

HARBIY BO‘LINMALARDA KOMANDIR VA BO‘YSUNUVCHILAR O‘RTASIDAGI NIZOLAR VA ULARNI BARTARAF ETISHNING PSIXOLOGIK ASOSLARI

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 nizoli vaziyatlar, nizolar va ziddiyatlar tahlili va kelib chiqish sabablari hamda ularni bartaraf etish yo‘llarining psixologik asoslari haqida yoritilgan. Raxbarlik faoliyatini to‘g‘ri tashkil etishda ishni rejalashtirish va vazifalarni taqsimlash fikr yuritilgan.*

Kalit so‘zlar. *Harbiy jamoa, komandir, bo‘ysunuvchi, harbiy xizmatchilar, nizoli vaziyat, ijtimoiy muhit, nizo, ziddiyat, sabab, omil.*

КОНФЛИКТЫ МЕЖДУ КОМАНДИРОМ И ПОДЧИНЕННЫМИ В ВОИНСКИХ ЧАСТЯХ И ИХ УСТРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

Аннотация. *В данной статье рассматриваются различные конфликтные ситуации, конфликты и конфликты, возникающие в системе управления в военных коллективах, и рассматриваются психологические основы причин и путей их преодоления. При правильной организации управленческой деятельности продумывается планирование работы и распределение задач.*

Ключевые слова. *Военный коллектив, командир, подчиненный, военнослужащие, конфликтная ситуация, социальная среда, конфликт, противоречие, причина, фактор.*

CONFLICTS BETWEEN COMMANDER AND SUBORDINATES IN MILITARY UNITS AND THEIR ELIMINATION PSYCHOLOGICAL FOUNDATIONS

Annotation. *This article covers the analysis and causes of origin of various conflict situations, conflicts and conflicts occurring in the management system in military communities and the psychological foundations of ways to eliminate them. In the proper organization of the activities of the leadership, it was thought to plan the work and distribute the tasks.*

Keywords. *Military team, commander, subordinate, military personnel, conflict situation, social environment, conflict, conflict, cause, factor.*

“Davlat mudofaa qobiliyatining eng muhim qismi uning Qurolli Kuchlaridir. Ularning jangovar qudrati hamda bosqinchilarni Qurolli mojarolar va urush boshlab yuborishdan tiyib turish vazifalarini bajarishga tayyor darajasida hamda mamlakat hududiga bosqinchilik

qilingan taqdirda qurol-yarog'larning barcha turlaridan unumli foydalangan holda bosqinchilarni tor-mor qilishdan iboratdir”.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti-Qurolli Kuchlarimiz Oliy Bosh Qo'mondoni
Shavkat Miromonovich Mirziyoyev.

Jaxonda globallashuv jarayoni jadal sur'atlar bilan kechayotgan ayni bir paytda harbiy jamoa bilan samarali muloqot o'rnatish, harbiy jamoalarda yuz beradigan nizoli vaziyatlarni to'g'ri tahlil qilish hamda kelib chiqish sabablarini chuqur o'rganish bugungi kun psixolog va sotsiologlari oldida turgan muhim vazifalardan biridir. O'z vaqtida Napoleon Bonapart shunday yozgan ekan: “qilich bilan har narsa qilish mumkin, faqat uning ustiga o'tirib bo'lmaydi”. Bu fikrida u ko'pincha insonlar o'rtasida bo'lib turadigan nizolarni, ziddiyatlarni nazarda tutgan ekan. Chunki totalitar yoki diktatorlik boshqaruvi sharoitida ziddiyatlarning bo'lishi tabiiy bo'lib, uning yagona yechimi uzil-kesil uni hal qilish choralari izlash bo'lgan. Lekin demokratik munosabatlar sharoitidagi rahbar hamda uning qo'l ostidagilar o'rtasida yoki harbiy xizmatchilar o'rtasida kelib chiqadigan nizolar yoki ziddiyatlarning tabiati va mohiyati biroz boshqacha bo'ladi. Komandir va bo'ysunuvchilar o'rtasidagi munosabatlar muammosi zamonaviy fan va amaliyot uchun juda dolzarbdir. Asosiy e'tibor boshqaruv samaradorligi, boshqaruv uslubi, komandirning vakolati, jamoadagi ijtimoiy-psixologik iqlimni optimallashtirish masalalariga qaratilgan. Ularning barchasi “komandir va bo'ysunuvchilar” aloqasidagi munosabatlarni optimallashtirishga, ya'ni “vertikal” to'qnashuvlarga bog'liq bo'ladi. Komandir va bo'ysunuvchi bo'g'inidagi ziddiyatlarning sabablari quyidagicha;

Nima sababdan harbiy xizmatchilar o'rtasida turli xil nizolar kelib chiqadi? Buning bir necha sabablari bor:

- alohida harbiy xizmatchi va jamoatchilik manfaatlarining mos kelmasligi;
- ayrim jamoa a'zolari xatti-harakatlarining ijtimoiy va guruhviy meyorlarga zid kelishi (tartibsizlik, intizomning buzilishi, ishning samarasizligi va hokazo);
- jamoa a'zolari qarashlaridagi nomuvofiqliklar;
- ishni tashkil etish va kasbiy faoliyatga nisbatan munosabatlardagi farqlar;
- harbiy xizmatchilar o'rtasidagi vazifalarning to'g'ri taqsimlanmaganligi;
- komandir va boshliqlar tomonidan harbiy xizmatchiga berilgan baho bilan harbiy xizmatchining o'ziga o'zi bergan bahosi o'rtasidagi tafovutlar;
- komandir (boshliq) va jamoatchilik tomonidan baholashning to'g'ri kelmasligi;
- mehnatni taqsimlash, moddiy va ma'naviy rag'batlantirishdagi tengsizliklar va hokazo.

Boshqaruv qarorlarining ob'ektiv shartlarini ularni amalga oshirish uchun zarur bo'lgan barcha narsalar bilan etarli darajada ta'minlanmaganligi “komandir-bo'ysunuvchi” bo'g'inidagi nizolarning sub'ektiv sabablari orasida boshqaruv va shaxsiy sabablar ajralib turadi.

Boshqaruv sabablari:

1. Asossiz, suboptimal va noto'g'ri qarorlar;

2. Xizmat qonunchiligini buzish;
 3. Moddiy ta'minotni hisoblashning nomukammal usullari;
 4. Bonuslarni taqsimlash tartibini buzish, rag'batlantirish tizimining nomukammalligi, rag'batlantirishning rivojlanmagan tizimi;
 5. Harbiy xizmatchilarning martaba muammolariga e'tibor bermaslik;
 6. Komandir(boshliq)ning shaxsiy maqsadlari va qadriyatlari xiralashgan;
 7. Jamoaning ijtimoiy muammolariga e'tibor bermaslik;
 8. Rahbariyat tomonidan qo'l ostidagilarga haddan tashqari homiylik va nazorat qilishi;
 9. Rahbarlarning kasbiy tayyorgarligi yetarli emasligi;
 10. Qo'l ostidagilar o'rtasida ish yukining notekis taqsimlanishi;
 11. Odamlarni ularning malakasi va manfaatlariga muvofiq tartibga sola olmaslik;
- Shaxsiy sabablar:

1. Muloqot madaniyatining pastligi, qo'pollik;
2. O'z vazifalarini vijdotsiz bajarish;
3. Komandir(boshliq)ning har qanday holatda ham o'z hokimiyatini mustahkamlash istagi;

4. Komandir(boshliq)ning bo'ysunuvchilarga nisbatan tengsiz shaxsiy munosabati ("sevimplilar" va "o'gay farzandlar");

5. Rasmiy odob-axloq meyorlarini buzish;
6. Komandir(boshliq)ning qo'l ostidagilarning yutuqlari va muvaffaqiyatlariga xayrixoh e'tiborning etishmasligi;

7. Xo'jayin tomonidan samarasiz etakchilik uslubini tanlash;
 8. Komandir(boshliq)ning bo'ysunuvchiga salbiy munosabati va aksincha;
 9. Komandir(boshliq) va bo'ysunuvchilar o'rtasidagi keskin munosabatlar;
- O'zaro ta'sir ishtirokchilarining psixologik xususiyatlari (tajovuzkorlikning kuchayishi, hissiy beqarorlik, tashvish, yuqori o'zini-o'zi hurmat qilish, xarakterning urg'u va boshqalar).

Guruh ichidagi va guruhlararo munosabatlarda ziddiyatlarni bartaraf etish, barqaror muhitni yaratish nizolarning oldini olishga olib keladi. Buning uchun komandir(boshliq)lar quyidagi holatlarni inobatga olishlari maqsadga muvofiq:

- harbiy xizmatchilarni to'g'ri tanlash va joy-joyiga qo'yish;
- mehnatni to'g'ri tashkil etish;
- komandir (boshliq) bilan harbiy xizmatchi o'rtasidagi munosabat xususiyatlarini farqlay olish;
- jamoaning har bir a'zosining burch va majburiyatlarini yaxshi bilishi;
- ishda qat'iy intizomni yaratish;
- har xil salbiy psixologik hodisalarning tarqalishiga yo'l qo'ymaslik (mish-mish, g'iybat, anonim holatlar).

Muloqotdagi nizolarning oldini olish uchun quyidagi qoidalarga amal qilish lozim:

- 1) tanqid va ayblovni ko'p ishlatmaslik, ko'p noliyvermaslik kerak;
- 2) fikrda qisqaroq (5-9 so'zdan iborat) gaplardan foydalanish kerak;

3) e'tiborli tinglovchi bo'lish kerak, suhbatdosh fikrini bo'lmaslik, suhbatdoshga o'z fikrini bildirishi uchun vaqt berish, suhbatdoshga bo'lgan qiziqishni ko'rsatish, suhbatdosh nutqining xususiyatlariga kamroq e'tibor berish, suhbatni monopollashtirib yubormaslik, suhbat vaziyatidan chalg'imaslik kerak;

- 4) ovozni imkon qadar samimiy jaranglashini ta'minlash kerak;
- 5) suhbatdoshning noverbal signallarini diqqat bilan kuzatish kerak;
- 6) qat'iy fikr bildirishdan saqlanish kerak;
- 7) fikrni bildirishdan oldin u nima haqida ekanini ma'lum qilish kerak;
- 8) suhbatdosh "tilida" gapirish kerak;
- 9) bo'lar-bo'lmas bahslarga kirishishdan saqlanish kerak;
- 10) buyruq ohangidan voz kechish kerak;
- 11) "hech qachon" va "har doim" so'zlaridan ehtiyotkorlik bilan foydalanish kerak;
- 12) ijobiy emotsiyalarni saqlab turish kerak, ko'proq tabassum qilish kerak.

Nizoli vaziyatlarning bartaraf etish yo'llarini belgilovchi asosiy omillar quyidagilar:

1) vazminlikni saqlab qolish (emotsional holatni imkon qadar boshqarish, imkon qadar sharhlamaslik);

2) nizoning asosiy sababini aniqlashga intilish (aniqlashtiruvchi savollar berish, suhbatdoshning ichki pozitsiyasini bilishga urinish);

3) shaxsiy sohadagi to'qnashuvga yo'l qo'ymaslik (suhbatdoshning shaxsiy xususiyatlaridan ranjishni, ularni yoqtirmaslikni ko'rsatmaslik, shaxsiy ustunlikni ko'rsatishdan saqlanish);

4) har bir so'z va iboradan ehtiyotkorlik bilan foydalanish (negativ emotsional baholanuvchi so'z va iboralardan – "siz xato qilyapsiz", "yanglishdingiz", "es-hushingiz joyidamas, shekilli" kabilardan, aql o'rgatuvchi gaplardan foydalanmaslik);

5) kompromiss uchun ochiq bo'lish (o'zaro manfaatli kelishuvga doim tayyor bo'lish);

6) suhbatdoshning har bir gapini diqqat bilan tinglash va analiz qilish (suhbatdoshning so'zlari va hissiyotlarini tushunishga, shaxsiy pozitsiyasining suhbatdosh pozitsiyasidan nimasi bilan farqlanishini aniqlash).

Nizo bartaraf etilmay munosabatlar butunlay tugallansa, buni faqat pozitsiyalarning bir-biriga to'g'ri kelmasligi tufayli ro'y bergan hodisa deb hisoblash kerak.

Ziddiyatni yechish metodikasi amaliyotga hech qanday ta'sir qilmasligi kerak. Umuman, jamoada ziddiyat chiqmasligida komandir(boshliq)ning o'rni beqiyosdir, komandir (boshliq) asabiylashmasligi, boshqacha qilib aytganda, ziddiyatni yechishda bardoshli bo'lishi kerak.

Ziddiyatni yechishning ijobiy (pedagogik-psixologik) va salbiy (ma'muriy) yo'llari mavjud. Birinchisida kishilarning yaxshi ishlashlari uchun sharoit yaratilsa, ikkinchisida ziddiyatni yuzaga keltirgan shaxslar jazolanadi.

Xulosa qilib aytganda, komandir psixologik bilimiga asoslangan holda kelib chiqishi mumkin bo'lgan nizolarni 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, mediatsiya hamda profayling metodi yordamida chuqurroq o'rganib, sodir bo'lgan nizolarning natijalarini

umumlashtirgandan so‘ng, shaxsiy tarkib bilan birgalikda nizolarni tahlil qilish va bartaraf etishda xolisona olib borish orqali, qo‘l ostidagi shaxsiy tarkibidan sog‘lom jamoani yarata oladi. Komandir va bo‘ysunuvchi o‘rtasidagi munosabatlardagi ziddiyatni konstruktiv hal qilish bir-birining manfaatlarini, rasmiy maqomlardagi farqni, individual psixologik xususiyatlar va hissiy holatni hisobga olish, ziddiyatni turli tomonlardan hal qilishga yondashish orqali yordam beradi. Biz o‘zaro muloqotda nizolarning paydo bo‘lmasligiga harakat qilmog‘imiz, bo‘ysunuvchimizni to‘g‘ri tushunmog‘imiz kerak. Shundagina atrofdegilar bilan bo‘ladigan muloqotimiz muvaffaqiyatli amalga oshadi. Bu esa kelgusida ushbu jamoani jangovar vazifalarni bajarishda ruhan sog‘lom va fidoyi shaxsiy tarkibga aylantiradi.

ADABIYOTLAR RO‘YXATI:

1. Antsupov A.Ya., Shipilov A.I. Конфликтология - М.: ЮНИТИ, 1999.С.8.
2. Grishina N.V. Психология конфликта. - СПб.: Питер.2004.-С.33.
3. Stepanenkova V.M. Понятие социального конфликта в теории R.Darendorfa. Социологические исследования,1994.- № 5.С.141-142.
4. Zimmel G. Конфликт современной культуры.П.1990.С.49 23
5. Психологический словарь. – СПб.: Питер, 2005 22
6. Polozova T.A. Межличностный конфликт в группе. Автореф. дик.пс.н. М.2008.
7. Polozova T.A. О методических принципах исследования внутригруппового конфликта Новые исследования в психологии.-М.2001. №2.С94-98.
8. D.B.Rahmonova. Boshqaruv psixologiyasi fanidan ma’ruzalar matni - Buxoro 2010.
9. Yarovitskiy V. “Sto velikix psixologov” – М.: “Vecher”. 2004