

JAMOAT TARTIBINI SAQLASH XIZMATI RAHBARLARINING BOSHQARUV SAMARADORLIGINI BELGILOVCHI IJTIMOY-PSIXOLOGIK DETERMINANTLAR

H.C.y.Маматханов¹

1. Бухарский международный университет

Mas'ul muallif: Маматханов Нодирхон Садриддин угли, Бухарский международный университет.

Accepted: 25 Sentabr 2026

Published: 25 Sentabr 2026

Copyright: © 2026 by the author(s). Licensee Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC-BY-4.0) license.

Iqtibos uchun: Маматханов, H. C. y. JAMOAT TARTIBINI SAQLASH XIZMATI RAHBARLARINING BOSHQARUV SAMARADORLIGINI BELGILOVCHI IJTIMOY-PSIXOLOGIK DETERMINANTLAR / H. C. y. Маматханов // Бухоро халқаро университети илмий ахборотномаси. — 2026. — Т. 9, № 2. — Б. 425–428.

Annotatsiya. Maqolada jamoat tartibini saqlash xizmati rahbarlari faoliyatining boshqaruv samaradorligini belgilovchi ijtimoiy-psixologik determinantlar tizimli yondashuv asosida tahlil qilinadi. Individual-psixologik, ijtimoiy-psixologik va tashkiliy-muhitiiy determinantlarning o'zaro ta'siri asosida konseptual model taklif qilinadi. Maqolada determinantlar, ularning kuzatiladigan indikatorlari hamda boshqaruv natijalariga ta'siri jadvallar va sxemalar orqali tizimlashtirilgan.

Kalit so'zlar: jamoat tartibini saqlash, boshqaruv samaradorligi, rahbar, ijtimoiy-psixologik determinant, liderlik, ishonch, tashkiliy adolat, psixologik xavfsizlik, emotsional barqarorlik, guruhiiy birdamlik.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СЛУЖБЫ ОХРАНЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ПОРЯДКА

Аннотация. В статье на основе системного подхода анализируются социально-психологические детерминанты, определяющие эффективность управленческой деятельности руководителей службы охраны общественного порядка. Предлагается концептуальная модель, основанная на взаимосвязи индивидуально-психологических, социально-психологических и организационно-средовых детерминант. В статье посредством таблиц и схем систематизированы детерминанты, их наблюдаемые индикаторы, а также их влияние на результаты управленческой деятельности.

Ключевые слова: охрана общественного порядка, эффективность управления, руководитель, социально-психологическая детерминанта, лидерство, доверие, организационная справедливость, психологическая безопасность, эмоциональная устойчивость, групповая сплочённость.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF MANAGEMENT EFFECTIVENESS AMONG LEADERS OF PUBLIC ORDER MAINTENANCE SERVICES

Abstract. The article analyzes, from a systemic perspective, the socio-psychological determinants that shape the effectiveness of managerial activities among leaders of public order maintenance services. A conceptual model is proposed based on the interaction of individual-psychological, socio-psychological, and organizational-environmental determinants. The article systematizes the determinants, their observable indicators, and their impact on management outcomes through tables and diagrams.

Keywords: public order maintenance, management effectiveness, leader, socio-psychological determinant, leadership, trust, organizational justice, psychological safety, emotional stability, group cohesion.

Kirish. Jamoat tartibini saqlash faoliyati yuqori mas'uliyat, tez o'zgaruvchi vaziyat, vaqt tanqisligi, fuqarolar bilan bevosita muloqot va xizmat xodimlarining o'zaro muvofiqlashtirilgan harakatini talab etadi. O'zbekiston Respublikasining "Ichki ishlar organlari to'g'risida"gi Qonunida jamoat tartibini saqlash va jamoat xavfsizligini ta'minlash ichki ishlar organlari faoliyatining asosiy yo'nalishlaridan biri sifatida belgilangan [1]. Jamoat xavfsizligi konsepsiyasi esa xavfsizlikni ta'minlashni idoralararo hamkorlik, profilaktika, ilmiy yondashuv va boshqaruvning zamonaviy mexanizmlari bilan bog'laydi [2]. Bunday sharoit rahbar shaxsining faqat kasbiy-huquqiy bilimlarini emas, balki murakkab ijtimoiy vaziyatda odamlar xulqini boshqarish kompetensiyasini ham markaziy omilga aylantiradi.

Politsiya rahbarligi bo'yicha tizimli sharhlar samarali boshqaruvning yagona universal xususiyati mavjud emasligini, natija ko'proq rahbarning vaziyatga moslashishi, xodimlar bilan munosabatlari va tashkiliy kontekst bilan belgilanayotganini ko'rsatadi [4]. Shuningdek, politsiya jamoalarida transformatsion liderlikning tashkiliy sadoqat va guruh madaniyati bilan bog'liqligi aniqlangan [6; 7]. Demak, jamoat tartibini saqlash xizmati rahbarining samaradorligini baholashda buyruqbozlik yoki ma'muriy vakolatning o'zi yetarli mezon bo'la olmaydi; rahbar va jamoa o'rtasidagi psixologik jarayonlarni ham

hisobga olish talab etiladi.

Asosiy qism. Mazkur maqolaning maqsadi — jamoat tartibini saqlash xizmati rahbarlarining boshqaruv samaradorligini belgilovchi individual-psixologik, ijtimoiy-psixologik va tashkiliy-muhitij determinantlarni tizimlashtirish, ularning boshqaruv natijalariga ta'sir mexanizmini konseptual jihatdan asoslash va amaliy baholash indikatorlarini taklif etishdir.

Maqola nazariy-tahliliy xarakterga ega. Manbalarni tanlashda jamoat xavfsizligi va ichki ishlar organlari faoliyatiga doir O'zbekiston normativ-huquqiy hujjatlari, politsiya liderligi bo'yicha tizimli sharhlar, transformatsion liderlik, tashkiliy adolat, psixologik xavfsizlik, guruhij identifikatsiya va kasbiy stressni o'rgangan empirik tadqiqotlar asos qilib olindi [1–10]. Kontent-tahlil, qiyosiy tahlil va tizimli modellashtirish usullari yordamida rahbarlik samaradorligiga ta'sir qiluvchi omillar uch darajada umumlashtirildi: 1) individual-psixologik; 2) ijtimoiy-psixologik; 3) tashkiliy-muhitij. Ushbu yondashuv determinantlarni alohida xususiyatlar ro'yxati sifatida emas, balki bir-birini kuchaytiruvchi yoki susaytiruvchi o'zaro bog'liq tizim sifatida ko'rishga imkon beradi.

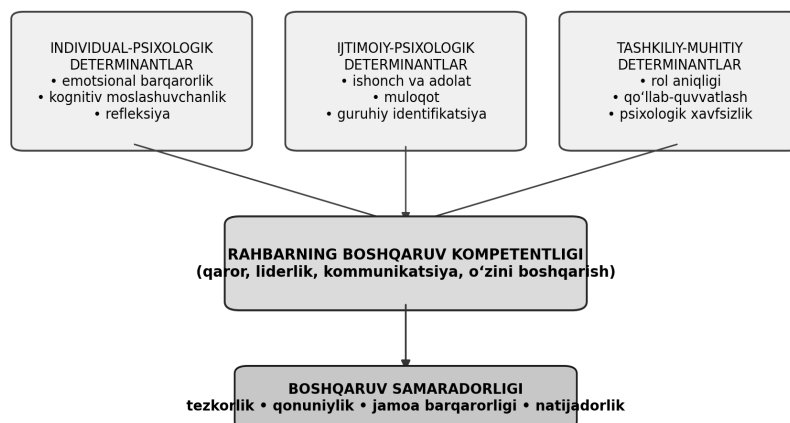
Schaferning politsiya rahbarlari bo'yicha tadqiqotida samarasiz liderlik ko'rinishlari qatorida yopiq fikrlilik, mikroboshqaruv, samarasiz kommunikatsiya, interpersonal ko'nikmalar yetishmasligi va mas'uliyatsiz harakatsizlik kabi xususiyatlar qayd etilgan [5]. Bu natijalar boshqaruvdagi psixologik omillar bevosita xizmat sifatiga ta'sir qilishini ko'rsatadi.

1-jadval. Boshqaruv samaradorligini belgilovchi determinantlar va ularning indikatorlari

Daraja	Determinant	Kuzatiladigan indikator	Kutiladigan boshqaruv natijasi
Individual-psixologik	Emotsional barqarorlik va o'zini boshqarish	Bosim ostida affektni nazorat qilish, impulsiv reaksiyadan tiyilish	Qaror sifati va barqaror kommunikatsiya
Individual-psixologik	Kognitiv moslashuvchanlik	Muqobil yechimlar ishlab chiqish, yangi axborotga qarab qarorni tuzatish	Noaniq vaziyatga tez moslashish
Individual-psixologik	Refleksivlik va mas'uliyat	O'z qarorining oqibatini baholash, xatodan o'rganish	Takroriy xatolar kamayishi
Ijtimoiy-psixologik	Ishonch va lider legitimligi	Rahbar so'zi va harakatining izchilligi, jamoa bilan umumij identifikatsiya	Buyruqni qabul qilish va hamkorlik
Ijtimoiy-psixologik	Kommunikativ aniqlik	Vazifa, rol, vaqt va mezonlarni tushunarli bayon etish	Noto'g'ri talqin va koordinatsiya xatolarining kamayishi
Ijtimoiy-psixologik	Tashkiliy adolat	Mukofot, tanbeh va vazifa taqsimotining asoslanganligi	Sadoqat, intizom va motivatsiya
Ijtimoiy-psixologik	Guruhiy birdamlik	O'zaro yordam, "biz" hissi, jamoaviy javobgarlik	Keskin vaziyatda uyg'un harakat
Tashkiliy-muhitij	Psixologik xavfsizlik	Savol, e'tiroz va xatoni jazolanishdan qo'rqmasdan bildirish imkoniyati	Axborotning erta oshkor bo'lishi va xavfni oldindan ko'rish
Tashkiliy-muhitij	Rahbar va tengdoshlar qo'llab-quvvatlashi	Murakkab vaziyatdan so'ng yordam, maslahat va resurs berish	Kasbiy zo'riqish va kuyish xavfining pasayishi

Jadvaldan ko'rinadiki, boshqaruv natijasi birgina "rahbarlik qobiliyati" bilan izohlanmaydi. Masalan, emotsional barqaror rahbar kommunikativ jihatdan noaniq bo'lsa, xodimlar topshiriqni turlicha talqin qilishi mumkin. Aksincha, juda aniq kommunikatsiya qiladigan, biroq adolatsiz qarorlar chiqaradigan rahbarning jamoasida vaqt o'tishi bilan ishonch susayadi. Shuning uchun determinantlar o'zaro to'ldiruvchi tizim sifatida baholanishi zarur.

1-rasm. Rahbar boshqaruv samaradorligining uch darajali ijtimoiy-psixologik modeli



Jamoat tartibini saqlash tizimida rahbarning legitimligi lavozim vakolatidan kengroq tushunchadir. Xodimlar rahbari kasbiy jihatdan tajribali, vaziyatni tushunadigan, jamoaning xizmat realiyalarini biladigan va qarorlarida izchil shaxs sifatida qabul qilganda uning ko'rsatmalariga ichki rozilik ortadi. Politsiya liderligiga ijtimoiy identifikatsiya nuqtayi nazaridan qaragan tadqiqotlar "bizdan biri" sifatidagi idrok va kasbiy ishonchlikning ergashuv munosabatida muhimligini ko'rsatadi [8]. Bu holat jamoat tartibini saqlashda ayniqsa muhim, chunki xizmat vazifalari ko'pincha xavf va noaniqlik sharoitida bajariladi.

Tashkiliy adolat esa xodimning nafaqat yakuniy qarorni, balki qaror qabul qilish jarayonini ham adolatli deb baholashi bilan bog'liq. Vazifalar va yuklama asoslanirilgan taqsimlansa, xodimning rahbarga ishonchi mustahkamlanadi. Aksincha, favoritizm, izohlanmagan imtiyoz yoki tanbeh, turli xodimlarga bir xil holatda turlicha munosabat "protessual nohaqlik" hisini kuchaytiradi. Politsiya tashkilotlarida adolat hissi, psixologik xavfsizlik va ish joyidagi inklyuziya o'rtasidagi bog'liqlik alohida ko'rsatilgan [9].

Adolatli boshqaruv xizmat intizomini yumshatish degani emas. Aksincha, talablarga qat'iy rioya qilish bilan birga sabab va mezonlarning ochiqligi xodimda javobgarlikni ichkilashtirishga yordam beradi. Shu sababli rahbarning har bir talabiga "nima uchun?" savoliga aniq va qisqa javob berish imkoniyati boshqaruv legitimligining muhim belgisi hisoblanadi.

Jamoat tartibini saqlash xizmati rahbari operativ vaziyat, ommaviy tadbir, konflikt, fuqarolarning keskin reaksiyasi yoki xodimning xatosi kabi emotsional jihatdan kuchli stimullarga muntazam duch keladi. Bunday sharoitda rahbarning emotsiyasi butun guruhga "yuqishi" mumkin. Ovoz ohangi, yuz ifodasi, topshiriq berish usuli va xatoga munosabat xodimlarda xavotir yoki aksincha, nazorat hisini shakllantiradi. Politsiya liderligida emotsiyalarning ijtimoiy jarayon sifatidagi roli avvalgi tadqiqotlarda ham ta'kidlangan [10].

2026-yilda politsiya o'rta bo'g'in rahbarlari va front xodimlari o'rtasida o'tkazilgan yirik tadqiqot tashkiliy va operativ stress psixologik zo'riqish va kuyish bilan bog'liqligini, rahbar va tengdoshlar ko'magi esa himoya omili bo'lishi mumkinligini ko'rsatdi [3]. Ushbu natija rahbarning o'z stressini boshqarishi bilan bir qatorda, boshqalarga psixologik resurs yaratishi ham muhim ekanini ko'rsatadi.

Amaliy jihatdan emotsional barqarorlik uch ko'nikma bilan namoyon bo'ladi: birinchisi — keskin vaziyatda hissiy reaksiyani qisqa muddatga "ushlab turish" va faktlarni tekshirish; ikkinchisi — buyruq va tanqidni shaxsiga emas, xatti-harakat va vazifaga qaratish; uchinchi — murakkab xizmat holatidan keyin jamoa bilan qisqa debriefing o'tkazib, voqeani ayblovsiiz tahlil qilish.

2-jadval. Rahbar boshqaruv samaradorligini baholash uchun tavsiya etiladigan indikatorlar

Komponent	Asosiy indikatorlar	Baholash vositasi
Qaror qabul qilish	Muqobil variantlarni ko'rish; huquqiy va operativ xavfni ajratish; vaqtni hisobga olish	Keys-vaziyatlar, ekspert bahosi, xizmat holatini modellashtirish
Kommunikativ boshqaruv	Topshiriqning aniqligi; faol tinglash; qayta aloqa sifati	360° qayta aloqa, kuzatuv, intervyu
Liderlik va ishonch	Izchillik; jamoada obro'; individual yondashuv; mas'uliyatni bo'lishish	Xodimlar so'rovi, sotsiometriya, anonim fikr-mulohaza
Emotsional-irodaviy regulyatsiya	Keskinlikda o'zini tutish; konfliktni deeskalatsiya qilish; affektzni nazorat qilish	Vaziyatli test, kuzatuv, stressli keys
Psixologik xavfsizlik yaratish	Xatoni erta aytish imkoniyati; savol va ogohlantirishga munosabat	Jamoa iqlimi so'rovi, fokus-guruh
Refleksiya va o'rganish	Debriefing; xatodan xulosa; takroriy xatolarni kamaytirish	Xizmatdan keyingi tahlil protokoli, refleksiv intervyu

Baholashning eng muhim tamoyili — bitta metodga tayanmaslikdir. Rahbarning o'zi to'ldirgan so'rovnoma ijtimoiy maqbullik ta'siriga moyil; faqat xizmat natijasiga qarash esa jamoa iqlimini ko'rsatmaydi. Shu sababli kamida uch manba:

rahbarning o'zini baholashi, bo'ysunuvchilar fikri va vaziyatli/ekspert bahosi birlashtirilishi maqsadga muvofiq. Baholash natijasi jazolash vositasi emas, individual rivojlanish profili sifatida ishlatilsa, ma'lumotning ishonchiligi ham ortadi.

Birinchidan, rahbar kadrlarni tayyorlash dasturlariga operativ boshqaruv bilan bir qatorda ijtimoiy-psixologik modullar: konfliktni deeskalatsiya qilish, psixologik xavfsizlik, emotsional o'zini boshqarish, qisqa va aniq kommunikatsiya, xizmatdan keyingi debriefing kiritilishi zarur. Ikkinchidan, rahbarning ish samaradorligi faqat intizomiy va statistik ko'rsatkichlar bilan emas, jamoa iqlimi va xodimlar o'rtasidagi ishonch indikatorlari bilan ham baholanishi lozim.

Uchinchidan, ommaviy tadbirlar va xavfi yuqori xizmat holatlaridan oldin rol va mas'uliyatlar aniq takrorlanishi, "kim—nima—qachon—kimga xabar beradi" modeli bo'yicha qisqa brifing o'tkazilishi maqsadga muvofiq. To'rtinchidan, xizmatdan keyingi tahlilda avvalo faktlar va tizimli sabablar ko'rib chiqilib, shaxsiy ayblash faqat aniq intizomiy asos mavjud bo'lganda qo'llanishi kerak. Bu xatolarni yashirish emas, aksincha ularni erta aniqlash madaniyatini shakllantiradi.

Beshinchidan, rahbarning psixologik resursi ham muntazam monitoring qilinishi kerak. Uzoq davom etgan stress, tungi navbatchilik, yuqori mas'uliyat va doimiy konflikt rahbarning qaror sifati hamda xodimlar bilan munosabatiga ta'sir etishi mumkin. Shu bois supervisor va peer-support tizimlari, qisqa psixologik konsultatsiya va kasbiy tiklanish amaliyotlari boshqaruv samaradorligini bilvosita qo'llab-quvvatlaydi.

Xulosa. Jamoat tartibini saqlash xizmati rahbarining boshqaruv samaradorligi ko'p omilli ijtimoiy-psixologik hodisadir. Uning markazida rahbarning emotsional-irodaviy regulatsiyasi, kognitiv moslashuvchanligi va refleksivligi tursa, bu individual resurslarning amaliy natijaga aylanishi ishonch, kommunikativ aniqlik, tashkiliy adolat, guruhiiy identifikatsiya va psixologik xavfsizlik kabi ijtimoiy mexanizmlar orqali yuz beradi. Tashkiliy qo'llab-quvvatlash va rol aniqligi esa ushbu jarayonning barqarorligini ta'minlaydi. Shunday ekan, rahbarlik samaradorligini oshirish uchun kadrlarni "kuchli shaxs" sifatida tanlashning o'zi yetarli emas; rahbar—jamoat—tashkilot o'zaro ta'sir tizimini kompleks rivojlantirish zarur. Taklif etilgan determinantlar modeli keyingi empirik tadqiqotlarda regressiya, strukturaviy modellashtirish yoki guruhlararo qiyoslash orqali sinovdan o'tkazilishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

- [1] O'zbekiston Respublikasining 2016-yil 16-sentabrdagi O'RQ-407-son "Ichki ishlar organlari to'g'risida"gi Qonuni (amaldagi tahrir).
- [2] O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 29-noyabrdagi PF-27-son "O'zbekiston Respublikasi jamoat xavfsizligi konsepsiyasini tasdiqlash va uni amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Farmoni.
- [3] Hankin K., Drew J.M., Keech J.J. Police Leadership Under Pressure: Job Demand Stress, Resources, and Psychological Health // Police Quarterly. 2026. DOI: 10.1177/10986111261453772.
- [4] Pearson-Goff M., Herrington V. Police Leadership: A Systematic Review of the Literature // Policing: A Journal of Policy and Practice. 2014. Vol. 8(1). P. 14–26. DOI: 10.1093/police/pat027.
- [5] Schafer J.A. The ineffective police leader: Acts of commission and omission // Journal of Criminal Justice. 2010. Vol. 38(4). P. 737–746. DOI: 10.1016/j.jcrimjus.2010.04.048.
- [6] Shim H.S., Jo Y., Hoover L.T. Police transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of organizational culture // Policing: An International Journal. 2015. Vol. 38(4). P. 754–774. DOI: 10.1108/PIJPSM-05-2015-0066.
- [7] Baek H., Byers E.H., Vito G.F. Transformational leadership and organizational commitment in Korean police station // International Journal of Police Science & Management. 2018. Vol. 20(2). P. 155–170. DOI: 10.1177/1461355718774582.
- [8] Silvestri M. et al. Challenges for Police Leadership: Identity, Experience, Legitimacy and Direct Entry // Journal of Police and Criminal Psychology. 2019. Vol. 34. P. 145–155.
- [9] Workman-Stark A.L. Fair Treatment for All: Testing the Predictors of Workplace Inclusion in a Canadian Police Organization // International Journal of Police Science & Management. 2021. Vol. 23(1). P. 31–46. DOI: 10.1177/0258042X20959998.
- [10] Drodge E.N., Murphy S.A. Interrogating Emotions in Police Leadership // Human Resource Development Review. 2002. Vol. 1(4). P. 420–438. DOI: 10.1177/1534484302238435.
- [11] van der Torre E.J. et al. Predictors of Group Performance in a Police Criminal Investigation Department: the Role of Gender Homogeneity, Leadership and Team Characteristics // Journal of Police and Criminal Psychology. 2018. Vol. 33. P. 358–368.
- [12] Mamatxanov N.S. Jamoat tartibini saqlash xizmatida boshqaruv kompetensiyalarining ijtimoiy-psixologik determinatsiyasi // Maktabgacha va maktab ta'limi. 2026. 4(8). B. 397–401. DOI: 10.5281/zenodo.21874544.