

**HARBIY BO‘LINMALARDA KOMANDIR VA
BO‘YSUNUVCHILAR O‘RTASIDAGI ADDIKTIV XULQ TA‘SIRIDA
YUZAGA KELGAN NIZOLARNI BOSQISMA-BOSQICH
BARTARAF ETISH YO‘LLARI.**

Qarshibayev Murodil Qarshibay o‘g‘li

O‘zbekiston Respublikasi Jamoat Xavfsizligi universiteti

Jahonda globallashuv jarayoni jadal sur‘atlar bilan kechayotgan ayni bir paytda harbiy jamoa bilan samarali muloqot o‘rnata bilish, harbiy jamoalarda yuz beradigan nizoli vaziyatlarni to‘g‘ri taxlil qilish hamda kelib chiqish sabablarini chuqur o‘rganish bugungi kun psixolog va sotsiologlari oldida turgan muhim vazifalardan biridir. 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;

Komandir va bo‘ysunuvchi o‘rtasidagi ziddiyatning sabablari orasida ob‘ektiv va sub‘ektiv sabablar ajralib turadi. Ushbu turdagi nizolarning ob‘ektiv sabablarini ko‘rib chiqamiz.

1. Munosabatlarning subardinatsion xususiyati. Komandir va bo‘ysunuvchi o‘rtasidagi munosabatlarning funktsional va shaxsiy tomonlari o‘rtasida ob‘ektiv ziddiyat mavjud. Ko‘pgina mualliflar (D.Kandalov, A.Kitov, A.Papkin, A.Rusalina, A.Sventsitskiy) boshqaruv faoliyatida komandir va bo‘ysunuvchilar o‘rtasida bo‘ysunish munosabatlari mavjudligini ko‘rsatadilar. Ular ikki tomon bilan tavsiflanadi

funktsional (rasmiy, rasmiy) va shaxsiy (norasmiy, norasmiy). Birinchisi, odamlar o‘rtasidagi ob‘ektiv ravishda mavjud bo‘lgan aloqani anglatadi, bunda

odamlarning ayrim guruhlari xodimlarning faoliyatini boshqaradi, ikkinchisi esa ko'rsatmalarni bajaradi. Komandir va bo'ysunuvchi aloqasidagi munosabatlarning shaxsiy mazmuni o'zaro ta'sir ishtirokchilarining individual psixologik xususiyatlariga, ularning fe'l-atvoriga, xarakteriga, qobiliyatlariga, ishbilarmonlik va axloqiy fazilatlariga, shuningdek, bir-biriga nisbatan hamdardlik yoki antipatiyaga bog'liqdir. Komandir va bo'ysunuvchi aloqasidagi qarama-qarshilik, xodimning hayotiy faoliyatining ancha keng doirasi rahbarga bog'liqligidadir. Ikkinchisi boshliqning ko'rsatmalari va buyruqlarini bajarishga majburdir, ya'ni u itoat qilishga majburdir. Rollarning talablari ijrochilarning imkoniyatlari va harakat usullariga to'liq mos kelishi deyarli hech qachon ta'minlanmaydi. Ushbu nomuvofiqlikni bartaraf etishning ob'ektiv zarurati va uni bartaraf etish imkoniyatini sub'ektiv idrok etish muqarrar ravishda nizolarni keltirib chiqaradi. B. Alishevning fikricha, rahbarning qo'l ostidagilar bilan vertikal o'zaro munosabati eng katta ziddiyat bilan tavsiflanadi.

2. "Inson – odam" tizimidagi faoliyat konfliktojen xarakterga ega. Faoliyatning to'rt turidan ("odam – odam", "odam – tabiat", "odam – mashina", "odam – belgi") "odam – odam" tipidagi kasblar eng ziddiyatli hisoblanadi. Ular orasida o'zaro ta'sir qilish xususiyatiga ko'ra konfliktojen xususiyatga ega bo'lgan faoliyat turlari mavjud. Bularga pedagogik va harbiy faoliyat, huquqni muhofaza qilish organlari xodimlarining faoliyati, xizmat ko'rsatish sohasi va murakkab muammolarni hal qilish bilan birgalikda odamlarning intensiv o'zaro ta'siri mavjud bo'lgan rahbarlik sohasi kiradi (A. Muxin).

3. Vertikal konfliktlarning aksariyati shaxslararo munosabatlarning sub'ekt faoliyat mazmuni bilan belgilanadi. Komandir va bo'ysunuvchilar o'rtasidagi nizolarning 96% ga yaqini ularning birgalikdagi faoliyati bilan bog'liq. Konflikfli vaziyatlarning 88 foizini kasbiy munosabatlar, 9 foizini uy xo'jaligi va 3 foizini jamoatchilik tashkil qiladi. Kasbiy sohadagi nizolar faoliyat sifatini ta'minlash (39%), ish natijalarini baholash (8%) va innovatsiyalarni joriy etish (6%) bilan bog'liq. Komandir va bo'ysunuvchi bo'g'inidagi konfliktlardan farqli o'laroq, gorizontal konfliktlar ko'proq shaxsiy xususiyatga egadir. Ular qadriyatlar,

munosabatlar, meyorlar va tamoyillarning nomuvofiqligi asosida bir-biriga nisbatan antipatiya, dushmanlik tufayli yuzaga keladi, garchi bu bunday nizolarning tashkiliy va biznes sabablarini istisno etmasa ham.

4. Vertikal to'qnashuvlarning chastotasi raqiblarning birgalikdagi faoliyatining intensivligi bilan bog'liq. Yilning asosiy vazifalarini bajarish bilan bog'liqbo'lgan 6 oy, yuqori organlar tomonidan tekshirishlar, attestatsiyadan o'tish, brifing va boshqalar bilan bog'liq barcha vertikal nizolarning taxminan 60% ni tashkil qiladi. Qolgan vaqtlarda, tadbirlar odatiy tarzda tashkil etilganda (shuningdek, taxminan 6 oy), Komandir va bo'ysunuvchilar o'rtasidagi nizolarning taxminan 40% ni tashkil qiladi. Komandir va bo'ysunuvchi o'rtasidagi munosabatlardagi eng "sokin" oy - iyun, eng "mojaroli" oylar - may va yanvar.

5. Eng qarama-qarshi bo'g'in "bevosita komandir va bo'ysunuvchi": konfliktlarning 53% dan ortig'ini tashkil qiladi. Konfliktlarning 41,7% va boshqa bo'ysunish munosabatlarning 5,2% "to'g'ridan-to'g'ri boshqaruvchi – xodim" munosabatlariga to'g'ri keladi. Komandir va bo'ysunuvchi rasmiy mavqega yaqin bo'lgan bo'g'inlardagi nizolar nisbati ayniqsa katta. Holat masofasi oshgani sayin, nizolar chastotasi kamayadi.

6. Muvozanatsiz ish joyi. Ish joyi - bu ularni amalga oshirish uchun etarli bo'lgan funktsiyalar va vositalar to'plami. Funktsiyalar ularni amalga oshirish uchun majburiyat va mas'uliyatda, vositalar esa qonun va hokimiyatda namoyon bo'ladi. Ish joyi tuzilishga ega, uning elementlari muvozanatli bo'lishi kerak. Ish joyining balansi uning funktsiyalari mablag'lar bilan ta'minlanishi va hech qanday funktsiyaga aloqador bo'lmagan mablag'lar bo'lmashligi kerakligini anglatadi. Majburiyatlar va huquqlar o'zaro muvozanatli bo'lishi kerak. Mas'uliyat tegishli organ tomonidan ta'minlanishi kerak va aksincha. Ish joyidagi nomutanosiblik "vertikal" nizolarga olib keladi.

7. Tashkilotdagi ishlar o'rtasidagi bog'lanishlarning mos kelmasligi quyidagicha:

a) harbiy xiztchiga ko'plab boshliqlar tomonidan ko'rsatmalar beriladi va u majburlanadi: o'zi olingan ko'rsatmalarni ularning ahamiyatlilik darajasiga

ko'ra tartiblaydi, buni bevosita rahbardan talab qiladi; hamma narsani ushlang; ko'rsatmalar va buyruqlarni bajarishdan bosh tortish;

b) komandir(boshliq)ning to'g'ridan-to'g'ri xodimlari ko'p - ularni tezda boshqarib bo'lmaydigan 7-8 kishidan ortiq.

8. Komandir(boshliq)ning boshqaruv lavozimiga ijtimoiy va kasbiy moslashuvining murakkabligi.

9. 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:

- Asossiz, suboptimal va noto'g'ri qarorlar;
- Mehnat qonunchiligini buzish;
- Ish haqini hisoblashning nomukammal usullari;
- Bonuslarni taqsimlash tartibini buzish, rag'batlantirish tizimining nomukammalligi, rag'batlantirishning rivojlanmagan tizimi;
- Harbiy xizmatchilarning martaba muammolariga e'tibor bermaslik;
- Komandir(boshliq)ning shaxsiy maqsadlari va qadriyatlarini xiralashgan;
- Jamoaning ijtimoiy muammolariga e'tibor bermaslik;
- Rahbariyat tomonidan qo'l ostidagilarga haddan tashqari homiylik va nazorat qilishi;
- Rahbarlarning kasbiy tayyorgarligi yetarli emasligi;
- Qo'l ostidagilar o'rtasida ish yukining notekis taqsimlanishi;
- Odamlarni ularning malakasi va manfaatlariga muvofiq tartibga solmaslik;

Shaxsiy sabablar:

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

- Komandir(boshliq)ning bo'ysunuvchilarga nisbatan tengsiz shaxsiy munosabati (“sevimlilar” va “o'gay farzandlar”);
 - Rasmiy odob-axloq meyorlarini buzish;
 - Komandir(boshliq)ning qo'l ostidagilarning yutuqlari va muvaffaqiyatlariga xayrixoh e'tiborning etishmasligi;
 - Xo'jayin tomonidan samarasiz etakchilik uslubini tanlash;
 - Komandir(boshliq)ning bo'ysunuvchiga salbiy munosabati va aksincha;
 - 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).

Xulosa qilib aytganda, 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.

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.