

HUQUQNI MUHOFAZA QILISH FAOLIYATIDA STRESSBARDOSHLIK VA XIZMAT SAMARADORLIGI

X.A.Ruxiyeva¹ 

Mas'ul muallif: Ruxiyeva Xalida Aribjanovna, O'zMU professori, Xalqaro psixologiya fanlari akademiyasining haqiqiy a'zosi (akademigi).

e-mail: ruxiyeva@mail.ru

Received: 04 Oktabr 2026

Accepted: 09 Oktabr 2026

Published: 14 Oktabr 2026

Copyright: © 2026 by the author(s). Licensee Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi.

Iqtibos uchun: Ruxiyeva, X. A. HUQUQNI MUHOFAZA QILISH FAOLIYATIDA STRESSBARDOSHLIK VA XIZMAT SAMARADORLIGI / X. A. Ruxiyeva // Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi. — 2026. — T. 10, № 1. — B. 496–499.

1. O'zMU professori, Xalqaro psixologiya fanlari akademiyasining haqiqiy a'zosi (akademigi).

Annotatsiya. Maqolada huquqni muhofaza qiluvchi organlar xodimlarining stressga bardoshlilik xizmat faoliyatining sifati va samaradorligini ta'minlashdagi muhim omil sifatida ko'rib chiqiladi. Kasbiy stressning o'ziga xos xususiyatlari, eustress va distress o'rtasidagi farqlar, shuningdek, emotsional o'zini o'zi boshqarish, stressni yengish strategiyalari (koping-strategiyalar) hamda psixologik tayyorgarlikning qaror qabul qilish, muloqot jarayonlari va kasbiy kuyishning oldini olishga ta'siri yoritiladi. Nazariy qarashlar tahlili hamda xorijiy mamlakatlar va O'zbekiston tajribasining qiyosiy o'rganilishi asosida xodimlarni psixologik qo'llab-quvvatlash tizimini takomillashtirishning amaliy yo'nalishlari belgilab beriladi. Maqolada asosiy maqsad stressni butunlay bartaraf etish emas, balki uni o'z vaqtida aniqlash, yuzaga kelish sabablarini anglash va samarali boshqarish mexanizmlarini shakllantirishdan iborat ekanligi alohida ta'kidlanadi.

Kalit so'zlar: stressga bardoshlilik, huquqni muhofaza qilish faoliyati, xizmat samaradorligi, kasbiy stress, eustress, distress, coping-strategiyalar, emotsional o'zini o'zi boshqarish, psixologik tayyorgarlik, kasbiy kuyish.

СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ

Аннотация. В статье рассматривается значение стрессоустойчивости сотрудников правоохранительных органов для обеспечения качества и эффективности служебной деятельности. Раскрываются особенности профессионального стресса, различия между эустрессом и дистрессом, а также влияние эмоциональной саморегуляции, копинг-стратегий и психологической подготовки на принятие решений, коммуникацию и профилактику профессионального выгорания. На основе анализа теоретических положений и сопоставления зарубежного и узбекского опыта обозначены практические направления совершенствования психологического сопровождения сотрудников. Подчеркивается, что цель состоит не в полном устранении стресса, а в его своевременном распознавании и конструктивном управлении.

Ключевые слова: стрессоустойчивость, правоохранительная деятельность, служебная эффективность, профессиональный стресс, эустресс, дистресс, копинг-стратегии, эмоциональная саморегуляция, психологическая подготовка, профессиональное выгорание.

STRESS RESILIENCE AND JOB PERFORMANCE IN LAW ENFORCEMENT

Abstract. The article examines the importance of stress resilience among law enforcement personnel for the quality and effectiveness of professional performance. It discusses the characteristics of occupational stress, the distinction between eustress and distress, and the role of emotional self-regulation, coping strategies, and psychological training in decision-making, communication, and the prevention of occupational burnout. Drawing on the theoretical discussion and the comparison of international and Uzbek practices, the article outlines practical directions for improving psychological support for law enforcement officers. It argues that the objective is not to eliminate stress completely, but to recognize it in a timely manner and manage it constructively.

Keywords: stress resilience, law enforcement, service effectiveness, occupational stress, eustress, distress, coping strategies, emotional self-regulation, psychological training, occupational burnout.

Kirish. Huquqni muhofaza qilish faoliyati yuqori mas'uliyat, vaqt tanqisligi, xavf ehtimoli, nizoli muloqot va inson hayoti hamda taqdiri bilan bog'liq murakkab vaziyatlar bilan tavsiflanadi. Bunday sharoitda xodimdan nafaqat kasbiy bilim va amaliy ko'nikmalar, balki hissiy barqarorlik, o'zini nazorat qilish va tezkor vaziyatlarda asosli qaror qabul qilish qobiliyati ham talab etiladi. Shu sababli stressga chidamlilik xizmat samaradorligining muhim psixologik omillaridan biri hisoblanadi.

Stressning mavjudligi o'z-o'zidan salbiy natijani anglatmaydi. Muayyan darajadagi zo'riqish hushyorlikni kuchaytirishi va faoliyatga safarbar etishi mumkin. Biroq zo'riqish haddan tashqari kuchayganda diqqat torayishi, fikrlashning stereotiplashuvi, impulsiv

reaksiyalar va muloqotdagi xatolar yuzaga kelishi ehtimoli ortadi. Maqolaning maqsadi huquqni muhofaza qilish faoliyatida stressbardoshlik va xizmat samaradorligi o'rtasidagi bog'liqlikni tahlil qilish hamda stressni boshqarishning amaliy yo'nalishlarini tizimlashtirishdan iborat. Tadqiqot obyekti - huquqni muhofaza qilish xodimlarining kasbiy faoliyati jarayonidagi stress holatlari. Tadqiqot predmeti - stressga chidamlilikning qaror qabul qilish, muloqot, intizom va xizmat natijalariga ta'sir etuvchi psixologik mexanizmlari.

Metodologiya. Maqola tayyorlashda mavzuga oid adabiyotlarning mazmuniy tahlili, nazariy umumlashtirish va qiyosiy tahlil yondashuvlaridan foydalanildi. Stress tushunchasi, eustress va distress farqi, emotsional-irodaviy sifatlar, coping-strategiyalar hamda psixologik tayyorgarlik haqidagi qarashlar tizimlashtirildi. Shuningdek, adabiyotlarda tavsiflangan xorijiy tajriba va O'zbekistondagi psixologik ta'minot amaliyoti tavsifiy-qiyosiy nuqtai nazardan ko'rib chiqildi. Ushbu ish nazariy-tahliliy maqola hisoblanadi. Unda mustaqil so'rovnomalar, eksperiment yoki statistik ma'lumotlar yig'ilmagan; shu sababli natijalar empirik o'lchovlar emas, balki ko'rib chiqilgan adabiyotlar va nazariy yondashuvlar asosidagi umumlashtirish sifatida talqin qilinishi lozim. Tahlilni kengaytirishda kasbiy zo'riqish manbalari operativ, tashkiliy va ijtimoiy omillarga ajratildi. Har bir omilning xizmat jarayonidagi ehtimoliy namoyon bo'lishi, xodimning mavjud resurslari va boshqaruv choralari o'zaro mosligi ko'rib chiqildi. AQSh Milliy mehnat xavfsizligi va salomatligi instituti hamda Adliya vazirligi COPS Office materiallari tashkiliy profilaktika va hamkasblar ko'magiga oid tahlilni to'ldirish uchun foydalanildi [11–13]. Bu manbalardagi xulosalar O'zbekiston sharoitiga avtomatik ko'chirilmaydi; ulardan mahalliy xizmat tuzilmasi, resurslar va kasbiy talablarni hisobga olgan holda foydalanish taklif etiladi.

Natijalar. Tahlil stressning xizmat faoliyatiga ikki tomonlama ta'sirini ko'rsatadi. Eustress deb ataladigan me'yoriy zo'riqish xodimning hushyorligi, diqqatini jamlashi va tezkor harakatga tayyorligini kuchaytirishi mumkin. Distress esa ortiqcha yoki uzoq davom etuvchi zo'riqish bilan bog'liq bo'lib, fikrlash aniqligining pasayishi, hissiy beqarorlik, charchoq va noto'g'ri qarorlar ehtimolining ortishi orqali namoyon bo'ladi. Demak, xizmat samaradorligini stressning mutlaq yo'qligi emas, balki uni boshqarish qobiliyati bilan bog'liq holda baholash maqsadga muvofiq.

Stressbardoshlikning asosiy ko'rsatkichlari sifatida emotsional nazorat, diqqat barqarorligi, vaziyatni tizimli tahlil qilish, muqobil yechimlarni ko'rib chiqish, konfliktli vaziyatlarda konstruktiv muloqot va kasbiy xatolar ehtimolini kamaytirish ajralib turadi. Bunday sifatlar xodimga bosim ostida ham vaziyatni bir tomonlama talqin qilmasdan, dalillarga asoslangan qaror qabul qilishga yordam beradi.

Kasbiy stressning manbalari va xizmatga ta'siri. Operativ stress bevosita xizmat vazifasining murakkabligi bilan bog'liq. Voqea joyida axborotning to'liq bo'lmashligi, vaziyatning tez o'zgarishi, xavf ehtimoli va turli shaxslarning qarama-qarshi talablari xodimdan bir vaqtning o'zida bir nechta vazifani bajarishni talab qiladi. Bunday holatda ustuvor vazifalarni belgilash va tekshirilgan ma'lumotni taxmindan ajratish muhimdir. Xodimning hissiy reaksiyasi qaror uchun yagona asos bo'lib qolmasligi, dastlabki taassurot esa yangi dalillar paydo bo'lganda qayta ko'rib chiqilishi kerak. Shu sababli stressbardoshlik kasbiy bilimni bosim ostida qo'llash ko'nikmasi bilan birga rivojlantiriladi.

Tashkiliy stress esa xizmatni rejalashtirish va boshqarish jarayonlarida shakllanadi. Vazifalar noaniqligi, bir-biriga mos kelmaydigan topshiriqlar, yuklamaning notekis taqsimlanishi va qayta aloqa yetishmasligi xodimning nazorat hissini kamaytirishi mumkin. Bunday muammolarni faqat shaxsiy iroda yoki qisqa trening orqali hal qilish qiyin. Vazifalarni aniqlashtirish, mas'uliyat chegaralarini tushuntirish va rahbar bilan muntazam muloqot qilish tashkiliy yechim sifatida taklif etiladi. COPS Office materialida ham tashkilot madaniyati va ish munosabatlari xodimlar farovonligini ta'minlash dasturlarida e'tiborga olinishi zarurligi ko'rsatiladi [13]. Uyqu va dam olish masalasi stressbardoshlikning amaliy asoslaridan biri sifatida ko'rib chiqilishi lozim. NIOSH tomonidan BCOPS tadqiqotlariga tayangan holda berilgan sharhda navbatchilik tartibi uyqu sifati, charchoq va kasbiy salomatlik bilan bog'liqligi yoritilgan [11]. Mazkur ma'lumotlar xodimning o'zini boshqarish ko'nikmalarini rivojlantirish bilan bir qatorda xizmat jadvalini oqilona tashkil qilish zarurligini asoslaydi. Mahalliy amaliyotda ish soatlari, tungi navbatchilikdan keyingi tiklanish imkoniyati va ortiqcha yuklama alohida tahlil qilinishi kerak. Bunda tashqi tadqiqotlarda kuzatilgan bog'liqlik mahalliy xodimlar uchun tayyor statistik natija deb talqin qilinmaydi.

Tahlil stressni boshqarishda ikki turdagi coping-strategiyaning uyg'unligi muhimligini ko'rsatadi. Muammoga yo'naltirilgan strategiya stress manbasini aniqlash, vaziyatni tahlil qilish va amaliy yechim ishlab chiqishga qaratiladi. Emotsiyaga yo'naltirilgan strategiya esa zo'riqish bilan bog'liq hissiy reaksiyalarni tartibga solish va psixologik muvozanatni tiklashga yordam beradi. Amaliy sharoitda vaziyatning xususiyatiga qarab ushbu strategiyalarni birgalikda qo'llash zarur.

Stressbardoshlikni rivojlantirishda nafas mashqlari, relaksatsiya, autogen trening, vaziyatli simulyatsiyalar va muntazam psixologik tayyorgarlik mashg'ulotlari foydali vositalar sifatida ko'riladi. Bundan tashqari, jamoada ijobiy psixologik muhit, rahbarning qo'llab-quvvatlashi, ish va dam olish muvozanati hamda zarur holatlarda professional psixologik yordamdan foydalanish xodimning tiklanishiga xizmat qiladi.

Adabiyotlarda tavsiflangan xorijiy va milliy tajriba taqqoslanishi stressni boshqarishning institutsional jihati muhimligini ko'rsatadi. Ko'rib chiqilgan adabiyotlarda AQSh va Yevropa davlatlarida chidamlilikni rivojlantirish treninglari va stressni boshqarish kurslari qo'llanishi, O'zbekistonda esa huquqni muhofaza qilish ta'lim muassasalari hamda malaka oshirish tizimlarida psixologik ta'minot, maslahat va treninglarni rivojlantirishga e'tibor qaratilishi qayd etilgan. Ushbu tavsiflar umumiy yo'nalishni ko'rsatadi; ularning qamrovi va samaradorligini aniq baholash uchun alohida empirik ma'lumotlar zarur.

Stressni boshqarish yo'nalishlarining qiyosiy tavsifi

Quyidagi jadvalda xizmat jarayonida uchrashi mumkin bo'lgan stress manbalari, ularning faoliyatga ehtimoliy ta'siri

va mos boshqaruv choralari tizimlashtirilgan. Jadval nazariy tahlil asosida tuzilgan bo'lib, undagi kuzatuv mezonlari amaliy monitoringni rejalashtirish uchun taklif etiladi.

1-jadval.

Kasbiy stress omillari va ularni boshqarish yo'nalishlari

Stress omili	Xizmatdagi ehtimoliy ta'sir	Boshqaruv chorasi	Kuzatuv mezonlari
Vaqt tanqisligi va noaniq axborot	Shoshma-shosharlik va muqobil yechimlarni cheklash	Vaziyatli mashqlar va axborotni tekshirish	Qarorning asoslanganligi
Nizoli muloqot	Keskin javob va tushunmovchilik	Faol tinglash va keskinlikni pasaytirish mashqlari	Muloqot sifati
Tungi navbatchilik va charchoq	Diqqat susayishi va tiklanish qiyinlashishi	Jadval va dam olish imkoniyatlarini tahlil qilish	Charchoq va uyquga oid fikrlar
Noaniq vazifa va ortiqcha yuklama	Mas'uliyat chalkashligi va zo'riqish	Vazifalarni aniqlashtirish va yuklamani muvofiqlashtirish	Vazifalar aniqligi
Og'ir hodisadan keyingi zo'riqish	Hissiy beqarorlik va ishga qaytishdagi qiyinchilik	Ixtiyoriy ko'mak va mutaxassisga yo'naltirish	Tiklanish ehtiyoji
Jamoadam qo'llab-quvvatlashning kamligi	Yordam so'rashdan tiyilish	Maxfiy maslahat va tayyorlangan hamkasblar ko'magi	Yordamga ishonch

Muhokama. Olingan nazariy umumlashtirishlar stressbardoshlilikni faqat individual xususiyat sifatida ko'rish yetarli emasligini anglatadi. Xodimning shaxsiy emotsional-irodaviy resurslari muhim bo'lsa-da, xizmatni tashkil etish, jamoaviy munosabatlar, rahbarlik uslubi va psixologik yordamga murojaat qilish imkoniyati ham stress darajasiga ta'sir ko'rsatadi. Shu bois profilaktika choralari individual tayyorgarlik bilan birga tashkiliy muhitni yaxshilashni ham qamrab olishi kerak.

Birinchidan, psixologik tayyorgarlik amaliy vaziyatlarga yaqin mashqlar bilan muntazam ravishda olib borilishi lozim. Simulyatsiyalar xodimlarga yuqori bosim sharoitida axborotni saralash, vaziyatni baholash va qarorlar ketma-ketligini mashq qilish imkonini beradi. Ikkinchidan, stress belgilari va kasbiy charchoqni erta aniqlash uchun maxfiy maslahat hamda psixologik monitoring mexanizmlarini yo'lga qo'yish maqsadga muvofiq. Uchinchidan, rahbarlar xodimlarning psixologik holatiga e'tibor berishi, ish yuklamasini oqilona tashkil etishi va zarur dam olish imkoniyatlarini ta'minlashi kerak.

Stressbardoshlilik xizmat samaradorligining yagona omili emas. Kasbiy bilim, qonuniylik, tajriba, moddiy-texnik ta'minot va boshqaruv sifati ham natijaga ta'sir qiladi. Shuning uchun stressni boshqarish dasturlarining samarasini baholashda qaror qabul qilish sifati, muloqotdagi xatolar, kasbiy charchoq, xizmat intizomi va xodimlarning farovonligi kabi bir nechta mezonlardan foydalanish tavsiya etiladi. Bunday baholash dasturlarining qaysi elementlari samarali ekanini aniqlashga yordam beradi.

Stress sharoitida qaror qabul qilish va muloqot

Stressni boshqarishning xizmatga yaqin modeli vaziyatni anglash, axborotni tekshirish, muqobil harakatlarni solishtirish va natijani qayta baholash bosqichlarini qamrab olishi mumkin. Dastlab xodim xavfning darajasi va ustuvor vazifani aniqlaydi. Keyin mavjud faktlar, yetishmayotgan ma'lumotlar hamda boshqa xodimlarning kuzatuvlari o'zaro solishtiriladi. Qaror tanlanganda uning kasbiy talablarga muvofiqligi, bajarish imkoniyati va kutiladigan oqibatlarini hisobga olinadi. Vaziyat o'zgarganida avvalgi qarorga qattiq bog'lanib qolmasdan uni qayta ko'rib chiqish zarur. Ushbu ketma-ketlik treningda muntazam mashq qilinadigan amaliy model sifatida taklif etiladi.

Nizoli muloqotda stressbardoshlilik suhbatdoshning keskin ohangiga darhol hissiy javob bermaslik, uning murojaatini eshitish va vaziyatga oid savollarni aniq berishda namoyon bo'ladi. Tushunarli so'zlar, xotirjam ohang va bajariladigan harakatlarni izohlash muloqotdagi noaniqlikni kamaytirish vositalari sifatida qo'llanishi mumkin. Treningda fuqarolarning turli hissiy holatlari bilan ishlash, murojaat mazmunini qayta ifodalash va chegaralarni hurmat bilan tushuntirish mashq qilinadi. Muloqot sifati faqat suhbatning yakuniga qarab emas, xodimning axborotni yetkazishi, tinglashi va kasbiy me'yorlarga rioya qilishi orqali ham baholanadi.

Psixologik qo'llab-quvvatlash va rahbarning roli

Psixologik yordamga ishonch tizimning ishlashi uchun muhim shartdir. Xodim yordam so'raganda ma'lumotdan qanday foydalanilishi, kimlar undan xabardor bo'lishi va maxfiylikning amaldagi tartib bo'yicha chegaralari oldindan tushuntirilishi kerak. Maslahat jarayonining mazmunini xizmat samaradorligini umumiy baholash ma'lumotlari bilan aralashtirmaslik taklif etiladi. Rahbar uchun zarur tashkiliy xulosalar imkon qadar umumlashtirilgan shaklda taqdim etilishi mumkin. Bunday yondashuv muammoni yashirishni kamaytirish va yordamga o'z vaqtida murojaat qilish uchun qulay muhit yaratishga qaratiladi.

Hamkasblar ko'magi psixologik qo'llab-quvvatlashning qo'shimcha yo'nalishi bo'lishi mumkin. COPS Office tomonidan tavsiflangan tajribada ko'mak ko'rsatuvchi xodimlarni tanlash va tayyorlash, maxfiylikni himoya qilish hamda zarur holatda mutaxassisga yo'naltirishga e'tibor berilgan [12]. Mahalliy tizimda hamkasbning vazifasi tinglash, mavjud yordam imkoniyatlarini tushuntirish va murojaat qilishni qo'llab-quvvatlash bilan belgilanadi. U klinik tashxis yoki davolash vazifasini bajarmaydi. Ko'makning ixtiyoriyligi va vazifalar chegarasining aniqligi yordamni norasmiy nazoratga aylantirmaslik uchun zarur.

Rahbar stressning faqat oqibatlarini emas, uni kuchaytiradigan xizmat sharoitlarini ham ko'rib chiqishi lozim.

Topshiriq berishda kutilayotgan natija, muddat, ustuvorlik va mavjud resurslar aniqlashtiriladi. Xodimlar o'rtasida vazifalar taqsimotining tushunarli bo'lishi va yuklama oshganda o'z vaqtida qayta muvofiqlashtirish mexanizmi mavjudligi muhimdir. Muntazam qayta aloqa xatolarni muhokama qilish bilan cheklanmay, qaysi ish usullari foydali bo'lganini aniqlashga ham xizmat qiladi. Shunda stressbardoshlilik individual majburiyat sifatida qolib ketmay, xizmatni boshqarish sifatining tarkibiy qismiga aylanadi.

Dasturlar samaradorligini baholash

Stressni boshqarish dasturini joriy etishdan oldin mavjud ehtiyojni aniqlash tavsiya etiladi. Buning uchun anonim fikr-mulohazalar, xizmat yuklamasining tavsifi va treningga bo'lgan ehtiyoj birgalikda o'rganilishi mumkin. Keyingi bosqichda dastur maqsadi aniq belgilanadi: masalan, nizoli muloqot ko'nikmasini yaxshilash yoki yordamga murojaat qilish imkoniyatidan xabardorlikni oshirish. Har bir maqsadga mos kuzatuv mezonlari tanlanadi. Mashg'ulotlar sonining ko'payishi o'z-o'zidan xizmat sifati yaxshilanganini bildirmaydi; xodim amaliy vaziyatda ko'nikmani qanday qo'llayotgani ham tekshirilishi kerak.

Baholashda dastlabki va keyingi ko'rsatkichlarni solishtirish foydali, biroq kuzatilgan o'zgarishni faqat trening bilan izohlash ehtiyotkorlikni talab qiladi. Shu davrda xizmat yuklamasi, rahbarlik, navbatchilik jadvali yoki jamoa tarkibi ham o'zgargan bo'lishi mumkin. Imkon qadar o'xshash vazifani bajaruvchi guruhlar va bir xil kuzatuv davrlaridan foydalanish tahlilning aniqligini oshiradi. Xodimning subyektiv zo'riqish bahosi amaliy mashg'ulot natijalari va tashkiliy ko'rsatkichlar bilan birga ko'rib chiqiladi. Natijalar umumlashtirilgan shaklda muhokama qilinib, individual xodimni tamg'alash uchun ishlatilmasligi lozim.

O'zbekiston sharoitida dastlab kichik ko'lamdagi sinov dasturi tashkil etish va uning natijalariga qarab mazmunini takomillashtirish maqsadga muvofiq. Ta'lim muassasasi, amaliy bo'linma va psixologik xizmat o'rtasidagi hamkorlik mashqlarni real ehtiyojga moslashtiradi. Xodimlarning til, ish tajribasi va xizmat yo'nalishidagi farqlar hisobga olinishi zarur. Kelgusidagi empirik tadqiqotlarda tanlanma hajmi, baholash vositalarining mosligi va ma'lumotlarni himoya qilish tartibi oldindan belgilanishi kerak. Shunday yondashuv nazariy tavsiyalarni tekshirish, samarasiz qismlarni qayta ishlash va amaliy jihatdan foydali choralarni bosqichma-bosqich kengaytirish imkonini beradi.

Xulosa. Huquqni muhofaza qilish faoliyatida stress kasbiy muhitning muhim tarkibiy qismi bo'lib, uning ta'siri zo'riqish darajasi va xodimning uni boshqarish qobiliyatiga bog'liq. Me'yoriy stress hushyorlik va safarbarlikni oshirishi mumkin, uzoq davom etuvchi yoki haddan tashqari kuchli stress esa fikrlash, muloqot va qaror qabul qilish sifatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Stressga chidamlilikni mustahkamlash uchun individual psixologik ko'nikmalarni rivojlantirish, muammoga va emotsiyaga yo'naltirilgan coping-strategiyalarni uyg'un qo'llash, vaziyatli treninglar tashkil etish hamda jamoaviy-psixologik muhitni yaxshilash zarur. Shuningdek, kasbiy charchoqni erta aniqlash va professional psixologik yordamdan foydalanish imkoniyatlari kengaytirilishi lozim.

Kelgusidagi tadqiqotlarda huquqni muhofaza qilish xodimlari o'rtasida empirik so'rovlar va psixologik diagnostika o'tkazish, stressbardoshlilik ko'rsatkichlarini xizmat samaradorligi mezonlari bilan taqqoslash tavsiya etiladi. Bu stressni boshqarish dasturlarini ilmiy asosda takomillashtirishga imkon beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

- [1] Ruxiyeva X.A. Metodologik tavsiyalar po psixologii oliy shkoly dlya slushateley fakulteta povysheniya kvalifikatsii prepodavateley vuzov: o'quv-uslubiy qo'llanma. 124 bet. T.: ToshDU, 1992-yil.
- [2] Ruxiyeva X.A. Talabalar o'quv faoliyatini o'z-o'zini boshqarishning psixologik xususiyatlari. Psixologiya fanlari nomzodi dissertatsiyasi. Toshkent, 1993. 156 b.
- [3] Ruxiyeva X.A. Boshqaruv muloqoti psixologiyasi: uslubiy qo'llanma. O'zMU, 2012. 57 b.
- [4] Ruxiyeva X.A. Ijtimoiy-psixologik trening: o'quv-uslubiy qo'llanma. T.: TDIU, 2013. 108 b.
- [5] Ruxiyeva X.A. Voyaga yetmagan o'smirlar xulq-atvorining o'zgarishiga olib keluvchi psixologik omillar: o'quv-uslubiy qo'llanma. T.: O'zMU, 2014. 127 b.
- [6] Ruxiyeva X.A. Voyaga yetmaganlar o'rtasida huquqbuzarlik va suitsidal holatlarning psixoprofilaktikasi: o'quv qo'llanma. T.: Tafakkur Tomchilari, 2021. 360 b.
- [7] Ruxiyeva X.A., Otamuratov R. O'smirlarlik davriga xos bo'lgan suitsidal xulq-atvorning psixodiagnostikasi: o'quv qo'llanma. T.: Tafakkur Tomchilari, 2021. 368 b.
- [8] Ruxiyeva X.A., Po'latov Y.S. Yuridik konfliktologiya. Toshkent, 2022. 345 b.
- [9] Huquqni muhofaza qilish faoliyatida stressga chidamlilik va xizmat samaradorligi bo'yicha o'quv materiallari.
- [10] O'zbekiston Respublikasi Huquqni muhofaza qilish akademiyasi rasmiy axborot resurslari. <https://proacademy.uz>
- [11] Shockey T. M., Charles L. E., Andrew M. E., Violanti J. M., Mobley A. E. Shiftwork May Lead to Health Problems among Police Officers: What Can Be Done? NIOSH Science Bulletin, 16 May 2022. <https://www.cdc.gov/niosh/bulletin/2022/police-and-shiftwork.html>
- [12] COPS Office. Peer Support for Officer Wellness. Community Policing Dispatch, February 2023. https://cops.usdoj.gov/html/dispatch/02-2023/OSW_peer_support.html
- [13] COPS Office. Increasing Efficiency, Effectiveness, and Morale with a Customizable Officer Health and Wellness Toolkit. Community Policing Dispatch, December 2023. https://cops.usdoj.gov/html/dispatch/12-2023/COMPASS_toolkit.html