

## HARBIY JAMOALARDA KOMANDIR VA BO‘YSUNUVCHILAR O‘RTASIDAGI NIZOLI VAZIYATLAR VA ULARNING KELIB CHIQISH SABABLARI

*Xoldoraliyev Doston Ravshan o‘g‘li*

*O‘zbekiston Respublikasi Jamoat Xavfsizligi universiteti*

*Magistratura tinglovchisi, mayor*

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada harbiy jamoalarda boshqaruv tizimidagi uchrayotgan turli xil nizo va ziddiyatlar taxlili, kelib chiqish sabablari yoritilgan. Nizoli vaziyatlarning bir nechta turlari keltirib o‘tilgan. Rahbarlik faoliyatini to‘g‘ri tashkil etishda ishni rejalashtirish va vazifalarni taqsimlash haqida fikr yuritilgan.

**Kalit so‘zlar:** harbiy jamoa, harbiy xizmatchi, komandir, nizo, konflikt, ziddiyat.

*Holdoraliyev Doston Ravshan son*

*University of Public Safety of the Republic of Uzbekistan*

*Graduate listener, major*

**Annotation:** This article covers the various conflicts and contradictions that occur in the management system in military communities, the reasons for their origin. Several types of conflict situations have been cited. In the proper organization of the activities of the leadership, it was thought about the planning of work and the distribution of tasks.

**Key words:** military community, military officer, commander, conflict, dispute.

Jaxonda globallashuv jarayoni jadal sur‘atlar bilan kechayotgan ayni bir paytda jamoa bilan samarali muloqot o‘rnata bilish, jamoalarda yuz beradigan nizoli vaziyatlarni to‘g‘ri taxlil qilish xamda kelib chiqish sabablarini chuqur o‘rganish bugungi kun psixolog va sotsiologlari oldida turgan muxim vazifalardan biridir. Ziddiyat va nizolar insoniyat paydo bo‘lgan davrdanoq mavjud bo‘lib, uni ilmiy tadqiqot predmeti sifatida o‘rganish borasidagi ilk qarashlar xam o‘z tarixiga ega. O‘z vaqtida Napoleon Bonapart shunday yozgan ekan: “qilich bilan har narsa qilish mumkin, faqat uning ustiga o‘tirib bo‘lmaydi”. Biz xoxlaymizmi yo‘qmi jamiyatda mojaroli (konflikt) vaziyatlarga o‘zimiz xoxlagan va xoxlamagan holatda tushib qolishimiz ehtimoli saqlanib qoladi. Va biz har doim ham mojarolarni tinchlik bilan muvaffaqiyatli hal qilish yo‘llarini izlaymiz. Ba‘zan esa bu vaziyat qiyinchilik bilan kechadi. Nizo natijasidagi salbiy holatlar shaxsning hissiyoti, xatti-harakatlari, tafakkur va hatto xarakterida ma‘lum o‘zgarishlar sodir etadi. Bu o‘zgarishlar shaxsning xulq-atvorida namoyon bo‘lib, mazkur sub‘ekt qatnashayotgan boshqa

vaziyatlarga ham tarqaladi va o‘zaro munosabatlarning keng sohalarini egallay boshlaydi<sup>1</sup>. Masalan, harbiylar jamoasida harbiy xizmatchilar o‘rtasidagi nizo jiddiy oqibatlarga olib kelishi mumkin.

Konflikt (nizo) bu - odamlarning urishishi, janjallashishi, kuch ishlatib, bir-biri bilan to‘qnashishi, so‘z aytishish, birovlarini ayblash, so‘kinish, g‘azablanish, jahl bilan gaplashish, kesatish, birovlarini urib-turtish, do‘q qilish, qo‘rqitishga urinish, u qilaman, bu qilaman deb, ularga tahdid qilish, piching bilan gapirish, to‘g‘ri so‘zlar mazmunini buzib talqin qilish, birovlarining orqasidan gapirish, qasd qilish, birovlariga jismoniy zo‘ravonlik o‘tkazish, zo‘rlash, shantaj, birovlarini oyog‘idan chalish, kamsitish, odamlar ustidan kulish, guruh-guruh bo‘lib, birovlarini yakkalab qo‘yish, dilsiyohlik, hafagarchilik, nafrat va qasos, birovlarini mensimaslik, kibr, o‘zini boshqalardan ustun qo‘yish, kek saqlash, nafsoniyatga tegadigan amallar va so‘zlar ishlatish, birovning har biri so‘zi va amalidan yomonlik qidirish<sup>2</sup>.

Harbiy jamoada ko‘pincha harbiy xizmatchilar o‘rtasida zudlik bilan hal qilishni talab qiladigan qarama-qarshiliklar paydo bo‘ladigan holatlar mavjud bo‘lib, ular nizolar deb ataladi. Shunday qilib, konfliktni shaxs tomonidan idrok etilayotgan qarama-qarshilik, uni hal qilishni va bartaraf etishga qaratilgan yuqori faollikni talab qiladigan psixologik muammo sifatida tavsiflash mumkin<sup>3</sup>. Shunday ekan qarama-qarshiliklar murakkab ijtimoiy-psixologik hodisa sifatida ham shaxsning, ham ijtimoiy guruhlarning hayotiga sezilarli ta‘sir ko‘rsatadi. Konfliktologiya termini asosan ijtimoiy psixologiyani o‘rganadigan tadqiqot sohasi bo‘lib, shaxslararo nizolarni hal qilish muammosi ilmiy tadqiqot ob‘ekti sifatida ham pedagogik ham psixologik bilimlarga tayanadi, chunki shaxslararo nizolarni hal qilish ko‘p jihatdan opponentlarning axloqiy-ruxiy holatini, tarbiyaviy o‘ziga xos jixatlarini aniqlash boshliq, komandirlarning professionallik darajasiga bog‘liq. Harbiy xizmat bu doimo majburiy birgalikdagifaoliyatdir, birga yashash (kazarma) sharoitida ushbu kasb vakillarini aksariyat vaqtini jamoaviy birga bo‘lishni taqazo etadi, bu esa shaxsga salbiy va ijobiy ta‘sir ko‘rsatadi. Shaxsning va umuman butun jamoaning ruhiyati va barqarorligiga ta‘sir qiladi.

Konfliktlarning kelib chiqish mohiyati asosiy psixologik sabablari quyidagilar:

1. Yoqtirish va yoqtirmaslik, psixologik mos kelmaslik. Bu omil harbiy xizmatchilar uchun jiddiy oqibatlarga olib kelishi mumkin. Zero, harbiy xizmatchilar o‘rtasidagi turli ko‘rinishdagi nizolar ko‘pincha aynan shu omilga asoslanadi. O‘z navbatida, xizmat yuklamalaridagi adolatsizlik, harbiy xizmatchilar o‘rtasidagi munosabatlarning keskinlashishiga olib keladi. Ushbu sabablar guruhiga individual psixologik xususiyatlarning mos kelmasligi, ehtiyojlar, qiziqishlar, qiymat yo‘nalishlari va umuman olganda madaniyat darajasidagi sezilarli farqlar ham kiradi.

2. Jamoadagi noqulay psixologik muhit (qarama-qarshi guruhlarning shakllanishi, komandirning harakatlari va boshqalar sabab bo‘lishi mumkin).

3. Nosamimiy psixologik muloqot (harbiy xizmatchilarning qobiliyatini, jismoniy ahvolini, sog'lig'ini hisobga olmaslik).

4. Maqsadlardagi farq:

- xizmat faoliyatining asosiy maqsadlariga erishish yo'lidagi to'siqlarga reaksiyani ifodalovchi nizolar (masalan, o'quv yig'inlarida ma'lum bir jangavor, jismoniy topshiriqni bajarishdagi qiyinchiliklar va boshqalar);

- harbiy xizmatchilar birgalikdagi xizmat faoliyati doirasidagi shaxsiy maqsadlariga erishish yo'lidagi to'siqlarga munosabat sifatida yuzaga keladigan nizolar (masalan, "foydali" yoki "foydasiz" deb hisoblangan buyruq va yuklamalarning taqsimlash natijasida yuzaga keladigan nizolar, taklif qilingan ta'til jadvalidan norozilik va boshqalar.).

5. Harbiy xizmat faoliyatining asosiy va ikkilamchi maqsadlari o'rtasidagi farq, etarli darajada bo'lmagan maosh, xizmathamda dam olishning noqulay sharoiti.

6. Bo'linmalarning maqsadlaridagi kelishmovchiliklar. Harbiy qismning ixtisoslashgani va bo'linmalarga mutaxassislik bo'yicha bo'linishi natijasida nizolar. Shuningdek, xodimlarning o'zlarini asosan o'z guruhi (bo'limi) bilan tanishtirish va ularning ahamiyati va xizmatlarini bo'rttirib ko'rsatish, boshqalarning ahamiyatini kam baholab, xizmat faoliyatining umumiy maqsadlarini unutish tendentsiyasi ham bo'lishi mumkin.

7. Konfliktning yana bir sababi, bu shaxs (yoki guruh) tomonidan ma'lum bir makonni birlashtirish va bu makon va undagi ob'ektlar (sub'ektlar) ustidan nazoratni o'rnatish bilan bog'liq. guruh yoki individual hududiylikning (zyomachilik) mavjudligi.

U yoki bu guruhiga mansub hududiy (zyoma) harbiy xizmatchilar harbiy qismda (vzvodda yoki kazarmada) xizmat qiladi, vujudga kelgan kichik ziddiyat guruhlararo to'qnashuvlarga aylanadi.

8. Jamoa a'zolarining shaxsiy xususiyatlariga asoslangan nizolar sabablari. O'zining hissiy holatini nazorat qila olmaslik, o'zini past baholash, tajovuzkorlik, tashvishning kuchayishi, muloqot qilmaslik, haddan tashqari prinsipiiallik kabi shaxsiy xususiyatlar nazarda tutiladi. Xuddi shu guruhga jamoa a'zolarining xatti-harakatlarini birgalikdagi mehnat faoliyatining qabul qilingan ijtimoiy me'yorlari, hayotiy qadriyatlariga bepisantlik bilan yondashish natijasida kelib chiqqan nizo.

9. Rol tuzilmasi va hokimiyat tuzilmasining nomuvofiqligi - huquq va burchlar, kompetensiya va mas'uliyat, shuningdek, rasmiy va norasmiy rahbarlik va liderlik uchun kurashni o'z ichiga olgan umuman hokimiyat taqsimotining nomuvofiqligi. Xizmat faoliyatini amalga oshirish jarayonida "komandir-bo'ysunuvchi" munosabatlari tizimidagi rollarning nomuvofiqligi. Mojaroning sababi, shuningdek, ma'lum bir rasmiy lavozimni egallagan shaxslarning talab qilinadigan xatti-harakatlari va ularning haqiqiy harakatlari o'rtasidagi nisbatdagi farq bo'lishi mumkin. Buning



sababi, asosan, xizmat yo'riqnomasida harbiy xizmatchining rasmiy funksiyalari, huquq va majburiyatlari noto'g'ri tavsiflanganligi bilan ham bog'liq bo'lishi mumkin. Natijada, harbiy xizmatchi kim nima uchun javobgar ekanligi va nima qilayotgani haqida ishonchsiz tasavvurga ega - noaniq sifat mezonlari, shu sababli bo'linmalarning ish majburiyatlari va funksiyalarini aniq belgilashning iloji yo'qligi, shuningdek, bir-birini istisno qiluvchi talablarni qo'yish. Ushbu muammolar harbiy xizmatchilarning xizmat vazifalarining aniq tavsifini ishlab chiqish va qo'l ostidagilar e'tiboriga etkazish imkoniyati yo'qligi sababli paydo bo'lishi yoki chuqurlashishi mumkin.

10. Konflikt holatiga harbiy xizmatchilarning yosh ko'rsatkichlari ham ta'sir qiladi. Katta mutaxassislar va yoshlar o'rtasidagi qarama-qarshiliklarni misol qilib keltirishimiz mumkin, birinchisi haddan tashqari konservatizmni namoyon qiladi, ikkinchisi esa bu ishchi kuchida ilgari mavjud bo'lgan an'analar va ish uslubini hisobga olmaydi, ba'zan uni "zamonaviylashtirish"ga juda shoshqaloqlik bilan intiladi.

11. Harbiy bilim yurtini tamomlab kelgan yosh komandir shaxsiy tarkibni boshqarishda amaliy tajribaga ega emas va ko'p yillik ish stajiga ega serjantga u go'yo hamma narsani noto'g'ri qilayotganini ko'rsatadi.

12. Motivatsiyaning etarli emasligi. Agar shaxslar ehtiyojlarining tashkilot ehtiyojlari bilan mos kelishiga erishish mumkin bo'lsa, u holda xodimlar ushbu ehtiyojlarni qondirish uchun "o'zlarini harakat qilishlari" aniq, bu hech qanday majburlash bilan ta'minlanmaydi. Shuni ta'kidlash kerakki, harbiy jamoada biz nizolarning barcha mumkin bo'lgan sabablarini tahlil qilishga intilmadik. Buni qilish shunchaki imkonsizdir. Ammo tez-tez sodir bo'ladigan nizolarning sabablarini kichik tahlil qilish ularning tipik sabablariga qarab nizolardagi xatti-harakatlar strategiyasi va taktikasining indikativ yo'nalishlarini ko'rib chiqdik xolos. Mojarolar va ziddiyatli vaziyatlarning salbiy omili - jangovar tayyorgarlik sifati, jangovar shaylik, harbiy intizom, qo'shinlar va harbiy qismlarning jangovar muvofiqlashuvi sezilarli darajada pasayishiga olib kelsa; Mojarolar va ziddiyatli vaziyatlarning ijobiy omili - shundaki, nizolar paytida, shaxsning o'zini-o'zi boshqarish xususiyatlarini, to'g'ri qaror qabul qila olish darajasini, shuningdek, har bir harbiy xizmatchi xarakterining qat'iyiligi va o'z nuqtai nazarini himoya qila olish qobiliyatini bilib olish mumkin. Harbiy xizmatchilar o'rtasidagi konflikt va mojarolarning ta'siri va ularning harbiy jamoaga ta'sirini birinchi navbatda shaxsiy tarkib bilan ishlovchi ofitser, komandir chuqur anglab, nizolarning sabablari va ularni bartaraf etish yo'llarini, shuningdek, harbiy jamoaga o'z ta'sirini o'tkaza oladigan psixologik-pedagogik bilimlarni o'zida mujassamlashtirishi darkor.

Nizoning asosi muloqot ishtirokchilarining biri ikkinchisining o'z e'tiyojlarini qondirish, o'z maqsadlariga erishish jarayoniga to'sqinlik qila boshlashi tufayli paydo bo'ladi va bu nizoli vaziyat sifatida qaraladi. Muloqot ishtirokchilarining ushbu nizoli

vaziyatda vujudga kelgan to'siqni bartaraf etish uchun amalga oshiruvchi xarakatlari nizoni, ya'ni ochiqdan ochiq qarshi kurashni keltirib chiqaradi.

Nizoli vaziyatlarning bir nechta turlari mavjud:

- 1) Ta'sirning yo'nalishiga ko'ra: vertikal va gorizontalar nizolar;
- 2) Nizoni hal qilish usuliga ko'ra: antagonistik va kelishuvga olib keladigan nizolar – kompromiss;
- 3) Namoyon bo'lish darajasiga ko'ra: ochiq, yashirin, potensial, asosli.
- 4) Ishtirokchilar soniga ko'ra: shaxsiy, shaxslar aro, guruxlar aro;
- 5) Kelib chiqish tabiatiga ko'ra: milliy, etnik, millatlararo, ishlab chiqarish, xissiy-emotsional.

Xulosa qilib aytganda, komandir psixologik va pedagogik bilimiga asoslangan holda kelib chiqishi mumkin bo'lgan konfliktlarni barvaqt aniqlab, ularni o'rganib o'z vaqtida bartaraf qilsa, ayrim kelishmovchiliklarni hal qilish uchun shaxsiy misollardan foydalansa, agar kerak bo'lsa, jamoadagi har bir harbiy xizmatchini kuzatuv-so'rovnoma metodi yordamida chuqurroq o'rganib, sodir bo'lgan nizolarning natijalarini umumlashtirgandan so'ng, shaxsiy tarkib bilan birgalikda nizolarni tahlil qilish va bartaraf etishda xolisona ishlarini olib borish orqali, qo'l ostidagi shaxsiy tarkibidan sog'lom jamoani yarata oladi. Bu esa kelgusida ushbu jamoani jangovar vazifalarni bajarishda ruhan sog'lom va fidoyi shaxsiy tarkibga aylantiradi.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. D.B.Raxmonova. Boshqaruv psixologiyasi fanidan ma'ruzalar matni - Buxoro 2010.
2. R.X.Dushanov, Yo.A.Parfiyev "Kasbiy psixologiya" Ma'ruzalar kursi. Toshkent 2010.
3. X.X.Sharofutdinova "Muloqot psixologiyasi" - Termiz 2008.
4. Pedagogika va psixologiya fanidan ma'ruzalar matni - Toshkent 2010.
5. F.A.Akramova "Ijtimoiy psixologiya" – T. 2007 6. Yarovitskiy V. "Sto velikix psixologov" – M.: "Vecher". 2004
6. Karimova V.M. Ijtimoiy psixologiya. – T.: "Fanvatexnologiya", 2012.
7. Maxmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. - T.: "Yunaks – Print", 2006.
8. <https://staff.tiame.uz/storage/users/83/presentations/IMoYkR1thALcZvXPQ0RGOT28uAvBL8TOEdiEmdFH>.
9. [http://www.law.vsu.ru/structure/criminalistics/books/grishina\\_psy\\_conf](http://www.law.vsu.ru/structure/criminalistics/books/grishina_psy_conf).