Ички ишлар органлари ходимларининг ўз касбига садоқат руҳида тарбиялашни такомиллаштиришнинг педагогик жараёнлари

Маматқулов Мансур Ибрагимович
Чирчиқ давлат педагоика университети
Педагогика факуултети, Психология йўналиши
Худайбердиев Ойбек Гафурович
Чирчиқ давлат педагоика университети
Педагогика факуултети Психология кафедраси ўқитувчиси
https://orcid.org/0009-0005-2261-0082
gafurovichoybek@gmail.com

Аннотация

Мазкур мақолада ички ишлар органлари ходимларини ўз касбига садоқат руҳида тарбиялашни такомиллаштиришнинг педагогик жараёнлари илмий-назарий ва амалий жиҳатдан таҳлил қилинади. Замонавий жамиятда ҳуқуқ-тартиботни таъминлаш самарадорлиги, аввало, ходимларнинг касбий садоқати, хизмат бурчига масъулиятли муносабати ва ахлоқий барқарорлигига боғлиқдир. Шу нуқтаи назардан, касбий садоқатни шакллантириш жараёнини тизимли педагогик механизмлар орқали такомиллаштириш долзарб илмий масала сифатида қаралди.

Тадқиқотнинг мақсади ички ишлар органлари ходимларида касбий садоқатни ривожлантиришга хизмат қилувчи педагогик шарт-шароитлар, методлар ва тарбиявий таъсир омилларини аниқлаш ҳамда уларни интегратив модель асосида асослашдан иборат. Тадқиқотда тизимли ёндашув, фаолият назарияси, шахсга йўналтирилган таълим концепцияси ҳамда қадриятли ёндашув методологик асос сифатида қўлланилди.

Натижалар шуни кўрсатадики, касбий садоқатни шакллантириш самарадорлиги тарбиявий жараённинг мақсадлилиги, ахлоқий-маънавий тарбиянинг изчиллиги, хизмат фаолияти билан интеграциялашган ўқув жараёни ва ижтимоий-психологик қўллаб-қувватлаш тизимига боғлиқ. Мақолада касбий садоқатни шакллантиришнинг педагогик модели таклиф этилиб, уни амалиётга жорий этиш бўйича илмий асосланган тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар. Ички ишлар органлари, касбий садоқат, педагогик жараён, тарбия, касбий қадриятлар, ахлоқий тарбия, хизмат бурчи, шахсий масъулият, ижтимоий-психологик қўллаб-қувватлаш, интегратив модель.

Кириш

Жамиятда ҳуқуқ-тартиботни таъминлаш, фуқароларнинг қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш ва хавфсизликни кафолатлаш ички ишлар органлари фаолиятининг устувор вазифаларидан ҳисобланади. Мазкур вазифаларнинг самарали бажарилиши, аввало, ходимларнинг касбий тайёргарлиги, ахлоқий барқарорлиги ва ўз касбига садоқати билан чамбарчас боғлиқдир. Замонавий ижтимоий ўзгаришлар, глобал ахборот муҳити ва хизмат фаолиятидаги юқори психологик юклама шароитида касбий садоқатни шакллантириш ва уни мустаҳкамлаш педагогик жараённинг стратегик йўналишларидан бирига айланмоқда.

Шу жиҳатдан ички ишлар органлари ходимларини ўз касбига садоқат руҳида тарбиялашни такомиллаштириш масаласи долзарб илмий-амалий аҳамият касб этади.

Касбий садоқат нафақат хизмат бурчига содиқлик, балки шахснинг касбий қадриятлар тизими, ижтимоий масъулияти ва ахлоқий позициясининг барқарорлиги билан белгиланади. Бу жараён стихияли равишда эмас, балки мақсадли ва тизимли педагогик таъсир орқали шакллантирилади. Шу боис тадқиқотда касбий садоқатни ривожлантиришнинг педагогик шарт-шароитлари, таълим-тарбия мазмуни ва методлари илмий таҳлил қилинди.

Тадқиқотнинг мақсади – ички ишлар органлари ходимларида касбий садоқатни шакллантириш ва ривожлантиришнинг педагогик жараёнларини назарий жиҳатдан асослаш ҳамда уларни такомиллаштиришга қаратилган амалий тавсияларни ишлаб чиқишдан иборат. Ушбу мақсадга эришиш учун қуйидаги вазифалар белгиланди: касбий садоқат тушунчасининг мазмуни ва таркибий қисмларини таҳлил қилиш; уни шакллантиришга таъсир этувчи педагогик омилларни аниқлаш; таълим ва хизмат фаолияти интеграцияси асосида педагогик моделни ишлаб чиқиш; амалиётга жорий этиш механизмларини белгилаш.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили. Касбий садоқат ва хизматга содиқлик масаласи психология, педагогика ва социология фанларида кенг ўрганилган. Касбий фаолиятнинг психологик асослари фаолият назарияси доирасида ёритилган бўлиб, унда шахснинг касбий мотивлари ва қадриятлари асосий омил сифатида қаралади. Жумладан, А.Леонтев фаолият назариясида шахс фаолиятининг ички мотивлари унинг ижтимоий позицияси ва қадриятлари билан боғлиқ эканлигини таъкидлайди. Бу ёндашув касбий садоқатни шахснинг ички маънавий эҳтиёжлари билан изоҳлаш имконини беради. Касбий барқарорлик ва шахсий масъулият муаммоси ижтимоий-психологик тадқиқотларда ҳам муҳим ўрин тутади. А.Бандура томонидан ишлаб чиқилган ижтимоий-ўқитиш назариясида шахснинг хулқ-атвори ижтимоий муҳит ва шахсий ишонч омиллари таъсирида шаклланиши асосланган. Ушбу назария касбий садоқатни шакллантиришда намунавий шахслар ва ижтимоий муҳитнинг аҳамиятини кўрсатади.

Ташкилий садоқат масаласи хорижий тадқиқотларда кенг ёритилган. Айниқса, Ж. Меер ва Н. Аллен томонидан ишлаб чиқилган уч компонентли ташкилий садоқат модели (аффектив, норматив ва давомий садоқат) хизматга муносабатни тушунтиришда муҳим назарий асос бўлиб хизмат қилади. Мазкур модель ички ишлар органлари тизимида ҳам касбий садоқатни таҳлил қилиш учун методологик асос яратади.

Миллий тадқиқотларда ҳам ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар ходимларини маънавий-ахлоқий жиҳатдан тарбиялаш, хизмат интизомини мустаҳкамлаш ва касбий барқарорликни таъминлаш масалаларига алоҳида эътибор қаратилган. Бироқ мавжуд ишлар кўпроқ ташкилий ва ҳуқуқий жиҳатларга бағишланган бўлиб, педагогик жараённи комплекс ва интегратив ёндашув асосида таҳлил қилиш етарлича ўрганилмаган.

Адабиётлар таҳлили шуни кўрсатадики, касбий садоқатни шакллантириш масаласи кўп қиррали бўлиб, унинг педагогик механизмларини тизимли равишда ишлаб чиқиш ва амалиётга жорий этиш зарурати мавжуд. Шу боис мазкур тадқиқот ички ишлар органлари ходимларини ўз касбига садоқат руҳида тарбиялашнинг педагогик жараёнларини комплекс ёндашув асосида такомиллаштиришга қаратилди.

Методологик асос. Қуйида Ж. Меер ва Н. Алленнинг уч компонентли ташкилий садоқат модели асосида илмий мақолада қўллаш учун формулалаштирилган назарий тавсиф келтирилади. Ички ишлар органлари ходимларининг касбий садоқатини таҳлил қилишда Three-Component Model of Organizational Commitment концепцияси назарий-методологик асос сифатида танланди. Ушбу модель ташкилий (касбий) садоқатни шахснинг ташкилотга муносабатида намоён бўлувчи уч мустақил, аммо ўзаро боғлиқ психологик компонент орқали тушунтиради: аффектив, давомий ва норматив садоқат.

Модель концептуал жиҳатдан қуйидаги формула орқали ифодаланади:

ТС = АС + ДС + НС

бу ерда:

ТС – ташкилий (касбий) садоқатнинг умумий даражаси;

АС – аффектив садоқат;

ДС – давомий садоқат;

НС – норматив садоқат.

Аффектив садоқат (АС) шахснинг ташкилот билан эмоционал идентификацияси ва қадриятлар бирлигига асосланади. Унда ходим ташкилот аъзоси бўлишни хоҳлайди ва унинг муваффақиятини шахсий ютуғи сифатида қабул қилади. Ички ишлар органлари тизимида бу компонент хизмат шаъни, касбий фахр ва жамоавий бирдамлик ҳисси орқали намоён бўлади.

Давомий садоқат (ДС) ташкилотни тарк этиш билан боғлиқ эҳтимолий ижтимоий, моддий ёки касбий йўқотишлар ҳисобига шаклланади. Бу ҳолатда ходим хизматни давом эттиришни зарурият сифатида қабул қилади. Мазкур компонент иқтисодий барқарорлик, хизмат стажи, имтиёзлар ва альтернатив имкониятлар чекланганлиги билан боғлиқ омиллар орқали ифодаланади.

Норматив садоқат (НС) шахснинг ахлоқий мажбурияти ва бурч ҳиссига асосланади. Бу ҳолатда ходим ташкилотга содиқ қолишни ўзининг маънавий мажбурияти деб ҳисоблайди. Ички ишлар органларида норматив садоқат хизмат бурчи, қасамёд, касбий анъаналар ва корпоратив қадриятлар таъсирида шаклланади.

Модел ички ишлар органлари ходимларининг касбий садоқатини тушунтиришда муҳим назарий асос бўлиб хизмат қилади. Бироқ мазкур модель асосан ташкилий-психологик доирада ишлаб чиқилган бўлиб, уни педагогик жараён билан уйғунлаштириш орқали янада такомиллаштириш имконияти мавжуд. Шу мақсадда модель интеграциялаштирилган ҳолда қайта ишлаб чиқилди ва касбий садоқатни тарбиялаш жараёни билан боғланган комплекс тизим сифатида талқин этилди.

Такомиллаштирилган ёндашувга кўра, касбий садоқат аффектив, норматив ва давомий компонентлар бирлигида намоён бўлади, аммо уларнинг барқарор шаклланиши мақсадли педагогик таъсир орқали таъминланади. Аффектив садоқат ходимнинг хизмат фаолиятига эмоционал боғланиши, касбий фахр ҳисси ва жамоа билан идентификациясида намоён бўлади. Норматив садоқат хизмат бурчи, қасамёд, ахлоқий мажбурият ва касбий қадриятларга содиқлик орқали шаклланади. Давомий садоқат эса хизматни давом эттириш билан боғлиқ ижтимоий, моддий ва карьера омиллари асосида қарор топади. Ушбу уч компонент ўзаро боғлиқ бўлиб, бирининг кучсизлиги умумий касбий садоқат барқарорлигига салбий таъсир кўрсатиши мумкин.

Моделни педагогик жиҳатдан такомиллаштиришда асосий эътибор тарбиявий жараённинг тизимли ташкил этилишига қаратилди. Яъни касбий садоқат стихияли шаклланмайди, балки таълим-тарбия муҳити, раҳбар шахсий намунаси, корпоратив маданият, ахлоқий-маънавий тарбия ва психологик қўллаб-қувватлаш омиллари таъсирида ривожланади. Шу нуқтаи назардан, касбий садоқат қуйидаги интегратив формула орқали ифодаланиши мумкин:

Интеграциялаштирилган формула

Такомиллаштирилган модель қуйидаги кўринишда ифодаланади:

КС = (АС + НС + ДС) × ПФ

Бу ерда:

КС — касбий садоқат

АС — аффектив садоқат

НС — норматив садоқат

ДС — давомий садоқат

ПФ — педагогик таъсир фактори (таълим, тарбия, жамоавий муҳит, психологик қўллаб-қувватлаш)

Мазкур ифода шуни кўрсатадики, уч компонент мавжуд бўлган тақдирда ҳам, агар педагогик таъсир тизимли ва мақсадли йўлга қўйилмаса, умумий касбий садоқат юқори даражада шаклланмайди. Интеграциялаштирилган модель касбий садоқатни динамик ва тарбияланувчи сифат сифатида кўриб чиқади. У нафақат ходимнинг ички мотивлари ва қадриятлар тизимига, балки хизмат муҳити ва педагогик таъсир механизмларига ҳам таянади. Бундай ёндашув ички ишлар органлари тизимида тарбиявий ишларни режалаштириш, диагностик мониторинг ўтказиш ва касбий барқарорликни таъминлашда илмий асос бўлиб хизмат қилади. Шу тариқа, модель ташкилий-психологик назарияни педагогик жараён билан уйғунлаштирган ҳолда, касбий садоқатни шакллантиришнинг комплекс ва амалий жиҳатдан қўлланиладиган тизимини яратади.

Хулоса ва таклифлар

Тадқиқот натижалари ички ишлар органлари ходимларини ўз касбига садоқат руҳида тарбиялашни такомиллаштириш педагогик жараённинг тизимли, мақсадли ва илмий асосланган ташкил этилишига боғлиқ эканлигини кўрсатди. Касбий садоқат шахснинг хизмат бурчига муносабати, ахлоқий позицияси, касбий қадриятларни қабул қилиши ва жамоага интеграция даражаси билан белгиланади. Унинг шаклланиши стихияли эмас, балки изчил тарбиявий таъсир, шахсга йўналтирилган ёндашув ва хизмат фаолияти билан интеграциялашган таълим муҳити орқали таъминланади.

Таҳлиллар шуни кўрсатдики, касбий садоқатнинг барқарор ривожланиши аффектив, давомий ва норматив компонентлар ўртасидаги мутаносибликка боғлиқ. Аффектив садоқат хизматга эмоционал боғланиш ва касбий фахрни шакллантирса, норматив садоқат бурч ва маънавий масъулият ҳиссини мустаҳкамлайди, давомий садоқат эса хизмат барқарорлигини таъминловчи ижтимоий-иқтисодий омиллар билан изоҳланади. Шу боис касбий садоқатни ривожлантиришда фақат ташкилий назорат ёки моддий рағбатлантириш чоралари етарли эмас, балки маънавий-маърифий ва ижтимоий-психологик механизмларни кучайтириш зарур.

Педагогик жараённи такомиллаштириш мақсадида қуйидаги таклифлар илгари сурилади: ички ишлар органлари таълим муассасаларида касбий қадриятлар ва хизмат

этикасига бағишланган махсус модулларни жорий этиш; тарбиявий ишлар мазмунини миллий ва умуминсоний қадриятлар асосида бойитиш; раҳбар ва тажрибали ходимларнинг шахсий намунасидан самарали фойдаланиш; жамоавий бирдамлик ва корпоратив маданиятни мустаҳкамлашга қаратилган тренинг ва семинарлар ташкил этиш; хизмат жараёнида психологик қўллаб-қувватлаш ва касбий мотивацияни рағбатлантириш тизимини кучайтириш.

Шунингдек, касбий садоқат даражасини мунтазам мониторинг қилиш, диагностик методикалар асосида таҳлил этиш ва натижаларга мувофиқ тарбиявий стратегияларни янгилаб бориш мақсадга мувофиқдир. Бундай ёндашув ички ишлар органлари тизимида хизмат самарадорлигини ошириш, ходимларнинг касбий барқарорлиги ва маънавий етуклигини таъминлашга хизмат қилади.

Умуман олганда, ички ишлар органлари ходимларини ўз касбига садоқат руҳида тарбиялашни такомиллаштириш педагогик жараённинг интегратив, тизимли ва илмий асосланган ташкил этилишини талаб қилади. Бу эса ҳуқуқ-тартиботни таъминлаш самарадорлигини ошириш ва жамиятда ижтимоий ишончни мустаҳкамлашнинг муҳим омили ҳисобланади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.

1. Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
2. Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
3. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
4. Giddens, A. (1990). *The consequences of modernity*. Stanford University Press.
5. Leontiev, A. N. (1978). *Activity, consciousness, and personality*. Prentice-Hall.
6. Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
7. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
8. Merton, R. K. (1968). *Social theory and social structure*. Free Press.
9. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z
10. Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 538–551. https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538
11. Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
12. Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.