

XIZMAT REZISTENTLIGI FENOMENINING XORIJIY VA MAHALLIY TADQIQOTLARDAGI NAZARIY-METODOLOGIK YONDASHUHLARI

I.I.Rejаметова¹ 

Mas'ul muallif: Rejаметова Irada Ikramshikovna, "Xizmat faoliyatini tarbiyaviy-psixologik ta'minlash" kafedrası dotsenti, pedagogika fanlari nomzodi, dotsent Jamoat xavfsizligi universiteti.

e-mail:
iradarejаметова2101@gmail.com

Accepted: 04 Sentabr 2026
Published: 04 Sentabr 2026

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

Iqtibos uchun: Rejаметова, I. I. XIZMAT REZISTENTLIGI FENOMENINING XORIJIY VA MAHALLIY TADQIQOTLARDAGI NAZARIY-METODOLOGIK YONDASHUHLARI / I. I. Rejаметова // Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi. — 2026. — T. 8, № 1. — B. 405–408.

1. "Xizmat faoliyatini tarbiyaviy-psixologik ta'minlash" kafedrası dotsenti, pedagogika fanlari nomzodi, dotsent Jamoat xavfsizligi universiteti

Annotatsiya. Maqolada xizmat rezistentligi fenomenining mazmuni, tarkibiy komponentlari, shakllanish mexanizmlari va ijtimoiy-psixologik determinantlarini izohlashga qaratilgan xorijiy hamda mahalliy tadqiqotlardagi nazariy-metodologik yondashuvlar tahlil qilinadi. Xususan, tizimli, faoliyatga yo'naltirilgan, resursli, stress-koping, rezilyentlik, akmeologik va ijtimoiy-psixologik yondashuvlarning ilmiy imkoniyatlari yoritiladi. Xizmat rezistentligini empirik o'rganishdagi konseptual noaniqliklar, diagnostik vositalarning validligi, kasbiy va madaniy moslashtirish muammolari hamda individual va guruhviy omillarni integrativ baholash zarurati asoslanadi. Xizmat rezistentligini harbiy xizmatchining kasbiy zo'riqishlar, ijtimoiy-psixologik bosim va murakkab xizmat vaziyatlarida funksional barqarorligini saqlashga xizmat qiluvchi ko'p komponentli psixologik resurs sifatida o'rganish istiqbollari belgilangan.

Kalit so'zlar: xizmat rezistentligi, yosh ofitserlar, nazariy-metodologik yondashuv, psixologik rezilyentlik, stressga chidamlilik, koping strategiyalari, kasbiy moslashuv, psixologik resurslar, harbiy jamoa, ijtimoiy-psixologik omillar.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФЕНОМЕНУ СЛУЖЕБНОЙ РЕЗИСТЕНТНОСТИ В ЗАРУБЕЖНЫХ И ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Аннотация. В статье анализируются теоретико-методологические подходы, представленные в зарубежных и отечественных исследованиях служебной резистентности, её структурных компонентов, механизмов формирования и социально-психологических детерминант. Раскрываются научные возможности системного, деятельностного, ресурсного, стресс-копингового, резильентного, акмеологического и социально-психологического подходов. Рассматриваются концептуальная неоднозначность феномена, проблемы валидности диагностических методик, их профессиональной и культурной адаптации, а также необходимость интегративной оценки индивидуальных и групповых факторов. Служебная резистентность определяется как многокомпонентный психологический ресурс, обеспечивающий сохранение функциональной устойчивости военнослужащего в условиях профессионального напряжения, социально-психологического давления и сложных служебных ситуаций.

Ключевые слова: служебная резистентность, молодые офицеры, теоретико-методологический подход, психологическая резильентность, стрессоустойчивость, копинг-стратегии, профессиональная адаптация, психологические ресурсы, воинский коллектив, социально-психологические факторы.

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE PHENOMENON OF SERVICE RESILIENCE IN INTERNATIONAL AND NATIONAL RESEARCH

Abstract. The article analyses theoretical and methodological approaches to the phenomenon of service resilience, its structural components, developmental mechanisms, and socio-psychological determinants presented in international and national research. Particular attention is given to the explanatory potential of systemic, activity-based, resource-oriented, stress-and-coping, resilience, acmeological, and socio-psychological approaches. The study addresses conceptual ambiguity, the validity of diagnostic instruments, their occupational and cultural adaptation, and the need for an integrative assessment of individual and group-level factors. Service resilience is interpreted as a multidimensional psychological resource that enables military personnel to maintain functional stability under occupational stress, socio-psychological pressure, and challenging service conditions.

Keywords: service resilience, young officers, theoretical and methodological approach, psychological resilience, stress resistance, coping strategies, occupational adaptation, psychological resources, military unit, socio-psychological factors.

Kirish. Yosh ofitserlarning murakkab xizmat sharoitlariga qarshilik ko'rsatish

qobiliyati ko'pincha individual xususiyat sifatida talqin qilinadi, jamoaning ijtimoiy-psixologik resurslari esa ikkilamchi omil darajasida qoladi. Zamonaviy rezilyentlik tadqiqotlari ijobiy moslashuvning munosabatlar, resurslar, jamoaviy jarayonlar va tashkiliy sharoitlar bilan uzviy bog'liqligini ko'rsatadi [1]. Demak, yosh ofitserlar jamoasidagi xizmat rezistentligini shaxs, mikroguruh, jamoa, rahbar va tashkilot o'rtasidagi o'zaro ta'sirdan paydo bo'ladigan ko'p darajali ijtimoiy-psixologik hodisa sifatida konseptuallashtirish ilmiy jihatdan maqsadga muvofiq. Xizmat jamoasi shakllanishi va faoliyat yuritishining o'ziga xosligi, ichki guruhiiy faoliyat hamda munosabatlarning qat'iy me'yoriy tartibga solinishi bilan boshqa ijtimoiy-psixologik tuzilmalardan farq qiladigan murakkab tahlil obyektidir. Shu bois xizmat rezistentligini tushuntirishdan oldin jamoaning fenomenologik belgilarini aniqlash zarur. Xizmat jamoasi yirik va tashkiliy jihatdan tuzilgan ijtimoiy institut oldida turgan maqsadlarni amalga oshirish uchun tashkil etiladigan rasmiy kichik guruhdir. Har qanday kichik guruhni "jamo" deb atash uning ma'lum rivojlanish darajasiga erishganini nazarda tutadi. Bunda a'zolar o'rtasidagi barqaror hamkorlik, ichki guruhiiy tuzilma, qadriyatli-yo'nalish birligi, umumiy maqsadning shaxsiy maqsadlar bilan uyg'unligi va ijtimoiy foydali faoliyatga yo'nalganlik muhimdir. Guruhiiy subyekt yondashuvi nuqtayi nazaridan jamoa umumiy maqsadni anglash, vazifalarni taqsimlash, birgalikdagi faoliyatni muvofiqlashtirish, natijani baholash va o'z faoliyatini qayta tashkil etish imkoniyatiga ega bo'ladi. Xizmat jamoasini o'quv, ishlab chiqarish, sport, ijodiy yoki norasmiy guruhlardan farqlash uchun uning birgalikdagi faoliyati mazmuniga murojaat qilish lozim. Xizmat faoliyati shaxsga yuklatilgan vazifa va vakolatlarni belgilangan huquqiy, axloqiy va tashkiliy me'yorlar asosida bajarishni anglatadi. U muayyan davlat yoki jamoat xavfsizligi institutining funksiyalarini amalga oshirish bilan bog'liq. Shu jihatdan xizmat faoliyati erkin tanlanadigan ijodiy faoliyatdan, faqat bilim o'zlashtirishga yo'naltirilgan o'quv faoliyatidan yoki natijasi asosan shaxsiy yutuq bilan o'lchanadigan ayrim faoliyat turlaridan farq qiladi [2].

Mavzuga doir adabiyotlar tahlili. Mikroguruhlar konsepsiyasiga ko'ra, xizmat jamoasi norasmiy kichik guruhlar va ularga kirmagan a'zolarining yaxlit tizimidir. Mikroguruhlar tezkor yordam, tajriba almashinuvi, emotsional qo'llab-quvvatlash, jamoaga mansublik va tashkiliy identifikatsiya manbai bo'lishi mumkin [3]. Shu bilan birga, yopiq mikroguruhlarning shakllanishi, "o'zimiznikilar" va "begonalar"ga ajratish, axborotni yashirish, norasmiy sanksiya, favoritizm yoki yangi a'zoni chetlashtirish jamoaning umumiy rezistentligini pasaytiradi. Demak, mikroguruhning mavjudligi o'z-o'zicha ijobiy yoki salbiy emas; uning umumijamoaaviy maqsad, qonuniylik va o'zaro hurmat bilan qanday munosabatda ekani hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Xizmat jamoasi oddiy yoki murakkab tuzilishga ega bo'lishi mumkin. Oddiy tuzilmada barcha a'zolar bevosita bo'linma rahbariga bo'ysunadi va ularning vazifalari nisbatan barqaror bo'ladi. Murakkab tuzilmada kichik guruh rahbarlari mavjud bo'lishi, funksiyalar navbatchilik, patrullik, tezkor guruh yoki vaqtinchalik jamlanma tarkibida qayta taqsimlanishi mumkin. Ayrim xizmatlarda ofitser rahbarga bo'ysungan holda vazifani bajarishda ma'lum protsessual mustaqillikni saqlaydi; boshqa holatda u rahbar bilan birga unvoni yoki lavozimi yuqori bo'lgan xodimga ham bo'ysunadi; yana bir shaklda esa faoliyatning bosqichma-bosqich tashkil etilishi sababli boshqa a'zolarining o'z vazifasini sifatli bajarishiga kuchli bog'liq bo'ladi. Funktsional bog'liqlik qancha yuqori bo'lsa, o'zaro ishonch, aniq kommunikatsiya va jamoaviy rezistentlik shuncha muhimlashadi [4].

Tadqiqot metodologiyasi. Xizmat rezistentligini faqat tug'ma yoki barqaror shaxsiy sifat sifatida talqin qilish to'g'ri emas. Rezilyentlik bo'yicha tadqiqotlar uning oddiy adaptiv tizimlar, qo'llab-quvvatlovchi munosabatlar, maqsadning anglanganligi va resurslarning mavjudligi orqali rivojlanishini ko'rsatadi [5]. Resurslarni saqlash nazariyasiga ko'ra, shaxs o'zi qadrlaydigan moddiy, ijtimoiy, maqomiy va psixologik resurslarni saqlash, himoya qilish va ko'paytirishga intiladi; resurslarning yo'qotilishi esa stressning asosiy manbalaridan biridir. Xizmat sharoitida vaqt, uyqu, salomatlik, kasbiy kompetensiya, rahbar ishonchi, hamkasblar yordami, ijobiy obro' va oilaviy qo'llab-quvvatlash muhim resurslar hisoblanadi. Hayotga bardoshlilik tadqiqotlari majburiyatni qabul qilish, nazorat hissi va qiyinchilikni rivojlanish imkoniyati sifatida ko'rish kuchli stress sharoitida himoyalovchi rol o'ynashini ko'rsatgan. Harbiy xizmatchilar misolida hayotga bardoshlilik yuqori va ko'p sonli stressorlar ta'sirida psixologik simptomlarning kuchayishini cheklashi aniqlangan. Biroq individual hayotga bardoshlilik jamoaviy resurslarning o'rnini bosa olmaydi. Ofitserning shaxsiy irodasi kuchli bo'lsa-da, jamoada axborot yashirilsa, o'zaro ishonch bo'lmasa, rol va vazifalar noaniq taqsimlansa yoki rahbar destruktiv usuldan foydalansa, umumiy faoliyat ishonchliligi pasayishi mumkin.

Olingan natijalar va ularning tahlili. Xizmat rezistentligi kasbiy ishonchlilik bilan ham uzviy bog'liq. Kasbiy ishonchlilik turli ichki va tashqi sharoitlarda belgilangan natijani barqaror, xatosiz va xavfsiz tarzda ta'minlashni anglatadi [5]. Rezistentlik esa ushbu ishonchlilikni buzishi mumkin bo'lgan stressorlar qarshisida faoliyat tizimining qanday saqlanishini tushuntiradi. Demak, ishonchlilik ko'proq natijaviy xususiyat, rezistentlik esa natijani saqlashga xizmat qiluvchi resurslar va jarayonlarning kompleksidir. Xizmat rezistentligi yagona sifat emas, balki o'zaro bog'liq komponentlardan tashkil topgan tizimdir. Uning tuzilishini qadriyatli-motivatsion, kognitiv-regulyativ, emotsional-irodaviy, kommunikativ-kohenziv va tashkiliy-resurs komponentlari orqali yoritish mumkin.

Qadriyatli-motivatsion komponent xizmat maqsadining shaxsiy mazmun kasb etishi, kasbiy burch, qonuniylik, mas'uliyat, vatanparvarlik, inson qadriga hurmat va jamoaga mansublikni qamrab oladi. Yosh ofitser nima uchun xizmat qilayotganini, uning qarori kimlar xavfsizligiga ta'sir qilishini va umumiy vazifadagi o'z o'rnini anglaganda qiyinchilikni ma'nosiz bosim sifatida emas, mas'uliyatli faoliyatning tarkibiy qismi sifatida qabul qiladi. Maqsadning anglanganligi stressorni butunlay bartaraf etmaydi, biroq safarbarlikka yo'nalish beradi. Mazkur komponent jamoaning axloqiy yo'nalishi bilan mustahkamlanadi. Agar guruhda xizmat natijasi bilan birga unga erishishning qonuniy va axloqiy usuli qadrlansa, ofitserlar qisqa muddatli manfaat yoki norasmiy bosim sabab me'yorni buzishga kamroq moyil bo'ladi. Qadriyatli birlik fikrlarning bir xil bo'lishini anglatmaydi; u turli qarashlar mavjud bo'lgan holda umumiy xizmat maqsadi

va asosiy axloqiy chegaralar bo'yicha kelishuvni bildiradi.

Kognitiv-regulyativ komponent vaziyatni haqqoniy baholash, xavf va resurslarni solishtirish, ustuvorlikni belgilash, qaror variantlarini ishlab chiqish, diqqatni boshqarish, xatoni aniqlash, refleksiya va o'z faoliyatini tuzatishni o'z ichiga oladi. Yosh ofitserning tajribasi cheklangan sharoitda stereotipik yoki shoshilinch qaror chiqarish xavfi ortishi mumkin. Shu bois standart operatsion algoritmlar bilan bir qatorda vaziyat o'zgarganda moslashuvchan fikrlash, mutaxassis fikrini so'rash va jamoaviy muhokama qilish ko'nikmasi muhim. Rezistent jamoa xatoni yashirmaydi, uni faoliyatni takomillashtirish uchun axborotga aylantiradi. Xizmatdan keyingi tahlil, vaziyatni birgalikda qayta ko'rib chiqish, "nima sodir bo'ldi, nima uchun sodir bo'ldi, keyingi safar nimani o'zgartirish kerak" savollariga javob izlash jamoaviy o'rganish mexanizmini yuzaga keltiradi. Bunday jamoada tajriba alohida xodimning shaxsiy mulki bo'lib qolmaydi, umumiy kasbiy kapitalga aylanadi.

Emotsional-irodaviy komponent qo'rquv, xavotir, g'azab, ruhiy bosim va charchoqni anglash hamda tartibga solish; maqsadga yo'nalganlikni saqlash; impulsiv javobni cheklash; qiyinchilikka qaramay vazifani davom ettirish; zarur paytda to'xtash va yordam so'rash qobiliyatlarini birlashtiradi. Iroda faqat zo'riqlashni kuchaytirish emas, balki resursni tejash, kuchni ustuvor vazifaga yo'naltirish va samarasiz urinishdan voz kechish qobiliyatini ham anglatadi. Yosh ofitserlar ko'pincha o'zining kasbiy yaroqliligini namoyish etish maqsadida charchoq, xavotir yoki bilim yetishmasligini yashirishga moyil bo'lishi mumkin. Jamoada psixologik xavfsizlik bo'lmasa, bunday yashirish xatolar ehtimolini oshiradi. Shu sababli emotsional-irodaviy rezistentlik shaxsning ichki o'zini boshqarish ko'nikmalari bilan birga, yordam so'rashni me'yoriy va mas'uliyatli xulq sifatida qabul qiladigan jamoaviy madaniyatni ham talab qiladi.

Kommunikativ-kohenziv komponent o'zaro ishonch, vazifaga oid va ijtimoiy jipslik, tezkor axborot almashinuvi, hamkasbni qo'llab-quvvatlash, fikr bildirish imkoniyati, nizoni konstruktiv hal qilish va umumiy identifikatsiyani qamrab oladi. Harbiy va xizmat guruhlar bo'yicha tadqiqotlar jipslikning faoliyat samaradorligi, ruhiy farovonlik, xavfni nazorat qilish hissi, xizmatga tayyorgarlik va ruhiy salomatlik bilan bog'liqligini ko'rsatadi [6]. Jipslik ikki asosiy shaklda namoyon bo'ladi. Vazifaviy jipslik a'zolarining umumiy maqsadga sodiqligi va birgalikda natijaga erishishga tayyorligini bildiradi. Ijtimoiy jipslik esa hissiy yaqinlik, o'zaro hurmat, g'amxo'rlik va guruhga mansublik tuyg'usini ifodalaydi. Xizmat rezistentligi uchun ikkala shakl zarur: faqat vazifaviy jipslik insoniy qo'llab-quvvatlashning yetishmasligiga, faqat ijtimoiy yaqinlik esa talabchanlikning pasayishi va xatoni yashirishga olib kelishi mumkin.

Jamoa nazariyalarini umumlashtirish xizmat jamoasining tayyorgarlik, o'rganuvchanlik, tashkiliy birlik, psixologik jipslik va axloqiy yo'nalish kabi xususiyatlarini ajratish imkonini beradi [7]. Mazkur xususiyatlarning har biri yosh ofitserlar jamoasidagi xizmat rezistentligining muayyan mexanizmini ifodalaydi. Tayyorgarlik jamoa a'zolarining bilim, ko'nikma, malaka, odat va birgalikdagi faoliyat tajribasini qamrab oladi. Individual kompetensiya jamoaviy muvofiqlashtirish bilan birlashmaguncha to'liq rezistentlikka aylanmaydi. Har bir a'zo o'z vazifasini bilishi bilan birga, boshqa a'zolarining funksiyasini, axborot ehtiyojini va xato oqibatlarini ham tushunishi kerak. Kross-tayyorgarlik, ya'ni o'zaro bog'liq rollarni umumiy darajada bilish, favqulodda vaziyatda funksiyani vaqtincha qoplash imkonini beradi. O'rganuvchanlik yangi bilim va ko'nikmalarni egallash, faoliyatni tuzatish, tajribadan xulosa chiqarish va olingan saboqni keyingi vazifaga ko'chirish qobiliyatidir. O'rganuvchan jamoa muvaffaqiyatsizlikni obro'ga tahdid sifatida emas, tizimni yaxshilash uchun ma'lumot sifatida qayta ishlaydi. Bunda xatoni aybdor topishga aylantirmasdan, javobgarlikni bekor qilmagan holda sabablarni ko'p darajada tahlil qilish muhim. Tashkiliy birlik guruh vazifasini hal qilish uchun a'zolarining integratsiyalashuvi, aniq tuzilma, muvofiqlashtirish, o'zaro bog'liqlik va zarur holatda o'zini-o'zi tashkil eta olishda namoyon bo'ladi. Birlik buyruqning mavjudligidan iborat emas; u buyruq mazmunining tushunilishi, rollarning muvofiqligi, qayta aloqa va vaziyat o'zgarganda harakatlarni moslashtirishni ham talab qiladi.

Muhokama. Psixologik jipslik intellektual, emotsional va irodaviy birlikni saqlash, muammoni birgalikda hal qilish, hissiy muvofiqlik va maqsad yo'lida kuchni safarbar etish imkoniyatidir. Harbiy kontekstdagi uzunlamasina tadqiqotlar jipslikning stressning pasayishi, ruhiy farovonlik, motivatsiya, xizmatga tayyorgarlik, psixologik rezilyentlik va natijadorlik bilan aloqasini ko'rsatadi [8]. Shu bilan birga, jipslik tanqidiy fikrning yo'qolishi yoki norasmiy me'yorning qonuniy me'yordan ustun qo'yilishiga olib kelmasligi kerak.

Axloqiy yo'nalish jamoaviy faoliyat motivlari, qadriyatlar, qarashlari va e'tiqodlarini birlashtiradi. Xizmat rezistentligi faqat vazifani har qanday narxda bajarish emas. U natija, qonuniylik, inson xavfsizligi va kasbiy sha'n o'rtasidagi muvozanatni saqlashni anglatadi. Axloqiy yo'nalish yo'qolgan jamoa tashqi bosimga "chidamli" ko'rinsa ham, u destruktiv guruhni birdamlikka aylanishi mumkin. Xizmat faoliyatining qonuniylik, mahsuldorlik, ishonchlik va samaradorlik mezonlari ham rezistentlik bilan bevosita bog'liq. Qonuniylik xizmat faoliyati, xulq va munosabatlarning aksiomatik chegarasidir. Mahsuldorlik ma'lum vaqt ichida erishilgan natijani ifodalaydi, ammo uni baholashda bajarilgan ish hajmi bilan birga xato va zararlar ham hisobga olinishi lozim. Ishonchlik turli ichki va tashqi sharoitlarda kerakli natijaga erishishni bildiradi. Samaradorlik esa olingan natijani unga sarflangan moddiy, vaqt, psixologik va insoniy resurslar bilan qiyoslaydi. Rezistent jamoa natijador, biroq resursni yemirib yubormaydigan jamoa bo'lishi kerak. Qisqa muddatda yuqori natija ko'rsatib, keyinchalik xodimlarning kuyishi, nizolar, xatolar yoki kadrlar ketishiga sabab bo'ladigan faoliyatni barqaror samaradorlik deb bo'lmaydi. Shu nuqtayi nazardan xizmat rezistentligi "natijani saqlash" va "natijani ta'minlaydigan insoniy hamda guruh tizimni saqlash" mezonlarini birlashtiradi.

Xulosa. Harbiy xizmat tashqi tahdid, vaqt tanqisligi, qat'iy me'yoriy tartib, javobgarlikning yuqoriligi, hayot va salomatlik uchun xavf, resurslarning cheklanganligi hamda murakkab axloqiy tanlovlar bilan tavsiflanadi. Shu sababli bo'linmaning barqaror faoliyati faqat alohida harbiy xizmatchining irodasi yoki kasbiy tayyorgarligiga tayanmaydi. Buyruqni aniq tushunish, vaziyat haqidagi noqulay axborotni yashirmasdan yetkazish, xatoni o'z vaqtida tan olish, yordam

so'rash, hamkasbni qo'llab-quvvatlash, xizmatdan keyin tiklanish va bosim ostida ham qonuniy chegarani saqlash jamoaning ijtimoiy-psixologik sifatiga bog'liq. Demak, xizmat rezistentligi individual sifatlar yig'indisidan kengroq bo'lib, u shaxs, kichik guruh, rahbarlik va tashkilot darajalarining o'zaro ta'sirida vujudga keladi. Yosh ofitser xizmat jamoasiga kirganida bir vaqtning o'zida bir necha vazifani bajaradi: yangi lavozimning me'yorlarini o'zlashtiradi, vakolat va javobgarlik chegaralarini aniqlaydi, norasmiy munosabatlar tarmog'iga qo'shiladi, o'z kasbiy legitimligini isbotlaydi, yuqori va quyi maqomdagi xizmatchilar bilan ishonchli hamkorlikni yo'lga qo'yadi. Ushbu davrda tajriba tanqisligi, baholanishga yuqori sezgirlik, kasbiy idealizm, o'zini ko'rsatish ehtiyoji va yordam so'rashdan uyalish uni ijtimoiy bosimga nisbatan zaiflashtirishi mumkin. Biroq zaiflik nishonga nisbatan tajovuzni oqlamaydi: mobbing, agressiya yoki keyzingning kelib chiqishi uchun javobgarlik zo'ravonlikni amalga oshirgan shaxslar va unga sharoit yaratgan boshqaruv tizimiga tegishlidir. Mobbing, agressiya va keyzing ko'pincha kundalik nutqda bir-birining o'rnida ishlatiladi. Ilmiy tahlilda esa bunday aralashtirish diagnostik xatoga olib keladi. Bir martalik qo'pol munosabat agressiv bo'lishi mumkin, lekin hali mobbing hisoblanmaydi; xizmatga oid qonuniy va mutanosib talab qiyin bo'lishi mumkin, lekin keyzing emas; takroriy ijtimoiy izolyatsiya jismoniy hujumsiz ham mobbing bo'lishi mumkin. Aksincha, keyzing mobbing xususiyatlarini olishi, agressiya esa ikkala jarayonning bevosita bajaruvchi mexanizmiga aylanishi mumkin. Ushbu tushunchalarni farqlash va keyin integratsiyalash xizmat rezistentligi qanday yemirilishini tushuntirish uchun zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

- [1] Markowitz, F. E. Military-to-civilian transition strains and risky behavior among post-9/11 veterans / F. E. Markowitz, S. Kintzle, C. A. Castro // *Military Psychology*. – 2023. – Vol. 35, No. 1. – P. 38-49. – DOI: 10.1080/08995605.2022.2065177.
- [2] Marmuse, A. "Hidden" anger as risk factor for operational health: An exploratory approach among French military personnel / A. Marmuse, J.-B. Billaud, S. Jacob [et al.] // *Military Psychology*. – 2025. – Vol. 37, No. 2. – P. 148-158.
- [3] Odoardi, C. Perceived organizational values and innovation: The role of transactive memory and age diversity in military teams / C. Odoardi, A. Battistelli, J. L. V. Guardela [et al.] // *Military Psychology*. – 2021. – Vol. 33, No. 5. – P. 296-307.
- [4] Ojanen, T. Editorial: Enhancing resilience in military personnel: Insights into physiological, physical, and psychological dimensions / T. Ojanen, S. Sammito, O. Binsch // *Frontiers in Physiology*. – 2026. – DOI: 10.3389/fphys.2026.1783839.
- [5] Olimov, B. Harbiy xizmatchilarni kasbiy saralashning psixologik asoslari / B. Olimov // *Journal of Science-Innovative Research in Uzbekistan*. – 2025. – J. 3, № 2. – B. 234-237. – DOI: 10.71337/inlibrary.uz.journal-science-innovative.68453.
- [6] Rosa, E. Cognitive performance, fatigue, emotional and physiological strains in simulated long-duration flight missions / E. Rosa, E. Lyskov, M. Grönkvist [et al.] // *Military Psychology*. – 2022. – Vol. 34, No. 2. – P. 224-236.
- [7] Saidov, A. A. Qurolli Kuchlar tizimida rahbar xodimlarning boshqaruv kompetentligini oshirishning ijtimoiy-psixologik jihatlari : psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati / A. A. Saidov. – Toshkent : O'zbekiston Milliy universiteti, 2022. – 16 b.

2021