

## HARBIY BO‘LINMALARDA KOMANDIR VA BO‘YSUNUVCHILAR O‘RTASIDAGI NIZOLARDA O‘ZARO MUNOSABATLARNING PSIXOLOGIK JIHATLARI

*Xoldoraliyev Doston Ravshan o‘g‘li*

*O‘zbekiston Respublikasi Jamoat Xavfsizligi universiteti*

*Magistratura tinglovchisi, mayor*

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

**Kalit so‘zlar.** Nizo, ziddiyat, antogonistik, vertikal, gorizontal, kompromiss, potensial, xissiy-emotsional, potensial, Rigid toifa, ijobiy emotsiya, obyektiv, motivatsiya, optimallashtirish.

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В КОНФЛИКТАХ МЕЖДУ КОМАНДИРОМ И ПОДЧИНЕННЫМИ В ВОИНСКИХ ЧАСТЯХ

**Аннотация.** В этой статье рассматривается анализ и причины различных конфликтов и конфликтов, возникающих в системе управления. Перечислено несколько типов конфликтных ситуаций. При правильной организации управленческой деятельности продумывается планирование работы и распределение задач.

**Ключевые слова.** Конфликт, антагонистический, вертикальный, горизонтальный, компромисс, потенциал, эмоционально-эмоциональный, потенциал, жесткая категория, положительная эмоция, цель, мотивация, оптимизация.

## PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF INTERACTION IN CONFLICTS BETWEEN COMMANDER AND SUBORDINATES IN MILITARY UNITS

**Abstract.** The article analyzes various conflicts and contradictions encountered in the management system and explains their causes. Several types of conflict situations are given. With the correct organization of management activities, the idea of work planning and division of responsibility is taken into account.

**Key words.** Conflict, contradiction, antagonistic, vertical, horizontal, compromise, potential, emotional, potential, tough category, positive emotion, goal, motivation, optimization.

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 ham o'z tarixiga ega. Tobora takomillashib borayotgan xayot tarzi, mexnat faoliyati, shaxslararo munosabat muhitining o'zgarayotganligi ziddiyatlarning xam o'ziga xos tomonlari mavjudligini ko'rsatmoqda.

**Nizo lotincha** “konflikt” so‘zidan olingan bo‘lib, “to‘qnashish”, ya‘ni ziddiyat, maqsad, qiziqish, nuqtai nazar, fikrlar, kishilarning o‘zaro ta‘sirlashuvidagi qarama-qarshi yo‘nalishlar borasida to‘qnashishlaridan iborat.

**Nizo** – muloqot ishtirokchilarining har biri uchun muhim bo‘lgan muammoni hal etish vaqtida ular o‘rtasida vujudga kelgan qarama-qarshilik va kurashning keskin kuchayib ketish jarayonidir.

Insoniy munosabatlarning har qanday tizimida ham fikrlarning rang-barang bo‘lishi va ular o‘rtasida farqlarning bo‘lishi muqarrar xoldir. Fikrlar rang-barangligining asosiy sabablari sifatida quyidagilarni ko‘rsatish mumkin:

1. Alohida shaxs va jamoatchilik manfaatlarining mos kelmasligi;
2. Ayrim alohida jamoa a‘zolari xatti-harakatlarining ijtimoiy, guruhiy normalarga zid kelishi;
3. Ishni tashkil etish va mehnatga munosabatdagi farqlar;
4. Harbiy xizmatchilar o‘rtasidagi vazifalarning to‘g‘ri taqsimlanmaganligi.

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 harakatlari nizoni, ya‘ni ochiqdan-ochiq qarshi kurashni keltirib chiqaradi.

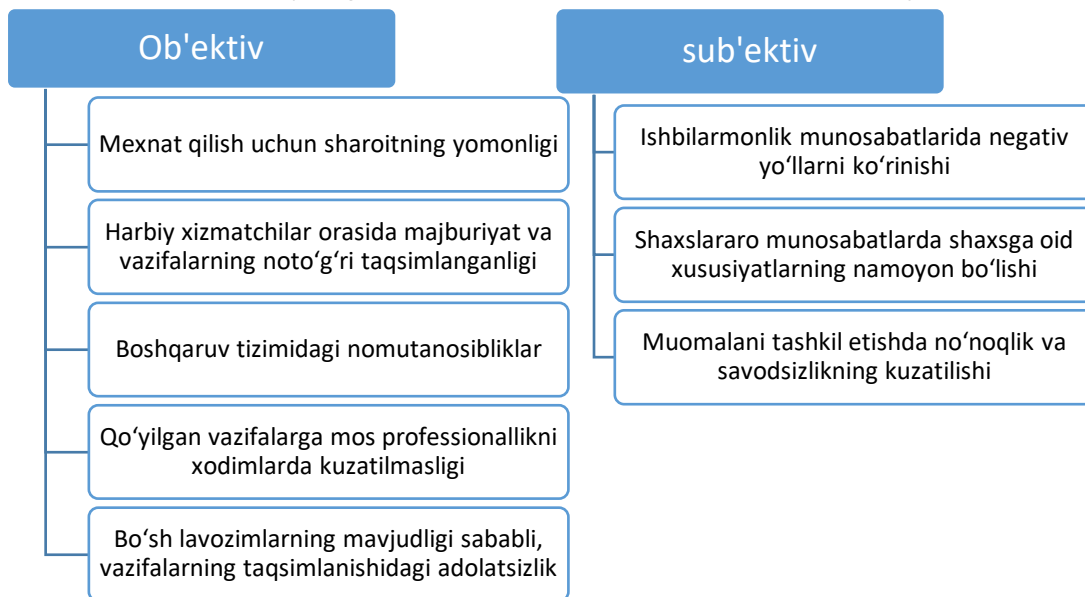
Nizoli vaziyatlarning bir nechta turlari mavjud:

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

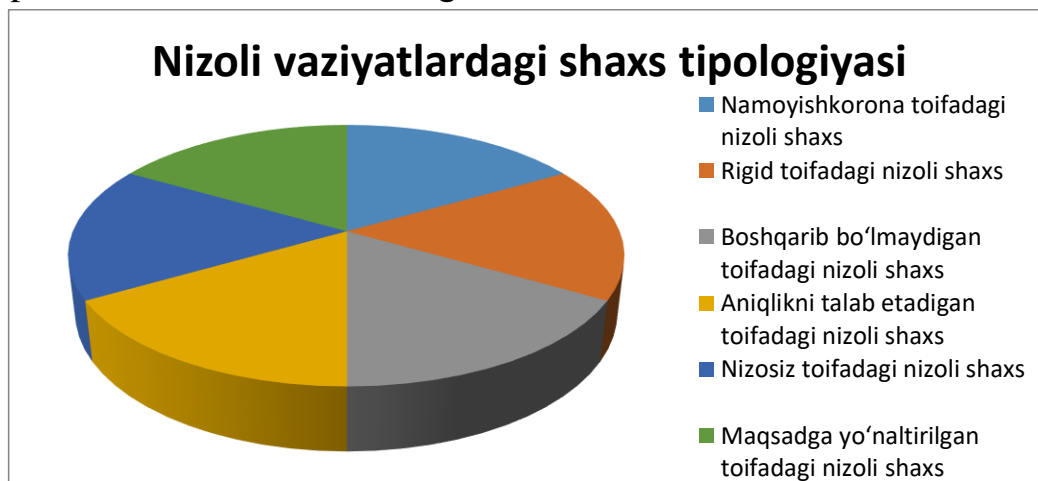
Agar yuqoridagilarni tahlil qiladigan bo‘lsak, “gorizontal nizolar” hayotda eng ko‘p uchraydi. Bunday nomurosizliklar aksariyat hollarda xodimlar o‘rtasida ayrim a‘zolarining ishni yaxshilash, yangi ish metodlarini joriy etish, axloq normalarini

himoya qilish, adolat uchun kurash, ilg'or jamoa a'zolarining shu yerdagi ma'naviy muhitni sog'lomlashtirish borasidagi fikrlarini ayrimlar tomonidan e'tirozlar bilan qabul qilishi natijasida ro'y beradi.

Nizolar yuzga kelishida ikki xil shart-sharoit mavjud.



Nizoli holatlarda shaxsning qanday xulq-atvor xususiyatlarini namoyon etishiga qarab turli toifalari kuzatiladi. F.M.Borodkin va N.M.Koryaklar nizoli vaziyatlarda 6 xil shaxs tiplari-toifalarini ko'rsatib berganlar.



Bu nizoli shaxs toifalari o'zaro munosabatlarda namoyon bo'lar ekan, qaysi toifa bilan qanday ishbiarmonlik munosabatlarini o'rnatishga, muzokaralar olib borishga bevosita ta'sir etadi. Shuning uchun hamkorlikka kirishishda albatta kuzatuvchan bo'lish, har bir harakat maqsadini anglash malakalarini tarkib toptirish muhimdir. Bugungi kunda vaqt omilining ahamiyati beqiyos darajada. Har daqiqadan unumli foydalanish zamonaviy komandir(boshliq) oldida turgan dolzarb vazifalardan biridir. Dunyoning mashhur psixologlari tomonidan o'tkazilgan tadqiqotlar natijasida fanga "vaqt o'g'rilari" tushunchasi kirib keldi. Komandir(boshliq) vaqtining turli xil hayotiy

vaziyatlarga sarf etilib, ish samaradorligiga salbiy ta'sir etuvchi omillar ko'payib bormoqda. komandir(boshliq)ni, komandir (boshliq) qilib ish olib borishiga bo'ysunuvchini ta'siri katta, chunki komandir(boshliq) va bo'ysunuvchi til topib ishlamas ekan oldiga qo'yilgan maqsadga erishish sustlashadi.

Maqsadning aniq emasligi, qadriyatlarning yo'qligi, ko'p vazifani bir vaqtda bajarishga intilish, vazifalarni bajarishda ularning yechimini to'liq tasavvur qila olmaslik, ish kunini noto'g'ri rejalashtirish, o'z o'zini boshqara olmaslik "qog'ozlarga ko'milib qolish, tartibsiz va meyoridan ko'p o'qish, hujjatlarning o'z vaqtida yetib kelmasligi, motivatsiyaning yetishmasligi, dangasalik, kerakli axborotning yaxshi saqlanmasligi, ishning to'g'ri taqsimlanmaganligi, tasodifiy telefon qo'ng'iroqlari, rejalashtirilmagan keluvchilar, "yo'q" deya olmaslik, to'liq bo'lmagan va kechikkan axborot, tartibning yo'qligi, vazifani oxirigacha yetkaza olmaslik, diqqatning ko'p buzilishi (shovqinlar va hk, asabiy majlislar, suhbat va majlislarga yaxshi tayyorgarlik ko'rmaslik, muloqotning yo'qligi yoki qayta aloqaning noaniqligi, shaxsiy hayot haqida ko'p gapirish, ortiqcha muloqatchanlik, ish yozuvlarining ko'pligi, ishni "keyin"ga qoldirish odati, hamma narsani bilishga intilish, ko'p kutish, sabrsizlik, zerikish, topshirilgan vazifalarni qay darajada ekanligini nazorat qilmaslik yoki nazoratning sustligi natijaning samarasizligiga sababdir.

Ko'pchilik komandir(boshliq)lar ijodiy alternativlarni yaratishdan ko'ra muammolarni hal qilishni; vositalardan foydalanishni optimallashtirishdan ko'ra vositalarni tejashni; natijaga erishishdan ko'ra vazifani bajarishni; foydani ko'paytirishdan ko'ra zararni pasaytirishni o'z oldilariga maqsad qilib qo'yishadi va xato qilishadi. Bu o'z navbatida harbiy jamoaning o'bro'iga ham salbiy ta'sir etadi. Vaqt esa hech qachon ortga qaytmaydi. Raxbarlik faoliyatini to'g'ri tashkil etishda ishni rejalashtirish va vazifalarni taqsimlash muhim ahamiyatga ega. Ishni rejalashtirish va vazifalarni taqsimlashning samarali tomoni shundaki bu rejalashtirish vaqtan unumli foydalanishga olib keladi. Boshqaruv faoliyatidan ma'lumki 10 daqiqalik tayyorgarlik 2 soatlik ish vaqtining behuda ketishini oldini oladi. Ish kunining rejasi albatta yozma shaklda bo'lmog'i lozim.

Komandir(boshliq) faoliyatidagi eng muammoli masalalardan biri-bu bo'ysunuvchilar bilan bo'ladigan ziddiyat, nizolar. psixologlar muloqotdagi nizolarni oldini olish uchun quyidagi qoidalarga amal qilish lozimligini uqtirib o'tadilar:

- tanqid va ayblovni ko'p ishlatmaslik, ko'p noliyvermaslik;
- fikrni qisqaroq gaplarda ifodalash;
- e'tiborli tinglovchi bo'lish;
- ovozning imkon qadar samimiy jaranglashini ta'minlash;
- xato fikr bildirishdan saqlanish;
- buyruq ohangidan voz kechish;
- "xech qachon" va "xar doim" so'zlaridan e'htiyotkorlik bilan foydalanish;

- ijobiy emotsiyalarni saqlab turish, ko‘proq tabassum qilish.

Ayrim komandir(boshliq)lar ziddiyatni kelib chiqish mexanizmlarini chuqur o‘rganmaydi, ba’zilar esa ziddiyatdan qochadi, befarq bo‘ladi. Bu ikkala qarash noto‘g‘ri. Befarqlik nizolarning chuqurlashib ketishiga olib keladi. Ziddiyatlar boshqa shaxslarga yuqishi “nasldan naslga o‘tishi” mumkin. Masalan, ayrim hollarda ishning kelajagi uchun foydali bo‘lishi, ayrim nizoning sababi yo‘qolsa ham u qaytadan vujudga kelishi mumkin. Nizoli vaziyat holda shaxsning o‘ziga sog‘lig‘iga zarar bo‘lishi mumkin. Nizodan so‘ng kishining kayfiyati pasayadi, qo‘li ishga bormasligi mumkin.

Xulosa qilib aytganda, nizo ro‘y bergach ularni bartaraf etish uchun quyidagilarga amal qilish tavsiya etiladi:

- 1) Vazminlikni saqlab qolish;
- 2) Nizoning asosiy sababini aniqlashga intilish;
- 3) Shaxsiy sohadagi to‘qnashuvga yo‘l qo‘ymaslik;
- 4) Xar bir so‘z va iboradan ehtiyotkorlik bilan foydalanish;
- 5) Kompromiss uchun ochiq bo‘lish;
- 6) Suhbatdoshning xar bir gapini diqqat bilan tinglash va tahlil qilish.

Biz o‘zaro muloqotda nizolarning paydo bo‘lmasligiga xarakat qilmog‘imiz, suxbatdoshimizni to‘g‘ri tushunmog‘imiz kerak. Shundagina atrofdagilar bilan bo‘ladigan muloqotimiz muvaffaqiyatli amalga oshadi.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. D.B.Raxmonova. Boshqaruv psixologiyasi fanidan ma’ruzalar matni - Buxoro 2010.
2. R.X.Dushanov, Y.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