

Ҳарбий хизматчилар ўртасидаги низоларни бартараф этишда профайлинг ва медиация методининг самарали жихатлари

Давронбек Абдукаримович Ўрмонов
Ўзбекистон Республикаси Жамоат ҳавфсизлиги университети

Аннотация: Мақолада ҳарбийлар жамоасида юзага келиши мумкин бўлган низоларни барвақт аниқлаб, салбий оқибатлар келтириб чиқармасдан ҳал қилиш, қонун бузилишларига йўл қўймаслик. Бир-бирига бўлган адоватларни яраштириш йўли билан ҳал қилиб хизмат фаолиятида соғлом жамоавий муҳитни психологик профайлинг ва медиацияга асосланган билимларини шакллантириш бўйича тавсиялар келтирилган.

Калит сўзлари: ҳарбий жамоа, ҳарбий хизматчи, командир, низо, конфликт, профайлинг, медиация, ҳарбий қисм.

Effective aspects of profiling and mediation in conflict resolution between military personnel

Davronbek Abdugarimovich Ormonov
University of Public Safety of Republic of Uzbekistan

Abstract: In the article it is possible to identify conflicts that may arise in the military community, to resolve them without causing negative consequences, to prevent violations of the law. Recommendations are given on the formation of knowledge aimed at profiling and mediating a healthy collective environment in official activities by resolving mutual hostility through their reconciliation.

Keywords: Military collective, soldier, commander, dispute, conflict, profiling, mediation, military unit.

КИРИШ

Биз хоҳлаймизми йўқми жамиятда можароли (конфликт) вазиятларга ўзимиз хоҳлаган ва хоҳламаган ҳолатда тушиб қолишимиз эҳтимоли сақланиб қолади. Ва биз ҳар доим ҳам можароларни тинчлик билан муваффақиятли ҳал қилиш йўллари излаймиз. Баъзан эса бу вазият қийинчилик билан кечади.

Низо натижасидаги салбий ҳолатлар шахсинг ҳиссиёти, хатти-ҳаракатлари, тафаккур ва ҳатто характерида маълум ўзгаришлар содир этади. Бу ўзгаришлар шахсинг хулқ-атворида намоён бўлиб, мазкур субъект

қатнашаётган бошқа вазиятларга ҳам тарқалади ва ўзаро муносабатларнинг кенг соҳаларини эгаллай бошлайди¹. Масалан ҳарбийлар жамоасида ҳарбий хизматчилар ўртасидаги низо жиддий оқибатларга олиб келиши мумкин.

Конфликт (низо) бу - одамларнинг уришиши, жанжаллашиши, куч ишлатиб, бир-бири билан тўқнашиши, сўз айтишиш, бировларни айблаш, сўкиниш, ғазабланиш, жаҳл билан гаплашиш, кесатиш, бировларни уриб-туртиш, дўқ қилиш, кўрқитишга уриниш, у қиламан, бу қиламан деб, уларга таҳдид қилиш, пичинг билан гапириш, тўғри сўзлар мазмунини бузиб талқин қилиш, бировларнинг орқасидан гапириш, қасд қилиш, бировларга жисмоний зўравонлик ўтказиш, зўрлаш, шантаж, бировларни оёғидан чалиш, камситиш, одамлар устидан кулиш, гуруҳ-гуруҳ бўлиб, бировларни яккалаб қўйиш, дилсиёҳлик, ҳафагарчилик, нафрат ва қасос, бировларни менсимаслик, кибр, ўзини бошқалардан устун қўйиш, кек сақлаш, нафсониятга тегадиган амаллар ва сўзлар ишлатиш, бировнинг ҳар бири сўзи ва амалидан ёмонлик қидириш².

МУХОКАМА ВА НАТИЖАЛАР

Ҳарбий жамоада кўпинча ҳарбий хизматчилар ўртасида зудлик билан ҳал қилишни талаб қиладиган қарама-қаршиликлар пайдо бўладиган ҳолатлар мавжуд бўлиб, улар низолар деб аталади.

Шундай қилиб, конфликтни шахс томонидан идрок этилаётган қарама-қаршилик, уни ҳал қилишни ва бартараф этишга қаратилган юқори фаолликни талаб қиладиган психологик муаммо сифатида тавсифлаш мумкин.³ Шундай экан қарама-қаршиликлар мураккаб ижтимоий-психологик ҳодиса сифатида ҳам шахснинг, ҳам ижтимоий гуруҳларнинг ҳаётига сезиларли таъсир кўрсатади.

Конфликтология термини асосан ижтимоий психологияни ўрганадиган тадқиқот соҳаси бўлиб, шахсларо низоларни ҳал қилиш муаммоси илмий тадқиқот объекти сифатида ҳам педагогик ҳам психологик билимларга таянади, чунки шахсларо низоларни ҳал қилиш кўп жиҳатдан оппонентларнинг ахлоқий-рухий ҳолатини, тарбиявий ўзига хос жиҳатларини аниқлаш бошлиқ, командирларнинг профессионаллик даражасига боғлиқ.

Ҳарбий хизмат бу доимо мажбурий биргаликдаги фаолиятдир, бирга яшаш (казарма) шароитида ушбу касб вакиллари аксарият вақтини жамоавий бирга бўлишни тақозо этади, бу эса шахсга салбий ва ижобий таъсир кўрсатади. Шахснинг ва умуман бутун жамоанинг руҳияти ва барқарорлигига таъсир қилади.

¹ Каримова В.М. Ижтимоий психология. – Т.: “Fanvatehnologiya”, 2012. – 172 б.; Махмудов И. Бошқарув психологияси. - Т.: “Yunaks – Print”, 2006. – 230 б

² <https://staff.tiiame.uz/storage/users/83/presentations/IMoYkR1thALcZvXPQ0RGOT28uAvBL8TOEdiEmdFH.pdf>

³ http://www.law.vsu.ru/structure/criminalistics/books/grishina_psy_conf.pdf

Конфликтларнинг келиб чиқиш моҳияти асосий психологик сабаблари қуйидагилар:

1. Ёқтириш ва ёқтирмаслик, психологик мос келмаслик. Бу омил ҳарбий хизматчилар учун жиддий оқибатларга олиб келиши мумкин. Зеро, ҳарбий хизматчилар ўртасидаги турли кўринишдаги низолар кўпинча айнан шу омилга асосланади. Ўз навбатида, хизмат юкламаларидаги адолатсизлик, ҳарбий хизматчилар ўртасидаги муносабатларнинг кескинлашишига олиб келади.

Ушбу сабаблар гуруҳига индивидуал психологик хусусиятларнинг мос келмаслиги, эҳтиёжлар, қизиқишлар, қиймат йўналишлари ва умуман олганда маданият даражасидаги сезиларли фарқлар ҳам киради.

2. Жамоадаги ноқулай психологик муҳит (қарама-қарши гуруҳларнинг шаклланиши, командирнинг ҳаракатлари ва бошқалар сабаб бўлиши мумкин).

3. Носамимий психологик мулоқот (ҳарбий хизматчиларнинг қобилиятини, жисмоний аҳволини, соғлиғини ҳисобга олмаслик).

4. Мақсадлардаги фарқ:

- хизмат фаолиятининг асосий мақсадларига эришиш йўлидаги тўсиқларга реакцияни ифодаловчи низолар (масалан, ўқув йиғинларида маълум бир жангавор, жисмоний топшириқни бажаришдаги қийинчиликлар ва бошқалар);

- ҳарбий хизматчилар биргаликдаги хизмат фаолияти доирасидаги шахсий мақсадларига эришиш йўлидаги тўсиқларга муносабат сифатида юзага келадиган низолар (масалан, "фойдали" ёки "фойдасиз" деб ҳисобланган буйруқ ва юкламаларнинг тақсимлаш натижасида юзага келадиган низолар, таклиф қилинган таътил жадвалидан норозилик ва бошқалар.).

5. Ҳарбий хизмат фаолиятининг асосий ва иккиламчи мақсадлари ўртасидаги фарқ, етарли даражада бўлмаган маош, хизматҳамда дам олишнинг ноқулай шароити.

6. Бўлинмаларнинг мақсадларидаги келишмовчиликлар. Ҳарбий қисмнинг ихтисослашгани ва бўлинмаларга мутахассислик бўйича бўлиниши натижасида низолар.

Шунингдек, ходимларнинг ўзларини асосан ўз гуруҳи (бўлими) билан таништириш ва уларнинг аҳамияти ва хизматларини бўрттириб кўрсатиш, бошқаларнинг аҳамиятини кам баҳолаб, хизмат фаолиятининг умумий мақсадларини унутиш тенденцияси ҳам бўлиши мумкин.

7. Конфликтнинг яна бир сабаби, бу шахс (ёки гуруҳ) томонидан маълум бир маконни бирлаштириш ва бу макон ва ундаги объектлар (субъектлар) устидан назоратни ўрнатиш билан боғлиқ. гуруҳ ёки индивидуал ҳудудийликнинг (зёмачилик) мавжудлиги.

У ёки бу гуруҳига мансуб ҳудудий (зёма) ҳарбий хизматчилар ҳарбий қисмда (взводда ёки казармада) хизмат қилади, вужудга келган кичик зиддият гуруҳлараро тўқнашувларга айланади.

8. Жамоа аъзоларининг шахсий хусусиятларига асосланган низолар сабаблари. Ўзининг ҳиссий ҳолатини назорат қила олмаслик, ўзини паст баҳолаш, тажовузкорлик, ташвишнинг кучайиши, мулоқот қилмаслик, ҳаддан ташқари принципиаллик каби шахсий хусусиятлар назарда тутилади.

Худди шу гуруҳга жамоа аъзоларининг хатти-ҳаракатларини биргаликдаги меҳнат фаолиятининг қабул қилинган ижтимоий меъёрлари, ҳаётий қадриятларига беписантлик билан ёндашиш натижасида келиб чиққан низо.

9. Рол тузилмаси ва ҳокимият тузилмасининг номувофиқлиги - ҳуқуқ ва бурчлар, компетенция ва масъулият, шунингдек, расмий ва норасмий раҳбарлик ва лидерлик учун курашни ўз ичига олган умуман ҳокимият тақсимотининг номувофиқлиги.

Хизмат фаолиятини амалга ошириш жараёнида "командир-бўйсунувчи" муносабатлари тизимидаги ролларнинг номувофиқлиги.

Можаронинг сабаби, шунингдек, маълум бир расмий лавозимни эгаллаган шахсларнинг талаб қилинадиган хатти-ҳаракатлари ва уларнинг ҳақиқий ҳаракатлари ўртасидаги нисбатдаги фарқ бўлиши мумкин. Бунинг сабаби, асосан, хизмат йўриқномасида ҳарбий хизматчининг расмий функциялари, ҳуқуқ ва мажбуриятлари нотўғри тавсифланганлиги билан ҳам боғлиқ бўлиши мумкин.

Натижада, ҳарбий хизматчи ким нима учун жавобгар эканлиги ва нима қилаётгани ҳақида ишончсиз тасаввурга эга - ноаниқ сифат мезонлари, шу сабабли бўлинмаларнинг иш мажбуриятлари ва функцияларини аниқ белгилашнинг иложи йўқлиги, шунингдек, бир-бирини истисно қилувчи талабларни қўйиш. Ушбу муаммолар ҳарбий хизматчиларнинг хизмат вазифаларининг аниқ тавсифини ишлаб чиқиш ва қўл остидагилар эътиборига этказиш имконияти йўқлиги сабабли пайдо бўлиши ёки чуқурлашиши мумкин.

10. Конфликт ҳолатига ҳарбий хизматчиларнинг ёш кўрсаткичлари ҳам таъсир қилади. Катта мутахассислар ва ёшлар ўртасидаги қарама-қаршиликларни мисол қилиб келтиришимиз мумкин, биринчиси ҳаддан ташқари консерватизмни намоён қилади, иккинчиси эса бу ишчи кучида илгари мавжуд бўлган анъаналар ва иш услубини ҳисобга олмайди, баъзан уни "замонавийлаштириш"га жуда шошқалоқлик билан интилади.

Ҳарбий билим юртини тамомлаб келган ёш командир шахсий таркибни бошқаришда амалий тажрибага эга эмас ва кўп йиллик иш стажига эга сержантга у гўё ҳамма нарсани нотўғри қилаётганини кўрсатади.

12. Мотивациянинг этарли эмаслиги. Агар шахслар эҳтиёжларининг ташкилот эҳтиёжлари билан мос келишига эришиш мумкин бўлса, у ҳолда ходимлар ушбу эҳтиёжларни қондириш учун "ўзларини ҳаракат қилишлари" аниқ, бу ҳеч қандай мажбурлаш билан таъминланмайди.

Шуни таъкидлаш керакки, ҳарбий жамоада биз низоларнинг барча мумкин бўлган сабабларини таҳлил қилишга интилмадик. Буни қилиш шунчаки имконсиздир. Аммо тез-тез содир бўладиган низоларнинг сабабларини кичик таҳлил қилиш уларнинг типик сабабларига қараб низолардаги хатти-ҳаракатлар стратегияси ва тактикасининг индикатив йўналишларини кўриб чиқдик холос.

Можаролар ва зиддиятли вазиятларнинг салбий омили - жанговар тайёргарлик сифати, жанговар шайлик, ҳарбий интизом, қўшинлар ва ҳарбий қисмларнинг жанговар мувофиқлашуви сезиларли даражада пасайишига олиб келса;

Можаролар ва зиддиятли вазиятларнинг ижобий омили - шундаки, низолар пайтида, шахснинг ўзини-ўзи бошқариш хусусиятларини, тўғри қарор қабул қила олиш даражасини, шунингдек, ҳар бир ҳарбий хизматчи характерининг қатъийлиги ва ўз нуқтаи назарини ҳимоя қила олиш қобилиятини билиб олиш мумкин.

Ҳарбий хизматчилар ўртасидаги конфликт ва можароларнинг таъсири ва уларнинг ҳарбий жамоага таъсирини биринчи навбатда шахсий таркиб билан ишловчи офицер, командир чуқур англаб, низоларнинг сабаблари ва уларни бартараф этиш йўлларини, шунингдек, ҳарбий жамоага ўз таъсирини ўткази оладиган психологик-педагогик билимларни ўзида мужассамлаштириши даркор.

Ҳарбий жамоадаги низоларни ҳал қилиш ва олдини олишнинг энг мақбул усули - бу мумкин бўлган можаролар назариясини билиш, маълум бир можаронинг ҳақиқий ва ҳаёлий сабабларини тўғри таҳлил қилиш, йўналтириш, ундаги хатти-ҳаракатларни кузатиш, профайлинг ва медиацияга асосланган (медиаторлик) билимлардан фойдаланиши зарур.

Профайлинг (инглизча profile - профиль) ёки профайл методи - шахсларни психологик баҳолаш, кузатиш, уларнинг ҳулкидаги ўзгаришларни ташқи ифода ва хатти-ҳаракатлар асосида таҳлил қилиш каби бир неча психологик усуллардан фойдаланган ҳолда олдиндан башорат имконини берадиган шахс профилини яратиш усулидир⁴. Демак профайлинг командирга ўз шахсий таркибини доимо кузатиб унинг хатти-ҳаракатларидан хабардор бўлиб назорат ўрнатишга ёрдам беради. Бунда асосий эътиборни ҳарбий хизматчиларнинг хатти-ҳаракатларининг бирдан ўзгариши, характер аномалиялари, жамоа

⁴Ижтимоий психология: Маърузалар курси/Б.Н. Сирлиев, Р.Х. Душанов, И.Х. Калонов. – Т.: Ўзбекистон Республикаси ИИВ Академияси, 2019

мухитига мослашувчанлиги, жамоани бузадиган ёки ортидан эргаштира оладиган ҳарбий хизматчиларни таъсири. Ҳарбий жамоадаги хизматчилар ўртасидаги психопатиянинг умумий белгилари, хизматга бўлган салбий муносабат, ҳарбий қисм режимига тоқат қилиш даражасининг пастлиги ёки бардошлилиги, жамоада жанжалкашлик амбицияларини юқорлиги ёки юввошлигини кузатиш. Ҳарбий усуллар билан коррекция ишларини олиб боришда қийинчиликлар, бурч туйғусининг юқорилиги ёки мавжуд эмаслиги, жамоада қимматбаҳо мулкни кузатиш ва ўғирликка мойиллиги, зўравонлик ва бошқаларни кузатиб бориш орқали шахсий таркибни профайлинг методи ёрдамида уларнинг хатти-ҳаракатларни олдиндан башорат қилиш йўли билан вазиятдан барвақт фойдаланган ҳолда ножўя қилмишлардан шахсий таркибни сақлаб қолиш имконини яратади.

Конфликт вазиятларни кузатиб профиллашда асосан қуйидаги ҳолатларга эътибор қаратиш зарур;

-Ҳарбий хизматчилар ўртасидаги олдин кузатилмаган тортишувли, низоли вазиятнинг бирдан кўзга ташланиши;

-Ҳарбий хизматчининг ушбу вазиятга тушганида ўзига хос реакцияси муқаддам кузатилганлиги ёки кузатилмаганлиги;

- Можароли вазиятга нисбатан ақлий ёки ҳиссий курашнинг доменантлиги.

Медиация - бу келиб чиққан низоли тарафлар ўзаро мақбул қарорга эришиши учун уларнинг ихтиёрий розилиги асосида медиатор кўмагида ҳал қилиш усули, медиатор эса - медиацияни амалга ошириш учун тарафлар томонидан жалб этиладиган шахс ҳисобланади. Медиация лотинча “mediate” сўзидан олинган бўлиб, воситачилик қилмоқ, ўртада турмоқ, орага кирмоқ (тушмоқ) деган маънони англатади. Шенингдек, низолашувчи тарафлар ўртасидаги можаро ёки ихтилофга имкон қадар фойдали ечим топишдан бўлак манфаатни кўзламайдиган учинчи, холис тараф иштирокидаги музокара тушунчасини ҳам қамраб олади. Шу боис халқаро муомалада медиация “воситачилик”, “яраштириш мақсадида аралашув” тарзида қўлланади ва юридик адабиётларда медиация ва воситачилик тушунчалари бир хил маънога эга.⁵ Командирда айнан медиаторлик қобилиятини ривожланиши эса ўзаро зиддиятга борган ҳарбий хизматчиларни ортиқча хизмат текширувлари ва ҳарбий прокуратурани аралашувини барвақт олдини олишга ёрдам беради ҳамда шу йўл билан суриштирув ва тергов жараёнларидан келиб чиқадиган стресс, депрессия ҳолатларидан ҳарбий хизматчини асраб қолади. Командир ўз қўл остидагилар билан расмий муносабатларни қатъий расмий асосда қурмаслиги керак. Шахс сифатида қўл остидагиларга яқин бўлиши, уларнинг кадр-қимматини чуқур ҳурмат қилиши, ҳар бирининг шахсиятининг ички

⁵<http://asrnews.uz/8485/>

дунёсини тушуниши керак. Бошқа одамнинг ички дунёсини тушуниш - ўзини унинг ўрнига қўйиш ва атроф-муҳитни худди шу одамнинг кўзлари билан кўриб яраштириш режасини тузиб чиқмоғи даркор. Медиацияни тўғри йўлга қўйиш учун, соғлом муносабатларни ўрнатиш учун, командир ҳар бир ҳарбий хизматчи учун жамоада ижобий обрўга эга бўлиб, ўз шахсини тасдиқлаш учун шароит яратиши муҳимдир.

Медиация усули таъсир чораларини ҳарбий хизматчилар ўртасидаги ўзаро низоларининг қуйидаги шакллари қараб ажратиш муҳим саналади:

- Персептив (ҳарбий хизматчи томонидан зиддият салбий оқибатлар келтириб чиқармасдан командирнинг тинчлик ўрнатишини англаб етиши.

- Интеллектуал (ҳарбий хизматчи онгли равишда ушбу конфликтдан ўзи чиқиб кетиши).

- ҳиссий (ҳарбий хизматчи хулқ-атвор ва фаолиятни тартибга солувчи ҳис-туйғулари орқали вазиятни янада мураккаблаштириб юборади)

- мотивацион (ҳарбий хизматчини атрофидаги шахслар томонидан гиж-гижлаб, қайраб можароли вазиятни юзага келтириш билан боғлиқ).

ХУЛОСА

Командир психологик ва педогогик билимига асосланган ҳолда келиб чиқиши мумкин бўлган конфликтларни барвақт аниқлаб, уларни ўрганиб ўз вақтида бартараф қилса, айрим келишмовчиликларни ҳал қилиш учун шахсий мисоллардан фойдаланса, агар керак бўлса, жамоадаги ҳар бир ҳарбий хизматчини, аскарни кузатув-сўровномаҳамда профайлинг методи ёрдамида чуқурроқ ўрганиб, содир бўлган низоларнинг натижаларини умумлаштиригандан сўнг, шахсий таркиб билан биргаликда низоларни таҳлил қилиш ва бартараф этишда холисона медиация ишларини олиб бориш орқали, қўл остидаги шахсий таркибидан соғлом жамоани ярата олади. Бу эса келгусида ушбу жамоани жанговар вазифаларни бажаришда руҳан соғлом ва фидойи шахсий таркибга айлантиради.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Каримова В.М. Ижтимоий психология. – Т.: “Fan va texnologiya”, 2012. – 172 б.; Махмудов И. Бошқарув психологияси. - Т.: “Yunaks – Print”, 2006. – 230 б

2. Бесемер Кристоф "Медиация" Можаролардавоситачилик / Таржима немис Н.В. Малова. Калуга: "Маънавийбилим", 2004.

3. Нечаева Ю.Б., Селишчева А.Н. Воситачилик. Резолюциягаянгиёндашув зиддиятлар. Перм: "РЕСУРС", 2009 йил.

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. В., Лобас В. М., Чернобай А. В. Вопросы трудовых отношений в условиях рынка: Учеб.пособие. — Макеевка: ДонГАСА, 2000. — 206 с.

7. Бородкин Ф. М., Коряк Н. М. Внимание: конфликт! — Новосибирск, 1989. — 190 с.

8. Ижтимоий психология: Маърузалар курси / Б.Н.Сирлиев, Р.Х.Душанов, И.Х.Калонов. —Т.:Ўзбекистон Республикаси ИИВ Академияси, 2019