

HARBIY JAMOALARDA HARBIY XIZMATCHILAR O‘RTASIDAGI NIZOLARNI BARTARAF ETISHDA PROFAYLING VA MEDIASIYA METODINING SAMARALI JIXATLARI

Xoldoraliyev Doston Ravshan o‘g‘li

O‘zbekiston Respublikasi Jamoat Xavfsizligi universiteti

Magistratura tinglovchisi, mayor

Annotatsiya: Maqolada harbiylar jamoasida yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan nizolarni barvaqt aniqlab, salbiy oqibatlar keltirib chiqarmasdan hal qilish, qonun buzilishlariga yo‘l qo‘ymaslik. Bir-biriga bo‘lgan adovatlarni yarashtirish yo‘li bilan hal qilib xizmat faoliyatida sog‘lom jamoaviy muhitni psixologik profayling va mediasiyaga asoslangan bilimlarini shakllantirish bo‘yicha tavsiyalar keltirilgan.

Kalit so‘zlari: harbiy jamoa, harbiy xizmatchi, komandir, nizo, konflikt, profayling, mediasiya, harbiy qism.

АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОГО МЕТОДА ПРОФИЛИРОВАНИЯ И ПОСРЕДНИЧЕСТВА В РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТОВ МЕЖДУ ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ В ВОЕННЫХ КОМАНДАХ

Аннотация: статья призвана своевременно выявлять возможные конфликты в коллективе военных и разрешать их, не вызывая негативных последствий, не допуская нарушений закона. Даны рекомендации по формированию знаний о психологическом профилировании и медиации здорового коллективного окружения в служебной деятельности путем примирения враждующих сторон.

Ключевые слова: военная команда, военнослужащий, командир, конфликт, конфликт, профайлинг, посредничество, воинская часть.

ASPECTS OF AN EFFECTIVE METHOD OF PROFILING AND MEDIATION IN CONFLICT RESOLUTION BETWEEN MILITARY PERSONNEL IN MILITARY TEAMS

Annotation: The article is designed to identify possible conflicts in the military team in a timely manner and resolve them without causing negative consequences, preventing violations of the law. Recommendations are given on the formation of knowledge about psychological profiling and mediation of a healthy collective environment in official activities by reconciling the warring parties.

Keywords: military team, soldier, commander, conflict, conflict, profiling, mediation, military unit.

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. Biz xoxlaymizmi yo'qmi jamiyatda mojaroli (konfliktli) 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. Masalan harbiylar jamoasida harbiy xizmatchilar o'rtasidagi nizo jiddiy oqibatlariga 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.

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. 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 jihatlarini 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 oqibatlariga 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. 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.

Harbiy jamoadagi nizolarni hal qilish va oldini olishning eng maqbul usuli - bu mumkin bo'lgan mojarolar nazariyasini bilish, ma'lum bir mojaroning haqiqiy va xayoliy sabablarini to'g'ri tahlil qilish, yo'naltirish, undagi xatti-harakatlarni kuzatish, profayling va mediasiyaga asoslangan (mediatorlik) bilimlardan foydalanishi zarur.

Profayling (inglizcha profile - profil) yoki profayl metodi – shaxslarni psixologik baholash, kuzatish, ularning xulqidagi o'zgarishlarni tashqi ifoda va xatti-harakatlar asosida tahlil qilish kabi bir necha psixologik usullardan foydalangan holda oldindan bashorat imkonini beradigan shaxs profilini yaratish usulidir⁴. Demak profayling komandirga o'z shaxsiy tarkibini doimo kuzatib uning xatti-harakatlaridan xabardor bo'lib nazorat o'rnatishga yordam beradi. Bunda asosiy e'tiborni harbiy xizmatchilarning xatti-harakatlarining birdan o'zgarishi, xarakter anomaliyalari, jamoa muhitiga moslashuvchanligi, jamoani buzadigan yoki ortidan ergashtira oladigan harbiy xizmatchilarni ta'siri. Harbiy jamoadagi xizmatchilar o'rtasidagi

psixopatiyaning umumiy belgilari, xizmatga bo‘lgan salbiy munosabat, harbiy qism rejimiga toqat qilish darajasining pastligi yoki bardoshliligi, jamoada janjalkashlik ambisiyalarini yuqorligi yoki yuvvoshligini kuzatish. Tarbiyaviy usullar bilan korreksiya ishlarini olib borishda qiyinchiliklar, burch tuyg‘usining yuqoriligi yoki mavjud emasligi, jamoadagi qimmatbaho mulkni kuzatish va o‘g‘irlikka moyilligi, zo‘ravonlik va boshqalarni kuzatib borish orqali shaxsiy tarkibni profayling metodi yordamida ularning xatti-harakatlarni oldindan bashorat qilish yo‘li bilan vaziyatdan barvaqt foydalangan holda nojo‘ya qilmishlardan shaxsiy tarkibni saqlab qolish imkonini yaratadi.

Konflikt vaziyatlarni kuzatib profillashda asosan quyidagi holatlarga e‘tibor qaratish zarur;

- Harbiy xizmatchilar o‘rtasidagi oldin kuzatilmagan tortishuvli, nizoli vaziyatning birdan ko‘zga tashlanishi;

- Harbiy xizmatchining ushbu vaziyatga tushganida o‘ziga xos reaksiyasi muqaddam kuzatilganligi yoki kuzatilmaganligi;

- Mojaroli vaziyatga nisbatan aqliy yoki hissiy kurashning domenantligi.

Mediasiya - bu kelib chiqqan nizoni taraflar o‘zaro maqbul qarorga erishishi uchun ularning ixtiyoriy roziligi asosida mediator ko‘magida hal qilish usuli, mediator esa - mediasiyani amalga oshirish uchun taraflar tomonidan jalb etiladigan shaxs hisoblanadi. Mediasiya lotincha “mediare” so‘zidan olingan bo‘lib, vositachilik qilmoq, o‘rtada turmoq, oraga kirmoq (tushmoq) degan ma‘noni anglatadi. Sheningdek, nizolashuvchi taraflar o‘rtasidagi mojaro yoki ixtilofga imkon qadar foydali echim topishdan bo‘lak manfaatni ko‘zlamaydigan uchinchi, xolis taraf ishtirokidagi muzokara tushunchasini ham qamrab oladi. Shu bois xalqaro muomalada mediasiya “vositachilik”, “yarashtirish maqsadida aralashuv” tarzida qo‘llanadi va yuridik adabiyotlarda mediasiya va vositachilik tushunchalari bir xil ma‘noga ega. Komandirda aynan mediatorlik qobiliyatini rivojlanishi esa o‘zaro ziddiyatga borgan harbiy xizmatchilarni ortiqcha xizmat tekshiruvlari va harbiy prokuraturani aralashuvini barvaqt oldini olishga yordam beradi hamda shu yo‘l bilan surishtiruv va tergov jarayonlaridan kelib chiqadigan stress, depressiya holatlaridan harbiy xizmatchini asrab qoladi. Komandir o‘z qo‘l ostidagilar bilan rasmiy munosabatlarni qat‘iy rasmiy asosda qurmasligi kerak. Shaxs sifatida qo‘l ostidagilarga yaqin bo‘lishi, ularning qadr-qimmatini chuqur hurmat qilishi, har birining shaxsiyatining ichki dunyosini tushunishi kerak. Boshqa odamning ichki dunyosini tushunish – o‘zini uning o‘rniga qo‘yish va atrof-muhitni xuddi shu odamning ko‘zlari bilan ko‘rib yarashtirish rejasini tuzib chiqmog‘i darkor. Mediasiyani to‘g‘ri yo‘lga qo‘yish uchun, sog‘lom munosabatlarni o‘rnatish uchun, komandir har bir harbiy xizmatchi uchun jamoada ijobiy obro‘ga ega bo‘lib, o‘z shaxsini tasdiqlash uchun sharoit yaratishi muhimdir.

Mediasiya usuli ta'sir choralarini harbiy xizmatchilar o'rtasidagi o'zaro nizolarining quyidagi shakllari qarab ajratish muhim sanaladi:

- Perseptiv (harbiy xizmatchi tomonidan ziddiyat salbiy oqibatlar keltirib chiqarmasdan komandirning tinchlik o'rnatishini anglab etishi.

- Intellektual (harbiy xizmatchi ongli ravishda ushbu konfliktdan o'zi chiqib ketishi).

- hissiy (harbiy xizmatchi xulq-atvor va faoliyatni tartibga soluvchi his-tuyg'ulari orqali vaziyatni yanada murakkablashtirib yuboradi)

- motivasion (harbiy xizmatchini atrofidagi shaxslar tomonidan gij-gijlab, qayrab mojaroli vaziyatni yuzaga keltirish bilan bog'liq).

Xulosa qilib aytganda, komandir psixologik va pedogogik 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, askarni kuzatuv-so'rovnomahamda 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 mediasiya 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. Karimova V.M. Ijtimoiy psixologiya. – T.: “Fan va texnologiya”, 2012. –172 b;
2. Maxmudov I. Boshkaruv psixologiyasi. - T.: “Yunaks – Print”, 2006. – 230 b;
3. Nechaeva Yu.B., Selishcheva A.N. Vositachilik. Rezolyusiyaga yangi yondashuv ziddiyatlar. Perm: "RESURS", 2009 yil.
4. Александрова Е. В. Социально-трудовые конфликты: пути решения.-М., 1993.-С. 14.
5. Амелин В. Г. Социология конфликта. — М., 1992. — С. 149.
6. Беззубко Л. V., Лобас В. М., Чернобай А. V. Вопросы трудовых отношений в условиях Ринка: Учеб.пособие. — Макеевка: Донгаса, 2000.-206 С.
7. Бородкин Ф. М., Коряк Н. М. Внимание: конфликт! - Новосибирск, 1989. — 190 С.
8. Ijtimoiy psixologiya: Ma'ruzalar kursi / B.N.Sirliev, R.X.Dushanov, I.X.Kalonov. – T.:O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi, 2019