

**KOMANDIR VA BO'YSUNUVCHILAR O'RTASIDA ADDIKTIV
XULQ TA'SIRIDA YUZAGA KELGAN NIZOLI VAZIYATLAR VA
ULARNI BARTARAF ETISH YO'LLARINI BELGILOVCHI ASOSIY
OMILLAR**

Qarshibayev Murodil Qarshibay o'g'li

O'zbekiston Respublikasi Jamoat Xavfsizligi universiteti

“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 xududiga bosqinchilik qilingan taqdirda qurol-yaroqlarning barcha turlaridan unumli foydalangan holda bosqinchilarni tor-mor qilishdan iboratdir”.

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

Jamiyat taraqqiyotining barcha bosqichlarida odamlar orasida o'zaro kelishmovchiliklar, ziddiyat va nizolar mavjud bo'lib kelgan. Chunki, har qanday taraqqiyotning asosida qarama-qarshilik va ziddiyat yotadi. Shaxs jamiyat taraqqiyotini amalga oshuruvchi asosiy kuch va vosita bo'lib hisoblanib, u jamiyat va tabiatni o'ziga moslashtirish barobarida undagi turli holatlarni taqiq qilish bilan ham shug'ullanadi. Shuning uchun ham nizo va ziddiyat jamiyat taraqqiyotini rivojlanishining asosiy begilari hisoblanadi.

Ziddiyat insoniyat paydo bo'lgan davrdanoq o'z tabiatini namoyon qilib kelmoqda, ammo uni ilmiy tadqiqot predmeti sifatida o'rganish borasidagi ilk qarashlar qadimiy tarixga ega. Hayot tarzi, mehnat faoliyati, shaxslararo munosabat muhitining o'zgarayotganligi nizolarning ham o'ziga xos tomonlari mavjudligini ko'rsatmoqda.

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 choralarini 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.

Nizolar inson hayotining ajralmas qismidir. Ikki tomon o'zaro muloqotga kirishar ekan, ular o'rtasida nizoning vujudga kelish ehtimoli doim mavjud bo'ladi. Bir-biridan farqlanuvchi fikrlarga, maqsad va unga erishish yo'llari haqidagi tasavvurlarga ega bo'lgan odamlar mavjud joyda, inson individualligining namoyon bo'lishiga to'sqinlik qilinmaydigan makonda, shubhasiz, nizoli vaziyatlar vujudga keladi.

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

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 guruhiy me'yorlarga 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.

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'yimaslik (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'рни 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. Biz o'zaro muloqotda nizolarning paydo bo'lmasligiga harakat qilmog'imiz, bo'ysunuvchimizni to'g'ri tushunmog'imiz kerak. Shundagina atrofdagilar bilan bo'ladigan muloqotimiz muvaffaqiyatli amalga oshadi. 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, Y.A.Parfiyev "Kasbiy psixologiya" Ma'ruzalar kursi. Toshkent 2010.
3. F.A.Akramova "Ijtimoiy psixologiya" – T. 2007
4. Yarovitskiy V. "Sto velikix psixologov" – M.: "Vecher". 2004