоён бўлмайди.

**Ташвиш хавотир даражасининг ошиши ёки бирламчи руҳий зўриқишни вужудга келтирувчи босқич** – мослашув жараёнини фаоллашуви билан бевосита боғлиқ ҳисобланади. Бу босқичдаги ҳолат спорт мусобақаларидан олдинги, биринчи маротаба сахнага чиқиш ёки имтиҳон олдидан шахсда вужудга келадиган руҳий–ҳиссий ҳолатга ўхшаш ҳисобланади. Бу босқичда ходимда ҳиссий зўриқишни, ташвиш–хавотир даражасини ошиш ҳолати кузатилади. Тана аъзоларининг ҳаракати фаоллашуви билан бир қаторда унинг ишончлилиқ даражаси пасайиб кетади. Айнан ушбу жараёнда ички руҳий имкониятлар психик фаолиятнинг янги босқичга ўтишига шароит яратади.

**Бирламчи тана аъзоларининг дезадаптация босқичи** – ходим ўзида ўзгарувчан психологик омиллар таъсирини ҳис қилиши билан бошланадиган жараён. Бу жараён муаммони ечишда аниқ тажриба, малаканинг йўқлигида, кутилмаган вазиятда, тасодифан вужудга келиш хусусиятига эга. Шахс атроф муҳитнинг *фрустрацион* таъсири остида қолади, тана аъзоларининг мослашиш фаолияти янада кучаяди. Зўриқишнинг ортиши ҳиссий кўзгалувчанлик ҳолати билан бирга намоён бўлиб, масаланинг моҳиятини англашга тўсқинлик қилади. Ходим ортиқча хавотир, ташвишланиш таъсирида ўзини назорат қила олмаслиги натижасида вазият ва ҳолатга кўника олмайди. Агарда ўзгарувчан қалтис вазиятда зўриқиш даражаси шахс имкониятлари меъёридан ортиб кетса, психик фаолиятнинг узилиши, психик захира манбаини тугаши, яъни *тўлиқ дезадаптация* ҳолатини келтириб чиқаради.

**Дезадаптация ҳолати** – ноадекват хулқ ва хатти–ҳаракатлар кўринишларидаги барқарор руҳий ҳолат бўлиб, психиканинг назорат қилиниши ва зўриқиш ҳолатларида ўрнини тўлдирувчи имкониятларни инкор этувчи жараён ҳисобланади.

**Асаб тизимининг издан чиқиши билан боғлиқ бу жараён шахс хулқида икки ҳил кўринишда шаклланади:**

✓ *Тажавузкорлик билан вазиятдан қочиш.* Энг содда талқинда тажавузкорлик – ҳар қандай тўсиқларга ҳужум қилиш маъносини англатади. Хавфли вазият вужудга келганда бундай хулққа эга шахс хатти–ҳаракатлари ҳар қандай тасодифий объектга, бегона одамларга, сафдошларига, вазият ва ҳолатга алоқаси йўқ шахсларга йўналтирилган бўлади. Бу ҳолатда сафдошларига кўполлик қилиш, арзимаган баҳоналар билан кучли ғазабланиш, ҳамма нарсага норозилиқ билдириш, нолиш каби асосланмаган ҳаракатларда акс этади.

✓ *Вазиятдан қочишга ҳаракат қилиш.* Шахсни ўз оламига кетиб қолиши, ўзини айблаши, доимий тушкун кайфиятда юриши билан кузатиладиган руҳий ҳолат. Ходимда ташвиш–депрессия ҳолатининг бирламчи аломатлари намоён бўла бошлайди. Ўзининг барча муваффақиятсизликларга сабабчи деб билиш натижасида шахсда ноиложсизлик ҳолати вужудга келади. Бу ҳолат кўпинча ўз жонига қасд қилиш билан бирга кузатилади.

✓ *Психик зўриқишни яқунловчи босқич.* Психикани тежамкор режимга ўтиши босқичи ҳисобланади. Ушбу босқичда ташвиш хавотир даражасининг ошиши олдинги яшаш образига қайтиш олди тайёргарлиги асосида намоён бўлади.

✓ *Қалтис вазиятдан чиқиш.* Шахсда эйфорик ҳолатни юзага келтиради. Бу жараён шахсда бир қатор ижтимоий тўсиқларни енгишга қаратилган, тўлиқ озодлик, туганмас имкониятларни ҳис қилиш каби туйғулар билан бирга кузатилади. Шахсининг қалтис вазиятдаги юқори даражадаги мослашиш хусусияти хизмат вазифасини аъло даражада бажарилганлиги билан белгиланади.

### **Қалтис вазиятда ўзини бошқаришнинг психологик усуллари.**

Қалтис, хавфли вазиятларда шахсда шаклландиган хулқ-атвор ва руҳий таъсирлар ўз кўринишида турли туман хусусиятларга эга. Бу хусусиятлар объектив ва субъектив омилларга боғлиқ. Объектив омил сифатида – қалтис вазиятнинг ўзига хос тарафи – шахсга етказиладиган руҳий ва маънавий зарар кўринишлари, уларни таъсир кучи бўлса, субъектив омил шахсни қалтис вазиятдаги ҳиссий ҳолати билан белгиланади. Қалтис вазият ҳолатида тажрибада синалган шахсларнинг 50–75%и биринчи дақиқаларда “ўзини йўқотиб қўйиш”, камҳаракатлик, ўз ҳаракатларига жавоб бера олмаслик ҳолатига тушиб қолиши, ўта қалтис ва хавфли вазиятларда синалган. Қолган шахсларнинг 25%и ўзини бошқара олиши, вазиятни тўғри баҳолаши, шароитга мувофиқ аниқ ва тўғри қарор қабул қилиши кузатилган. [98]

*Қалтис вазият тўғрисида онгда ахборот пайдо бўлгандан сўнг инсон ўзини шу вазиятга тайёрлай бошлайди.*

Қалтис вазият учун куч ва имкониятлар чамаланади. Бундай вазиятлар юзасидан тажрибага эга бўлган ходимда кучли даражада руҳий зўриқиш аломатлари пайдо бўлади, бекорга куч сарфлаш, «ўзини қўйишга жой топа олмаслик» каби ҳаракатларда намоён бўлади.

Қалтис вазиятда руҳий зўриқишларни назорат қилиш, тузатиш (*ижобий эмоционал ҳолатни сақлаш*) усуллари мавжуд.

✓ *Муайян вазиятнинг аҳамиятли принципларини ажратиб олиш усули:* вазиятдан келиб чиқиши мумкин бўлган салбий оқибатларни тасаввур қилиш, уларни қабул қилишга шай бўлиш.

✓ *Натижани ижобий тусда ҳал қилиш усули:* бу усул ёрдамида салбий оқибатни бир мунча енгиллаштириш худди кичик ютуқ каби қабул қилиш имконини берибгина қолмай эмоционал қийин вазиятларда муваффақиятга эришиш мумкинлиги ҳиссини вужудга келтиради.

✓ *Мияга ўтириб қолган ёмон ҳиссларни чиқариб ташлаш усули,* инсон бир вақтнинг ўзида ҳам салбий ҳам ижобий ҳисни бошидан кечира олмайди. Шу боис қуйидаги усулдан фойдаланилади: ҳиссиётларни муваффақиятга йўналтириш, хаёлан хавфли вазиятни кутиб ҳаракатланиш, ҳиссларни арзимаган бўлсада кичик муваффақиятга тайёрлаш. Муҳими ёмон ҳисни сезиб, бекорга вақт ва асаблар кучини уни муҳокама қилишга сарфламаслик. Вақтдан унумли фойдаланиш, керакли натижага эришиш учун тайёргарлик кўриш.

✓ *Қайғули ҳис-туйғудан қутилишининг энг осон усули* вазиятга қарама-қарши қарашларни вужудга келтириш яъни аҳамиятлилик даражасини пасайтириш, диққатингизни жалб қилмаслик назарга илмаслик.

✓ *Ўзингизни куч ва имкониятларингизни юқорилигига ишонтиринг, ўзингизга бўлган ишонч ҳиссини оширинг.*

## **ИЧКИ ИШЛАР ОРГАНЛАРИ ХОДИМЛАРИНИНГ РУҲИЙ СОҒЛИҒИНИ САҚЛАШНИНГ МУҲИМ ТОМОНЛАРИ**

Ҳаёт тарзининг жиддий ўзгариши, уйдан, оиладан йироқлик, низомда кўрсатилган кундалик қатъий талаблар, муайян тартибга асосланган иш фаолияти, бўйсунушга мажбурлик ҳисси (кучайтирилган тартибдаги иш кунларида), жавобгарлик ҳиссининг юқорилиги, ўз фикрлари билан ёлғиз қола олмаслик, шахсий гигиенадаги ноқулайликлар, ўрганилмаган об-ҳаво шароитлари, касбга алоқадор турли шовқин-суронлар, ҳароратнинг ўзгариши, хизмат сафарларидаги ноқулайликлар, доимий руҳий зўриқишда юриш ходимнинг психикаси ва жисмоний соғломлигига зарар етказиши мумкин.

Руҳий соғломлик нафақат руҳий хасталикларнинг йўқлиги, балки бу касалликларга яқин касаллик аломатларининг ҳам йўқлиги билан белгиланади.

Психик жихатдан соғлом шахс ва руҳий касаллик билан оғриган бемор ўртасидаги тафовут, психик асоратларга мойиллик пайдо бўлиш даражалари билан қайд этилади. Бунга руҳий-асаб беқарорлиги, яъни шахснинг руҳий-асаб тизимининг бузилишини мисол қилиб келтирсак бўлади. Шахсдаги руҳий асаб берқарорлик ҳолатларини олдиндан аниқлаш ва профилактика қилиш психопрофилактика бўлимининг муаммоси бўлиб, асосий масала:

- ✓ Шахсларнинг ақлан мукамал ривожланганлиги,
- ✓ Ички дунёсининг кенглиги, мустаҳкамлиги ва турғунлиги;
- ✓ Шунингдек, ходимнинг ички ишлар органларида касб маҳоратини осон ва тез ўзлаштириши;
- ✓ Жамоада умумий тил топишиб кета олиши;
- ✓ Хизматдаги (психик, физиологик) қийинчиликлардан соғлиғига зарар етказмай чиқиб кетиш ҳолатларини аниқлашга қаратилган тадбирларда белгиланади.

**Психик соғломлик** даражаси ва сифати шахснинг алоҳида хусусиятлари билан бирга ички дунёқараши хусусиятларининг уйғунлиги, туғма руҳий хусусиятларнинг ижтимоий муҳитдаги ўзаро таъсири натижасида кўринадиган ҳолатдир.

Ижтимоий муҳит омилларига шахснинг насл-насаби, ёш хусусиятлари, тарбияланган шароити, тана аъзоларининг ривожланганлик даражаси, характер хусусиятларининг ҳосил бўлиши, стресс ҳолатларидан орттирилган тажриба асосида чиқиб кета олиш қобилиятлари киради.

Руҳий хасталик сифатини белгилаб берувчи жуда кўп хусусиятлар бўлиб, улар нисбатан турғундир. *Масалан*, шахснинг қариндош-уруғларида руҳий хасталик билан оғриган кексаларнинг бўлиши, ёшлигида унга нисбатан қўлланилган қаттиқ жазо чоралари, кўпол муомала (бош мия

чайқалиши) маълум вақт ўтганидан кейин ходимда касаллика мойилликни кучайтириши мумкин.

Рухий соғломлик даражаси ўзгарувчандир. Унинг сифати жуда кўп ташқи таъсирлар (омиллар) остида тинимсиз алмашиб туради. Бу омиллар рухий шикастланишларга олиб борувчи сабаблар, ижтимоий-иқтисодий ҳолатлар, экологик, жисмоний ўзгаришлар, зарарли табиий муҳит шароитлари натижасида вужудга келади.

Ички ишлар фаолиятининг ўзига хос мураккаб тарафлари шахс руҳиятига кучли таъсир этиши, ҳатто ўз жонига қасд қилиш билан ҳам яқунланиши мумкин.<sup>1</sup>

Стресс ҳолатига тушмайдиган инсон камдан-кам учрайди. Ҳар бир шахсда ҳаётдаги турли қарама-қаршиликларга нисбатан қаршилик кўрсатишнинг индивидуал чегараси бўлиб, бу ҳолат қаттиқ чарчаш, тана аъзолари функцияларини бузилишига олиб келади.

Ижтимоий муҳит таъсири остида тез хафа бўлиш, кайфиятнинг ўзгарувчанлиги, етакчиликка (лидерликка) мойиллик, муваффақиятларга эришишда тиришқоқликнинг кучайиши инсондаги шахсий хусусиятларнинг салбий тарафга ўзгаришига сабаб бўлади. Шунинг учун ҳам ишга қабул қилишда тиббий текширувдан ўтказиш ходимларнинг келажакдаги иш фаолиятида рухий хасталикларга мойиллиги бўлган тақдирда уларни ривожланиб, оғирлашишининг олдини олади. Шундан келиб чиққан ҳолда ишга қабул қилишда бўлажак ходимларнинг соғлиғини қатъий тартибда назоратдан ўтказиш психогигиена ва психопрофилактиканинг асосий вазифасига киради ва тиббий бўлим ходимлари томонидан номзоднинг соғломлиги, унинг психик ва жисмоний хусусиятларини талаб даражасида эканлигига ишонч ҳосил қилиш учун батафсил ва мукамал ўрганилади.

**Психогигиена** – инсоннинг рухий саломатлигини сақлаш мақсадида, унинг психик хусусиятларининг оптимал (кулай) ривожланишига шароит яратиш, меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаш, ўзаро шахсий муносабатлар ўрнатишда психологик мўътадил иқлимни вужудга келтириш, инсон руҳиятини атроф-муҳитдаги зарарли таъсирларга чидамлилик даражасини ошириш учун йўл-йўриқларини ишлаб чиқади.

*Психогигиенанинг асосий мақсади:* инсоннинг рухий саломатлигини таъминлаш, иш қобилиятини сақлаш ва мустаҳкамлашдан иборат.

**Психопрофилактика** – рухий-асаб касалликларининг олдини олиш, касалликнинг бирламчи аломатлари, белгиларини аниқлаш, даволаш-профилактика, реабилитация ишларини олиб бориш, нохуш ижтимоий оқибатлар ва ногиронликнинг олдини олиш билан шуғулланади.

---

<sup>1</sup> Қаранг: Шу китобнинг 237 саҳифаси

### ***Психопрофилактиканинг вазифалари қуйидагилар.***

- ✓ Ходимларда руҳий-асаб касалликлари белгиларини келиб чиқиши, сабаб ва шароитларини аниқлаш ҳамда олдини олиш;
- ✓ Ишга олинаётган шахснинг руҳий-асаб тизимининг аҳволи, психик соғломлик даражасини аниқлаш, ривожланиб кетишини олдини олиш, патологик хусусиятларини белгилаш;
- ✓ Ходимларда сезилар-сезилмас даражада пайдо бўлаётган руҳий ўзгаришларни назорат остига олиш, кузатиш ва амбулатория шароитида даволаш;
- ✓ Ички ишлар органлари бошлиқлар таркибига ходимларнинг соғлиғини ҳисобга олган ҳолда фаолият хусусиятига қараб керакли бўлган тавсиялар ишлаб чиқариш;
- ✓ Ходимларнинг касбий фаолияти давомида хаддан зиёд кўп учрайдиган руҳий-ҳиссий зўриқиш ҳолатларида қандай воситалардан фойдаланиш мумкинлигига оид тавсиялар билан таъминлаш;
- ✓ Умумий гигиеник тадбирлар ўтказиш, дам олиш, вақтида овқатланиш, иш шароитларини ҳисобга олган ҳолда психопрофилактика тадбирларини ўтказиш;
- ✓ Ходимлар ўртасида психогигиена ва психопрофилактика масалалари бўйича тиббиёт ва ҳарбий психология доирасида санитария муассаларида тушунтириш ишларини олиб бориш.

Психогигиена ва психопрофилактика айнан ходимлар ўртасидаги турли тушунмовчиликлар, руҳий зўриқиш ва ўзаро муносабатлардаги муаммоларни аниқлаб фаолият самарадорлигини ошириш, ходимларнинг руҳий ва маънавий соғлом бўлишларини таъминлайди.

Психогигиена ва психопрофилактика ишларини амалга оширишда ички ишлар органлари тиббиёт ва тиббий-психологик марказлар ходимлари ўз вазифаларига сидқидилдан ёндашиб, бу касб эгаларининг соғлом ва ўз ишларининг устаси бўлишлари учун шароит яратишлари лозим.

Ходимнинг процессуал эркинлиги, хизмат ваколатларини амалга оширишда мустақиллиги ташаббускорлик ва ташкилотчилик фаолиятини амалга оширишда ижтимоий жавобгарликни тақозо этади.

Ички ишлар органларида аҳамиятга молик касбий психологик хусусиятларга *қуйидагиларни киритиш мумкин*: касбий йўналтирилган кузатувчанлик, ҳодисаларни билвосита белгилари асосида хулосалар ясаш, фактларни концептуал таққослаш, вазиятдан амалий хулосалар чиқариб олиш, муракаб ҳаётий чалкашликларни таҳлил қилиш, аниқ қарорлар қабул қила олиш, ҳаракатланишнинг энг тўғри режасини тузиш, янги фактлар келиб чиққанда режаларни ўзгартира олиш, принципиаллик, ўз ҳаракатларини баҳолай олиш, адолатлилик.

Ходимнинг асосий фаолияти кенг аҳоли қатлами ўртасида ҳар қандай ғайриижтимоий воқеа-ҳодисаларнинг олдини олиш борасида алоҳида иш юритишдир.

Ходим маълум ишни бажараётганда унда қатнашувчи шахсларга холис ва одилона муносабатда бўлиши, ҳолатларга аниқлик киритиши, айблашга мойил бўлмаслиги керак, (ҳолатнинг аниқ объектив ва субъектив томонларига кўзи етиш) керак.

Психик жараёнларнинг кучи, характеридаги у ёки бу хусусиятларга қараб шахсларни бир неча гуруҳга бўлиш мумкин:

✓ Мураккаб, чалкаш, кам ахборотга эга бўлган шахслар, уларда коммуникатив хусусиятнинг пастлиги, ташкилотчилик даражаси ва ақлий хусусиятларини етарли эмаслиги сабабли, иш унумдорлиги бирмунча суст бўлади;

✓ Ўта кузатувчан, эътиборли шахслар, улар юқори коммуникатив хусусиятлари, эвристик имкониятлари бўлмаса ҳам, турли инсонлар билан мулоқот ўрнатиш, улардан керакли маълумотларни олишда ёрдам берибгина қолмасдан, фаолиятни самарали ташкил этишда ташаббускор бўладилар;

✓ Алоҳида типологик тафовутлар ўзини танқид қилиш асосида келиб чиқади. Айрим ходимлар ўзларининг ютуқ ва камчиликларини шахсий ваколат ва мантиқий ҳаракатлари билан боғлайдилар. Бу турдаги ходимлар ўз қарорлари ва иш фаолиятларига ўта жавобгарликлари билан ажралиб турадилар. Маълумотларни текшириб бирламчи ҳаракатлари барбод бўлган вазиятларда конструктив йўл тутадилар, ўз ҳаракатларининг махсули бўлган ахборотлар билан ҳисоблашадилар. Кўпчилик фикри орқали вужудга келадиган тазйиқларга турғун муносабатда бўладилар;

✓ Бошқа турдаги ходимлар эса ўз омадсизликларини вазият тақозоси деб биладилар. Улар ишдаги қалтис вазиятларда қатъиятсиз, ригид ва консерватив бўладилар.

Ходим шахсининг касбий типологик хусусиятларини инобатга олиш, уларни лавозимга қўйишда муҳим ҳисобланади.

**Ички ишлар органлари ходимлари фаолиятида вужудга келиши мумкин бўлган салбий иллатларни олдини олишнинг психологик жиҳатлари.**

Ички ишлар органлари ходимлари ўз вазифаларини бажариш жараёнида улардан доимий тезкорликни талаб қилиниши кучли руҳий зўриқиш ҳолатларини келтириб чиқаради ва уларнинг руҳиятига нисбатан маълум нейробиологик талабларни қўяди.

Ички ишлар органларидаги узоқ муддатли фаолият давомида *ўзини етарлича танқид қилмай* иш олиб бориш баъзан касбий бузилиш ҳолатини вужудга келтиради, яъни ҳокимият вакили сифатида манманлик, кўполлик,



маънавий чегараланиш каби салбий шахсга хос хусусиятларни вужудга келтириши мумкин.

**Доимий белгилаб берилган процессуал (тартиб қоида)ларга бўйсунтириш**, улар доирасидан чиқмаслик – ригидлик, масалани қолипти ҳал этиш, расмийлик, қайишмаслик каби хусусиятларнинг пайдо бўлишига замин яратади.

**Ноижтимоий муносабатлар кўринишлари билан тўқнаш келиш** эса ходимда барқарор гумонсираш, янглиш фикрлаш, ўз касб фаолиятини айблаш ҳисларни туғдириши мумкин.

**Вақтнинг камлиги** ходимда ортиқча шошма-шошарликни, маълум процессуал талабларга юзаки ёндашувни, енгил-елпиликни келтириб чиқаради. Ходим ўзини қаттиқ назорат қилиш орқали бундай шахсий касб бузилишларининг олдини олиши мумкин.

**Ходимнинг ҳиссиётини кескин кўзгатувчи вазиятларнинг** кўп бўлиши ҳиссий турғунликни, бефарқлик ва совуққонликни келтириб чиқаради. Бунинг учун ташқи муҳит таъсирига берилмаслик, конформ хулосаларга келмаслик, гуруҳлаб хулоса чиқаришда “оддий кўпчилик стратегияси”дан узоқроқ бўлиш лозим.

Ички ишлар органлари ходимлари ўртасида ўзаро соғлом муносабатлар, соғлом иш фаолиятини ташкил этишда жисмоний тарбия ва спортнинг аҳамияти катта. Ходимларнинг руҳан ва жисмонан соғломлиги ички ишлар органларининг энг асосий кўрсаткичларидан бири ҳисобланади.

Шахсий таркиб ўртасида ўзаро соғлом муносабатларнинг шаклланишида турли психик толиқишларнинг олдини олишда жисмоний тарбия ва спортнинг роли беқиёсдир. Ички ишлар органлари ходимлари кундалик касб фаолиятларидан келиб чиқиб, турли техникалардан фойдаланиш, чавандозлик, футбол, ўқ-отар қурооллардан нишонга отиш, бокс, кўл жанги, сузиш, узоқ ва яқин масофаларга югуриш, самбо, дзю-до, каратэ, у-шу, кураш, каби спортнинг яккакураш турлари билан шуғулланиши муҳимдир. Юқорида келтириб ўтилган спорт турлари билан якка тартибда ёки гуруҳлар билан шуғулланиш, ходимлар ўртасида ўзаро муносабатлар ўрнатишда енгиллик туғдиради, жамоавийлик ҳиссини оширади, касбдошлари ўртасида ўз шахсини аниқлаб, тасдиқлаш имконини туғдиради. Турли спорт мусобақаларида, машқ жараёнларида касбдошлар бир-бирини яқиндан таниб иш юзасидан янада яхшироқ мулоқот ўрнатадилар. Шахмат, шашка турнирлари, катта ва стол тенниси каби оммавий спорт турлари эса ходимларни биргаликда ҳаракатланишга, муносабатларини яқинлаштиришга олиб келади.

Жисмонан кучли ходим тез орада эътиборга тушади, олқиш ва мақтовларга сазовор бўлади, ўзи хизмат қилаётган отряд, батальон, гарнизон шаънини ҳимоя қилади. Ватани, юрти учун, касбдошлари ўртасида янада юксакроқ мартабаларга эришишга интилади.

## ИЧКИ ИШЛАР ОРГАНЛАРИ ХОДИМЛАРИ ФАОЛИЯТИДА МАВЖУД ЎЗARO МУНОСАБАТЛАРНИНГ КАСБИЙ АХЛОҚИЙ ЖИХАТЛАРИ

### Ички ишлар органлари ходимлари ўртасидаги ахлоқий-эстетик муносабатлар.

Ички ишлар органларининг ҳар бир ходими ўзининг ахлоқий-расмий муносабатларини мунтазам равишда такомиллаштириб бориши керак. Ўзида ана шу хислатларни шакллантирган ва ҳаёти давомида унга амал қилган ходим фаолияти давомида ҳеч қачон қийинчилик ва муаммоларга дуч келмайди. Акс ҳолда, у хоҳ раҳбар, хоҳ бўйсунувчи бўлсин, ўртадаги илиқ муносабатлар барҳам топади.



**Этика** – ахлоқ (хулқ) назарияси бўлиб, кишиларнинг ахлоқий ҳаётини ўргандиган, ахлоқий ҳодисаларнинг хусусиятлари ва ривожланиш қонуниятларини очиб берадиган инсоншунослик фанларидан бирidir.

Этика ахлоқ ҳақидаги назария бўлиб, у ўз предметини ижтимоий муносабатлар билан чамбарчас алоқадорликда тадқиқ этади.

Этика ахлоқнинг пайдо бўлиши, тарихий тараққиёти, функцияларини, кишиларнинг юриш-туришини ахлоқан тартибга солиш қонунларини ва у орқали ижтимоий жараёнларни ўрганиш билан шуғулланади.

*Касб этикаси* – касб ахлоқи ҳақидаги таълимот бўлиб, умумий ахлоқий принцип ва нормаларни турли касблар хусусиятига татбиқан муайянлаштиришдан иборат.

**Ахлоқнинг функциялари** – бошқарув, тарбия, билиш, баҳолаш, йўналтирувчи, коммуникатив ва бошқалар. Ахлоқ функционал ижтимоий ҳодиса бўлиб, унинг асосий функциялари – бошқарув, баҳолаш, билиш ва тарбиялашдир. Бу функциялар ўзаро алоқадорликда бўлади. Ахлоқнинг бошқарув функцияси бошқа функцияларни нисбатан кўпроқ ўзига бўйсундирган.

*Бошқарув функцияси* индивид хатти-ҳаракатининг намуна моделларида ифодаланган инсонлараро мулоқот, ўзаро муносабатлардаги тажрибаларни умумлаштирувчи хулқ дастурини ўз ичига олади. *Ахлоқнинг бошқарув функцияси* ахлоқий талаблар, кўрсатмалар мажмуини, хулқ намуналарини ишлаб чиқади ва хатти-ҳаракатларда уларга риоя қилиш талабини илгари суради.

*Ахлоқнинг билиш функцияси* ижтимоий онгнинг бошқа ҳар қандай шакллари сингари, ижтимоий борлиқни акс эттиради. Ана шу акс эттириш

жараёнида кишилар ижтимоий борликни, ахлоқий ҳодисаларни билиб борадилар.

*Ахлоқнинг баҳолаш функцияси.* Баҳолаш ахлоқнинг бевосита таъсирчанлигини амалга ошириш йўлидир. Ахлоқий баҳолаш ҳамisha яхшилик ва ёмонлик негизига қурилади.

*Ахлоқнинг тарбиявий функцияси.* Ахлоқ ўзининг нормалари ёрдамида кишиларнинг хатти-ҳаракатларига таъсир қилади. Уларда жамият манфаатларига мос хатти-ҳаракатларни шакллантиришда ёрдам беради. Шу тариқа ўзининг тарбиявий функциясини амалга оширади. Тарбия кишининг маънавий қиёфаси, унинг иродаси, ўзини ўзи англаши, характерининг шаклланишида катта аҳамиятга эга. Киши қабул қилган тарбия талаблари унинг маънавий қиёфасида характер белгилари ва ахлоқий сифатларини вужудга келтиради.

Ахлоқ – ўзгарувчан мураккаб ижтимоий ҳодиса. Ахлоқнинг моҳияти ва табиатини тушуниш учун унинг таркибий тузилишини ҳам билиш лозим. Ахлоқ ахлоқий онг, ахлоқий фаолият ва ахлоқий муносабатлардан иборат.

Ахлоқий онг ахлоқий талабларни, адолат ҳақидаги тасаввурларни шакллантирадиган қарашлар, ғоялар, назариялардир.

*Ахлоқий фаолият* ахлоқий онг ҳодисалари (орзу-ниятлар, дунёқараш, ахлоқий кадр-қиммат, идеаллар)да намоён бўладиган, амалга ошадиган хулқни, сон-саноксиз хатти-ҳаракатлар, алоқа муносабатларини ахлоқий мақсадларга онгли бўйсундиришдир. Ахлоқий фаолият – унинг амалда намоён бўлиши. Унда шахснинг фақат жамиятга муносабати эмас, балки жамиятнинг шахсга, шунингдек шахснинг табиатга ва ўзига муносабати ҳам акс этади.

Ахлоқий фаолият деганда, шахснинг кишиларга бўлган муайян муносабатида ифодаланадиган хатти-ҳаракатлари ва хулқ-атвори назарда кўзда тутилади.

***Яхшилик ва ёмонлик, бурч, виждон, ор-номус ва шаън категорияларининг моҳияти.***

Яхшилик ва ёмонлик этиканинг асосий категорияларидан биридир. “Яхшилик” тушунчасида одамлар ўзларининг умумий манфаатлари, интилишлари, келажак тўғрисидаги хоҳиш-истакларини ифодалайдилар.

Яхшилик ва ёмонлик ахлоқ ва ахлоқсизликни бир-биридан фарқ қилишнинг умумий шаклидир. Бу категория ёрдамида кишилар атроф муҳитдаги ҳодисаларни баҳолайдилар. *Яхшилик* ижобий, яъни ахлоқий идеалга мос келадиган нарсалар ҳақидаги тасаввурлар жамланмасидир.

### “Яхшилик” қуйидаги шаклларда:



- ✓ Хулқ категорияларининг объектив ахлоқий сифати тарзида;
- ✓ Ахлоқнинг бутун ижобий принципи ва нормаларини бирлаштирувчи мажмуаси, умумий тушунча сифатида;
- ✓ Хулқ категорияларининг ахлоқ мақсади сифатида;
- ✓ Инсоннинг ахлоқий сифати тарзида намоён бўлади.

Яхшилик меҳнат, сиёсат, ҳуқуқ, билиш, эстетик фаолият, санъат, хулқ каби соҳаларда намоён бўлади. Яхшилик инсоннинг фаолияти, виждонлиги, жамият фаровонлиги учун ижодий меҳнати, сўз ва иш бирлиги кабиларда кўзга ташланади.

Кишиларга муносабатда эса инсонпарварлик, адолат, ростгўйлик, ахлоқчилик, хайрихоҳлик, аниқлик сингари сифатларда акс этади. Ёмонлик яхшиликка зид ахлоқий категориялардан биридир. «Ёмонлик» ахлоқсизликни, ахлоқ талабларига зидликни, қоралашни тақозо қиладиган ахлоқий сифатларни акс эттирадиган тушунча. У инсонларнинг салбий хислатларини ифодалайди. Ёмонликнинг келиб чиқиши индивидуализм, худбинлик, қизғанчилик, иккиюзламачилик, бефарқлик, кўзбўямачилик, тилёғламалик, бебурдлик ва бошқа шу каби салбий ахлоқий сифатларга боғлиқ. Ёмонликнинг шакллари миллатчилик, шовинизм, бюрократизм, ўғрилиқ, зўрлик, мансабпарастлик, безорилик ва бошқаларда ифодаланади.

*Бурч.* Бурч этиканинг асосий категорияларидан бири ҳисобланади. Бурч ахлоқий талабларда акс этган ижтимоий заруратдир. Бурч шахснинг жамиятга ёки кишиларга бўлган ахлоқий мажбуриятини ифодалайди. Бурч жамият талабларини бажаришининг ички маънавий зарурати. Бурч ҳамиша хулқ категорияларининг сабабларидан бири сифатида намоён бўлади ва у ҳақиқатга ундовчи энг кучли рағбат тарзида юзага чиқади. Бурчнинг объектив ва субъектив томонлари мавжуд. Унинг объектив томонини кишиларга қўйиладиган ижтимоий талаблар; субъектив томонини ҳар бир кишининг жамият, синфлар жамоа томонидан қўйилган талабларни англаш ва уларни ҳаётда амалга оширишга тайёр туриш ташкил қилади.

Кишиларга қуйидаги ижтимоий талаблар қўйилади:

- ✓ Меҳнат қилишнинг зарурлиги;
- ✓ Ижтимоий мулкни ҳимоя қилиш;
- ✓ Ватанни ҳимоя қилиш;
- ✓ Ахлоқ ва ҳуқуқ нормалари бузилишининг олдини олиш ва бошқалар.

*Ор-номус.* Ор-номус ахлоқ категорияларидан бири бўлиб, инсоннинг ўзига, жамиятнинг унга нисбатан муносабатини ифода этади. Ор-номус инсоннинг жамиятда тутган ўрни, фаолият тури ва унга хос ҳурмат қилинадиган ахлоқий сифатларига боғлиқ. Ор-номус шундай юксак фазилатки, ҳар бир инсон уни эгаллаш учун ўзида фақат ижобий хислатларнигина ривожлантириб, тарбиялайди. *Шаън* (қадр-қиммат) этика категорияларидан бири бўлиб, инсоннинг қимматини ифодалайди, шу билан бирга инсоннинг ўзига, жамоага ва инсонга нисбатан ахлоқий муносабатини акс эттиради. Қадр-қиммат аввало инсоннинг ўз қадрини англаши, ўзини назорат қилиши, ўзига талабчанлигидир. Қадр-қиммат бошқа кишилар томонидан ҳам унга нисбатан ҳурматни талаб қилади.

Агар ор-номус шахс ахлоқининг ташқи баҳоси бўлса, қадр-қиммат шахснинг ўзини англаши, назорат қилишининг ички механизми бўлиб хизмат қилади.

Ор-номус ва қадр-қиммат категориялари биринчи марта Рим *стоицизми* вакиллари – Сенека, Этикет ва Марк Аврелий томонидан ишлаб чиқилган. Улар ор-номус ва қадр-қиммат энг юқори инсоний фазилатдир, уларсиз ҳаёт маъносини йўқотади деб ҳисоблайдилар.

*Виждон.* Виждон ахлоқнинг асосий категорияларидан бири бўлиб, шахснинг ўзини ўзи назорат қилиш, ўзи учун зарур ахлоқий мажбуриятни мустақил шакллантира олиш ва уларга риоя қилишни ўзидан талаб қила олиш, ўз хулқини ўзи баҳолай олиш қобилиятидир.

Виждон – шахснинг жамият олдидаги бурчи ва масъулиятини субъектив ҳолда англашидир. У инсоннинг бурчи ёки масъулияти шаклида намоён бўлади.

Виждон инсоннинг ижтимоий борлиғига ва тарбия шароитига боғлиқ. Виждон – шахснинг ахлоқий қарор топишини кўрсатувчи муҳим белгидир.

Маънавият ва ахлоқ-одобни ривожлантиришнинг асосий йўли мамлакат ҳар бир фуқаросини маънавий етук, баркамол инсон қилиб тарбиялашдан иборатдир. Бу муаммо жамиятимиз олдида турган муҳим вазифадир.

### **Хизмат жамоаси ходимлари расмий муносабатларининг ахлоқий асослари.**

Ички ишлар органлари хизмат жамоаларига раҳбарлик қилиш яккабошчилик принципига асосланади.

Ички ишлар органлари хизмат жамоаларини бошқаришнинг **яккабошчилик принципи** деганда бошлиқларнинг вужудга келган вазиятни ҳар томонлама ўрганиш, баҳолашдан келиб чиққан ҳолда ёлғиз ўзи қарор қабул қилиши, қонун ва низомлар талабларига мувофиқ буйруқлар бериши ва уларнинг бажарилишини талаб қилиши, бажармаганларга нисбатан тегишли чоралар кўриш ҳуқуқи тушунилади. Ҳар қандай хизмат жамоаси бошлиқлар ва

бўйсунувчилардан ташкил топади. Ўз хизмат мақоми ва махсус унвонига кўра айрим хизматчилар бошқаларга нисбатан бошлиқ ёхуд бўйсунувчи мақомига эга бўлиши мумкин. Бошлиқ бўйсунувчига буйруқлар бериш ва уларнинг ижросини талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Бошлиқ бўйсунувчи учун хушмуомалалик ва босиқлик намунаси бўлиши ва такаллуфсизликка ҳам, ноҳолисликка ҳам йўл қўймаслиги лозим. Бошлиқ бўйсунувчининг инсоний қадр-қимматини поймол этувчи ҳаракатлари учун жавобгар бўлади. Бўйсунувчи бошлиқнинг буйруқларини сўзсиз бажариши шарт. Агар у ўзига нисбатан нотўғри муносабатда бўлинган деб ҳисобласа, буйруқни бажариб, ундан кейин шикоят қилиши мумкин. Ўз хизмат мақоми ва махсус унвонига кўра бошқа хизматчиларга нисбатан уларнинг бошлиғи ёхуд бўйсунувчиси саналмаган хизматчилар катта ёхуд кичик бўлишлари мумкин. Катталиқ хизматчиларнинг махсус унвонига қараб белгиланади. Махсус унвони бўйича кичиклар хизмат интизомини, жамоат тартибини, ахлоқ-одоб, махсус кийим-кечак кийиш ва ҳарбийчасига саломлашиш қоидаларини бузган ҳолларда, катталар улардан бу тартиббузарликни бартараф этишларини талаб қилишлари лозим. Унвони бўйича кичиклар катталарнинг бундай талабларини сўзсиз бажаришлари шарт [7].

Хизмат жамоаларининг бошлиқлари Ўзбекистон халқига, Президентига, ҳукуматига, мустақиллик ғояларига содиқ бўлган, олиб борилаётган ички ва ташқи сиёсат йўналишларини теран тушуниб, жиноятчиликнинг олдини олиш, очиш ва фуқароларнинг қонуний манфаатларини ҳимоя қилишда доим шай тура оладиган юксак ташкилотчилик қобилиятларига эга бўлиши лозим. У ҳар қандай ғайриқонуний ҳолатларга қарши муросасиз курашувчи, кўркмас, хушёр, зийрак, ҳар томонлама маълумотли, собитқадам, халқ хизматидан чарчамайдиган, ўз қўл остидагиларига талабчан ва айни вақтда меҳрибон, тўғрисиўз, намунали хулққа ва аҳоли ўртасида нуфузга эга, ўз касбини яхши биладиган ҳар томонлама соғлом бўлиши керак. Ана шундай ахлоқий фазилатларга эга бўлган раҳбарга жамоа аъзолари эргашадилар.

Раҳбар умумий талаблардан ташқари, ахлоқий қоидаларга ҳам риоя этиши лозим.

*Раҳбарликнинг асосий ахлоқий қоидаларига қуйидагилар киради:*

- ✓ Қўл остидагиларга хизмат фаолияти билан боғлиқ масалаларда ёрдам бериш, ўргатиш ва керак бўлса, улардан ҳам ўрганиш;
- ✓ Хизматдошларини ўзининг яхши хислатлари, ишдаги шахсий намунаси билан ортидан эргаштира билиш, яъни “мен қилгандай бажар” деган қоидадан шиор қилиб иш кўриш;
- ✓ Талаб қилиш, аммо таъқиб этмаслик;



- ✓ Қўл остидагиларнинг таржимаи ҳоли, хулқидаги яхши ва ёмон томонлари, оилавий турмуш шароити, дўст ва душманларини яхши билиш;
- ✓ Муомалада камтар, вазмин, дилкаш бўлиш, ортиқча расмиятчиликка, тўрачиликка йўл қўймаслик;
- ✓ Ўзига бино қўйишдан, мақтанишдан сақланиш, халқимизнинг “камтарга камол, манманга завол” деган ўғитига амал қилиш;
- ✓ Адолатли бўлиш, аммо қайсар бўлмаслик;
- ✓ Заруратсиз танқид қилмаслик, танқиднинг мақсад эмас, восита эканлигини унутмаслик;
- ✓ Хатосини тушуниб, уни тузатган шахснинг камчилигини юзига солмаслик;
- ✓ Заруратсиз қўл остидагиларнинг қилаётган ишларига аралашмаслик;
- ✓ Қўл остидагиларнинг яхши ишлари учун ҳамма вақт ташаккур айтиш;
- ✓ Бегона одамлар олдида қўл остидагиларни танқид қилмаслик, уларга танбеҳ бермаслик;
- ✓ Гапириш, тинглаш, суҳбатлашишни билиш;
- ✓ Ўзгалар хатосидан сабоқ чиқариш;
- ✓ Ўзгаларнинг фикрларига қулоқ солиш;
- ✓ Ёқмаган одамларнинг ҳам фикрлари, таклифларига эътибор бериш, уларнинг гапини кўрслик билан қайтариб ташламаслик;
- ✓ Иқтидорли хизматчиларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш;
- ✓ Ишхонадан чиққанда қаерда бўлиши ва ишхонага қачон қайтиб келишини айтиб кетиш;
- ✓ Телефонда қисқа ва аниқ сўзлашиш, сирларни ошкор этмаслик;
- ✓ Итоат қилишга ўрганиш;
- ✓ Қўл остидагиларга топшириқ беришдан аввал уларнинг имконият ва қобилиятларини инобатга олиш;
- ✓ Ўзини фақат ишдагина бошлиқ, хизматдан ташқарида эса жамоанинг тенг ҳуқуқли аъзоси деб ҳис қилиш;
- ✓ Биринчи бўлиб саломлашишга ҳаракат қилиш;
- ✓ Тушаётган маълумотларни обдон текширмай туриб хулоса чиқармаслик, миш-мишлар ҳамда ғийбатларнинг ишга ва раҳбар обрўсига катта зарар етказишини унутмаслик;
- ✓ Ўзини мақтаётган одамга нисбатан хушёр бўлиш;
- ✓ Қўл остидагиларнинг ўрнига ўзини қўйиб кўриш, уларнинг ҳам оиласи, ёру дўстлари борлигини унутмаслик;
- ✓ Ишониш, бироқ текшириб кўриш принципига амал қилиш ва ҳ.

*Катта ва кичик ходимлар ўзаро муносабатда қўйидаги қоидаларга риоя этишлари керак:*



- ✓ Ўзаро мулоқотда камтар, мулойим, босиқ, самимий бўлиш ҳамда ўз муносабатларини ўзаро ҳурмат, ишонч ва ҳамкорлик асосида ташкил этиш;
- ✓ Хизмат жойида ишчанлик муҳитини яратиш, телефонда аниқ, равшан ва қисқа сўзлашиш, давлат ва хизмат сирини ошкор қилмаслик;
- ✓ «Сиз»лаб ҳамда «ўртоқ лейтенант», «ўртоқ генерал-майор» дея мурожаат қилиш;
- ✓ Махсус унвонларни бузиб айтмаслик, тақиқланган сўзларни, лақаб ва номларни ишлатмаслик, кўполлик ва беодоблик қилмаслик;
- ✓ Сафдан ташқарида ҳамда бир-бирларига мурожаат қилиш ва топшириқлар бериш чоғида қадни рост тутиш, топшириқ олганда «хўп бўлади» деб, уни бажаришга киришиш;
- ✓ Бошлиқнинг, каттанинг хонасига кирганда рухсат сўраш ва ҳарбийчасига саломлашиб ўзини таништириш, ташриф сабабини тушунтириш, бошлиқ ўтиришга ижозат берса, ўтириш;
- ✓ Қўлни кийим-кечак чўнтақларига тиқиб юрмаслик, бошлиқнинг, каттанинг ҳузурида рухсатсиз чекмаслик ёхуд ўтирмаслик, шунингдек, махсус ажратилган жойлардан бошқа жойларда чекмаслик;
- ✓ Жамоат транспортида бўш жой бўлмаган тақдирда катталарга жой бериш, йўлда бемалол ўтиб кетиш мумкин бўлмаса, бошлиқларга (катталарга) салом бериб йўл бўшатиш.

*Бошлиқлар (катталар) билан суҳбатлашиш чоғида қуйидаги қоидаларга риоя этиш зарур:*

- ✓ Рухсатсиз суҳбатга аралашмаслик;
- ✓ Ёнбошлаб олмаслик, стулнинг суянчиғига осилиб, оёқларни чалкаштириб ўтирмаслик;
- ✓ Қўлдаги буюмларни ўйнаб, қўлларни бошга тираб ёки тирсакни бошлиқнинг столига қўйиб ўтирмаслик;
- ✓ Гапга араллашиб, латифалар айтиб, ҳазил, киноя, қочириқ сўзлар билан бақариб гапирмаслик.

*Бўйсунувчилар (кичиклар) бошлиқлар билан муносабатда қуйидаги одоб-ахлоқ қоидаларига риоя қилишлари лозим:*

- ✓ Бошлиқларни (катталарни) ҳурмат қилиш, аммо тилёғламалик ва хушомадгўйлик қилмаслик;
- ✓ Камтар бўлиш, аммо келишувчанлик қилмаслик;
- ✓ Ташаббус кўрсатиш, аммо ўзбошимча бўлмаслик;
- ✓ Итоаткор бўлиш, аммо қонунга зид буйруқларни бажармаслик;
- ✓ Ўз фикрини айтиш, асослаш, бироқ бетгачопарлик қилмаслик.

*Хизмат жамоалари ходимларининг расмий ахлоқий муносабатлари уч хил кўринишида бўлади.*

Бунда *биринчидан*, катталарнинг кичикларга нисбатан расмий ахлоқий муносабатларида катта-кичikka:

- ✓ Буйруқ беради, тайинлайди, кўрсатма беради;
- ✓ Талаб қилади, таклиф этади;
- ✓ Ўз олдига чақиради, келишини талаб қилади;
- ✓ Рухсат беради, хужжат ёки таклифларни тасдиқлайди;
- ✓ Хужжатлар ёки хатларни ижро учун юборади.

*Иккинчидан*, хизмат мансаблари ва махсус унвонлари тенг бўлган ходимларнинг ўзаро расмий ахлоқий муносабатларида тенг тенгга:

- ✓ Ахборот беради, маълум қилади;
- ✓ Кўрсатма ёки ёрдам беришни илтимос қилади;
- ✓ Сўрайди, таклиф қилади;
- ✓ Қўшилади, эътироз билдирмайди;
- ✓ Тегишли хужжатларни юборади.

*Учинчидан*, кичикларнинг катталарга нисбатан расмий ахлоқий муносабатларида кичик каттага:

- ✓ Ахборот беради, расмий илтимос қилади;
- ✓ Рухсат беришни ёки тавсия қилишни сўрайди;
- ✓ Келишини сўрайди;
- ✓ Бажаради ва бу ҳақда ахборот беради;
- ✓ Тегишли хужжатларни тақдим этади.

### **Ички ишлар органлари ходимларининг маънавий қиёфаси.**

Қатъият билан айтиш жоизки, ички ишлар органларидаги ҳар қандай фаолият хусусан орган фаолиятида хизмат олиб борадиган ходимга ахлоқ меъёрлари сингиб кетганда, уларда ушбу хусусият кўрсаткичи юқори даражада мавжуд бўлганда самарали ҳисобланади. [33]

Ушбу ҳолат юзасидан ўтказилган тадқиқотлар қуйидаги мулоҳазаларни тасдиқлайди:

1. Ахлоқ ва ҳуқуқ бир бири билан узвий боғлиқ ва ўзаро таъсирланиш хусусиятига эга. Ҳуқуқ ахлоқ меъёрлари асосида шаклланади. Энг асосийси ҳуқуқ меъёрлари тарихдан, жамият томонидан тан олинган энг муҳим ахлоқ меъёрларидан иборат шунинг учун ҳам улар қонунларда ўз аксини топган ва қонун билан белгиланган ҳолда давлат томонидан ҳимоя қилиниш хусусиятига эга. Ҳуқуқий меъёрлар ахлоқ меъёрларига мувофиқ бўлган тақдирдагина кучли ҳисобланади. Ўз ўрнида айтиш ўринли ахлоқ меъёрлари талабидаги қонун, хатти-ҳаракатлар доимо халқ ишончини оқлаган, яхшилик ва ҳақиқат асосида фуқароларни ҳимоя қилган.

2. Ҳуқуқий меъёрларга амал қилинишини ахлоқнинг аралашувисиз тасаввур қилиб бўлмайди. Бу ерда руҳий (психологик) ва ахлоқий механизмлар бирлиги принципи мавжуд.<sup>2</sup>

ИИИ фаолиятининг асосий вазифаси – энг аввало ҳақиқатни очиш, уни ҳимоя қилиш, ноҳақлик ва ёмонлик билан курашиш, яхшилик, ор-номусни қарор топдириш. Ходим ҳуқуқбузарликни олдини олиш уни бартараф этиш жараёнида, жамоат тартибини сақлаш каби бир қатор вазифаларни амалга оширишда ахлоқ ан етук, юксак маънавиятга эга бўлгандагина фуқароларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилишда, ўз бурчини ҳалол, виждонан бажаришда адолатли бўлиш билан бир қаторда уларнинг онгида ноҳақлик, ёмонлик жазосиз қолмайди деган фикрни шакллантиради. Бу ўз ўрнида ҳуқуқни мустаҳкамланиши, ҳуқуқий фаолиятнинг самарадорлик кўрсаткичини ошишида энг муҳим омил ҳисобланади.

Ички ишлар органлари фаолиятида хизмат олиб боришга бел боғлаган ҳар бир номзод, ходим биринчидан, ахлоқли, юксак маънавият эгаси бўлиши билан атрофдагиларга намуна бўлиб ҳуқуқ ва ахлоқ меъёрларини бузилиш ҳолатларини кўра олиш уларнинг одилона бартараф этиш имкониятини беради. Сабаби ахлоқан етук бўлмаган ходим ҳуқуқбузарликни олдини олиш каби мураккаб фаолиятда вужудга келадиган вазиятларни англамайди ва ўз ўрнида тўғри ҳаракатлана олмайди.

Иккинчидан ушбу фаолият юксак даражада ахлоқ меъёрлари, талабларидан иборат руҳий зўриқишларни вужудга келтириш хусусиятига эга бўлиб ходимда зарур даражадаги хусусият ва тайёргарликни йўқлиги жамият, фуқаро учун салбий оқибатларни вужудга келишига сабаб бўлади. [126]

Ходимнинг **ахлоқий хусусиятлари** фуқаролар билан бўлган муносабатларда, халқ олдида интизоми, ахлоқи билан намуна бўлган тақдирдагина жинойтчиларга ўз таъсирини ўтказа олишида намоён бўлади. Шундан келиб чиққан ҳолда интизомлилиқ хусусиятини шакллантириши ва мустаҳкамлаши зарурияти туғилади.

Ички ишлар органлари ходимларини, айниқса, тезкор ходимларнинг фаолияти алоҳида ҳокимият вакили сифатида ва ҳокимият номидан амалга ошириладиган хусусиятга эга. Шунинг учун ҳам ички ишлар органларида раҳбарлар, ўрта ва кичик бошлиқлар таркибида хизмат вазифасини бажарувчи шахсларда ўз хатти-ҳаракатларига нисбатан касбий жавобгарлик ҳисси юқори даражада ривожланган бўлади. Ушбу касб эгаларига кичик гуруҳлар ва алоҳида шахсларнинг қаршиликларини енгиб ўтиш хос бўлса ҳам, кўпинча улар ишга алоқадор бошқа шахсларнинг фаол ёки пассив

---

<sup>2</sup> Қаранг: **В.В.Лазерев** Социально психологические аспекты применения права. М.: 1982 87,88 бетлар

тўсиқларига ҳам дуч келадилар. Демак, ички ишлар органлари ходимлари ўз фаолияти давомида давлатнинг қонунчилик жараёнларини яхши ўрганиб, белгиланган вазифаларни амалга ошириш мақсадида ҳуқуқий ташвиқот ва жинойтчиликнинг олдини олиш ишларини олиб борадилар ва унга мойил шахсларни тарбиялашга, уларни жамиятда ўрнатилган ахлоқ меъёрларига риоя қиладиган, жамият учун фойдали шахсга айлантиришга ҳаракат қиладилар

Юқори малакали ходимларни етиштиришда маънавий-руҳий кадриятларнинг аҳамияти жуда катта, чунки маънавият руҳий озик сифатида жамиятни ҳаракатлантирувчи куч бўлган инсонни шакллантиришда муҳим ўрин эгаллайди. Бинобарин, ҳар бир касб эгаси маънавий ва руҳий жиҳатдан баркамол бўлгандагина ўз ишининг ҳақиқий профессионали бўлиши мумкин. Айниқса, ички ишлар органлари ходимлари фаолиятининг асосий қисмини маънавий-руҳий омил ташкил этади.

Инсоннинг инсонлиги, биринчи навбатда, унинг маънавий-ахлоқий жиҳатдан баркамоллиги, поклиги билан белгиланади. “Маънавий-ахлоқий тарбия” тушунчаси кенг қамровлидир. Маънавий-ахлоқий баркамол инсон ота-онаси, фарзандлари, қариндошлари, хуллас, барча оила аъзолари, қўни-қўшнилари, маҳалла-қўйи, бутун мамлакат ва умуман, халқ фаровонлиги ҳақида қайғуради; теварак-атрофини ўраб турган инсонларга фойдаси тегишига, уларга керак бўлишга интилади; ота-боболардан қолган маданий меросни кадрлайди; миллий кадриятларни эъзозлайди ва уларга содиқ бўлиб қолади; ватанпарварлик, халқпарварлик, инсонпарварлик туйғулари барқарор балади. Фалсафий маънода маънавият – одамнинг руҳий ва ақлий оламининг мажмуидир.



**Маънавият** – жамиятнинг, миллатнинг ёки айрим бир кишининг ички ҳаёти, руҳий кечинмалари, ақлий қобилияти, идрокни мужассамлаштирувчи тушунча. Маънавият инсон ва жамият маданиятининг негизи, инсон ва жамият ҳаёти маълум йўналишининг бош омилидир.

Юқоридаги таърифлардан кўришиб турибдики, “маънавият” кенг маъноли тушунча. У реал ижтимоий воқеликнинг узок ўтмишини, бугунги ҳаётини ва келгусидаги равнақини ўзида мужассамлаштирувчи фалсафий категория ҳисобланади.

Маънавиятни 1) умуминсоний маънавият; 2) жамият, давлат, халқ ёки миллат маънавияти; 3) алоҳида шахс маънавиятига ажратиш мумкин. Бунда, масалан, дунёда яшовчи барча инсонларнинг тинч-осуда, соғ-саломат ҳаёт кечиришга, меҳнат қилишга уринишлари, фикр, хаёл ва орзу-умидлари умуминсоний маънавиятга кирса, демократик суверен давлат куриш, тенглар

ичида тенг бўлиб яшаш – *миллат маънавиятига*, касб-ҳунар ўрганиш ва шу асосда халққа, эл-юртга хизмат қилиш *шахс маънавиятига* киради.

*Ички ишлар органлари ходимларининг маънавияти* деб, уларнинг ўзларини Ўзбекистон вакили деб билган ҳолда она Ватан тупроғини, сувини, ҳавосини ва жамики бойликларини кўз қорачиғидай асрашлари ҳамда ҳар бир фуқаронинг ҳуқуқ ва эркинликларини қонунга асосланган ҳолда чин виждон, имон, эътиқод, садоқат, ишонч, ҳалоллик, довюраклик, беғаразлик, ҳурмат, катта фидойилик ва ақлий теранлик билан ҳимоя қилишга қаратилган ички руҳий ва ақлий оламининг мажмуига айтилади.

Ички ишлар органлари ходимларининг маънавияти уларнинг *руҳий* ва *ақлий* оламини ташкил қилувчи тафаккури, ҳиссиёти, туйғулари, ҳаяжонлари, кечинмалари, ташвишлари; атрофни ўраб турган турфа олам тўғрисидаги тушунча, ҳукм, хулосалари, уларга берган баҳоси; ўзини ва ўзлигини англаб етиши, она Ватанга, еру самога, ота-онага, ўғил-қизга, ака-укага, халққа бўлган меҳр-муҳаббатларидан ташкил топади.

Маълумки, ички ишлар органларининг ходимлари халқнинг тинч-осуда ҳаёт кечириши, ҳалол ва фидокорона меҳнат қилиши учун масъул бўлган давлат хизматчилари ҳисобланадилар. Улардаги ушбу масъулият ҳисси, энг аввало, ўзлари хизмат қилаётган халқнинг, эл-юртнинг ўтмишини, мавжуд ҳаётини билишдан, уларнинг келажагини аниқ тасаввур қилишдан, шу асосда ўзи ва ўзлигини чуқур англаб етишдан бошланади.

Ўзини ва ўзлигини англаб етмаган инсон ўзгаларнинг ҳам, давлат ва жамиятнинг ҳам, қолаверса, она Ватаннинг ҳам кадр-қимматини билмайди. Инсон қадрини, Ватан, эл-юрт, мамлакат қадрини билмаган кишиларга ҳеч вақт ҳуқуқни муҳофаза қилиш ишларини ишониб топшириб бўлмайди.

Ички ишлар органлари ходимларининг *ўзини англашлари* деб, уларнинг озод ва обод ватанда яшашдан мақсади нима эканлигини теран идрок этишлари, яъни халқ ва давлат олдидаги хизмат бурчи масъулиятини чуқур ҳис қилиб, ўз ички имконияти, ақл-заковати, куч-қувватига ишонган ҳолда ҳеч қандай қийинчиликдан қўрқмай, эл-юрт тинчлигини сақлаш, фуқароларнинг қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш, келгуси авлодларнинг равнақи учун умрини баҳшида этишга қаратилган ҳис-туйғулари мажмуасига айтилади.

Ички ишлар органлари ходимларининг *ўзлигини англашлари* деб, уларнинг ўз халқи, эли, юрти тарихи, хизмат жамоасининг ташкил топиши, уларнинг инсоният равнақи учун узоқ ўтмишдан ҳозирги кунга қадар қўшган хиссаларини теран идрок этишларига айтилади.



## Ички ишлар органлари ходимларининг ахлоқий фазилатлари.

Принцип (ёки тамойил) ахлоқнинг энг муҳим, аниқ тарихий белгиларини, шахс хатти-ҳаракатига қўйиладиган барча талабларни мужассам этиб, кишилар фаолиятининг умумий йўналишларини акс эттиради ва аниқ белгилаб қўйилган хулқ-атвор нормаларига асос бўлиб хизмат қилади. Ахлоқий онгдан ўрин олган муайян принципларга асосланган қоидалар – оддий қоидалар, тавсиялар, ахлоқий чақириқлардан фарқ қилиб, айрим хатти-ҳаракатларни эмас, балки бир мунча мураккаб бўлган хулқ-атвор тарзини, хатти-ҳаракатлар туркумини ифода этади. Ахлоқий талаблар белгиланган қоидаларда муайян индивиднинг хулқига тааллуқли аниқ, типик ҳолатлар назарда тутилади. Принцип қоидаларга нисбатан бирмунча секин ўзгаради. Улар қоидалар сингари мажбурийлик хусусиятини ўзида ифодалаб, умумий йўналиш тариқасида бажарилади.

Барча ахлоқий принциплар этика фани қоидалари ва умумий тушунчалари билан узвий боғланган ҳамда бир-бирини тақозо қилади. Бундай узвийлик уларнинг ижтимоий вазифаси – моддий фаровонликни ўстириш билан бир вақтда инсоннинг маънавий гўзаллиги учун ҳам зарур шарт-шароитлар яратишга интилишдан келиб чиқади.

Умумэтироф этган ахлоқ қоидаларига қуйидагиларни киритиш мумкин: хушмуомалалик ва одоблилик, оддийлик ва камтаринлик, ҳалоллик ва ростгўйлик, очик кўнгиллик ва дангаллик, сахийлик ва мурувватлилик, ўзаро ҳурмат, дўстона муносабат, самимийлик, сиполик, катталарни ҳурмат қилиш, беморларга ҳамдард бўлиш ва бошқалар.

Ахлоқий принциплар сингари ахлоқ қоидалари хулқ-атворни белгилаб беради, лекин агар *принциплар* умумлашган ахлоқий тушунчалар бўлса, *қоидалар* уларни аниқлаштиришга хизмат қилади. Ҳар бир ахлоқий принцип ўзида қатор аниқ қоидаларни жамлаши мумкин. Агар принципларни кўпгина ҳолатлар ва ахлоқий омилларга нисбатан талаб сифатида қўллаш мумкин бўлса, қоидаларнинг ишлатилиш даражаси, қўлланиш соҳалари ниҳоят даражада тордир. Қоидалар принципларга риоя қилиш учун қандай ахлоқий сифатлар зарурлигини, бунда киши иродаси қандай намоён бўлиши кераклигини кўрсатади. Ҳар бир қоида ахлоқий фаолиятнинг қайсидир жихатига тааллуқли бўлади. Лекин у аниқ ҳолатда ягона бир хатти-ҳаракатга тааллуқли бўлиб қолмаслиги керак, акс ҳолда қоида ўзининг тартибга солувчи хусусиятини йўқотади.

Ахлоқ қоидаларининг шаклланиш жараёни жуда қадимий бўлиб, дастлабки босқичларда энг оддий восита сифатида ижтимоий ҳаётни



бошқариб келган. Ахлоқ қоидалари вақт ўтиши билан ўзгаради, муайянлашади ва янги мазмун билан бойиб боради, индивиднинг ўз фикри ва катъий ҳаракатларини ижтимоий воқеликка мослаштиришга ёрдам берувчи кундалик йўлланмага айланади. Шунинг учун ахлоқий қоидалар фақат оддий ахлоқий онг бўлиб қолмай, балки ҳаракатга ундовчи мотив ҳамдир. Улар моддий ва маънавий нарсаларнинг синтези сифатида нимани қилиш мумкин, нимани қилиш мумкин эмас, у ёки бу аниқ шароитда қандай ҳаракат қилиш керак, ўзни нимадан тийиш лозимлигини кўрсатган, уқтирган ҳолда хулқ-атворни йўлга солади, яъни мумкин ва мумкин эмаслиги меъёрини белгилаб беради.

Ахлоқий қоида ижтимоий қоида турларидан бири бўлганлиги учун ҳам унинг барча аломатларига эга. Ахлоқ қоидалари икки хил кўринишда масалан, «ҳалол бўл», «яхшилиқ қил», «ўғирлама», «алдама» сингари намуна ва ман қилиш шаклида бўлади. Ахлоқ қоидалари умумий хусусиятга эга, Лекин уни мутлақлаштириш ярамайди.

*Гуманизм* инсонпарварлик дегани. Инсонпарварлик – инсонга меҳрибонлик, чуқур инсонийлик, ғамхўрлик, инсон озодлигини ва унинг ҳар томонлама ривожланишини акс эттирувчи олижаноб туйғу.

Инсонда инсонпарварликнинг мезони мавжуд. Кимки бешта нарсани амалга ошира олса, инсонпарвар ҳисобланади. Булар: 1) кадр-қиммат, эътибор, обрў; 2) ишонч; 3) кенглик, бепоёнлик, ҳар томонламалик, чексизлик; 4) зеҳни ўткирлик, зийраклик; 5) марҳаматлилиқ, илтифотлилиқ, меҳрибонлик.

Инсонпарварликка оид ҳар қандай фикр асосини инсоннинг қадрияти ташкил этиши шарт.

Инсонпарварликнинг белгилари қуйидагилардан иборат:

- ✓ Шахснинг кадр-қиммати ва эркинликларини ҳар томонлама ривожлантириш ва ҳимоя қилиш;
- ✓ Ижтимоий муносабатларда инсонийликни қўллаб-қувватлаш ва тарғиб этиш;
- ✓ Инсон қадриятлари, эркинликлари, бахтга эга бўлиш ҳуқуқини тан олиш, қобилиятини қадрлаш ва амалга ошириш;
- ✓ Халқаро муносабатларда тенглик, адолат ва инсонийликни қоида сифатида эътироф этиш ва бошқалар.

Инсонпарварлик аввало инсоннинг инсонийлик хислати, бошқаларга муносабати, маънавий ҳаёти, ахлоқий бойлиги билан ўлчанади. Буларнинг барчаси нарса ва ҳодисалар, ижтимоий гуруҳлар, инсоннинг ўзи ва ўзгаларга, умуман, табиат ва жамиятга бўлган инсоний муносабатида ифодасини топади.

Иқтисодий, ижтимоий, сиёсий, миллий ва маънавий муносабатларнинг инсонпарварлашуви деганда, кишиларнинг бир-бирига ҳурмат билан муносабатда бўлишлари тушунилади.

Инсонпарварлик ҳуқуқни ҳимоя қилиш фаолиятининг асосий ахлоқий принциpidир. У жиноятнинг олдини олиш, жиноятчиликка қарши курашнинг мақсади, воситалари ва усулларида ўз ифодасини топган.

Жамоачилик – кишилар ижтимоий уюшмаларининг асоси.

Ижтимоий муносабатларнинг ривожланиши жараёнида кишилар ўзларининг сиёсий, иқтисодий, маданий ва бошқа эҳтиёжларидан келиб чиқиб жамоага бирлашганлар.

**Жамоачилик** принциpi “бирдамлик” тушунчаси билан чамбарчарс боғлиқ. *Бирдамлик* – кишиларнинг манфаатлари умумийлигига ва биргаликда ҳаракат қилишга шайлигига асосланган эътиқод бирлигидир.

Жамоачилик – кишиларнинг ишлаб чиқариш ва маънавий фаолияти ривожланиши давомида тарихан шаклланган ижтимоий ва шахсий манфаатлар муштараклигини, дўстона ҳамкорлик ва ўзаро ёрдамнинг уйғунлашувини ифодалайди. Жамоачилик принциpi жамият ва шахс каби муҳим ахлоқий муаммони ўз ичига олади.

Инсон ҳаётини жамоасиз тўлиғича тасаввур қилиб бўлмайди, чунки ижтимоий манфаат, ҳаётий тажриба жамоа ўртасида вужудга келади. Жамоа зарур ҳолларда шахсни ўз иродасига бўйсунушга мажбур этади, бунда у шахс манфаатини жамоанинг бир қисми сифатида назарда тутаяди ва унга ўз қобилиятини ривожлантиришга имкон яратиб беради.

Жамоачиликни кишиларнинг биргаликдаги ҳаракат принциpi сифатида инсоннинг туғма хислати деса бўлади. Жамоачилик муносабатлари одамларнинг хулқ-атвор қоидалари сингари ишлаб чиқариш характериға, шахсларнинг ижтимоий ва маънавий ҳаётиға мос равишда шаклланади.

**Ватанпарварлик.** “Ватан” арабча сўз бўлиб, она юрт маъносини англатади. Ватан – одам туғилган, тарбияланган меҳнат қувончини тотган, ўзи мансуб бўлган халқ тарихи шаклланган ижтимоий-иқтисодий, сиёсий ва маданий муҳитдир. Ватан кўп қиррали тушунча бўлиб, у маълум маданият, тил ва ўзига хос кадриятларға эга бўлган халқ яшайдиган ҳудудни ҳам билдиради.

**Ватанпарварлик** – ватанға муҳаббат, унга содиқлик, унинг манфаатлари йўлида хизмат қилишға тайёр туриш демақдир.

У асрлар мобайнида бир-биридан айри яшаб келган мамлакатлар халқлари онға мустаҳкам ўрнашиб олган энг чуқур ҳислардан биридир.

**Адолат принциpi.** «Адолат» сўзининг мазмунида поклик, тўғрилиқ, ҳақиқат мужассам. Инсоният яралгандан буён адолатни қадрлаб яшаган.

Адолат бўлган жой гуллаб яшнаган, халқ эркин бўлган. Адолат оёқ ости бўлган жойларда эса разолат ҳукм суриб, жамият тубанликка юз тутган.

**Адолатпарварлик** – инсондаги ўткир ақл, теран мулоҳаза, тоза кўнгил, олижаноб ва мард эканини кўрсатиб турувчи далилдир. Адолатли бўлиш – сўзида туриш, қатъийлик демакдир. Адолатли киши соғлом бўлади, ғам-ташвиш, хавф-хатар ва кулфат ундан юз ўгиради.

Умуминсоний ахлоқ принциплари жамият тараққиёти талабларидан келиб чиқади. Ахлоқий принциплар тарихан нисбий бўлишига қарамай, бари бир объективдир, чунки принципларнинг мазмунини ижтимоий турмуш белгилайди. Умуминсоний принциплар инсонга меҳр-муҳаббат ва ғамхўрлик билан суғорилган бўлиб, умуминсоний ахлоқ принциплари даврлар эврилишида сайқалланиб, инсоннинг улуғворлиги, жамоа манфаатини ўйлаши, Ватанга садоқат, байналминаллик, ҳақиқат учун кураш матонатлилиги ва шу каби кўплаб юксак маънавий қадриятлар, туйғулар таъсирида бойиб бормоқда.

## КАСБ МАДАНИЯТИНИНГ ИЧКИ ИШЛАР ОРГАНЛАРИДА СОҒЛОМ МАЪНАВИЙ-РУҲИЙ МУҲИТНИ ВУЖУДГА КЕЛТИРИШДАГИ АҲАМИЯТИ

### Ички ишлар органлари ходимларининг касб маданияти тушунчаси ва унинг ўзига хос жиҳатлари.

Ҳар бир ходим Ватан олдида қасамёд қилади. Бу расмийлик эмас, балки Ватан, халққа садоқат, ўз олдига қўйган вазифаларини сидқидилдан бажаришга хизмат қилувчи восита бўлиб хизмат қилиши керак. Бу ерда ходимнинг сиёсий қарашлари муҳим бўлиб, халқ онгида давлат сиёсатини шакллантирувчи восита сифатида хизмат қилади. Ички ишлар органлари ходимларининг аҳоли билан бўладиган хулқ-атвор маданияти муомала маданиятининг узвий қисми ва аниқ ифодаси ҳисобланади.

Ходимнинг қабул қилинган ахлоқ меъёрларига риоя этиши, фуқаролар олдида давлат сиёсати ва манфатларини ҳимоя қилиш мақсадида ўзини тута билиши, шунга асосан муомала қилиши нафақат хизмат фаолияти самарасини белгилайди, балки миллатимиз, халқимизни *маънавий-маърифий қиёфасини акс эттирувчи мезон* ҳисобланади. «Маданият» кенг тушунча бўлиб, ходим учун нафақат муомала, хулқ, одобдан ташқари, кийиниш, саломлашиш маданияти белгиси ҳам бўлиши шарт.

Касбий маданият субъекти сифатида соҳа тизими ходимларининг касбий гуруҳини тадқиқ этишда, мазкур касбий гуруҳни бошқа ижтимоий тузилмалар, шунингдек касбий гуруҳ ва фаолиятлардан ажратиб турадиган ўзига хос аломатларни аниқлаб олиш мақсадга мувофиқ. Ички ишлар органлари ходимларининг касбий анъаналари ва урф-одатлари, хизмат хусусиятлари, меъёрий ҳужжатлар ва жамоатчилик фикри улар касбий маданиятининг асосий манбалари бўлиб хизмат қилади.

Бу ўринда ички ишлар органлари ходимлари касбий маданиятининг моҳиятини очиб беришдан олдин маданият нималиги, унинг моҳиятини аниқлаб олиш жоиздир.



**Маданият** жамият тараққиёти жараёнида инсоният яратган ва яратаётган ҳамда жамият тараққиётида тарихан эришган моддий ва маънавий қадриятлар мажмуидир.

Маданият жамиятнинг ўзига хос тавсифи бўлиб, у инсоният қўлга киритган ютуқларни акс эттиради.

Маданият инсонларнинг *моддий* ва *маънавий*

фаолиятини қамраб олган (моддий ускуналар техник иншоотлар, санъат асарлари, маънавий билимлар, ишлаб чиқариш ва касбий-малакавий дунёқараш) бўлади.

*Моддий маданият* моддий фаолият ва унинг натижаларини қамраб олади (меҳнат қуроллари, тураржойлар, турмушда ишлатиладиган нарсалар, кийим-бош, транспорт ва алоқа воситалари).

*Маънавий маданият* онг ва маънавий англаб етилган билимлар мажмуи (билиш, ахлоқ, тарбия ва маърифат, ҳуқуқ, фалсафа, фан, санъат, адабиёт, дин, осори-атиқалар)ни қамраб олади.

Маданият – кўпқиррали, сермаъно тушунча бўлгани боис, мазкур ходиса устида илм-фаннинг турли соҳаларида изланиш олиб бораётган олимлар (файласуфлар, маданиятшунослар, психологлар, социологлар, тарихчилар, сиёсатшунослар, бошқарувчилар, педагоглар) бош қотирганлари сабабли уни ўрганишга нисбатан турли ёндашув ва йўналишлар юзага келади.

Ички ишлар органлари ходимларининг касбий маданияти – ҳар бир ходимнинг касбий маҳорати ва тажрибасининг маҳсули бўлиб, ўз устида ишлаш ва малакасини ош ириш кўникмаси ҳамда кундалик касбий фаолият жараёнида мавжуд бўлган касбий сифатлари захирасини доимий равишда такомиллаштириб бориши.

Ўзбекистон Республикаси ички ишлар органлари ходимларининг касб одобномасида: «Ички ишлар органлари ходими юксак маданият соҳиби. Унинг юқори даражада тарбияланганлиги – айтган сўзининг устидан чиқиши, фидойилиги, қўл урган ишини ўз вақтида, пухта ва тезкорлик билан бажариш қобилиятларига, содир этилган воқеани аниқ таҳлил этиш ва тўғри қарор қабул қилиш, вазминлик, мардонаворлик, турли хавф-хатарлардан, ҳақоратлардан эсанкираб қолмаслик сифатларига, шахсий хулқ-одоби, обрў-эътибори билан қариндош-уруғлари, фарзандлари ҳамда маҳалладошларига ўрнак бўлишга интилиш каби фазилатларга эга эканлиги билан белгиланади.

Ички ишлар органлари ходимининг касбий маданияти таҳлилидан келиб чиқиб, ушбу таснифий қаторга кирувчи унинг касбий маданиятига оид асосий элементлар сирасига қуйидагиларни киритиш мумкин: – ахлоқий маданият; – муомала маданияти; – шахсий меҳнат маданияти; – ақлий(интеллектуал) меҳнат маданияти; – штаб маданияти; – ҳуқуқий маданият; – педагогик маданият ва ҳ.к. Ички ишлар органлари ходимининг касбий фаолиятини таҳлил қилганда, фақат уларнинг асосийларини ажратиб кўрсатиш лозим. Ички ишлар органлари ходимининг ахлоқий маданияти нафақат касбий маданиятнинг, балки умуман субъект маданиятининг кўрсаткичи ҳисобланади. Ички ишлар органларида ахлоқий маданиятга алоҳида эътибор қаратилади, чунки айрим раҳбарларда ахлоқий маданиятнинг етишмаслиги улардаги ижобий сифатларнинг йўққа чиқишига, касбий (шу аснода – ахлоқий) бузилишига олиб келади. Ички ишлар органлари

ходимларида ахлоқий маданиятнинг пастлиги оддий фуқароларга ўз таъсирини ўтказиши, қолаверса, уларнинг онгини заҳарлаши мумкин.

Ички ишлар органлари ходими деярли ҳар куни турли масалалар юзасидан ҳар хил тоифадаги шахслар билан муомала қилишига тўғри келади. Ички ишлар органларининг ходимлари фуқаролар билан мулоқотда хушмуомала бўлишлари керак. Хушмуомалалик ички маданиятнинг ташқи кўриниши. Унинг асосини инсонийлик ташкил этади. Ички ишлар органлари ходимининг мулоқотида турли тоифадаги шахслар (жабрланувчи, гувоҳ, холис, гумон қилинувчи, муқаддам судланган ва бошқ.) билан бўладиган муомаласи алоҳида ўрин тутаети. Ходим касбий маданиятининг таркибий элементларидан бири бўлган шахсий меҳнат маданияти, биринчи навбатда, унинг идора ҳал этадиган масалалардаги ваколати, шахсий хизмат фаолиятининг самарадорлигини назарда тутаети. Ички ишлар органлари ходимининг шахсий меҳнат маданияти ўз касбий даражасини ошириш мақсадида, илғор ҳуқуқни муҳофаза қилиш ва қонунчилик амалиётини мунтазам ўрганишни ҳам назарда тутаети. Шахсий меҳнат маданияти моҳирона сохталик натижаси эмас, балки турмуш тарзига айланган жойда, хизмат фаолияти ҳеч қандай шубҳа уйғотмайди. Ички ишлар органлари ходимлари касбий фаолияти муайян даражада ақлий меҳнатни талаб қилиши туфайли ходим касбий маданиятининг асосий элементлари таркибига ақлий меҳнат маданияти таркибий компоненти ҳам қўшилган. Ақлий меҳнат маданиятининг психологик асоси шундай ташкил қилишни назарда тутаетики, у ҳар қандай ақлий ҳаракатнинг энг кам асаб қувватини сарф этиб, юксак самарадорликка эришишни таъминлайди. Ички ишлар органлари ходимининг шахсий маданияти ва ақлий меҳнати тўғрисида сўз юритганда, касбий маданиятнинг штаб ходимлари маданияти элементи ҳақида фикр юритмасликнинг иложи йўқ. Ушбу атама сўнгги пайтларда кундалик хизматда энг кўп қўлланилмоқда. Шахсий хизмат фаолиятини ва бутун идора фаолиятини моҳирона режалаштира олиш, хизмат маълумотини таҳлил қилиш ва ундан ўз хизмат фаолиятида ижодий фойдалана олиш қобилияти, хизмат йиғилишлари ва бошқа бошқарув тадбирларини юксак маҳорат билан ўтказа олиш, шунингдек хизматга оид ҳужжатларни техник жиҳатдан тўғри тузиш, хизмат ёзишмаларини олиб бориш қобилиятлари ички ишлар ходими штаб маданиятининг тўлиқ бўлмаган таркибий компонентлари ҳисобланади. Ходимнинг касбий фаолияти таркибига ҳуқуқни қўллаш фаолияти ҳам киради. Бу эса, унинг касбий маданиятида ҳуқуқий маданият таркибий элементи бўлишини тақозо этади. Унинг функционал жиҳатларини таҳлил қилганда, ҳуқуқий ахборотлар мазмуни ва йўналтирилганлиги билан тавсифланадиган касбий-ҳуқуқий хатти-ҳаракатлар, ҳуқуқий саводхонлик, ҳуқуқий институтларга нисбатан фаол муносабат даражаси ва бошқаларга



алоҳида эътибор қаратиш зарур. Ички ишлар органлари ходими касбий маданиятининг асосий элементларидан бири бўлган педагогик маданият ҳақида гап кетганда, унинг касбий фаолиятида тарбиявий вазифанинг мавжудлиги муҳим аҳамият касб этади. Шунингдек, касбий маданиятнинг асосий элементлари сифатида қуйидагиларни келтириш мумкин:

- ✓ Билим, тушунча, тасаввур, қарашлар ва илмий назариялар; 2) махсус билим, тасаввур, қарашлар, назарияларнинг предметлашуви, рўёбга чиқиши;

- ✓ Ўз соҳасини пухта эгаллаши ва доимо малакасини оширишга эҳтиёж сезиш;

- ✓ Қонун доирасида фаолият олиб бориш лозимлигини онгли равишда англаш;

- ✓ Ўз хизмат бурчини муқаддас деб билиш ҳамда қонун ва хизматга алоқадор кўрсатмаларни сидқидилдан бажариш кераклигини доимо ёдда тутиш;

- ✓ Вазиятни таҳлил қилиш ва мустақил қарор қабул қилиш укувига эга бўлиш;

- ✓ Жиноий элементлар таъсирига берилмаслик;

- ✓ Мафкуравий плюрализм, кўппартиявийлик, фикрлар хилма-хиллиги шароитида адолатли ва қонуний қарор қабул қила олиш;

- ✓ Ҳуқуқбузарлик ва жиноятчиликка қарши курашни ўзининг эътиқоди даражасига кўтариш ва ана шу жараёнда инсон шахсининг шаклланиши ва такомиллашуви. Касбий маданият элементларининг ҳар бири ўзаро боғлиқ ҳолда инсон шахсининг шаклланиши жараёнида маданиятнинг инсонпарварлик ва тараққийпарварлик моҳияти тўлароқ намоён бўлади. [41]

### **Ички ишлар органлари ходимларининг касб маданиятининг алоҳида кўринишлари**

Таъкидланганидек, ички ишлар органлари ходимлари юртимизда тинчлик ва осойишталикни сақлаш, жамоат хавфсизлигини таъминлаш, жиноятчиликнинг ҳар қандай кўринишларига қарши кураш, унинг олдини олишдек масъулиятли ва шарафли вазифани адо этишда хизмат юзасидан фуқаролар билан мулоқот жараёнида уларнинг маданиятли бўлиши талаб этилади.

Умуман, «маданиятли» тушунчаси кенг маънони англатади ва уни бир неча турга ажратиш мумкин. Масалан, муомала, саломлашиш, нутқ, кийиниш, жамоат жойларида ўзини тутиш маданияти ва ҳ.

Ички ишлар органлари ходимларининг касб маданиятини ички ва ташқи маданиятга бўлиб ўрганиш мумкин.

*Ички маданият* деганда, ходим маънавий оламининг бойлиги, дунёқарашининг кенг ва соғломлиги, мустақил ва ижодий фикрлай олиш лаёқати, ахлоқий поклиги, ҳис-туйғуларининг бой ва фаоллиги, дидининг юксаклиги тушунилади.

*Ташиқи маданият* деганда эса ходимнинг хатти-ҳаракати ва юриш-туриши, гапириш ва кийиниш одоби тушунилади. У ходимнинг ҳаё, ибo, назокат, андиша каби бир қатор фазилатларини ўз ичига олади.

Ички ишлар органлари ходими ҳар қандай шароитда босиқ, вазмин бўлиши керак. Тартиббузар билан баробар айтишмасдан, қизиққонлик қилмасдан, ўзини маданиятли эканлигини кўрсатиши керак.

Кексаларни кўрганда салом бериш энг олий фазилатлардан биридир. Бу ички ишлар органлари ходимининг маданиятли эканлигидан далолат беради.

*Хулқ-атвор* кишининг муомаласи ва руҳиятидаги, феъли ва хатти-ҳаракатлари, одатлари, қилиқларидаги хусусиятларнинг мажмуаси ҳисобланади. У маълум бир жамият, ижтимоий гуруҳ аъзоларининг ижтимоий ҳаёт шароитида шаклланган амалий фаолияти, хатти-ҳаракатлари, одамлар билан муносабатларининг умумий тартиб ва қоидаларидан иборат бўлади.

*Ички ишлар органлари ходимларининг фуқаролар ва мансабдор шахслар билан муомала қилиш маданияти.* Ички ишлар органлари ходимларининг фуқаролар; корхона, муассаса, жамоат ташкилотлари, ижтимоий жамоа – бирлашмаларининг раҳбарлари ва бошлиқлари билан муомала қилиш қоидалари Ўзбекистон Республикасининг Олий Мажлиси, мамлакатимиз Президенти ва ҳукуматининг, қонун, фармон, низомлари ва Ички ишлар вазирлиги қабул қилган буйруқлар, йўриқнома ва кўрсатмаларда белгилаб қўйилган бўлиб, уларни оғишмай бажариш ҳар бир ходимнинг бурчидир.

Хушмуомалалик ички маданиятнинг ташқи кўринишидир. Унинг асосини инсонийлик ташкил этади. *Хушмуомалалик* деб ички ишлар органлари ходимларининг аҳоли билан муносабатида уларнинг иззат-ҳурматини жойига қўйиб, самимий, сиполик ва мулойимлик, камтарлик, хайрихоҳлик, холислик билан қиладиган ахлоқий хатти-ҳаракатлари мажмуасига айтилади.

Фуқаролар билан бўладиган хушмуомалалик қуйидаги хулқ-атвор қоидаларини қамраб олади:

- ✓ Одамларга ҳурмат-эҳтиром билан муносабатда бўлиш;
- ✓ Инсонга хайрихоҳлик, эътиборлилик;
- ✓ Муҳтожларга ўз вақтида ёрдам бериш, уларнинг ҳожатини чиқариш;
- ✓ Ёши улуғларга илтифот билан жой кўрсатиш, жой бериш, олдинга ўтказиб юбориш, ёрдамлашиш;

- ✓ Одамларни ўзининг хатти-ҳаракатлари билан ноқулай аҳволга солиб қўймаслик, агар шундай ҳол юз берса, тезда кечирим сўраш ва ўз хатти-ҳаракатларини тузатиш;
- ✓ Кексаларга, болаларга ва аёлларга алоҳида илтифот кўрсатиш ва ҳ.

***Ички ишлар органлари  
ходимларининг чет эл фуқаролари  
билан муомала қилиш  
маданияти.***



Ички ишлар органлари ходимлари чет эл фуқаролари билан муомала қилганда бир қанча қоидаларга амал қилишлари зарур.

*Биринчидан*, ҳар бир ходим хорижий мамлакатлар фуқаролари билан фақат ўзига берилган ваколатлар доирасида муносабатга киришиши ва хизмат вазифасини, бурчини бажаришда она Ватанимизнинг посбони эканлигини унутмаслиги керак.

*Иккинчидан*, хорижий мамлакат фуқаролари савол билан ёки ёрдам сўраб мурожаат қилганларида, уларнинг сўзларини диққат билан эшитиш, уларга ўз ваколатлари доирасида ёрдам бериш, бошқа ҳолларда тегишли муассасаларга мурожаат қилишни тавсия этиши лозим. Айниқса, давлат тилини билмайдиган хорижий фуқароларнинг сўзларини диққат билан эшитиб, уларни тушунишга ҳаракат қилиш ва шунга яраша, уларни қаноатлантирадиган даражада жавоб қайтариш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

*Учинчидан*, хорижий мамлакатлар фуқароси арзимаган, кам аҳамиятли тартиббузарлик содир қилган бўлса, уни бу ҳақда огоҳлантириш ва бошқа такрорламасликка чақириш керак. Борди-ю, у огоҳлантиришга қарамай тартиббузарликни давом эттирса, унинг ҳаракатида жиноятга мойиллик сезилса, ходимнинг қонуний талабларига бўйсунмаса, у ҳолда бундай чет эллик фуқарони ички ишлар органларининг навбатчилик қисмига олиб бориш ва бу ҳақда бўлим бошлиқларига хабар бериш зарур.

*Тўртинчидан*, дипломатик ёки консуллик ҳужжатларига эга бўлган хорижий мамлакат фуқароларини ушлаб туриш тақиқланади. Борди-ю, улар жиноят ёки ҳуқуқбузарлик содир этган бўлсалар, дарҳол уларнинг фамилияси, исми-шарифлари, дипломатик ёки консуллик ҳужжатларининг белги ва рақамларини ёзиб олиб, бу ҳақда зудлик билан ўзидан юқори турувчи ички ишлар органлари бошлиқларига ёзма равишда ахборот беришлари керак.

*Бешинчидан*, хорижий мамлакат фуқаролари содир этган бирон-бир жинойт ҳақида хабар олинганида бу ҳақда тезликда ички ишлар органлари бошлиғига маълумот бериш ва хабар берган фуқаронинг аризасини қабул қилиб олиш учун ички ишлар органларига шахсан бошлаб бориш ёки у ерга бориш йўлини батафсил тушунтириш зарур.

*Олтинчидан*, хорижий мамлакат фуқаролари яшаётган хонадонларга ўзбошимчалик билан кириш, уларнинг паспортлари қайд этилган ёки этилмаганлигини текшириб кўришга рухсат этилмайди. Бу иш жуда зарур бўлган тақдирда уй-жой бошқармаси маъмурияти, корхона, ташкилот, муассаса ва ўқув юртлари раҳбарлари билан бамаънават амалга оширилади.

*Еттинчидан*, хорижий мамлакат фуқаролари ички ишлар органларига муружаат қилганларида идора бошлиғи ёки унинг муовини уларни идора ходими ёки холис фуқаро иштирокида қабул қилиши керак.

*Саккизинчидан*, ички ишлар органларининг ҳар бир ходими ажнабий фуқаролар билан мулоқотда бўлганида, ўзининг юксак фазилатларини намоён қилиши, хорижлик фуқаролар унинг сулуқатига қараб, она Ватанимиз – мустақил Ўзбекистон халқи тўғрисида фикр юритишини зинҳор унутмаслиги лозим.

### ***Ички ишлар органлари ходимларининг фуқаролар хонадонларига ташриф буюриш маданияти.***

Фуқароларнинг хонадонларига киришга тўғри келганида ички ишлар органлари ходимлари бир қанча қоидаларга риоя этишлари керак.

Ички ишлар органларининг ходимлари ўз хизмат вазифаларини бажариш чоғида, қонунларда ва йўриқномаларда кўрсатилган тартибда фуқароларнинг хонадонларига ташриф буюришлари мумкин.

Хонадонга ташриф буюраётган ходим ўз ташрифи уй соҳибининг кадр-қиммати, кўни-кўшнилари олдидаги обрўси билан боғлиқ бўлган катта ахлоқий масъулиятга эга иш эканлигини унутмаслиги керак. Шунинг учун ҳам фуқаролар хонадонига ташриф буюрганда одоб қоидаларига, ташқи кўриниш, кийим-бошларни кийиш, тозалик нормаларига оғишмай амал қилиш зарур.

Хонадонга киришда ҳар бир ходим, энг аввало, ҳарбийчасига саломлашиши, ўзини таништириши ва ташрифдан кўзлаган мақсадини босиқлик билан хонадон соҳибига тушунтириши керак. Бу ташриф паспорт қайдини текшириш билан боғлиқ бўлса, хушмуомалалик билан паспортни кўрсатишларини сўраши лозим. Агар паспорт солинган ҳужжатдон ичида пул ва бошқа қоғозлар бўлса, хонадон соҳибидан уларни олиб қўйиб, фақат паспортни беришни сўраши керак. Ходим ҳеч вақт ҳужжатдондаги пул ва бошқа қоғозларга қўл теккизмаслиги лозим.

Паспортни қайд этиш ва яшаш қоидаларига амал қилишда озгина камчиликлар бўлса-ю, маъмурий чора кўриш учун етарлича асос бўлмаса, хонадон соҳиби ва унинг оила аъзолари билан қисқача суҳбат ўтказиш ҳамда тушунтириш ишларини олиб бориш зарур. Суҳбат ниҳоятда самимий, ишончли бўлмоғи даркор.

Ҳар бир ходим, Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 26-моддасида кўрсатилганидек, «ўз шаъни ва обрўсига қилинган тажовузлардан, шахсий ҳаётига аралашидан ҳимояланиш ва турар жойи дахлсизлиги ҳуқуқига эга» эканлигини унутмаган ҳолда хонадонга фақат жиноятнинг олдини олиш, фуқароларнинг ҳаётини сақлаб қолиш мақсадида кириши, бунда эҳтиёткорлик билан ва тез ҳаракат қилиб, жиноятчини, тартиббузарни қўлга олиши керак. Қўлга олиш чоғида у иложи борича хонадондаги буюмлар, анжомларга зиён-заҳмат етказмаслик чораларини кўриши шарт.

Ёлғиз яшовчи қариялар, ғайриижтимоий турмуш кечираётган оилалар ва жазони ижро этиш жойидан бўшатирилганларнинг хонадонларига ташриф буюрганда эҳтиёткорлик ва сезгирлик билан иш кўриб, уларга диққат-эътибор билан қараш, ёрдам қўлини чўзиш, тарбияга муҳтож шахсларни қайта тарбиялаш чора-тадбирларини кўриш мақсадга мувофиқдир.

### ***Ички ишлар органлари ходимларининг фуқароларни қабул қилиш маданияти.***

Ички ишлар органлари ходимларининг фуқароларни қабул қилиши уларнинг аҳоли билан бирлигини таъминловчи омиллардан бўлиб, фуқароларнинг саволлари, ариза ва шикоятларига тез ва тўғри жавоб топиш ҳамда жиноятчиликнинг олдини олиш, адолатни қарор топтириш мақсадида ташкил этилади. Бунда муайян қоидаларга риоя этиш зарур:

Фуқароларни мурожаат этилган масалалар бўйича зарур қарорлар қабул қилиш ваколатига эга бўлган ички ишлар органларининг ходимлари, бошлиқлари қабул қилишлари керак.

Фуқароларни қабул қилиш учун махсус хона ажратилиши лозим. Ажратилган хона тоза, озода, ёруғ, тинч ва қулай, керакли кўргазмали маълумотлар ҳамда юксак эстетик дид билан жиҳозланган бўлиши зарур. Қабул қилиш учун яратилган шарт-шароит ва муҳит ички ишлар органлари ходимларининг маданият даражасини кўрсатувчи белгилардан бири эканлигини унутмаслик даркор.

Фуқароларни қабул қилиш вақти аниқ белгиланган ва кимлар қандай масалалар бўйича қабул қилиниши кўрсатилган бўлиши лозим. Қабул қиладиган ходим доимо махсус кийимда (формада) ташқи кўриниши ораста бўлиши, ўзини камтарона тутиши лозим. Унинг фуқарога ёрдам беришга

тайёрлиги сезилиб туриши, ўз навбатида фуқарода уни қабул қилаётган ходимга нисбатан ишонч ҳосил бўлиши керак.

Ички ишлар органлари ходими ўз қабулига келган фуқарони, у ким бўлишидан қатъи назар, ўрнидан туриб, унга пешвоз чиқиб кутиб олиши, саломлашиши, ўтириш учун таклиф қилиши ва ҳол-аҳвол сўраши лозим. Шундан сўнг суҳбатдош фуқаронинг исми-шарифи, иш жойи, уй адреси, телефонини сўраши ва бу маълумотларни тегишли дафтарга ёки ҳисоб варақасига қайд этиши, ташрифдан кўзлаган мақсадини сўраши керак.

Суҳбат чоғида фуқаронинг барча гапларини диққат билан тинглаш, бўлмасдан эшитиш керак. У гапини тугатганидан сўнг, унга ноаниқ ёки тушунилмай қолган нарсалар тўғрисида савол бериш лозим. Савол-жавоб жинойтчини ёки гувоҳни сўроқ қилиш тарзида бўлмаслиги даркор. Суҳбат самимий, эркин тарзда олиб борилиши, суҳбат чоғида бошқа одамлар билан, шу жумладан, телефон орқали сўзлашмаган маъқул.

Ташриф буюрган фуқаронинг барча саволларига, шикоятларига тўлиқ жавоб бериш, жавобнинг тушунарли бўлганлигига ишонч ҳосил қилиш керак. Фуқаро жавобдан қониққан бўлса, унга миннатдорчилик билдириш, қониқмаган бўлса, юқори ташкилотларга мурожаат қилиш тартибини ётиғи билан, шошмасдан, хушмуомалалик билан тушунтириш зарур. Суҳбат тугатганидан сўнг фуқарога сихат-саломатлик тилаб, хайрлашиш ва уни албатта кузатиб қўйиш лозим.

Фуқароларнинг мурожаатига алоқадор мансабдор шахслар суҳбат чоғида иштирок этаётган бўлсалар, уларнинг барчасини фуқарога таништириш даркор. Борди-ю, суҳбатдош фақат бошлиқнинг ўзи билан гаплашиш истагини билдирса, бунга ҳам имкон бериш лозим.

Фуқаро билан суҳбат чоғида уларга берилаётган жавоб аниқ ва ишонарли бўлиши учун жавобни тегишли қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлардан парчалар ўқиб бериш орқали асослаш мақсадга мувофиқдир.

Суҳбат давомида кўрилаётган масала ички ишлар идораи бошлиғининг ваколатига кирмаса, фуқарога бу ҳақда кимга мурожаат қилиши зарурлиги ётиғи билан тушунтириб берилади.

Суҳбат давомида кўрилаётган масалани ҳал қилиш учун қўшимча маълумотлар, ҳужжатларни кўриш ёки муайян ташкилий тадбирларни ўтказиш зарур бўлса, бу ҳақда суҳбатдошга маълум қилинади ва масала ҳал этилиши лозим бўлган аниқ вақт белгиланади.

Қабулга келган фуқаронинг маълумоти жинойтни очишга ёки ички ишлар органлари фаолиятини такомиллаштиришга қаратилган бўлса, унга ташақкур айтишни эсдан чиқармаслик лозим.

Қабулга маст ҳолда келган фуқаро билан одатда суҳбат ўтказилмайди. Борди-ю, у жинойт ёки бошқа кўнгилсиз воқеаларнинг содир этилаётганлиги



ёки бунга тайёргарлик кўрилатганлиги ҳақида маълумотга эга бўлса, унинг сўзларини тинглаш ва тегишли чора-тадбирлар кўриш зарур.

Қабулга ёзилган барча фуқаролар қабул қилиниши шарт.

Қабул вақтида тушган таклифлар, аризалар, шикоятлар билан боғлиқ масалаларни тезда ҳал қилишнинг имкони бўлмаса, уларни умумий тартибда ҳал этиб, фуқароларга бажарилганлиги тўғрисида ёзма маълумот бериш керак.

Фуқароларни қабул қилиш ички ишлар органларининг ҳар бир ходими учун унинг касбий, ахлоқий ва сиёсий етуқлиги синаладиган катта имтиҳон эканлигини ёддан чиқармаслик лозим.

***Ички ишлар органлари ходимларининг нутқ маданияти.*** Барча халқлар, миллатлар ўз тили ва нутқ маданиятига эгадирлар. Тил – фикрни ифодалаш усули, муомала воситаси. Тил ва нутқ – бир жараённинг икки томони. Тил фикрни ифодалайди, нутқ уни юзага чиқаради. Фикрни сўзлар орқали бошқаларга билдириш усули кишиларнинг нутқ маданияти ёки сўзлашиш услуби деб аталади.

Ички ишлар органлари ходимларининг нутқ маданияти. Нутқнинг шакл ва турлари ҳамда уни билишнинг ички ишлар ходимлари учун аҳамияти. Ички ишлар органлари ходимларининг жамоат тартибini сақлаш, жиноятчиликнинг олдини олиш ва уларга қарши кураш ишини амалга оширишда турли касб эгалари билан ҳамкорликда иш олиб бориши мамлакат тараққиётини таъминловчи омиллардан саналади. Шунинг учун ички ишлар органлари ходимларининг муомаласи ва нутқи турли соҳа ва касб эгаларига мувофиқ равишда ташкил этилиши ва тузилиши лозим. *Ички ишлар органлари ходимларининг нутқ маданияти* деб уларнинг ўз фикрларини бир-бирларига, фуқароларга, аҳолига тил воситаси орқали тўғри, аниқ ва таъсирчан қилиб етказа олишларига айтилади.

Ички ишлар органлари ходимлари аҳоли билан мулоқотда нутқ одоби талабларини унутмасликлари керак.

Фуқаролар билан сўзлашганда ходим ширинсухан, мулойим ва самимий бўлиши зарур. Чунки ширин сўз билан одамларни бирлаштириш, аксинча аччиқ, ҳақоратомуз сўз билан кўнгилга азоб бериб, кишини юз кўрмас қилиб, обрў-эътиборини тушириб юбориш мумкин.

Сўзлаганда имо-ишорадан камроқ фойдаланиш, айниқса қўлни кўтариб, дўқ-пўписа қилиб, минбарни муштлаб, қўлдаги нарсаларни отиб гапирмаслик керак. Суҳбат ниҳоятда манзур бўларли, ўзаро хайрхоҳлик билан ўтказилиши, одамохунлик билан тугатилиши лозим.

Фуқароларнинг сўзларини, гарчанд уларнинг мазмуни сизга маълум ёки ёқмаётган бўлса ҳам, диққат ва чидам билан эшитиш керак. Сўзлашиш чоғида ўзи, оиласи тўғрисида, шахсий ғам-ташвишлари ҳақида сўз очмаслик, оила сирини сақлаш керак. Тилни, сўзни қадрлаш, уни ҳурмат қилиш, сергап

бўлмаслик, ҳар хил ҳақоратомуз сўзларни айтмасидан тилни тийиш лозим. Ғийбат, тухмат, миш-мишлардан ўзни тийиш, бўшоғизлик қилмасдан, суҳбат сирини сақлай билиш керак. Фуқаролар билан бўладиган муносабатда, «*тил ақл тарозисидир*» деган нақлга риоя қилиш даркор.

«Ходимларнинг ўз хамкасблари билан сўзлашиш одоби ва муомаласи ходимнинг хизматдошлари орасидаги нуфузини белгилайди. Ходим хизматдошлари билан катталарга ҳурмат, кичикларга иззат ва тенгдошларига эҳтиром тарзида самимий сўзлашади. Ўзаро мулоқотда камтар, муловим, босиқ, вазмин ва самимий бўлади. Сўзларни аниқ, равон ва тушунарли, талаффузда шошилмасдан ифодали баён этади» [8].

***Ички ишлар органлари ходимларининг ташқи кўриниш маданияти.*** Ташқи қиёфа ва унинг аҳамияти. *Ташқи қиёфа* шахснинг ички маданиятидан келиб чиқувчи белгидир:

Инсон ташқи қиёфасининг кўркемлигини белгилайдиган омиллар қуйидагилардан иборат:

- ✓ Жисмонан соғломлик ва инсон танасининг бекаму кўстлиги;
- ✓ Қадди-қоматнинг тик ва ихчамлиги, ҳаракатчан ва хушбичимлиги;
- ✓ Юриш, қадам ташлаш, оёқ олишнинг тўғри, чакқон, енгил ва нафислиги;
- ✓ Тананинг кийим, уст-бош билан мутаносиблиги;
- ✓ Афт-ангор ва кийим-бошнинг покизалиги, озодалиги ва ҳ.

Одамнинг ташқи қиёфасига қараб, унинг ички дунёси, касби-кори, ёши, феъл-атвори, жамиятда тутган ўрни, тарбия кўрган-кўрмаганлиги тўғрисида дастлабки маълумотга эга бўлиш мумкин.

Ички ишлар органлари ходимларининг ташқи кўринишини ифодаловчи муҳим нарса унинг саломатлиги, жисмонан бақувватлиги, танасининг чиройлилигидир.

*Ички ишлар органлари ходимларининг кийиниш маданияти* деб уларнинг Ўзбекистон Республикаси Президенти ва Ички ишлар вазирлиги томонидан тасдиқланган ҳарбий либос кийиш, фарқловчи белгилар тақиб юриш қоидаларини оғишмай амалга ошириш асосида ўз кадр-қимматини сақлашга ва бутун ички ишлар органларининг обрў-эътиборини ҳимоя қилишга қаратилган ахлоқий-эстетик хатти-ҳаракатлари тизимига айтилади.

Кийим кийиш маданиятини яхши ўзлаштириш учун, аввало, кийим турларини фарқлай билаш керак. Кийимнинг қуйидаги турлари мавжуд:

- ✓ Ички ва устки кийим, оёқ ва бош кийимлари;
- ✓ Эркаклар, аёллар, болалар ёки ёшлар кийимлари;
- ✓ Кундузги, кечки, тунги кийимлар;
- ✓ Уйда ва кўчада кийиладиган кийимлар;
- ✓ Қишда, ёзда, баҳор ва кузда кийиладиган кийимлар;

✓ Касб-корга боғлиқ кийимлар (коржома), махсус (форма) кийимлар ва бошқалар.

Ички ишлар органлари ходимлари кийимларининг қуйидаги турлари мавжуд:

✓ Кундалик иш кийими (ҳамма мавсумларга мўлжалланган);

✓ Жанговар топшириқларни (операцияларни) ҳамда дала машқларини бажариш вақтида кийиладиган махсус кийимлар;

✓ Байрам, тантана (намойиш) ва бошқа касб анъаналарини ўтказиш, нишонлаш вақтида кийиладиган кийимлар ва ҳ.

Ички ишлар органлари ходимларининг кийимлари қуйидаги талабларга жавоб бериши керак:

✓ Ходимнинг бўйи-бастига мос келиши;

✓ Ниҳоятда тоза ва дазмолланган, ҳар қандай ортиқча ип ва матолардан холи бўлиши;

✓ Тугмалари қадалган бўлиши, металлдан қилинган тугмалар тоза ва ярқираб туриши;

✓ Давлатимизнинг рамзий белгиларини акс эттирувчи – герб, байроқ, юлдуз ва бошқа фарқловчи белгилар ўз жойига қадалган бўлиб, аниқ кўриниб туриши, одамлар нигоҳини ўзига тортиши, уларда фахрланиш ҳиссини уйғотиши;

✓ Ҳукумат нишонларини (орден ва медалларини) акс эттирувчи белгилар кундалик иш кийимларига, ўзи эса тантанада кийиладиган кийимларга тақиб юрилиши;

✓ Оёқ кийими ниҳоятда тоза бўлиши, ялтиллаб туриши;

✓ Кийимлар мавсумга, бажарилаётган иш турига қараб ва кийиниш қоидаларига қатъий риоя қилинган ҳолда кийилиши керак.

## **ИЧКИ ИШЛАР ОРГАНЛАРИ ХОДИМЛАРИНИНГ АХЛОҚИЙ-КАСБИЙ БУЗИЛИШИ ВА УНИ БАРТАРАФ ЭТИШ ЙЎЛЛАРИ**

### **Ахлоқий-касбий бузилиш ва унинг намоён бўлиш шакллари.**

Ички ишлар органлари ходимларининг касбий бузилишини, унинг келиб чиқиш сабабларини тугатиш йўллари тадқиқ этиш ҳозирги кундаги долзарб масалалардан ҳисобланади. Чунки ички ишлар органлари ходимлари давлат ҳокимиятининг вакили сифатида иш кўрар эканлар, уларнинг ҳар бир хатти-ҳаракатлари одамларининг диққат-эътиборида туради. Битта милиционернинг қилган хатоси, қўполлиги ёки пора олиши бутун ички ишлар органлари тизимини халқ олдида абгор қилиши, бошқа ҳалол ишлаётган ходимларнинг обрўсига путур етказиши мумкин. Шунинг учун ҳам касбий бузилишнинг олдини олиш, унга йўл қўймаслик бугунги куннинг энг долзарб масалаларидан ҳисобланади.

Ички ишлар органлари ходимлари **ахлоқий-касбий бузилиши** деб уларнинг қонун ҳужжатлари, низом ва буйруқларда белгилаб қўйилган ахлоқий нормалар, профессионал бурч ва вазифаларни бажаришда ўзларининг шахсий манфаатларини жамият, давлат, халқ манфаатларидан устун қўйиб суиистеъмол қилишлари пора олиш, калондимоғлик, тамагирлик, қўполлик қилиш, жиноятни ҳисобдан яшириш каби қонунга хилоф хатти-ҳаракатларининг мажмуиغا айтилади.

**Ахлоқий-касбий бузилишнинг турлари ва шакллари.** Ички ишлар органлари ходимлари касбий бузилишининг икки тури мавжуд: биринчиси - ёш ходимнинг тажрибасизлиги, қонун ва буйруқларни билмаслиги, қийин шароитларда ўзини йўқотиб қўйиши туфайли бўладиган касбий бузилиш; иккинчиси - ички ишлар органларида ишлаб, тажриба орттирган ходимларнинг қонунлардаги камчиликларни англаб, ҳамма нарсани тушунган ҳолда, бойлик орттириш мақсадида, онгли равишда ахлоқий ёмонликка йўл қўйиши асосида юзага келадиган касбий бузилиш.

Ички ишлар органларининг ходими аҳолининг турли қатламлари билан муносабатда бўлар экан, бир томондан, давлат ҳокимиятининг вакили сифатида уларга ўз таъсирини ўтказса, иккинчи томондан эса, унинг ўзи ҳам ўшаларнинг таъсири остида бўлади. Худди шу жойда касбий бузилиш келиб чиқиши мумкин. Чунки ички ишлар органларининг ходимлари давлат ҳокимиятининг вакили сифатида фуқароларга нисбатан ўзига берилган ваколатлар чегарасидан чиқиб кетиб, лавозимини суиистеъмол қилиши; бошқа томондан эса, ўзгаларнинг таъсири остида бўлган ходим уларнинг берган ваъдалари, поралари ва бошқа хизматларига ишониб, ўз хизмат бурчига ғиёнат қилиши мумкин. Иккала ҳол ҳам касбий бузилишга олиб келади.

Ички ишлар органлари ходимларининг касбий таназзулга учрашларига уларнинг атрофини ураб турган жиноятчилар дунёсининг таъсири ҳам сабаб бўлади. Одам ўлдиришлар, босқинчилик, ўғрилиқ, ифво, тухмат, уруш-жанжаллар милиция ходимининг маънавий-рухий ҳолатига салбий таъсир қилиб, охир-оқибатда унинг хулқи ўзгаришига, унинг касбий жиҳатдан бузилишига олиб келиши мумкин. Ундаги бундай бузилиш очиқ ёки ёпик шаклларда намоён бўлади.

Ички ишлар органлари ходимларининг жиноятчиларни қўлга олишда қўлланиладиган усул ва воситаларидаги хатолар, айниқса, қонундан четга чиқиб кетган ҳолда зўрлик ишлатиш, уриш ёки қуролдан нотўғри фойдаланишлари ҳам касбий бузилишнинг кўринишлари ҳисобланади.

Хизмат жамоаларида бошлиқ ва бўйсунувчилар, катталар билан кичиклар ўртасидаги маънавий-ахлоқий муҳитнинг қониқарли эмаслиги ҳам касбий таназзулга олиб келадиган шароитлардан бири бўлиб хизмат қилади. Улар ўртасидаги ахлоқий муносабатлар хушомадгўйлик, мансабпарастлик, шахсиятпарастлик асосида қурилган экан, у албатта касбий бузилишни келтириб чиқаради. Демак, касб маданиятининг паст даражада ривожланганлиги туфайли, кўпгина ходимлар касбий таназзулга юз тутадилар.

Шундай қилиб, ички ишлар органлари ходимларининг ахлоқий онгида, хатти-харакатларида юзага келган бузилишлар қуйидаги **шакллар**да намоён бўлади:

- ✓ Тошбағарлик, одамларга юзаки муносабатда бўлиш, ғамхўрлик ва раҳм-шафқатнинг йўқлиги;
- ✓ Субутсизлик;
- ✓ Ғирромлик, тамагирлик, виждонсизлик, шахсга бепарқлик, касбига совуққонлик билан қараш;
- ✓ Ахлоқ принциплари (инсонпарварлик, жамоачилик, ватанпарварлик) ва нормаларини (бурч, виждон, масъулият, шаън ва кадр-қимматлар) онгли равишда, била туриб атайин бузиш;
- ✓ Касбий билимларининг паст даражада эканлиги;
- ✓ Одамларга мунтазам равишда шубҳа билан қараш, уч олиш пайида бўлиш, захрини сочиш;
- ✓ Ўзига берилган ваколатлардан мутлақо нотўғри фойдаланиш, уни суиистеъмол қилиш ва ҳ.к.

**Ички ишлар органлари ходимлари ахлоқий-касбий  
бузилишларининг олдини олиш ва уларни бартараф этиш чора-  
тадбирлари.**

**Ахлоқий бузилиш сабаблари.** Ўзбекистон халқи эзгу ниятлар билан ижтимоий адолат, тенглик барқдорлик ва биродарликка асосланган жамият кураётган вақтда унинг бағрида пайдо бўлиб қулаётган баъзи бир иллатларни

хам учратамиз. Хўш, бундай салбий ҳолларнинг келиб чиқиш сабаблари нимада? Бунга қуйидагилар сабаб бўлмоқда:

**Биринчидан**, бозор иқтисодиётини нотўғри тушуниш, уни ҳар хил йўллар билан бойлик орттиришдангина иборат деб ўйлаш, ана шу мақсадни амалга ошириш учун айрим баднафс фуқороларнинг қонунга, умуминсоний ахлоққа зид ҳаракатлар қилаётганлиги орқали мол-дунё орттиришга интилаётганликлари кузатилмоқда.

**Иккинчидан**, ёшларни қўллаб-қувватлаш, уларга ишониш етишмайди, етарлича мураббийлик қилинмаяпти, уларнинг ташаббусини бўғиш ҳоллари учрамоқда. Бу ахлоқий ёмонлик тўғрисида биринчи президентимиз И. А. Каримов: «Мен бир нарсага қаттиқ, ишонаман: ёшларда шижоат бор, янгиликка интилиш бор, ихтиро қилишга, кашфиёт яратишга иштиёқ бор. Лекин уларнинг олдида катта бир тўсиқ, турибдики, бу тўсиқни баъзан замбарак ўқи билан ҳам отиб қулатиб бўлмайди. Бу тўсиқнинг номи бюрократия, тамагирлик, маҳаллийчилик, уруғчилик.

Ўсиб келаётган ёшларга қулоқ солиши, мадад бериши лозим бўлган кўп мансабдорларда инсоф, диёнат йўқлиги ҳам шу тўсиқнинг бир кўринишидир. Бундай одамларнинг нияти аниқ, - беш-ўн йил амаллаб ўтирган мансабини йўқотмаса, мўмай маоши ва хуфия «шапка»сини олиб турса, марра уники - у ёғи пенсия. Мустақил давлатимизнинг бугунги бош шиорларидан бири - юртим деб, элим деб ёниб яшаш ундайларнинг тушига ҳам кирмайди.

Оқибатда янгилик куртакилгидаёқ, нобуд бўлади ва уни бошлаган ёш тадбиркорнинг хафсаласи пир бўлади, тараққиёти, интилиши сўниб қолади» [107], деб ҳақ, гапни айтган эди.

**Учинчидан**, қонунларнинг ўз вақтида қабул қилинмаслиги ёки қабул қилинган қонунларнинг ўз вақтида ҳаётга татбиқ этилмаслиги, натижада фуқароларнинг ахлоқий онгида иккиланишларнинг пайдо бўлишига ҳамда ҳуқуқий маданиятнинг шаклланиши паст даражада қолиб, уларнинг шу асосда ҳар хил ҳуқуқбузарликларни, қонунбузарликларни содир этишлари.

Юқорида санаб ўтилган сабаблар, албатта, ички ишлар органлари ходимларининг хизмат фаолиятига, турмуш тарзига салбий таъсир кўрсатиши табиий. Булар ички ишлар органлари ходимлари ахлоқий-касбий бузилишларининг ташқи сабаблари, холос. Унинг туб сабабларини эса ички ишлар органлари ходимларининг хизмат фаолиятини ташкил этишда, бошқаришда, ҳизмат жамоаларида ахлоқий-руҳий-маънавий муҳитда, тарбияда йўл қуйилган камчиликлардан излаш керак.

Ички ишлар органлари ходимлари ахлоқий-касбий бузилишининг объектив ва субъектив сабаблари бор.



Ички ишлар органлари ходимлари **ахлоқий-касбий бузилишининг объектив сабаблари қуйидагилардан иборатдир:**

✓ Профессional фаолиятнинг хусусиятлари, яъни қийин ва хавфли шароитларда, фавқулудда ҳолатлар ва экстремал вазиятларда ўз ҳаётини хавф остига қўйиб, ўлимга тик қараб жисмоний ва руҳий жихатдан зўриқиб ишлашлари, маънавий ва руҳий жихатдан ўз қобилиятини тиклаб олиш учун вақтнинг етишмаслиги;

✓ Жиноятчилар дунёси билан мунтазам равишда алоқада бўлиш, уларнинг салбий таъсирини сезиш ва оқибатда уларга қўшилиб кетиш ҳолларининг мавжудлиги;

✓ Ишни ташкил қилиш ва бошқаришда ҳато ва камчиликлар, яъни ҳисоботларнинг такомиллашмаганлиги, хизмат соҳалари ўртасида ўзаро биргаликда ҳаракат қилишнинг йўқлиги, миқдор кетидан қувиш, хайбаракаллачиликларнинг ҳамон учраб туриши;

✓ Бирга ишлаётган баъзи ходимларнинг ўз хизмат ваколатларини суиистеъмол қилишлари, ишга совуққонлик билан ёндашишлари, одамларга нисбатан бефарқлик, юзаки муносабатда бўлишнинг янги келган ходимга ёки виждонли, меҳнаткаш ва интизомли ходимга салбий таъсири;

✓ Раҳбар ходимлар ва бевосита бошлиқлар томонидан назорат қилиш ишларининг мунтазам равишда ташкил қилинмаганлиги ёки тўғри йўлга қўйилмаганлиги;

✓ Оператив техника билан етарлича таъминланмаганлик, зарур асбоб ускуналар билан жиҳозланмаганлик;

✓ Оилавий муносабатлардаги ва турмуш шароитидаги қийинчиликлар;

✓ Кадрларни танлаш, жой жойига қўйиш ва тарбиялашда йўл қўйилган камчиликлар ва хатолар;

✓ Ходимларни тарбиялаш ишларини амалга оширишда ҳисоб китобдан адашишлар, яъни юзаки ёндашувларига йўл қўйишлар.

Ички ишлар органлари ходимлари касбий таназзулининг объектив сабабларини чуқур таҳлил қилган генерал У. Тожихонов улар қаторида бюрократизмнинг ўрни ниҳоятда катта эканлигини, шунингдек, миқдор ортидан қувиш, ушбу кўрсаткичларнинг ички ишлар органларининг ўзларида шаклланиши ва қайд этилиши ҳам уларнинг хаспўшланишига олиб келишини таъкидлайди.

Ички ишлар органлари ходимларининг ахлоқий-касбий бузилишларини келтириб чиқарувчи *субъектив сабаблар* қуйидагилардан иборатдир:

✓ ходимларнинг хизмат-касб соҳасидаги билимларининг ниҳоятда пастлиги ва ўз касб маҳоратини оширишга уринмасликлари, ўз ишига танқидий назарнинг йўқлиги, тўплаган арзимас тажрибасига хаддан ташқари ишонил ва х-к.;

- ✓ Хизмат вазифасини бажаришга маънавий-руҳий жихатдан тайёр эмаслик, ўзини йўқотиб қўйиш, ўз хатти-ҳаракатларини назорат қила олмаслик, бўшанглик, спиртли ичимликлар ичишга ружу қўйганлик ва х.,к.;
- ✓ Хизмат жамоасидаги ахлоқий-маънавий-руҳий муҳитнинг ёмонлиги, шахс ва жамоа ўртасидаги манфаатлар ва мақсадларнинг муштарақ эмаслиги;
- ✓ Ходимлар ахлоқий, хизмат ва иродавий тайёргарлигининг етарли даражада эмаслиги;
- ✓ Хизмат жамоаси манфаатларини мансабпарастлик, гуруҳбозлик манфаатларидан ажрата олмаслик;
- ✓ Ходимларнинг ўз иш вақтларини тўғри ташкил қила олмасликлари, жисмоний ва руҳий зўриқишлардан халос бўлиш усулларини билмаслик, ишдаги ва оиладаги ташвишлардан ўзини холи қилолмаслик ва х.,к.

Касбий бузилишнинг объектив ва субъектив сабаблари ўртасида мутлоқ чегара йўқ. Бир жойдаги объектив сабаб иккинчи жойда субъектив бўлиши ва, аксинча, бир жойдаги субъектив сабаб иккинчи бир жойда объектив бўлиши мумкин.

Ички ишлар органлари ходимларининг субъектив камчилиги бошқа ходимларга, қолаверса, бошқа фуқароларга ўз таъсирини ўтказиши, уларнинг онгини заҳарлаши мумкин.

**Ахлоқий-касбий бузилишларни келтириб чиқарувчи омиллар.** Ички ишлар органлари ходимларининг касбий бузилишига олиб келувчи объектив ва субъектив сабаблардан ташқари бир қанча омиллар ҳам мавжуд. Бу омиллар қуйидагилардан иборат:

### **1. Юридик омиллар:**

- ✓ Жиноят-процессуал қонунларнинг номукамаллиги;
- ✓ Оператив ишни бошқарувидаги ноаниқликлар;
- ✓ Ходимларни бошлиқларнинг нотўғри буйруқларидан ҳимоя қилувчи юридик кафолатнинг ўқклиги.

### **2. Иқтисодий омиллар:**

- ✓ Аниқ иқтисодий рағбатлантиришнинг йўқлиги;
- ✓ Иш ҳақини тўлашдаги асоссиз тенглаштиришлар;
- ✓ Махсус унвонлар даражасининг самарали эмаслиги;
- ✓ Иш вақтида даромадни ошириш имконининг йўқлиги;
- ✓ Техника билан етарли даражада таъминланмаганлик;
- ✓ Моддий-техника базасининг йўқлиги ёки эскирганлиги.

### **3. Ташкилий омиллар:**

- ✓ Кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйишдаги камчиликлар;
- ✓ Раҳбарлар томонидан назоратнинг йўқлиги;
- ✓ Ички ишлар фаолиятининг ўзига хослиги;

- ✓ Ишни бахрлаш мезонларининг такомиллашмаганлиги, ҳисоб-китоб ишларининг яхши ташкил қилинмаганлиги;
- ✓ Ходимларнинг малакасини оширишга эътибор берилмаслиги;
- ✓ Раҳбарларнинг ишга унинг моҳиятини тушунмасдан асоссиз равишда аралаштиришлари.

#### **4. Интеллектуал омиллар:**

- ✓ Ходимлар билимининг етишмаслиги;
- ✓ Ҳуқуқий, ахлоқий, сиёсий ва умумий касбий маданиятнинг шаклланимаганлиги ёки етарли ривожланмаганлиги;
- ✓ Қўл остидагиларни ва ўз-ўзларини тарбиялашдаги камчиликлар.

#### **5. Ижтимоий-маънавий-руҳий омиллар:**

- ✓ Раҳбарларнинг қўполлиги ва ўзини бошқара олмаслиги;
- ✓ Ижтимоий гуруҳбозлик, миллий биқиқлик;
- ✓ Ўзига ҳаддан ташқари ишонтиш;
- ✓ Ҳаддан ташқари такаббурлик ва мансабпарастлик;
- ✓ Ўзини ўзи назорат қилишнинг паст даражада эканлиги.

Ички ишлар органлари ходимлари касбий бузилишларининг тузилишини кузатадиган бўлсак унинг очиқ, яъни қўзга яққол ташланиб турадиган ва ёпиқ, яъни қўзга ташланиб турмайдиган шакллари ҳам мавжудлигани кўрамиз.

**Касбий бузилишнинг очиқ қўзга ташланадиган шакллари қуйидагилардан иборат:**

- ✓ Жиноятчиларга, ҳуқуқбузарлик ва тартиббузарликда айбланиб вақтинча ушланган фуқароларга нисбатан раҳмсизлик қилиш, ғайриинсоний муносабатда бўлиш, яъни уриш, ҳақорат қилиш, мансабини суиистеъмол қилиш, хизмат ахлоқи принцип ва нормаларини қўпол тарзда бузиш;
- ✓ Ҳаддан ташқари шубҳаланиш, айблашга мойиллик, уз узини танкид қилишнинг йуклиги;
- ✓ Жиноятчилар билан ишлашда қонун йўли билан рухсат этилмаган усул ва воситаларни ишлатиш, яъни «восита мақсадни оқлайди» қабилида иш туриш;
- ✓ Спиртли ичимликларни ичиш, наркотик моддаларни истеъмол қилиш;
- ✓ Нутқ маданиятининг етишмаслиги, қўполлик, жиноятчилар дунёсининг жаргонларидан бўлар бўлмасга фойдаланиш, уларни қўллашда суиистеъмолчиликларга йўл қўйиш;
- ✓ Ташқи кўринишнинг хунуклиги, кийим бошларнинг ифлослиги, соч соқолларнинг ўсганлиги, афт ангорнинг ифлослашиб, совуқ тус олганлиги ва х.к.

**Ички ишлар органлари ходимлари касбий бузилишларининг ёпиқ, кўзга ташланмайдиган шаклларига қуйидагилар киради:**

- ✓ Иш жараёнида хизмат мавқеидан ўзининг ғаразли мақсадларини амалга оширишда фойдаланиш;
- ✓ Турмушдаги ахлоқий нопоклик;
- ✓ Ахлоқий маънавий жихатдан қашшокланиш;
- ✓ Хизмат манфаатларини нотўғри тушуниш, кўзбуямачиликка йўл қўйиш;
- ✓ Жиноятни хисобдан яшириш, порахўрлик;
- ✓ Жиноятчилар билан тил бириктириш, уларга қўшилиб кетиш.

Касбий бузилишларнинг ана шу барча кўринишларини, омилларини, объектив ва субъектив сабабларини тўлиқ ҳисобга олган ҳолда жиноятчиликнинг олдини олиш ва уни тугатиш чора-тадбирларини кўриш зарур.

**Ахлоқий-касбий бузилишнинг олдини олиш тадбирлари.** Ички ишлар органлари ходимлари касбий бузилишларининг олдини олиш асосан икки йўналишда, яъни умумий чора-тадбирларни ва бевосита чора-тадбирларни қўллаш асосида олиб борилади.

Умумий чора-тадбирларга жамиятдаги зиддиятларни тадрижий йўл билан ҳал қилган ҳолда, ҳуқуқни химоя қилувчи барча органларда қонунга итоаткорликни, ҳаётнинг барча жабҳаларида қонунларнинг устунлигини таъминлаш кабилар киради.

Қонун одамларни бирлаштиради, қонунларни бузиш эса ҳуқуқбузарни қонун доирасидан ташқари чиқариб қўяди.... Қонунга итоаткорлик ақл-идрок, виждон, ички эътиқод маҳсули бўлиб, инсоннинг бундай олийжаноб фазилати ҳар қандай шароитларда ҳам, ҳар қандай йўллар билан қувватланиши, тарбияланиши ва рағбатлантирилиши даркор» [57], - деб ҳақ гапни ёзган эди профессор У. Тожихонов.

Шундай қилиб, касбий бузилишнинг олдини олишга қаратилган тадбирлардан энг биринчиси, энг аввало, ички ишлар органлари ходимларини ҳуқуқий тарбиялаш ва шу асосда уларнинг ҳуқуқий онгини ўстириб ҳуқуқий маданиятини шакллантиришдан иборат.

**Ахлоқий тарбия ва унинг усуллари.** Ички ишлар органлари ходимларини ахлоқий тарбиялаш ишларини тўғри йўлга қўйиш, уларнинг касбий бузилишларининг олдини олувчи энг муҳим йўналишлардан бири ҳисобланади.

*Ички ишлар органлари ходимларининг ахлоқий тарбияси* деб уларда ахлоқий билимлар, эҳтиёжлар, ғоявий ахлоқий ишонч, ахлоқий ҳис-туйғуларни шакллантиришга қаратилган жараёнга айтилади.

Ахлоқий тарбия илмийлик, ғоявийлик, ҳаққонийлик, мақсад ва воситаларнинг муштарақлиги, воқелик билан узвий боғланиш, ижодий ёндашув принципларига амал қилган ҳолда олиб борилиб, ички ишлар органлари ходимларини касбий таназзулга учрашдан сақлаб туради.

Ахлоқий тарбия принципларидан ташқари, ахлоқий тарбия методларидан ўз вақтида унумли фойдаланиш касбий бузилишга йўл қўймайдиган энг ишончли омил ҳисобланади.

**Ахлоқий тарбия усуллари** деб ички ишлар органлари раҳбар ходимлари ва жамоалари томонидан ахлоқий эътиқодларни, ахлоқий хис-туйғу ва одатларни таркиб топтириш мақсадида қўлланиладиган шахсга тарбиявий таъсир кўрсатиш усулларининг мажмуасига айтилади.

Ахлоқий тарбия усуллари жумласига ишонтириш, рағбатлантириш ва жазолаш, шахсий намуна кўрсатиш, мусобақа-беллашув, танқид ва ўз-ўзини танқид киради.

#### **Ахлоқий тарбиянинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:**

✓ Ички ишлар органларининг ходимларини ҳар қандай қийин ва хавфли шароитларда ҳам юксак даражада ахлоқий ғояларга - Ватанга садоқатли бўлиш, халққа чин дилдан хизмат қилиш, инсонийлик, адолатпарварлик, қонунийлик, жамоачилик, миллий ғурур, шаън ва қадр-қимматни сақлашни олий ахлоқий ҳислатлар деб тушуниш руҳида тарбиялаш;

✓ Ахлоқан пок, ростгўй, собитқадам, ташаббускор, масъулиятли, мустақил фикрловчи ички ишлар органлари ходимларини тарбиялаб етиштириш;

✓ Мард, жасоратли, тadbиркор, ўз манфаатларини жамият манфаатларидан устун қўйишни ҳаёлига ҳам келтирмайдиган ходимлар авлодини вужудга келтириш;

✓ Юксак даражадаги ахлоқий-ҳуқуқий маданият соҳиби бўлган, касб маданиятининг сир-асрорларини пухта эгаллаган ички ишлар органлари ходимларини камол топтириш;

✓ Юксак даражадаги профессионал билимга эга бўлган, ўзининг ахлоқий-касбий бурчини чуқур хис қиладиган, «ички ишлар органи ходими», деган юксак номга доғ туширмайдиган ходимларни тарбиялаб етиштириш ва уларнинг қахрамонлиги, одамийлиги, инсонпарварлиги, хушмуомалалиги билан фахрланиш мумкин бўладиган ҳуқуқшунос мутахассисларни тарбиялаш.

Ички ишлар органлари ходимлари ахлоқий-касбий **бузилишларининг олдини олишга қаратилган** мазкур ҳаракатлардан ташқари бошқа аниқ, чора-тадбирлар ҳам мавжуд. Улар қуйидагилардан иборат:

#### **1. Профессионал фаолиятни ташкил этиш соҳасида:**

✓ Ҳар бир ходимни танлаб олишда ва ишга тайинлашда уларнинг кизиқишларини инобатга олиш;

- ✓ Ходимларга аниқ вазифалар, топшириқлар бериш, уларнинг бажарилиши учун барча чора-тадбирларни кўриш;
- ✓ Аввал судланган одамлар билан мунтазам равишда якка тартибдаги тарбиявий ишларни олиб бориш;
- ✓ Ходимларга фуқаролар билан муомала қилиш маданиятини, руҳий алоқа ўрнатиш маҳоратини ўргатиш;
- ✓ Хизмат вазифасини бажаришда ишга ижодий ёндашувчи, чигал масалаларнинг ечимини тезликда топувчи, муаммоларни ҳал қилишда илм-фан ютуқларидан унумли фойдаланувчи ходимларни тақдирлаш, иззат-хурматини жойига кўйиш;
- ✓ Қўл остидагиларни ўз ишини ўзи таҳлил қилишга, ўзини ўзи назорат қилишга ўргатиш;
- ✓ Ходимларнинг бўш вақтларидан самарали фойдаланишлари учун, оиласининг тинчлиги, ҳаётининг сермазмун бўлиши учун тинмай ғамхурлик қилиш;
- ✓ Ўзгаларга руҳий таъсир ўтказиш усулларини амалда қўллашни ўргатиш ва оператив қидирув идораси ходимини жанжалли ва қалтис ҳолатларда ишлашга руҳий жиҳатдан тайёрлаш ишларини амалга ошириш;
- ✓ Жисмонан чиниқтириш ва чидамлилигини ошириш.

## **2. Тарбиявий ишларни амалга ошириш соҳасида:**

- ✓ Ходимларда илмий дунёқарашни, ахлоқий-ҳуқуқий эътиқодни, ғоявий-сиёсий маданиятни ва иродавий ҳислатларни, қисқача айтганда, миллий истиқлол мафкурасини шакллантириш;
- ✓ Уларни танқид ва ўз-ўзини танқид руҳида тарбиялаш;
- ✓ Ирода ва ҳарактер кучини чиниқтириш;
- ✓ Жиноятчилар дунёсининг таъсирига қарши тура олиш қобилиятини ҳосил қилиш;
- ✓ Хизматда ва турмушда шахсий намуна орқали таъсир кўрсатиш;
- ✓ Тарбиялаш жараёнида ўргатиш ва мажбурлаш, рағбатлантириш ва жазолаш усул ва воситаларидан унумли фойдаланиш;
- ✓ Жамоада соғлом руҳий муҳитни вужудга келтириш;
- ✓ Қўл остидагиларнинг яшаш шароитларини, дам олишини яхшилаш борасида ғамхўрлик қилиш;
- ✓ Тарбиянинг барча турларини, усул ва воситаларини, принципларини бирга қўшиб олиб бориш, айниқса, ҳуқуқий ва ахлоқий тарбиянинг узвий бирлигига асосий эътиборни қаратиш;
- ✓ Халқимизнинг асрлар оша яшаб келган анъаналари, урф-одатлари ва тили билан боғлиқ бўлган кадриятлардан тарбия жараёнида миллий ғурурни ўстириш ва миллий онгни шакллантиришда унумли фойдаланиш.

### **3. Ахлоқий-руҳий муҳитини шакллантириш соҳасида:**

- ✓ Янги хизматга келган ходимларнинг ва ёш мутахассисларнинг ишга кўникишларини тезлаштириш учун зарур шароитларни яратиб бериш;
- ✓ Қўл остидагилар тўғрисида мунтазам равишда ижтимоий-руҳий маънодаги маълумотларни тўплаб бориш, яъни улар тўғрисидаги миш-мишлар, гап-сўзлар ва ҳаказолардан огоҳ, бўлиб туриш;
- ✓ Ходим ва жамоа, бошлиқ ва тобе ходим ўртасида ўзаро ишонч ва дўстона муносабатга асосланган алоқаларни ўрнатиш;
- ✓ Жамоа олдида яқин кунлар ичида ва келгусида қилинадиган ишлар тўғрисида ахборот бериб туриш, бу тўғрида фикр алмашиш;
- ✓ Жамоатчилик фикрига қулоқ, солиш ва ундан унумли фойдаланиш;
- ✓ Хизмат кўрсатган ходимларни моддий ва маънавий рағбатлантириш ишларини очик ва ошкора тарзда ҳал этиш;
- ✓ Профессионал фаолият давомида вужудга келган ижобий анъаналарни ўрганиш ва мустаҳкамлаш;
- ✓ Жамоа ва бўлинмадаги ходимларнинг руҳий ҳолатини, қобилиятини инобатга олган ҳолда оператив ишларга жалб қилиш, қўйиш, ишга тайинлаш ва х.,к.



## ИЧКИ ИШЛАР ОРГАНИ ХОДИМЛАРИНИНГ ЎЗ ХАТТИ-ХАРАКАТЛАРИНИ ЭМОЦИОНАЛ-ИРОДАВИЙ БОШҚАРИШИ

### *Стресс ва уни олдини олишга қаратилган машқлар*



#### **1-машқ.**

Кинофильмларда, айниқса ҳинд киноларида шундай ҳолатни кўп беришади авария ҳолатига тушган ёки жуда яқин бўлган кишиси ўлган бўлса уни унута олмасдан қийналади. Ёки ёқтирмаган одамани учратиб қолса унда нохуш ҳислар пайдо бўлади. Биламизки, бу шахс психикасига салбий таъсир кўрсатади. Тренинг натижасида шахсни шу воқеани унутишга ёки буни тўғри қабул қилишга ўргатилади. Ёки дейлик шахс кимгадир ноҳақ ёмонлик қилган бунинг учун у виждон азобида қийналмоқда. Лекин буни чиқариб юбора олмайди. Келинг шундай бир машқ ўтказиб кўрайлик. Ҳаётингизда рўй берган энг нохуш воқеани бировга ноҳақ озор берган ҳолатингизни эслаб кўринг. Ич-ичингиздан шу ҳолатни ҳис қилинг ва нимани ҳис қилганлигингизни ўз-ўзингизга гапириб беришга, тасвирлаб беришга ҳаракат қилинг. Бундай ҳолат кишига жуда катта ички руҳий зўриқиш беради ва буни чиқариб юбора олмаганлиги натижасида салбий ўзгаришлар келиб чиқади – невроз ҳолатлари. Кўпинча бундай кишилар ўша пайтда ҳис қилган нарсаларини гапириб бера олмайман, дейишади. Тренингнинг мақсади – шуни гапиртира олиш. Ҳужайрасининг ҳар бир жойидаги кечинмани, ҳолатни гапиртиришга эришилса, яхши бўлади. Демак, бу тренингни мақсади – ўз ҳиссиётларини тасвирлаб, гапиришга ўргатиш орқали салбий ҳисларни шахс психикасидан чиқариб юборишдан иборат.

#### **2-машқ. “Антистресс”**

**Мақсад:** бўшашган ҳолат.

**Бажариш вақти:** 15 дақиқа.

**Муолажа:**

Қулай ҳолатни эгалланг. Чуқур нафас олиб ушлаб туринг. Нафасни чиқаринг. Шу ҳолатни бир неча бор такрорланг ва бу сафар нафас чиқаришда

«хаааааа» товуши билан чиқаринг. Энди диққатни бир нуқтага қаратиб текис нафас олинг. Нафас олиш жараёнида «Мен», нафас чиқариш жараёнида «бўшашдим» - дейиш керак. Машқни 5 маротаба такрорланг.

Кун мобайнида кўп миқдорда энергия жамланади. Мушакларингизга имконият беринг, нерв катакчаларига дам беринг. Ётинг, шошмаётганингизни, ортикча харакатланмаётганингизни хеч нима ўйламаётганингизни хис қлинг. Хеч қаерга боришингиз шарт эмас, бирор юмуш билан банд бўлмайсиз... таранглик ва дилсиёхлик сизни бир текис тарк этади. Ҳар нафас олганингизда ўзингизни бўшашган ҳолатда, ҳар нафас чиқарганингизда эса чарчоқ, зўриқиш ва хавотирдан қутилаётганингизни хис қилинг... Сизни хотиржамлик ва мамнунлик хисси чулғаб олади... Ҳамма ёқ жим-жит ва тинч. Сокинлик илиқлик ва ишонч кайфиятини юзага келтиради... Сиз хотиржамсиз, ўзингиз ва сизни ўраб турган оламдан мамнунсиз...

Изоҳ: ушбу машқ техникасини тренер назоратида гуруҳий ўтказган маъқул. Пульс частотасида машқни ўтказгунча ва машқдан кейинги ҳолатларда ўлчанганда 10та зарбага фарқланиши керак.

**Танадаги зўриқишларни бартараф этиш.** Хаётда учратган бўлсангиз, баъзи одамларнинг кулиши қийин. Гапираётганида ҳам юзида жуда кам мимикаларни кўрасиз. Эркин ҳаракат қила олмайди. Одамлар орасида ўзини ҳаддан ташқари рамка ичида сезади. Айтиш мумкинки, ҳаракат қилишга ҳам кўрқадикки, ножўя ҳаракат қилиб, “Кулгуга қолмай ёки уларда ўзим ҳақимда салбий фикр уйғотиб қуймай”, деб. Бунинг сабаби — унинг ички дунёсида қандайдир муаммо мавжуд. М: бахтлилар ичида бахтсизлигини (отаси, онаси, эри, фарзанди йўқлигини) билдириб қўймаслик. У ана шу муаммони бошқалардан яшириб юради. Мана шу муаммолар унинг тана ҳаракатларида намоён бўлади. Ва унинг танаси билан ишлаш натижасида ана шу муаммони айтдириш ва унинг ечимини кўрсатиш лозим.

## КЕСКИН ВАЗИЯТЛАРДА ЎЗИНИ ЎЗИ ҲИССИЙ-ИРОДАВИЙ БОШҚАРИШ



**1-машқ. Инсоннинг ички оламини, ҳиссиётларини ва фикрларини тушуниш қобилиятларини шакллантириш.**

**Йўриқнома:** Бир иштирокчи хонадан ташқарига чиқади. Қолган иштирокчилар эса унинг фақат яхши жиҳатларини, сифатларини ва умуман у ҳақидаги барча фикрларини айтишади. Бошқа бир иштирокчи томонидан «баённома» тузиб борилади. Унда ҳар бир фикр муаллифи билан биргаликда ёзиб борилади. Иштирокчи хонага қайтиб киради ва унга ёзиб борилган фикрлар ўқиб эшиттирилади. У эса бу фикр кимга тегишли эканлигини топиши керак бўлади. Машқ сўнгида баённомада қайд этилган фикрлар муаллифлари билан биргаликда ўқиб эшиттирилади. Шу тариқа машқ истовчи бошқа иштирокчилар томонидан бажарилади.

**2-машқ. Инсоннинг ички оламини, ҳиссиётларини ва фикрларини очиб бериш қобилиятларини шакллантириш.**

**Йўриқнома:** гуруҳнинг икки иштирокчиси бир-бирига бели билан туриб олади, тренернинг сигнали асосида улар ажраладилар ва ҳеч қандай сигналсиз бир-бирларига қарашлари керак бўлади. Бунда улар шеригининг қачон унга қарашини тахминан билишлари машқ қилинади. Машқ сўнгида тассуротлар билан алмашадилар.

**3-машқ. Инсоннинг ички оламини, ҳиссиётларини ва фикрларини тушуниш қобилиятларини шакллантириш.**

**Бориш тартиби:** барча синалувчилар навбатма-навбат доира ўртасида турган карточкаларни олишади ва дарҳол ўйлаб ўтирмасдан карточкада берилган тугалланмаган фикрларни тўлдиришлари керак. Бунда фикрлар самимий чиқиши гуруҳнинг бошқа аъзолари томонидан интонациялар асосида баҳоланади. Агар улар фикрни самимий деб топишса, кейинги иштирокчига навбат берилади у ҳам шу тариқа жавоб бериши керак бўлади. Аксинча фикрлар носамимий, шаблон асосида ифодаланган деб топилса унда иштирокчида яна бир имконият бўлади бироқ, навбатнинг охирида.

Тугалланмаган фикрлар тахминан қуйидагича бўлади:  
Аслида мен астойидил истаган нарса бу... \_\_\_\_\_  
Жудаям хурсанд бўламан, қачонки... \_\_\_\_\_  
Ёлғизлик менга жуда таниш туйғу. Эсимда.. \_\_\_\_\_  
Унутишни жудаям хоҳлаганим бу... \_\_\_\_\_  
Шундай пайтлар бўлганки яқинларим менда нафрат уйғотган.  
Бир куни... \_\_\_\_\_  
Бир пайтлар мени қаттиқ саросимага солган нарса... \_\_\_\_\_  
Нотаниш жамоада мен табиийки ўзимни... \_\_\_\_\_  
Камчиликларим кам эмас. Масалан... \_\_\_\_\_  
Баъзан яқинларим ҳам мени тушунмайдилар. Бир куни... \_\_\_\_\_  
Қарама-қарши жинс вакиллари жамоасида ўзимни.... \_\_\_\_\_  
Жуда қаттиқ уятга қолганим эсимда, ўшанда... \_\_\_\_\_  
Мени ғазабимни қўзғайдиган нарса бу... \_\_\_\_\_

### ***Қалтис-хавфли вазиятларда ҳаракатланишни осонлаштиришга қаратилган машқлар***

#### **3-машқ. "Низоли вазиятларни ҳал этиш"**

*Мақсад:* Низони бартараф этувчи ҳаракатлар намунаси ҳавола этишдан иборат (айни ҳолатда бу — ўз-ўзига ишончли хулқ-атвор кўринишидир). Иштирокчиларни "ичи пуч" низоларнинг сабаблари билан таништириш. "Ижтимоий хавфли" вазиятлардан конструктив (ижобий ечим топган ҳолда) чиқиб кета олиш ва низодан четда қолиш малакаларини шакллантириш.

*Материаллар:* Вазиятлар баён этилган 3 хил рангли қоғозлар.

*Вазиятлар:*

**№ 1:** "Тенгқурларинг ҳали бирор марта сигарет чекиб кўрмаганингни мазах қилиб устингдан кулишяпти. Улардан бири сенга: "Сен ҳали ёш боласан ва бундай жиддий ишлар билан шуғулланиш сенга эрталик қилади", — деди. Унинг гапи сенга жуда оғир ботди ва Сен унга жавоб беришга қарор қилдинг.

**№ 2:** Хулқи яхши бўлмаган тенгқурларингдан бири кечқурун қаердадир ўтадиган кечага сени таклиф қиляпти. У бола (қиз) спиртли ичимлик истеъмол қилади ва ҳатто сигарет ҳам чекади. У сенга: "Юр, бир дам олиб келамиз, сен ахир катта йигитсан-ку (қизсан-ку), уйингдагилар сенга рухсат беришади-ку", — деяпти. Бу вазият сени безовта қиляпти ва сен унга рад жавобини бермоқчисан.

**№ 3:** Агрессив ҳолатдаги киши иккинчи — ўзига ишонган ва эътироз билдираётган одамни спиртли ичимлик ичишга ундаяпти.

*Ўйиннинг бориши:* Ўйин 20 минут давом этади.

1. Бошловчи кўпинча учрайдиган низоли вазиятларнинг сабабларини айтади ва уларнинг олдини олиш ёки улардан чиқишнинг қадам-бақадам босқичларини санаб ўтади.

"Ичи пуч" низоларнинг сабаблари:

Кўпинча одамлар ўртасидаги низоли муносабатларнинг сабаби — улар бир-бирларини ёки бирон муаммога нисбатан шеригининг муносабатини охиригача яхши тушунмаслиги. Бундай вазиятларда суҳбат келишиш йўналишида эмас, балки ўзаро талаблар кўйиш даражасида олиб борилади. Кўп жиҳатдан, бу хил ҳаракат услубини танлашнинг сабаби низоли вазиятлардан чиқиш тажрибасининг йўқлиги ва низоларни конструктив ҳал эта олмасликдир.

Низоли конструктив ҳал этиш учун ҳар икки томонни нима кониктирмаётганлигини аниқлаб олиш зарур. Бунинг учун эса бир неча кадамдан иборат бўлган қуйидаги алгоритмни ўзлаштириб олган маъқул:

\*\*\*Муаммонинг моҳиятини ва айти пайтда нимани ҳис этаётганлигини тушунтиринг. Муаммо ҳақидаги ўз фикрингизни тўла баён этинг.

Ушбу вазиятдан чиқиш ечимини, ўз талабингиз ва илтимосингизни айтинг.

\*\*\*Сизнинг талабингиз юзасидан шерингизнинг фикрини аниқланг.

\*\*\* Шерингизнинг самимий гаплари ёки у таклиф этган ечим учун унга ташаккур билдиринг.

2. Бошловчи иштирокчилар орасидан

**№-3** вазиятни ижро этиш учун кўнгиллиларни чақиради ва бу ўйин орқали низоли вазият келиб чиқишининг олдини олиш имконияти намоён этилади. Муҳокама.

3. Гуруҳ учликларга бўлинади.

Ҳар бир учликда учта вазият ўйин тариқасида ижро этилади (ҳар бир иштирокчи агрессив, низодан чиқа олувчи ва ўзига ишонган одам ролида ҳамда кузатувчи ролида иштирок этиши шарт).

4. Ҳар бир вазият ижро этилганидан кейин кузатувчилар ўз таассуротлари билан ўртоқлашадилар.

5. Ўйин ниҳоясида иштирокчилар ўз кечинмалари ҳақида фикр алмашадилар, қандай ижобий натижаларга эришилганлиги ёки муваффақиятсизликларнинг сабаблари муҳокама қилинади.

#### ***4-машқ. Низоли вазиятлардан чиқиш йўллари (стили)***

Мослашув стили икки томон билан маълумотлар алмашилишидаги ҳамкорликни билдиради бироқ, қулай фаолият муҳитини тиклашда шахсий қизиқишларини назардан четда қолдирмаган

Иккинчи тарафга натижа муҳим ҳисобланиб, сиз учун бу 2-даражали бўлса ёки сиз ўз қизиқишларингиздан 2-тарафнинг фойдаси учун воз кеча олсангиз, мослашиш стили жуда самара беради.

Мослашув стили қуйидаги янаям характерли вазиятларда қўлланилиши мумкин:

- Муҳим вазифа муоаммони ҳал этиш эмас, хотиржамлик ва стабилликни сақлаш;

- Қарама-қаршилиқнинг предмети эмас ёки бу сизни қизиқтирмайди;

- Бошқалар билан илиқ муносабатларни сақлаб қолиш, ўз нуқтаи-назарда туриб олишдан яхшироқ эканини билиш;
- Ҳақиқат сиз томонда эмаслигини англаяпсиз;
- Хукмронликка ёки ғалаба қилишга имкониятингиз камлигини ҳис қиласиз.

**Вазифа:** ИИО ходимини низоли вазиятларда мослашув хулқига мисол келтиринг:

№	Самимийлик белгилари	Ёлғон белгилари
1	Кафтларнинг юқорига қараб очик туриши	Қўл кафти ёки бармоқлари билан оғиз ва юз соҳасига қисман ёки яхлит тегиши
2	Тўғри нигоҳ	Кўзни тез-тез олиб қочиш (эркак полга аёллар шифтга)
3	Қўл-оёқлар бироз очилган, бош тўғри туради, елкалар енгил туширилган	Қўлларнинг кўксида, қорин соҳасида ва орқада бирлашиши
4	Оддийгина табассум	Мажбурий табассум, лабларнинг мақсадсиз титраши, йўтал
5	Суҳбатдош билан оралик масофанинг қисқариши, ҳамкасбга юзлаб туриш	Жестикуляциянинг кўплиги ёки аксинча (кресло тирсак қўйгичини маҳкам ушлаш)
6	Суҳбат жараёнида кўзойнакни ечиш, эркин жестикуляция	Бармоқ билан қош-қовоқни силаш, бурун учига, лаб четига, энса соҳасига тегиниш
7	Суҳбатдош тарафга бироз эгилган, кафтлар олдинга қаратилган	Тана суҳбатдошдан тескари тарафга қаратилган бирор нарсани ушлаб олади ёки унга тираниб (суяниб) туради
8	Костюмининг тугмалари ечилган, оёқлар партнёр тарафга қаратилган	Кийимларни тартибга келтириш ёқаларни тузатиш
9	Қўли кўксида	Қўллар тез-тез
10	Эркинлик, ҳаракатларнинг егиллиги	Сўз билан жестлар зидлиги (инкор сўзларда бошни «ҳа» ишорасидек ҳаракатлантириш ва аксинча)
№	Ишонч белгилар	Ишончсизлик белгилари
1	Аниқ нутқ	Тутуқ нутқ
2	Бутун эътиборни суҳбатдошга қаратиб, стул четига ўтиради	Тескари ўгирилиш, кетишга тайёрланиш (старт позицияси)



## АУТОГЕН МАШҚЛАР



### **1-машқ. Мобилизация машқи**

**Мақсад:** куч ва энергияни тиклаш, бошланган ишни давом эттиришга кириш учун умумий тайёргарлик.

**Бажариш вақти:** 5 дақиқа.

*Муолажа:*

Чуқур нафас олиб чиқаринг. Ушбу ҳаракатни 5 марта такрорланг. Хаёлан куйидаги иборали формулани қайтаринг:

1. мен яхши дам олдим...\_\_\_\_\_
2. менинг кучларим яна тикланди...\_\_\_\_\_
3. бутун танамда энергия манбаини хис этаяпман...\_\_\_\_\_
4. фикрларим аниқ ва тушунарли...\_\_\_\_\_
5. мушакларим хаётий куч билан тўлмоқда...\_\_\_\_\_
6. ишлашга тайёрман... хузурбахш душ қабул қилгандайман...\_\_\_\_\_
7. танамда ёқимли титроқ ва шабада хис қиляпман...\_\_\_\_\_
8. чуқур нафас оляпман... кескин нафас чиқаряпман... салқинлик...\_\_\_\_\_
9. бошимни кўтаряпман (ёки туряпман)... кўзларимни очяпман...\_\_\_\_\_

### **2-машқ. Медитатив нафас концентрацияси (нафас техникаси)**

**Мақсад:** тўлақонли бўшашиш, нафас жараёнининг ритмизацияси, ички барқарорлик, эмоционал реакцияга эришиш муваффақияти.

**Бажариш вақти:** 3-5 дақиқа.

**Муолажа:** Қулай жойлашиб олинг. Танангизни бўшаштиринг. Диққатингизни нафас олишга қаратинг. Нафас олишнинг табиий усулини ўзгартирманг бироқ, уни назорат қилинг. Ўзингизга: «Мен нафас олишимни хис қиляпман.. нафас чиқаришимни хис қиляпман», деб айтинг.



Машқ бир неча марта бажарилгандан сўнг паришонлик ҳолати йўқолиб, диққатнинг бир жойга жамланиши мукамаллашиб боради.

**Изоҳ:** элементар эканлигига қарамай ушбу машқ жуда самарали ҳисобланади. Фақат уни тўғри қўллай билиш лозим.

### *3-машқ. «Юқори энергия».*

**Мақсад:** қисқа муддатли энергия қуввати ва уни тўғри қўллай билиш маҳоратини шакллантириш.

**Бажариш вақти:** 3 дақиқа.

**Муолажа:** Ёрқин тунги осмонни тасаввур қилинг. Ўзингиз учун энг чарақлаган юлдузни танланг. Мана энди... уни ютиб юборинг... у сизнинг организмнгизда ёрилиб кетади ва бутун танангизни энергия билан тўлдиради. Энергия организмнинг барча катакчалирига кириб боради ва сизни нимадир қилиш, бирор нарсани ўзгартириш ёки тўғирлашга ундайди. Дадилроқ ҳаракат қилинг!

### *4-машқ. «Даволовчи хотира»*

*(кузатув техникаси)*

**Мақсад:** ижобий эмоциялар фаоллашуви, ички ресурсларни тиклаш, ижобий тафаккур даражасига олиб чиқиш учун тушкунлик ҳолатидан олиб чиқиш.

**Бажариш вақти:** 5 дақиқа.

**Муолажа:** Қулайроқ ўтириб ёки ётиб олинг. Чуқур нафас олиб уни 10 сония ушлаб туриш шундан сўнг нафасингизни бир текисда чиқаринг. Машқни 3 маротаба қайтаринг. Нафас олишнинг табиий темпига қайтинг. Ҳар сафар нафас олганингизда танангиз ва онгингиз бўшашаётганини ҳис қиласиз... Шовқин, товушлар, юз тузулишлари муаммолар сув каби оқиб кетади... Борган сари нари кетиб боради.....

Ўтмишда сиз билан бир қанча ёқимли ходисалар содир бўлган. Сиз анчадан буён улар ҳақида ўйламайсиз. Баъзилари жуда аҳамиятли бўлган баъзилари эса унчалик эмас. Бироқ улар сизни хурсанд қила олган ва бахт келтирган. Ўзингизнинг бахтли онларингиз, дақиқаларингизни, сизни бахтли қила олган, сизга энг оромбахш лаҳзаларни бера олган энг гўзал кунларни ҳаётингизга қайтаринг. Севган ва севимли бўлган соатларни, лаҳзаларни қайтаринг. Омад чўққиларида сармаст бўлиб юрган вақтингизга қайтинг. Мана шу бахтли ўтмишга қайтинг, уни эшитинг, кўринг ва ҳис қилинг. Такрорланманг, шошилманг, ҳар бир образга ўзини яна намоён қилиши учун имкон беринг.

***Сеанс сўнгида бешгача сананг ва аста – секин реал ҳаётга қайтинг!***

### *5-машқ. «Ваҳимадан қутулиш усули»*

*(кузатув техникаси)*

**Мақсад:** ваҳимадан қутулиш, хавотирлилик, кутилаётган стрессли вазиятга тайёргарлик.

**Бажариш вақти:** 5-10 дақиқа.

**Муолажа:** Бўшашинг, ойдин кун, атроф ўтлар - кўкатлар билан безанган ажойиб бир ўтлоқда ўтирибман деб тасаввур қилинг...Осмонга камалак ўзининг бахмалдек нурларини таратиб турибди. Бу тароватнинг бир қисми сизга тегишли...у минглаб куёшлардан-да ёрқинроқ...Унинг нурлари бошингиз ва танангизни майин ва ёқимли тарзда силаб ўтяти, бутун танангизга сингиб боргани сари ўзингиздан хавотирли, ташвишли, салбий хиссиётларга тўла ҳаёллар, кўрқувларнинг ортга сингиб бораётганини хис қиласиз. Танангиздаги носоғлом қисмлар майин шамолга сингиб кетадиган қора тутунга айланиб сизни тарк этишини хис этасиз. Сиз хавотирдан холисиз, сиз сувдек беғуборсиз, кайфиятингиз ҳам кўтаринки!!!

### **6-машқ. «Биллур саёҳат»**

*(кузатув техникаси)*

**Мақсад:** Эмоционал хордиқ, ўз муаммоларини англаш ва уларни енгиш чораларини топиш, ижобий эмоцияларга эришиш.

**Бажариш вақти:** индивидуал.

**Муолажа:** Қулай ўтириб олинг, бўшашинг, кўзларингизни юминг. Тасаввур қилинг: Сиз олма боққа кириб бордингиз, хиёбон бўйлаб секин – аста қадам қўйдингиз, димоғингизга оқ-пушти гулларнинг ёқимли ҳиди урди ва сиз ундан бахраманд бўласиз. Тор йўлақдан юриб борар экансиз, эшикка дуч келасиз, эшикни очганингизда эса ёқимли тароват сочиб турган майсазорга тушиб қоласиз. Майса майин шаббодада охиста тебраниб турибди, хашоратларнинг табиат билан уйғунлашиб кетган овози, шамол эса сочингизни, юзингизни силаб ўтмоқда... қаршингизда кенг ёйилган кўл... сув тиниқ ва мусаффо, гуёки кумушранг тус олгандек. Сиз кўл соҳили бўйлаб орол томонга юра бошладингиз ва шаршарага яқинлашдингиз...унинг ўртасига кириб борар экансиз, бошингиздан то оёқларингиз учигача беғуборлик суви билан тозаланаётганингизни кўрасиз. Обихаёт сизни куч ва энергия билан тўйинтирмоқда. Шаршара ортида ғор мавжуд. У жуда сокин бўлиб, у ерда ўзингиз танҳо қолиш имкониятингиз бор. Ана энди қайтиш вақти келди. Энди ҳаёлан ўз йўналишингизни ортга қайтаринг ва олма боғдан чиқинг. Шундан сўнггина кўзларингизни очинг.

### **7-машқ. Ҳа – ҳа – ҳа (овоз техникаси).**

**Мақсад:** салбий кечинмаларни ижобийлаштириш (ёки трансформация қилиш) бутун организмни, кутилаётган ходисаларни ижобий характерда идрок этишига тайёрлаш.

**Бажариш вақти:** 3-5 дақиқа.

**Муолажа:** 5-10 дақиқа давомида диққатингизни бошқа ёққа чалғитмай, турли овоз оҳанги (интонация), сизга маъқул бўлган интервалда ва сиз истаган баландликда «ҳа – ҳа – ҳа» сўзларини такрорланг.

### **8-машқ. «Номаълум тилда сўзлашиш»**

*(овоз техникаси).*

**Мақсад:** онгнинг тозаланиши, артикуляцион аппаратдан зўриқишни ечиш.

**Бажариш вақти:** 3-5 дақиқа.

**Муолажа:** Сўзлашув нутқиға ўхшаган, хаёлингизга келган, исталган товушларни чиқаринг.

**Изоҳ:** машқ вақтида онг остидаги яширин, сизни безовта қилаётган хиссиётлар товуш орқали чиқиб кетади.

### **9-машқ. «Медитатив қўшиқ айтиш»**

*(овоз техникаси).*

**Мақсад:** онгни тозалаш, салбий кечинмаларни ечиш.

**Бажариш вақти:** 3-5 дақиқа.

**Муолажа:** Қулай ўтириб олинг, бўшашинг, кўзларингизни юминг, оғзингизни бироз очинг ва турли интонацияда куйланг «А-У-М»...

### **10-машқ. «Ғувиллаш»**

*(овоз техникаси).*

**Мақсад:** онгни бўшатиш, салбий йиғилмаларни чиқариб ташлаш.

**Бажариш вақти:** 3-6 дақиқа.

**Муолажа:** Бўшашинг, ўтирган ҳолатда кўзларингизни юминг, оғизни очмасдан ғувиллаган овоз чиқаринг.

**Изоҳ:** машқнинг гуруҳий бажарилиши жараёнида тренер умумий овоз интонацияларини назорат қилиши мақсадга мувофиқ: овоз хавотирли, зўриққан, юқори даражада эмоционал бўлиши мумкин.

### **11-машқ. «Елкадаги тоғ»**

**Мақсад:** Елка, бел соҳасидаги мушаклардан зўриқишни чиқариб юбориш, қад-қоматни тикка тутиш ва ўзига ишончни назоратда ушлаб туриш.

**Бажариш вақти:** 3 сония.

**Муолажа:** Тик турган ёки юриб кетаётган ҳолатда бажарилади.

Елкалар юқорига максимал даражада тез кўтарилади, уларни кенг ёйиб орқага ташланади. Бу машқни бир неча маротаба такрорлаш натижасида қад-қоматни тик ушлаш ва турли салбий кечинмалар туфайли елкага оғирликни олмаслик кўникмасини шакллантириб борилади.

## ГУРУҲИЙ МАШҚЛАР



### *Жамоада уюшқоқликни шакллантирувчи машқлар*

#### *1-машқ. “Ботқоқлик ўйини”*

Бунинг учун картондан ясалган ўртача катталиқда “ликопчалар” керак бўлади. Уларнинг сони 9 та бўлиши керак. Гуруҳ аъзолари қатор бўлиб, бирин-кетин тарелкаларга оёқ қўйиб ботқоқликдан ўта бошлайдилар, атрофда эса (иккинчи гуруҳ аъзолари) қароқчи тимсоҳлар юради. Тимсоҳлар тарелкаларни олиб қўйишга шай турадилар, мақсад ҳар бир гуруҳ аъзоси тарелкалардан оёқ узмаслиги, ҳеч бўлмаганда бир оёқнинг учи билан уларни босиб туриши керак. Агар гуруҳ аъзолари иттифоқ бўлиб ҳаракат қилсалар, мағлубиятсиз ботқоқликдан ўтадилар, биронта ликопчани тимсоҳга бермайдилар.

#### *2-машқ. “Автобус”*

Иштирокчилар икки гуруҳга бўлинадилар. Бошловчи улар иккита автобусда жойлашишлари кераклигини айтади. Автобус ўриндиқлари сифатида стуллардан фойдаланиш мумкин. Иштирокчилар стулларга бир-бирларига қарама-қарши жойлашиб ўтирадилар. Ҳамма икки автобусга жойлашиб бўлгач, бошловчи биринчи автобус юрмаслигини, у бузилиб қолганлигини маълум қилиб, ҳамма иккинчи автобусга ўтиши кераклигини айтади. Бу ўйин бошловчига гуруҳга иштирокчилар орасида бир-бирига ишончни ривожлантиришга ёрдам беради.

#### *3-машқ. “Топинг-чи, бу ким?”*

Бунинг учун ҳар бир иштирокчи шу гуруҳ аъзоларидан кимнингдир 10 тадан кам бўлмаган характер хусусиятларини қоғозга ёзади, лекин ким ҳақда ёзганлигини, ҳатто ўғил ёки қиз болалигини ҳам ҳеч кимга айтмайди. Қолган иштирокчилар ёзилган характер хусусиятларига қараб гап ким ҳақда кетаётганлигини топишлари лозим. Агар гуруҳ гап ким ҳақида кетаётганлигини қанчалик тез топса, уни таърифлаган иштирокчи моҳир одам сифатида рағбатлантирилади.

#### **4-машқ. “Орқама-орқа”**

Иштирокчилар хона бўйлаб ҳаракат қиладилар. Бошловчи тана аъзоларидан бирининг номини айтади, масалан, “орқа” дейди. Шунда иштирокчилар ўзларига жуфт топиб, бир-бирига суянишлари керак. Ўзига шерик топа олмаган иштирокчи эса ўртага чиқади ва ўйинни давом эттириш учун бошқа тана аъзоларининг номини айтади (масалан кўл, оёқ, бош бармоқлар, елка в ҳоказо).

#### **5-машқ. “Ғарам, тепалик, сўқмоқ”**

Иштирокчилар 6-10 кишилик гуруҳга бўлинадилар. Ҳар бир гуруҳ аъзолари бир-бирларининг қўлларидан ушлаб, давра курадилар. Ўйин иштирокчиларнинг ўнг томонга қараб айланиши билан бошланади. Бошловчи томонидан “Сўқмоқ” дейилганда иштирокчилар бир қатор бўлиб ўтириб олишлари керак. “Ғарам” дейилганда ҳар бир гуруҳ 2 кичик гуруҳга бўлинади ва бир-бирига юзма-юз бўлиб, қўлларини бирлаштириб юқорига кўтарадилар. “Тепалик” дейилганда эса, иштирокчилар яна бир қатор бўладилар, бироқ бунда гуруҳдаги бир иштирокчи турса, иккинчиси ўтириб олади, натижада тепаликлар кўринишини акс эттирадилар. Вазифани бошқалардан олдин ва яхши бажарган гуруҳга 1 балл берилади. Шундай қилиб энг кўп балл жамғарган ғолиб деб топилади.

#### **6-машқ. “Қаерга, қаерга”**

Гуруҳ аъзоларининг ҳар бири рақам билан номланади. Иштирокчилар ўз рақамларини эслаб қолишлари керак. Шундан сўнг улар аралашиб кетишади. Бошловчи ўртада туриб иккита сонни айтади. Шу рақамлар билан номланган иштирокчилар “қаерга, қаерга” деб бир-бирларининг ўринларига ўтиб олишлари зарур. Бошловчи ҳам бу орада очик қолган жойни эгаллашга уринади. Жойсиз қолган иштирокчи ўйинни давом эттиради.

#### **7-машқ. “Қайта тuzилиш”**

Иштирокчилар 2 гуруҳга бўлинадилар ва бошловчи ишораси билан турли белгиларга кўра тезроқ сафга тизилишга ҳаракат қиладилар (масалан, оёқ кийимининг ўлчами, туғилган куни ва ҳ.к.лар ҳисобига олиниши мумкин).

#### **8-машқ. “Ишонч паравози”**

Барча иштирокчилар бир қаторга тизилишади. Биринчи иштирокчидан ташқари гуруҳ аъзоларининг ҳаммаси кўзларини юмишади ва бир-бирларининг белидан ушлаб олишади. Биринчи иштирокчининг вазифаси — “паравоз”ни хона бўйлаб тўсиқлар (йўллар) орасидан олиб юриш, қолганлар эса олдиндаги иштирокчининг ҳаракатларига мос равишда тўсиқлар орасидан уринмай-суринмай ўтишлари даркор.

### **9-машқ. “Ёмғир”**

Иштирокчилар айлана кўринишида туриб олишади. Бунда жимлик ҳукм суриш керак. Бошловчи “Ҳозир сиз ёмғир товушини эшитасиз, лекин бунинг учун менинг ҳаракатларимни такрорлашингиз керак”, — дейди. Бошловчи ўртада туриб ҳар бир иштирокчининг олдига келади ва унинг кўзига қараб, муайян ҳаракатларни бажариб кўрсатади. Ҳар бир иштирокчи токи бошловчи бутун даврани айланиб келиб бошқа ҳаракатни кўрсатмагунича шу ҳаракатни бажариб туриши зарур.

Ҳаракатлар:

- Кафтларни бир-бирига ишқалаш;
- Бармоқларни қирсиллатиш;
- Тиззаларни шапатилаш;
- Тиззаларни шапатилаб, оёқларни дўпиллатиш;
- Тиззаларни шапатилаш;
- Бармоқларни қирсиллатиш.

### **10-машқ. “Кўринмас совға”**

Иштирокчилар давра қуриб олишади. Бошловчи кўлида ҳамма нарсани яшаш мумкин бўлган кўринмас лой борлигини ва иштирокчилар ундан совға ясаб, ўнг томонидаги иштирокчига узатишлари лозимлигини айтади. Совға ясалади ва қабул қилиб олингач, яна бошқатдан совға ясаиб, навбатдаги иштирокчи тақдим этилади. Шу тариқа барча “совға” олмагунича бу ҳаракатлар такрорланади. Ўйин охирида кимнинг нима совға қилгани ва сабаби сўралади.

### **11-машқ. “Яширин лидер”**

Гуруҳ аъзоларидан бири хонадан чиқиб туради. Қолганлардан бирини — “лидер”ни танлашади. Қолган иштирокчиларнинг вазифаси: лидер муайян ҳаракатларни бажарганда улар ҳам бу ҳаракатларни такрорлаши керак. Хонадан чиқариб юборилган иштирокчини хонага таклиф қиладилар, унинг вазифаси: “лидер” кимлигини аниқлаши керак. Агар тўғри топса, лидер билан ўрин алмашади.

### **12-машқ. “Сакраш”**

Гуруҳ иштирокчилари юзларини бир томонга ўгирган ҳолда бир қатор турадилар.

*Ўйриқнома:* “Мен “бир, икки, уч”, деб санайман ва ҳар “уч” деганимда сиз қуйидагича ҳолатларда сакрашингиз мумкин:

1. Жойингизда турган ҳолда.
2. Сакраб ўнг томонга ўгирилиш.
3. Сакраб чап томонга ўгирилиш.

Топшириқни бир-биримиз билан гаплашмасдан, жимликда бажарамиз. Машқ ҳамма иштирокчилар бир томонга қараб турмагунларича давом



этаверади. Машқни бажаришда ўзаро кўрсатмалар берилмаслигига, айрим иштирокчиларнинг келишиб олмасликларига ва бир иштирокчининг буйруғи билан бирор томонни танламасликка эътибор бериш керак.

Машқ гуруҳни жипслаштиради, кайфиятни кўтаради, қизғинилкни, тангликни юмшатади. Шунингдек, гуруҳ қатнашчиларининг биргаликдаги фаолиятда келишиб олишларига ва умумий қарорга келишларига имкон беради.

Ўйин охирида гуруҳга бериладиган саволлар: “Гуруҳнинг олдига қўйган вазифани бажаришда нима ёрдам берди?”, “Вазифани тезроқ бажаришга нима халақит берди?”, “Вазифани тезроқ бажаришга нималар ёрдам бериши мумкин эди?” ва ҳ.к.

### **13-машқ. “Бармоқ ташлаш”**

Гуруҳнинг ҳамма иштирокчилари доира шаклида ўтирадилар.

*Йўриқнома:* “Ҳозир ҳаммамиз биргаликдаги қуйидаги топшириқни ҳал этишимизга тўғри келади: Мен “бир, икки, уч”, — деб санайман ва ҳамма тезлик билан, бир вақтнинг ўзида бир-бири билан келишмасдан, гаплашмасдан, қўлдаги панжаларни хоҳлаган миқдорда ташлайди“. Машқ ҳамма бир хилда бармоқ ташламагунча давом этаверади. Давранинг ҳамма иштирокчилари бир хилдаги бармоқлар сонини ташлаганда машқ тугаган ҳисобланади.

Машқлар турлича ўтиши мумкин. Баъзан гуруҳга вазифа ечилмагунча ўттиз мартагача такрорлаш талаб қилинади, баъзан тўрт-беш мата етарли бўлади. Ҳар қандай ҳолатда ҳам, машқ муҳокама қилиш учун бой маълумотлар беради.

### **14-машқ. “Чигилни ечиш”**

Қатнашчилар доира шаклида турадилар.

*Йўриқнома:* “Келинлар, бир-биримизга яқинроқ туриб оламиз, кичикроқ доира ҳосил қилиб, барчамиз қўлларимизни доира ўртасига чўзамиз. Менинг ишорам билан ҳаммамиз бир вақтда қўлларимизни ушлаймиз. Шундай ушлашимиз керакки, ҳар биримизни қўлимиз орасида яна кимнидир қўллари бўлиши керак. Шунинг учун ёнимиздаги киши қўлини эмас, кейинги қаршимиздаги одамникини ушлашга ҳаракат қилайлик. Иккала қўлингиз билан бир одамнинг иккала қўлини ушламанг — бир қўлингиз билан бир иштирокчининг, иккинчи қўлингиз билан эса иккинчи иштирокчининг қўлини ушланг. Шундай қилиб бошлаймиз. Бир, икки, уч”.

Шундан сўнг тренер барча қўллар бир-бирини ушлашганига ишонч ҳосил қилганидан сўнг, гуруҳ қатнашчиларига қўлларини қўйиб юбормай, машқни бошлаш, яъни “чигални ёзишни” таклиф қилади. Тренер ҳам бевосита машқда қатнашади, аммо бу пайтда турли ечимлар таклиф этмайди. Машқ бажариш давомида, гуруҳда машқни ечиш қийинлиги ёки мумкинмаслиги тўғрисида турли фикрлар туғилади. Бундай пайтда тренер хотиржамлик билан, бу ҳал қилиниши мумкин бўлган вазифа эканлигини,



чигал ечилиши мумкинлигини таъкидлаши керак. Машқ уч вариантнинг бирор кўринишида ижро этилиши мумкин.

1. Гуруҳнинг барча қатнашилари бир доира ичида турадилар. Бу пайтда кимдир орқасига, яна кимдир ёнига қараб туриши мумкин. Асосийси доира ҳолати сақланиб қолиши керак.

2. Агар гуруҳ катта бўлса, унда икки ёки ундан ортиқ мустақил доиралар ташкил қилиниши мумкин.

3. Гуруҳ қатнашчилари занжир бўлиб, бир-бирларига боғланиб доира ҳосил қиладилар. Бу машқни бажариш учун гуруҳ қатнашчиларига вақтни 3-5 минутдан 20 минутгача белгилаш мумкин. Баъзан гуруҳлар занжирни ечишдан бош тортишлари мумкин.

Машқ якунлангандан сўнг, гуруҳга бундай саволлар билан мурожаат қилинади: “Машқни бажаришга нима ёрдам берди?”, ёки “Машқни тезроқ бажариш учун яна нима қилса бўларди?”. “Бу машқни тезроқ бажариш учун нима ҳалақит берди?”. Бизнинг назаримизда бундай саволлар бериш мақсадга мувофиқдир. Одатда иштирокчилар, ўйин муҳокамасида шундай фикрга келадилар: “бундай машқни муваффақиятли ҳал этиш учун ҳамкорлик, бир-бирига ҳурмат билан муносабатда бўлиш, барча ўзини эркин ҳис этиши, барча кишини фикрларини инобатга олиш ва машқ жараёнини диққат билан кузатиб бориш керак экан”. Бу машқ гуруҳни бириктиришга, шунингдек оғир кечган кунни мароқли якунлаш имконини беради. Машқни эҳтиёткорлик билан бажариш талаб қилинади, чунки у иштирокчилар орасида жисмоний боғланишни тақозо этади. Агар тренер ўйин давомида бирор қатнашчининг толиққанини сезса, уни ўйиндан озод қилиши мумкин.

## **ҲУЛҚ-АТВОР МЕЪЁРЛАРИГА РИОЯ ҚИЛИШ КўНИКМАЛАРИНИ ШАКЛЛАНТИРУВЧИ МАШҚЛАР**



### ***1-машқ. "Таъқиқланган мева"***

Мақсад: Оилада, ўзбек маданий турмушида таъқиқланган ҳулқ ҳолатлари мотивларини аниқлаш.

**Материаллар:** Кути, "мумкин эмас" деб ёзилган иккита табличка.

**Ўйиннинг бориши:** Ўйин 25 минутгача давом этади.

1. Бошловчи кутини хона ўртасига қўяди ва унинг икки томонига "мумкин эмас" деган ёзувларни қўяди, ушбу ёзув ҳамма қатнашчиларга кўриниб туриши керак.

Кутича кун бошланишиданоқ хона ўртасига қўйилгани маъқул, натижада иштирокчиларнинг қизиқиши ортади, ўйиннинг асосий қисмига ўтиш осонлашади. Бошловчи ўйин бошланишида иштирокчиларнинг қизиқишларини ошириши мумкин ("ҳа, энди, бир қизиқ нарса яширилган-да", "Кейин кўрарсизлар", "Бир нарса бор-да" каби сўзлар билан), лекин кутига қарамаслик ҳақидаги таъқиқ ўз кучида туриши керак. Кўп ҳолларда баъзи болалар ўзларини тия олмай кути ичига қарашга уринишади ва таъқиқни бузишади. Сўнгра бошловчи ушбу машқ билан боғлиқ бўлган асосий қисмга ўтади ва гуруҳга қуйидагича йўриқнома беради:

"Хона ўртасида кун бошиданоқ чиройли кути турибди, унинг хусусияти шундаки унинг ичига қараш мумкин эмас. Бу кутига нисбатан Сизда бирон қизиқиш уйғонган бўлса керак. Келинлар кимнинг ичида нима кечаётганлигини таҳлил қилиб кўрайлик. Ўз кечинмаларингиз ҳақида айтиб беринлар".

*Тахлил.* Бошловчи иштирокчилардан улар нега ўзини шу хилда тутганлигини сўрайди, уларнинг ҳаракатларидаги асосий сабабни аниқлашга ҳаракат қилади. Таъқиқ ҳақидаги қонидани бузиш қанчалик қийин бўлганлиги ҳақида сўрайди, ўзини тийиб туриш осон ёки қийин кечганлиги ҳақида билишга ўринади.

2. Ўйин якуни сифатида одамлар нега таъқиқланган хатти-ҳаракатларни содир этишлари, оилавий ҳаётга зид бўлган хатти-ҳаракатларни амалга оширишларининг сабаблари аниқланади. Ушбу якуний хулосалар кичик гуруҳларда ҳам ишлаб чиқилиши мумкин.

## **2-машқ. "Ўзимизни қандай тутамиз"**

**Мақсад:** Турли хулқ ҳаракатларини кўриб чиқиш ва уларнинг мулоқотга тегишли ҳаракатларининг шаклланишига таъсирини аниқлаш.

**Материаллар:** тоза қоғоз, ручка, қалам, 3 та суратли плакат ва уларга тааллуқли хулқ, ҳаракатларининг изоҳи.

**Материалларни тайёрлаш:** Ҳар бир плакатнинг чап томонига у ёки бу хулқ ҳаракатини кўрсатувчи тасвир туширилган қоғоз ёпиштирилади. Расмнинг ёнида ушбу хулқнинг тавсифлари ёзилган.

**Суст (пассив) хулқ:**

- Ўз ҳуқуқларингизни таъкидлаш учун ҳеч қандай хатти-қаракат кўлламаяпсиз.

- Ўзгаларни ўзингиздан юқори қўяпсиз.

- Бошқаларнинг хоҳишига ён бераяпсиз.

- Сизни нимадир безовта қилса ҳам индамай турибсиз.

- Доимо узр сўраяпсиз.

### **Агрессив хулқ:**

- Бошқаларни ҳеч қанча ўйламай ўз ҳуқуқларингизни ҳимоя қиляпсиз.

- Ўзгалар устидан ҳукмронлик қилишга уринаяпсиз.

- Ўзгаларни унутиб фақат ўзингизни ўйлайсиз.

- Бошқалар ҳисобига ўз ҳуқуқларингизга эришяпсиз.

### **Ишончли хулқ.**

- Ўзгалар ҳуқуқини поймол қилмай ўз ҳуқуқларингизни ҳимоя эта оласиз.

- Ўзингизни ва ўзгаларни ҳурмат қиласиз.

- Тинглашни ва гапиришни биласиз.

- Ҳам ижобий, ҳам салбий ҳиссиётларингизни айта оласиз.

- Ўзингизга ишонасиз, лекин ўзгаларни "ҳақоратламайсиз".

**Ўйиннинг бориши:** Ўйин 20 минут давом этади.

1. Кириш. Кўпинча ўзимизга ишонмаслигимиз бизни турли салбий кучларга қарши туролмаслигимизга олиб келади, натижада ҳар хил ножўя вазият ва хулқларнинг иштирокчисига айланиб қоламиз. Ҳар хил салбий йўлларга кириб кетмаслик учун биз ўз хулқ-атворимизни, унинг ички сабабларини яхши тушунишимиз, хатти-ҳаракатларимизни назорат қилишимиз, ҳиссиётларимизни бошқара олишимиз керак.

2. Синф учта кичик гуруҳларга бўлинади.

3. Ҳар бир кичик гуруҳга қуйидагича топшириқ берилади: кўрсатилган учта суратга асосланган ҳолда ҳар хил хулқ формаларининг хатти-ҳаракатлари, ички ҳолатлари ва нутқ хусусиятларини изоҳлаб беринг (гуруҳдар ишлаётган пайтда суратларга тааллуқли тавсифлар ёпиб қўйилади, суратлар эса очик қолади).

4. Ҳар бир гуруҳ томонидан тақдим этилган вариантларни муҳокама қилиш.

Сўнгра бошловчи плакатдаги тавсифларни ўқиб изоҳлайди. Бошловчилар ўз хатти-ҳаракатлари орқали ҳар хил хулқ моделларини мисол тариқасида кўргазмали намоён этишлари мумкин.

5. Иккала бошловчи иштирокида агрессив ва сушт хулқ кўринишлари тасвирланади. Иштирокчилардан эса бошловчиларнинг ҳаракатлари, имо-ишора ва сўзларини кузатган ҳолда ушбу хулқ кўринишларининг номларини туғри топишлари сўралади.

**Биринчи вазият:** агрессив ҳолатдаги бир киши иккинчи — сушт ҳолатдаги ва ўзи яхши танимайдиган одамдан катта миқдордаги пулни қарз сўраяпти.

**Иккинчи вазият:** Агрессив ҳолатдаги бир киши иккинчи — ўзига ишонган ва эътироз билдираётган одамни спиртли ичимлик ичишга ундаяпти.

6. Иштирокчилар орасидан қўнгилли бир кимса чақирилади ва унга гуруҳдан сир тутилган ҳолда у ўйнаши лозим бўлган роль ва шу ролга

тааллуқли вазият айтилади. Бошловчи бу вазиятда ўзига ишонган одамнинг ролини ўйнаса, гуруҳнинг бошқа аъзоси кўнгилли бўлиб агрессив хулқли кимсанинг ролини ўйнайди.

Шуниси аҳамиятлики, бошловчи иштирокчилар орасидан гуруҳ лидерларини ва гуруҳ аъзолари ёқтирмайдиган болаларни ажрата билиши, табиатдан агрессив ва суст хулқли иштирокчиларни аниқлаб олиши зарур. Бу ҳол кўнгиллиларни аниқлашда жуда муҳимдир — агрессив хулқли ўсмирларга суст ёки ўзига ишонган хулқли ролларни тақдим этган маъқул бўлса, суст хулқли ўсмирлар ўзига ишонганларнинг ролини ўйнашсин.

Ўсмир ўзига берилган ролни муваффақиятли ижро этиши ёки ижро эта олмаслиги унчалик муҳим эмас. Агар бу ролни яхши ижро эта олмаса ўзи ёки гуруҳ бунинг сабабини муҳокама қилишлари мумкин, агарда рол яхши ижро этилса гуруҳ аъзолари ушбу хулқ кўриниши қайсинга тегишли эканлигини дарров билиб олишади.

7. Иштирокчилар тақдим этилаётган хулқ кўринишларини аниқлашади, ўз тахминларини изоҳлашади.

### **3-машқ. "Ҳалокатга учраган кема" ўйини**

Ўйин бошланишидан олдин бошловчи "Жавобгарликнинг ўзи нима? Сиз буни қандай тушунасиз?" деган саволни ўртага ташлагани маъқул.

Бошловчи ўқувчиларнинг жавобларини флипчартга ёзар экан, ўқувчилар томонидан "жавобгарлик" сўзининг маъносини тушунишга ҳаракат қилишларини одилонга баҳолаши ва ушбу масала юзасидан билдирилган фикрлар кундалик турмуш тарзимизда учраб туришини таъкидлаб, сўнг жавобларни кўшимча янги мисоллар билан янада бойишга ҳаракат қилиши лозим.

Бу ўринда бошловчи "Ўзбек тилининг изоҳли луғати"да жавобгарлик сўзига қандай тариф берилганлигини айтиб ўтиши мумкин. Лекин луғатдаги сўзнинг маъноси фақат бир тушунча билан кифояланиб қолмайди. Ундаги "жавобгарлик" тушунчасининг изоҳидан ташқариг ўз зиммасига олинган "жавобгарлик масъулияти", "жавобгарликни ўз зиммасига олиш", ўз бўйнидан жавобгарликни соқит қилиш, жавобгарликка тортиш, жавобгарлик кимгадир "тушяпти" каби жавобгарликка тааллуқли умумий тушунчалар изоҳи билан ҳам яқиндан таништириб ўтиш керак.

Луғатда "жавобгарлик" сўзига, бирор нарсага жавоб бериш, бўйин эгиш, кафил бўлиш, қарзни узиш каби маънолар сингдирилган.

Алоҳида иқтидорли ўқувчилар учун "жавобгарлик" сўзининг маъноси, унинг келиб чиқиши (этимология) билан яқиндан таништириб, ўзаги "жавоб"дан иборат "жавобгарлик" сўзи ўзбек тилида қадимдан мавжуд эканлигини, баъзи тилларда шу жумладан рус тилида "жавобгарлик" сузи XIX аср охирида пайдо бўлганлигининг қайд этилиши, сўзнинг аҳамиятини ва унга бўлган эътиборини янада оширади.

Суҳбат мавзусига нисбатан ўқувчиларнинг фаоллигини янада ошириш мақсадида, сўзга тегишли изоҳ бермасдан аввал, ўртага "Жавобгарлик" сўзи

қандай келиб чиққан? У қандай пайдо бўлган? Қани ким жавоб беради?", — деб савол ташлаш ўринли.

"Жавобгарлик" сўзи тушунчаси хақида тўла-тўқис маълумот берилганидан сўнг, "ўз зиммасига жавобгарлик олиш"нинг аҳамияти қайд этилади, кейин бошловчи томонидан ўқувчиларга ушбу сифатни шакллантириш машқини таклиф этиш мақсадга мувофиқдир. Ушбу машқни бажариш учун ўқитувчи томонидан қуйидаги йўриқнома берилади: "Ўзингизни Тинч океанида яхтада сузиб кетаётгандек хис қилинг. Ёнгин туфайли яхтанинг ва юкларнинг кўп қисми нобуд бўлди. Яхта аста-секин чўка бошлайди. Зарур жиҳозларнинг ишдан чиққанлиги сабабли сиз турган жой ноаниқ. Яқин қуруқликдан тахминан жанубий-ғарбий йўналиш бўйича 1000 км. масофада турибсиз. Бу ҳолатдан қандай чиқиш мумкин?"

Қуйида ёнгиндан сўнг бутун қолган ва зиён кўрмаган 14 та жиҳознинг рўйхати берилган. Бунга қўшимча равишда ихтиёрингизда эшкаги бор пуфакли қайиқча ҳам сақланиб қолган. У экипаж аъзоларини сақлаш имконига эга. Шунингдек, бундай ҳолатларда жуда зарур булган 4 та нарса ҳам омон қолган. Булар бир қути сигарет, бир неча қути гугурт ва 5 та қоғоз пул.

Ҳар бирингизга 15 минутдан вақт берилади. Шу вақт ичида океанда сиз ўзингиз учун ҳамда бошқалар учун жавобгарлик масъулиятини хис этишингиз керак. Пастда берилган 14 та жиҳоздан ҳаёт учун зарур булган 4 та нарсани аниқлаш лозимки, бу жиҳозлар ёрдамида чўкаётганларни ҳам қутқариш мумкин бўлсин. Бундай танлаш жараёнида энг муҳим ҳисобланган жиҳоз 1-ўринга, кейинги муҳим жиҳоз 2-ўринга ундан кейингиси 3-ўринга ва ҳ.к. қўйилади.

Бу усул ёрдамида мавжуд барча жиҳозларнинг ўрни белгиланади. Оқибатда, 14-ўринни унчалик аҳамиятига эга бўлмаган жиҳоз эгаллайди.

Энди қуйидаги 14 та жиҳозни ўз ўрнига қўйишингиз керак бўлади. Бунда асло сиз ўзингиз ва дўстларингиз учун жавобгарлик вазифасини олаётганлигингизни унутмаслигингиз керак". Шундан кейин иштирокчиларга қуйидаги жиҳозлар рўйхати ҳавола этилади.

1. Компас
2. Соқол олиш учун кўзгу
3. 5 литрли сув идиш
4. Балиқ тутадиган тўр
5. Тинч океани хариталари
6. Даво тўлдирилган ёстик
7. 2 литрли нефт ва газ аралашмаси идиши
8. Кичик транзистрли радио
9. Акулаларни қўрқитувчи жиҳоз, рапеллент
10. Ёмғир сувини йиғиш учун катта юзали тимқора пластик (клеенка)
11. Бир неча 80\* ли Пуэрто-рико роми
12. Икки қути шоколад

13. 25 метр нейлон йўғон арқон

14. Бир яшик консерва

Ўқувчилар томонидан тегишли жиҳозни ажратиб олиш жараёни бажарилгач, бир қарорга келиб олишлари учун синфга яна вақт берилади. Ўқувчилар берилган вазифани алоҳида-алоҳида бажариб бўлишганидан сўнг, биргаликда ҳаёт учун ёрдам берадиган 4 та асосий жиҳозни танлаб олишлари керак бўлади.

Уларнинг умумий бир тўхтамга келиши осонроқ бўлиши учун ўқувчиларга қуйидагиларни тавсия қилиш мумкин:

- ўзини шахсий фикрини ҳимоя қилишдан эҳтиёт бўлиш, яъни ўзини устун қўймасдан, кўпчилик томонидан қабул қилинган ягона қарорга кўра жавобгарликни олиш;

- бу қийин бўлса, умумий қарорнинг маъқул жиҳатларинигина қисман қабул қилиш;

- қарор қабул қилинишида ёрдам берадиган турли фикрларни кўриб чиқиш.

Бутун гуруҳ юқорида қайд этилганларнинг энг муҳимларини танлаганидан кейин, шахсий натижаларни гуруҳ натижалари билан солиштириш ва тегишли жиҳозларни танлаб олган бетараф гуруҳ фикри билан қиёслаш фойдадан ҳоли бўлмайди.

Бетараф гуруҳ томонидан танлаб олинган жиҳозлар қуйидагилардан иборат:

1. Соқол олиш учун кўзгу: У ҳаво ва денгиз кутқарувчилари учун сигнал бериш вазифасини ўтайди;

2. Гугурт ёки пул билан ёкиш мумкин бўлган нефть ва газ қоришмасининг икки литрли идиши. Бу ҳам кутқарувчи-лар эътиборини тортадиган воситалардан биридир;

3. Чанқокни қондириш учун беш литрли сув идиши;

4. 1 яшик консерва.

"Кеманинг ҳалокатга учраши" машғулоти тугаганидан кейин бошловчи ўз зиммасига жавобгарлик масъулиятини олиш оғир пайтларда юзага келмай, бу сифат ҳар бир кишининг оилавий ҳаётида, кундалик турмуш тарзининг асосий хусусиятларидан бири бўлиши лозимлигини алоҳида қайд этади.

#### **4-машқ. "Мен ҳеч қачон ...маганман".**

Иштирокчилар навбатма-навбат "Мен ҳеч қачон ...маганман" деган жумладан иборат гап айтишлари лозим (масалан, "Мен ҳеч қачон парашютдан сакрамаганман", "Мен ҳеч қачон денгизда чўмилмаганман", "Мен ҳеч қачон сигарет чекмаганман" ва ҳ.к.). Қолган иштирокчилар эса, айтилаётган гаплар, агар улар учун нотўғри бўлса бармоқларини букиб борадилар. Яъни, масалан, бирор иштирокчи парашютдан сакраган бўлса, битта бармоғини букади, кейинги иштирокчи томонидан айтилган гап ҳам унинг учун нотўғри бўлса (яъни у денгизда чўмилган бўлса) яна битта бармоғини букади ва ҳ.к. 10 та гап айтилганидан сўнг кимнингдир



бармоқларидан бирортаси ёки бир нечтаси букилмасдан қолган бўлса, ўша ютади. Бошловчи иштирокчиларни олдиндан айтилаётган гаплар ҳаётий бўлиши лозимлиги ва бармоқларни адолатли букиш лозимлиги ҳақида огоҳлантириши керак. Жинс хусусиятларини эътиборга олмасдан гап айтган иштирокчи ютқазади. Бир ҳил ҳаёт тарзига эга бўлган одам (букилмаган бармоқлари қанча кўп бўлса) ютади, аксинча бой ҳаётий тажрибага эга бўлган одам (барча бармоқлари букилган) ютқизади. Ўйин шу тарзда барча иштирокчилар биттадан гап айтгунларича давом эттирилади.

### **5-машқ. "Қадриятлар"**

**Мақсад:** *Шахсий қадриятлар иерархияси тузилиши муҳимлигининг аҳамиятлилик даражасини ҳис қилиш ва англаш.*

**Шарт-шароитлар:** Машқ тинлантирувчи, бир маромдаги мусиқа садолари остида бажарилиши зарур. Бунда матн ўқиётган бошловчи овозининг қандай оҳангда эканлиги ҳам муҳим аҳамият касб этади.

#### **Ўйиннинг бориши:**

Иштирокчиларга олтига варақ тарқатилиб, мана шу қоғозларга ўз ҳаётларидаги энг қадрли нарсаларни аҳамиятлилик даражасига кўра ёзиб чиқишлари суралади. Кейин варақлар шундай аралаштириладики, энг қадрли нарса ёзилган варақ охирида туриши керак. Бошловчи иштирокчиларга қандайдир ҳодиса рўй бериб, биринчи варақда ёзилган қадриятдан маҳрум бўлганликларини ҳис қилиб кўришларини таклиф қилади. Сўнгра бошловчи иштирокчилардан шу қадрият ёзилган қоғозни ғижимлаб улоқтиришни ва ҳаётни ана шу қадриятсиз тасаввур қилиб кўришларини сўрайди.

Шу тариқа ҳар бир қадриятдан воз кечиб борилади. Шундан сўнг иштирокчиларга қадриятдан ажралаётган вақтда қанақа ҳиссиёт, қанақа туйғуни ҳис қилганлигини эслаш таклиф қилади. Кейин бошловчи мўжиза рўй бериб, қадриятларни бирма-бир қайтариш имконияти туғилганлигини эълон қилади ва ғижимланган қоғозларни бирма-бир қайтариб олади. Сўнг иштирокчилардан қадриятларнинг йўқотилган пайтдаги ҳолати ва ғижимланган қоғозларга ёзилган ҳолатини солиштириб, йўқотилган пайтдаги қадриятларни ҳозир ҳам худди шундай кадр-қимматга эгами ёки йўқми эканлигини сўрайди. Агар гуруҳ аъзолари қадриятларни аҳамиятига кўра ўринларини алмаштирган бўлса, буни ҳам баён қилишлари керак. Машғулот сўнгида бошловчи натижаларни муҳокама қилиб, хулосаларни баён этади.

Диққат! Машғулот жараёнида иштирокчилар кучли руҳий кечинмаларни, зўриқишларни ҳис қилишлари мумкин. Шунинг учун машғулот ортиқча шовқин-суронсиз ўтишига, ортиқча овозлар бўлмаслигига, иштирокчиларнинг бир-бирига ҳалакит бермаслигига ва бегона одамларнинг хонага кирмаслигига эътибор бериш лозим. Шу билан бирга бошловчи ҳам иштирокчиларга диққат-эътиборли бўлиши зарур.



### **6-машқ. "Мумкин эмас..."**

#### **Ўйиннинг бориши:**

Гуруҳ иккига бўлинади. Биринчи гуруҳ ўз истак-хоҳишларини баён қилади, иккинчи гуруҳ эса бунга рад жавобини бериши керак. 10 минутдан кейин гуруҳлар ўз ўринларини алмашадилар. Ўйин тахминан қуйидагича бошланиши мумкин:

- Мен бугун кечқурун дискотекага бормоқчи эдим.

- Йўқ, мумкин эмас, кеч булиб қолади.

Ўйиндан сўнг хоҳишларни рад қилиш учун қўлланилган далиллар, уларнинг сабаблари ва мазмуни таҳлил қилиб чиқилади. Бошловчи қуйидагича хулоса қилса бўлади: "Асосли ва асоссиз рад этишлари бор. Кўпинча сизга баъзи тақиқлар асоссиздай туюлиши мумкин, бироқ уларда ҳам мақсад, мазмун борлигини инкор эта олмаймиз. Агар биз истагимиз нега рад этилаётганлигини англасак, тушунсак, бунга кўнишимиз осонроқ бўлади. Баъзан ўзимиз қилаётган хатти-ҳаракатларимиз, истагимиз ноўрин эканлигини ҳам англаб турамыз. Бундай холда тушунишимиз қийин бўлган кечинмаларни ҳис қиламыз".

## Фойдаланилган адабиётлар руйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Қуролли Қучларининг умумҳарбий низомлари. Ички хизмат низоми. – Т., 1996. – Б.17-18.
2. Абрумова А.Г., Тихоненко В.А. Диагностика суицидального поведения. Методические рекомендации, Москва 1980
3. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. М.,1980.
4. Актуальные проблемы нравственного и эстетического воспитания слушателей в специализированном вузе МВД. – Н.Новгород., 1990.
5. Аминов И.И. Психологический практикум для юристов. Учебное пособие. М.: Издательство «ЭКМОС». - 2001г.- 144с.
6. Аминов М., Мадвалиев А., Махмудов Н. ва бошқ. Ўзбек тилида иш юришиш. – Т.: Ўқитувчи, 2003.
7. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекопознания. 360-бет.
8. Антонян Ю.М., Еникеев М.И., Эминов В.Г. Психология преступления и наказания: Учебное пособие – М.:ПЕНАТЕС\_ПЕНАТЫ,2000
9. Асмолов А.Г. Психология личности М.1990. 161 бет
10. Арзиқулов Д. Н., Дусанов Н. Э. Ички ишлар органлари ходимларининг касбий маданияти. Ўқув қўлланма. – Т: Ўзбекистон Республикаси ИИВ Академияси, 2010. – 100 б.
11. Арифходжаева И.Х. Ички ишлар органлари ходимлари фаолияти психологияси. Масъул муҳаррир. С.К.Тангирбердиев – Т.: Ўқитувчи, 2008.
12. Асямов С.В., Пулатов Ю.С. Ички ишлар органлари ходимларининг касбий психологик тренинги. – Т.: Ўзбекистон Республикаси ИИВ Академияси, 2002.
13. Батаршев А.В. Темперамент и характер: Психологическая диагностика, Учебное пособие. – М.: Владос, 2001.
14. Бродченко О.И. Акентьев П.В. Развитие психологических профессионально важных качеств сотрудников оперативных подразделений ОВД как средство повышения эффективности раскрытия преступлений: Метод. пособие.–М.: ВНИИ МВД РФ,2003.
15. Будаков А.В. Пути профилактики и преодоления профессиональной деформации сотрудников ОВД. М.,1992.
16. Бовина Б.Г. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе ОВД. М.: 1997 100 бет
17. Васильев В.Л. Юридическая психология: Учебник для ВУЗов СПб, 2005.
18. Военная психология / Под редакцией А.Г.Маклакова. – СПб.: Питер, 2005.

19. Глушко А.Н. Формирование профессиональной психологической пригодности курсантов военно-учебных заведений МО РФ. – СМ., 2003.
20. Ғозиев Э. Умумий психология Психология мутахассислиги учун ўқув кўлланма I китоб, Т.: «Университет» 2002
21. Ғозиев Э. Шахс психологияси ва касб танлаш. – Т.: Ўзбекистон, 1987.
22. Дубнин Н.П., Карпец И.И., Кудрявцев В.Н. Генетика. Поведение. Ответственность. 170–бет
23. Емельянов С.М Практикум по психологии: Учебное пособие.– СПб.: Питер,2000.
24. Еникеев М.И. Общая, социальная и юридическая психология. М.:1999. 226 бет
25. Еникеев М.И. Юридическая психология. Учебник. – СПб.: Питер, 2005.
26. Еникеев М.И., Кочетков О.Л.Общая, социальная и юридическая психология: Краткий энциклопедический словарь, СПб.:Питер,2004.
27. Ильченко Ю.И. Эмоции и чувства в деятельности следователя. Краснодар,1978.
28. Каримова В.М. Психология. Ўқув кўлланма.Т.:А.Қодирий номидаги халқ мероси нашриёти, 2002,
29. Касб танлаш, касбга йўллаш ишларини ташкил қилишда психодиагностика методларидан фойдаланиш. Ўз.Х.Т. Вазирлиги. Т–1996.
30. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. – М.: Медицина, 1984. – 216 с.
31. Кудрявцев Т.В. Психология профессионального обучения и воспитания. М.: МЭИ, 2001. – 159 с.
32. Левитов Н.Д. Фрустрация – один из видов психических состояний//Вопросы психологии, № 6, 120-бет.
33. Луков Г.Д., Платонов К.К. Психология. 192-бет
34. Лурия А.Р. Психология в определении следов преступления//Научное слово.,1928 №3 4-6 стр.
35. Мальцева О.А, Ратова И.В. Профессиональная психологическая подготовка сотрудников ОВД: Курс лекций,– Домодедова.: ВИПК МВД России, 2006. - 9, 22,
36. Маклакова А.Г.. Военная психология 57–бет.
37. Мамадалиев Ш.О., Тангирбердиев С.К.,Тожибоев М.Т.Касбий психологик ва педагогик тайёргарлик. Маърузалар курси.. Т.: Ўз.Р.Академия.2008
38. Морозов А.В.Психология влияния.СПБ.: Изд. Питер,2000.
39. Муздыбаев К. Психология ответственности. – 17 бет.

40. Мэрлин В.С. Об интегральном исследовании индивидуальности//Проблемы интегрального исследования индивидуальности.-Пермь,1978 . 126-бет.
41. Никифорова Г.С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Изд.С–Петербург.1991.
42. Образцов В.А, Богомолова С.Н. Криминалистическая психология: методы, рекомендации, практика раскрытия преступления:Учебное пособие для ВУЗов. –М,:ЮНИТИ,2005.
43. Организация профессиональной психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел: Мет.пособие.–М.:ГУК МВД России,2003.
44. Основы профессионально психофизиологического отбора военных специалистов/ Под.ред. В.А.Пухова. Министерство обороны СССР,1981.
45. Петрушин С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе. – М.: Академический проект, 2000.
46. Поздняков В.М., Реуцкая И.Е. Проблемы в профессионально-личностном росте руководителей ОВД и психологическая помощь при разрешении: Науч.–практ. Пособие.–М.: ВНИИ МВД России,2005.
47. Понамарёв Я.А. Психика и интуиция 240–246-бетлар
48. Платонов К.К., Голубев Г.П. Психология.–Т.,Ўқитувчи,1982, – 71–бет.
49. Прикладная юридическая психология: Учебное пособие для вузов/под.ред.проф. А.М. Столяренко– М.:ЮНИТИ–ДАНА,2001.
50. Психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел в экстремальных условиях: Метод. пособие – М.:УВР ГУКиКП МВД России, ЦОКП МВД России,2001.
51. Рахимов С.Р. Психолого-педагогические взгляды Абу Али ибн Сины. Т.: Ўқитувчи 1979 168 с
52. Рухиева Х.А. Социально психологический тренинг. Учебно-методическое пособие. Т.: УзМУ.2008. – 65 б.
53. Рыбалка С.В. Язык мимики, взглядов и жестов. Ростов на Дону,Феникс,2007.:–223 с.
54. Свободный Ф.К., Солодка Т.И Саморегуляция сотрудников ОВД: Метод. рекомендации для курсантов, слушателей и практических работников ОВД.– Барнаул: Изд.:БЮИ,2000.
55. Селье Г. Стресс и дистресс. М.,1982.
56. Сигале С. Преступная толпа: опыт коллективной психологии, СПб,1996.
57. Словарь иностранных слов.– М.,1964.705-бет.

58. Столяренко А.М. Психологическая подготовка сотрудников ОВД.– М., 1987, 20–21-бетлар.
59. Столяренко А.М. Психологическая подготовка личного состава ОВД, М., 1987.
60. Човдырева Г.С. Формирование психологической устойчивости к различным стрессогенным факторам у сотрудников ОВД: Курс лекций, Домодедова, ВИПК МВД России, 2003.
61. Чуфаровский Ю.В. Психология оперативно–розыскной и следственной деятельности: Учебное пособие. М.: ТК Велби, 2003.
62. Эргашев И.Р. Милиция ходими ва касбий муомала. Ўқув қўлланма. – Т.: Ўз.Р.Олий мактаб, 1993.
63. Юнг Карл. Психологические типы. Минск, 1998
64. Юридик атамалар ва иборалар луғати. – Т.: Адолат. 1993.
65. Яковлев А.М. Преступность и общественная психология. 187-бет
66. [http:// nedo.levsha.ru/nedo.recr.htm](http://nedo.levsha.ru/nedo.recr.htm)
67. [http:// psychoanalise.narod.ru.rorsch 1.htm.](http://psychoanalise.narod.ru.rorsch1.htm)
68. [http:// science\\_education–books.webshops.ru/g10145](http://science_education-books.webshops.ru/g10145)
69. [http://www.etel.dn.ua–psychology/stat/Nauchnraz/Burlachuk LF.htm](http://www.etel.dn.ua-psychology/stat/Nauchnraz/Burlachuk LF.htm)
70. [http:// www. my– shop.ru/ shop/books/12594.html](http://www.my-shop.ru/shop/books/12594.html)
71. [http:// www. psycho.ru/ books/psychoanalysis/book1.htm](http://www.psycho.ru/books/psychoanalysis/book1.htm)
72. [http:// www.alfaconsultant.ru/coolektion/ref–order...](http://www.alfaconsultant.ru/coolektion/ref-order...)
73. [http:// www.ill.ru/shop/piter/ shops.phtml? c\\_id = 104&...](http://www.ill.ru/shop/piter/shops.phtml?c_id=104&...)
74. [http:// www.msu.ru/study/d...](http://www.msu.ru/study/d...)
75. [http:// www.psi.chol.ru/difpsi/kreat.htm](http://www.psi.chol.ru/difpsi/kreat.htm)
76. [http://oz.by/books/more 101335/html](http://oz.by/books/more101335/html)
77. [http://www.piter.com/display.phtml?c\\_id=104&t id =4, http:// psychol.ras.ru/ipp...](http://www.piter.com/display.phtml?c_id=104&t id =4, http://psychol.ras.ru/ipp...)

## М У Н Д А Р И Ж А

Ички ишлар органлари ходимларининг касбий психологик тайёргарлигининг ўзига хос жиҳатлари.....	3
Ички ишлар органлари ходимлари фаолиятида ҳиссий ҳолатларнинг ўрни.....	20
Мулоқот жараёнида темпераментнинг роли ва унинг физиологик асослари.....	28
Ички ишлар органлари ходимлари фаолиятида касбий мулоқотнинг ўрни.....	40
Ички ишлар органлари ходимлари фаолиятида қалтис, хавфли вазифаларни вужудга келтирувчи омиллар.....	49
Ички ишлар органлари ходимларининг руҳий соғлиғини сақлашнинг муҳим томонлари.....	58
Ички ишлар органлари ходимлари фаолиятида мавжуд ўзаро муносабатларнинг касбий ахлоқий жиҳатлари.....	63
Ички ишлар органлари ходимларининг маънавий қиёфаси.....	70
Касб маданиятининг ички ишлар органларида соғлом маънавий-руҳий муҳитни вужудга келтиришдаги аҳамияти .....	78
Ички ишлар органлари ходимларининг ахлоқий-касбий бузилиши ва уни бартараф этиш йўллари. ....	90
Ички ишлар органи ходимларининг ўз хатти-ҳаракатларини эмоционал-иродавий бошқариши.....	100
Кескин вазиятларда ўзини ўзи ҳиссий-иродавий бошқариш.....	102
Аутоген машқлар .....	106
Гуруҳий машқлар.....	110
Ҳулқ-атвор меъёрларига риоя қилиш кўникмаларини шакллантирувчи машқлар.....	114

**Ирода Мухаммаджановна ХАКИМОВА**

**КАСБИЙ ПСИХОЛОГИЯ**  
**(Ички ишлар органлари ходимлари учун)**

*Ўқув услубий қўлланма*

Босишга рухсат этилди \_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_.2023 й. Нашриёт ҳисоб табоғи \_\_\_\_\_.  
Буюртма №\_\_\_\_\_ Адади \_\_\_\_\_ нусха.

Ўзбекистон Республикаси ИИВ Малака ошириш институти,  
100213. Тошкент шаҳри, Хусайн Байқаро кўчаси, 27а-уй.