

HARBIY XIZMATCHILARDA MOBBING SHAKLLANISHINING PSIXOLOGIK O'ZIGA XOS JIHATLARI

Oralov Abbosxon Isroyil o'g'li

*O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi
universiteti magistratura tinglovchisi mayor.*

Annotatsiya: *Ushbu tezisdagi harbiy xizmatchilarning xizmat joyini o'zgartirishi bilan bog'liq bo'lgan ehtimoliy mobbing holatlarining vujudga kelishi va sabablarining psixologik tahlili xususida so'z yuritiladi.*

Kalit so'zlar: *Mobbing holatlar, harbiy xizmat faoliyati, stress, psixologik moslashuv, liderlik, ruhiy barqarorlik, stressorlar, harbiy jamoa, psixoprofilaktika, bossing, mental xususiyat.*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ МОББИНГА У ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Аннотация: *В данной диссертации рассматривается психологический анализ причин и причин возможных случаев моббинга, связанных со сменой места службы военнослужащих.*

Ключевые слова: *ситуации моббинга, военно-служебная деятельность, стресс, психологическая адаптация, лидерство, духовная устойчивость, стрессоры, воинский коллектив, психопрофилактика, начальство, психические особенности.*

PSYCHOLOGICAL SPECIFIC ASPECTS OF MOBBING FORMATION IN MILITARY PERSONNEL

Annotation: *This thesis discusses the psychological analysis of the causes and causes of possible mobbing cases associated with the change in the place of service of military personnel.*

Keywords: *Mobbing situations, military service activities, stress, psychological adaptation, leadership, spiritual stability, stressors, military team, psychoprophylactics, bossing, mental characteristics.*

Bu yorug' olamda eng oliy xilqat hisoblangan Insonni o'rganish, uni tarbiyalash, unga alohida xizmat ko'rsatish muammosi butun insoniyat paydo bo'lishining ibtidosidan boshlab intihosiga qadar o'ziga xos ob'ektiv va sub'ektiv imkoniyatlar ko'lamiga bilan bog'liq ravishda namoyon bo'lib kelayotganligini bugungi hayotning o'zi tasdiqlamoqda. Zero, insonni bilish va uning tashqi (real) va ichki (ideal) olamiga adekvat ta'sir ko'rsatish va shu ta'sirlar orqali uni boshqarish mumkinligi aniq bo'lsa-

da, bu jarayonda turli xil ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy, mafkuraviy va ma'naviy manfaatlar mushtarakligiga ham alohida e'tibor berishga to'g'ri keladi.³⁷

Shu ma'noda mamalakatimiz Qurolli Kuchlarida mavjud harbiy qismlarda psixolog lavozimlarini ta'sis qilinishi harbiy xizmatchilarning o'ziga xos ijtimoiy-psixologik taraqqiyotiga bevosita xizmat qilishi bilan muhim ahamiyat kasb etadi.

Ma'lumki O'zbekiston Respublikasi konstitutsiyasining 64-moddasida "O'zbekiston Respublikasini himoya qilish O'zbekiston Respublikasi har bir fuqarosining burchidir. Fuqarolar qonunda belgilangan tartibda harbiy yoki muqobil xizmatni o'tashga majburlar" deb belgilab o'tilgan, demak mamlakatiz fuqarolarining Qurolli Kuchlar safida xizmat qilish bo'yicha burchlari qonuniy belgilab o'tilgan.

Shu o'rinda takidlash joizki harbiy xizmatchilar o'z xizmat vazifalarini O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 12-sentabrdagi PQ-4447-son qaroriga asosan territorial va eksterritorial tamoyillari asosida amalga oshiradi.

Demak qonunlardi belgilangan tartibda mamlakatimiz harbiy xizmatchilari xizmat joylari tez-tez o'zgarib turadi. Bu o'zgarishlar o'z-o'zidan harbiy xizmatchilarda adaptatsiya jarayoniga psixologik jihatdan moslashuvchanlikni shakllantiradi. Biroq, harbiy xizmatchi boshqa harbiy qismga borganda unga nisbatan bo'ladigan psixologik bosimlar, "mobbing"ga uchrashiga olib kelishi mumkin. Shu o'rinda, "mobbing" tushinchasiga quyidagicha izoh berishimiz mumkin. "Mobbing" so'zi bizning lug'atimizga nisbatan yangi tushuncha, biroq bu atama bilan ifodalangan tushuncha vaqt kabi qadimgi. Bir so'z bilan aytganda, bir kishini "olomonga o'lja qilish", xususan ish joyini tark etishga majburlash maqsadi bilan. Qoidaga ko'ra "mobbing" doimiy va ko'pincha asossiz tanqid, xodim haqida kasbiy malaka va obro'yiga putr etkazadigan aniq yolg'on malumotlarni tarqatishda ifodalanadi. Shuningdek, u masxara va provokatsiya, to'g'ridan to'g'ri haqorat va qo'rqitish, boykot va namoyishkorona etiborsizlik, shani va qadr-qimmatini kamsituvchi hujumlar, hatto moddiy va jismoniy zarar etkazish shaklida ham namoyon bo'ladi. Tarixda "mobbing" yoki "psixologik terror" tushunchasini birinchi bo'lib shved psixologi va tibbiyot olimi Xans Leyman kiritgan, XX asrning 80-yillarida u mahalliy amaldorlar va kotiblarning xatti-harakatlarini o'rganadi va Shvetsiya kabi tinch va farovon mamalakatda kompaniyalarda intriga, murosasizlik va axloqiy zo'ravonlik avj olganidan hayratda qoladi. Xans Leyman xodimlar o'z hamkasblarini bezovta qilish uchun qanday vositalardan foydalanganligini quyidagicha ifodalaydi doimiy tanqid, ochiq tuxmat, tuhmat qiluvchi mish-mishlarni tarqatish, axborotni buzib ko'rsatish, masxara qilish va boykot qilish.³⁸

³⁷ ПСИХОЛОГИК ХИЗМАТ Дарслик Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги томонидан Психология мутахассислиги бўйича тахсил олаётган магистрлар учун дарслик сифатида тавсия этилган. Ш.Р.Баротов "Наврўз" нашриёти Тошкент, 2018

³⁸ https://uzjobs.uz/r/publick_view-1-2-109.html

O'z o'zidan savol tug'ilishi tabiiy harbiy xizmatchi qanday qilib o'z hamkasblari tomonidan mobbingga uchrashi mumkin. Bu qanday sodir bo'ladi hammamizga ma'lumki harbiy xizmatchilarda liderlikka intilish yuqori darajada bo'ladi, yangi harbiy qismga lavozimga tayinlangan harbiy xizmatchi ish faoliyati olib borish uchun borgan joyida shu lovozimdan umidvor bo'lgan harbiy xizmatchilar mavjud bo'ladi, ular bir emas bir nechta bo'lishi ham mumkin, yoki shu harbiy qism rahbariyati harbiy qismda mavjud bo'sh lavozimga o'z qo'l ostida ish faoliyati olib borayotgan harbiy xizmatchilardan birini tayinlash uchun yuqori qo'mondonlikka tavsiya qilgan bo'lishiga qaramasdan yuqori rahbariyat tomonidan boshqa harbiy qismdagi harbiy xizmatchi shu lavozimga loyiq topilishi mumkin. Bu holatlar o'z o'zidan yangi kelgan harbiy xizmatchiga nisbatan hasad tuyg'ularni shakllanishiga va munosabatlarni keskinlashuviga olib keladi.

Ishda mobbingning sabablari har xil bo'lishi mumkin qasos olish istagidan hokimiyatga chanqoqlikkacha, qo'rquv yoki hasaddan kelib chiqqan shaxsiy g'azabdan oddiy zerikishgacha. Mobbing sabalarining ko'pligi esa oddiy xodimdan bo'lim boshlig'igacha bo'lgan har qanday xodim mobbing qurboniga aylanishi mumkinligini anglatadi. Biroq bu yerda xavf guruhi mavjud, mobbing qurbonlari ko'pincha yuqori maoshli yoki nisbatan yuqori lavozimni egallaganlar bo'ladi, bu lavozimni deyarli har bir tashkilot xodimi egallashni orzu qiladi. Bunday holda "mobbing" orzu qilingan sutlni bo'shatish vositasi sifatida ishlatiladi.

Potensial xavfli vaziyat – bu tuzilgan jamoaga yangi rahbarning kelishidir, ayniqsa agar bu rahbar o'rnatilgan qoidalar va so'zsiz meyorlarni buzgan holda, yangilik kiritish va buyruqlarni o'zgartirishni boshlasa, rahbarning qo'l ostidagilar tomonidan mobbing qilish juda keng tarqalgan hodisa...

"Mobbing"ning sababi ishdagi eng kichik nizo bo'lishi ham mumkin, bunday holda qasos olish istagi abadiy harakat mashinasiga o'xshaydi mobber (qasos oluvchi shaxs) o'z maqsadiga erishmaguncha tinchlanmaydi.

Va nihoyat mobbingning juda keng tarqalgan sababi zerikishdir. Biror kishi shunchaki birovning o'yin-kulgi va zavqlanish istagi tufayli o'zni psixologik bosim ostida topadi.

"Mobbing"ning ko'p tarqalgan turlari mavjud, ammo keng tarqalgan turlari bular vertikal, gorizantal, ochiq va yashirin mobbing.

Gorizantal "mobbing"-bu ishdagi hamkasblarning taqibi, agar bevosita boshqaruvchi psixologik zo'ravonlikning tashabbuskori bo'lsa, bu allaqachon vertikal mobbing bo'lib, uni "bossing" deb ham atash mumkin.

Yashirin mobbing holatida harakatlar mashhur maqolga muvofiq amalga oshiriladi "odamga arqon bering u o'zini osib qo'yadi" bu erda psixologik bosim yashirin shaklda sodir bo'ladi. Go'yo siz bo'sh joy, istalmagan odam ekanligingizga ishora qiladilar. Bir kun ishga kelganda odam o'zini atrofdagi ma'lumot bo'shlig'ini his qilib, o'zini yolg'iz his qilishi mumkin, muhim va kerakli ma'lumotlar unga kechiktirib beriladi (vaziyatni to'g'irlash uchun endi hech narsa qila olomaganida) yoki bu

ma'lumotlar butunlay yashiriladi. Rahbar va hamkasblar o'rtasidagi norasmiy muloqat keskin va minimal darajaga tushadi. Hamkasblar undan qochishni boshlaydi, unga faqat ish yuzasidan murojat qilishadi. Yashirin mobbingning maqsadi ish joyda qolishning chidab bo'lmas holga keltirishdir.

Ochiq mobbing uning ekstremal darajasi bu barcha vositalarni qo'llashdir – ochiq masxara, haqorat va mulkka zarar yetkazish (muhim ish hujjatlar yoki shaxsiy narsalar).

Mobbing oqibatlari: G'arbda o'tkazilgan tibbiy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ish joyida hissiy zo'ravonlikka duchor bo'lgan odamlar juda tez psixologik jihatdan beqaror bo'lib qoladi.

Mobbing qurbonlari ijobiy baho olmasdan va butun kuchini ma'nosiz dalillarga sarflamasdan, zaif, ishonchsiz va yordamsiz bo'lib qoladilar. Ularni turli fobiyalar, o'ziga bo'lgan hurmati pasayib, stressga xos belgilar paydo bo'ladi, shuningdek ularda bosh og'rig'i, shamollash, uyqusizlik.....surunkali kasalliklarga duchor bo'lishadi, ortirgan kasalliklari sabali ishni majburan qoldirishadi bu holat yangi mobbing hujumlariga sabab bo'ladi. Mobbing ko'pincha diqqatni jamlash va aqliy faoliyatni yo'qolishiga olib keladi (yurak xurujlari ham tez-tez uchraydi).³⁹

Xulosa qilib aytganda bunday zo'rovonlik natijasi stress, nevrozlar, ma'naviy charchash va hatto o'z joniga qasd qilishga olib kelishi mumkin.

Harbiy qismlarda mobbingning mavjudligi harbiy qismda jangovar tayyorgarlik va ish samaradorlining pasayishiga olib kelishi mumkin, shuning uchun harbiy qismlarda komandirlar va ularning tarbiyaviy ishlar bo'yicha o'rinbosarlari, shuningdek, harbiy qismlarning psixologlari quyidagi choralarini ko'rishlari maqsadga muvofiq deb bilaman.

harbiy qismda sog'lom tashkiliy madaniyatni shakllantirish;

harbiy qismlarda barcha bo'g'in komandirlarining boshqaruv ko'nikmalarini rivojlantirish;

harbiy xizmatchilarni fikr-mulohazalarni olish mexanizmlarini yaratish;

har bir hodim lovozim va maxsus majburiyatlarini bilishini qat'iy nazratga olish va ularga individual javobgarlik chegaralarini aniq belgilab berish;

turli soxaviy bo'linmalarining aniq va oqilona mexnat taqsimotini ta'minlash;

martaba o'sish uchun imkoniyat yaratadigan xodimlarni rag'batlantirishning aniq tizimini yaratish;

boshqaruv qarorlarini qabul qilishning shaffaf mexanizmini yaratish;

g'iybatchilarga nisbatan murosasizlik hosil qilish va ishdagi har qanday intrigalarni bostirish.

³⁹ https://uzjobs.uz/r/publick_view-1-2-109.html

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. ПСИХОЛОГИК ХИЗМАТ Дарслик Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги томонидан Психология мутахассислиги бўйича таҳсил олаётган магистрлар учун дарслик сифатида тавсия этилган. Ш.Р.Баротов “Наврўз” нашриёти Тошкент, 2018
2. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori, 12.09.2019 yildagi PQ-4447-son
4. https://uzjobs.uz/r/publick_view-1-2-109.html