Sifatli ta'lim-yorqin kelajak
ISSN: 3060-4761

TerDPI ILMIY XABARNOMASI
SCIENTIFIC BULLETIN OF THE TerSPI
НАУЧНЫЙ ВЕСТНИК ТерГПИ

www.xabarnoma.terdpi.uz

UDK: 159,99
ORCID: 0009-0006-8029-2673

HARBIY FAOLIYAT SHAROITIDA YUZAGA KELADIGAN KONFLIKTLARNING HAL ETILISHI

M.B.Imonova
Termiz davlat pedagogika instituti o'qituvchisi

M.N.Nuriddinova
Termiz davlat pedagogika instituti talabasi
E-mail: imonovamaftuna949@gmail.com

Annotatsiya: Shaxslararo munosabatlarda, ijtimoiy hayotda ayrim alohida nizolar, o'zaro kelishmovchiliklarni bo'lib turishi muqarrar. Shuning uchun ba'zan olimlar nizo yoki ziddiyatlarning nafaqat salbiy, balki ijobiy tomonlari ham bo'lishi mumkinligini ochiq e'tirof etadilar. Masalan, G.Andreeva ayrim ziddiyatlarning konstruktiv oqibatlari to'g'risida yozadi. Uning fikricha, ba'zan ikki shaxs o'rtasida kelib chiqqan nizo ularning istiqbolda to'g'ri xulosa chiqarib, shunday harakatni boshqa qaytarmaslikka, xushyorlikka undaydi. Yoki bir qarashda tanbexga asoslangan shaxslararo ziddiyat shaxsni o'z ustida muttasil ishlashga, o'z xulqini o'zi tuzatishiga olib keladi.

Kalit so'zlar: ijtimoiy –psixologik muhit, psihologik muhit, konflikt, nizo, ziddiyat

РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ВОЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: В межличностных отношениях и общественной жизни неизбежно возникновение конфликтов и разногласий. Вот почему порой ученые открыто признают, что конфликты или противоречия могут иметь не только отрицательные, но и положительные стороны. Например, Г. Андреева пишет о конструктивных последствиях некоторых конфликтов. По его мнению, иногда конфликт между двумя людьми может помочь им сделать правильные выводы в будущем, побудить их избегать подобного поведения впредь и быть бдительными. Или, на первый взгляд, межличностный конфликт, основанный на упреках, заставляет человека постоянно работать над собой, самостоятельно корректировать свое поведение.

Ключевые слова: социально-психологическая среда, психологическая среда, конфликт, спор, противоречие

RESOLUTION OF CONFLICT ARISING IN MILITARY ACTIVITIES

Annotation: In interpersonal relationships, in social life, it is inevitable that some conflicts and disagreements will arise. Therefore, sometimes scientists openly admit that conflicts or conflicts can have not only negative, but also positive sides. For example, G. Andreeva writes about the constructive consequences of some conflicts. In her opinion, sometimes a conflict between two people encourages them to draw the right conclusions in the future and not to repeat such actions again, to be vigilant. Or an interpersonal conflict based on reproach at first glance leads a person to constantly work on himself, to correct his behavior.

Keywords: socio-psychological environment, psychological environment, conflict, conflict, conflict

KIRISH.

Harbiy jamoalarda nizolar asosan boshliq va bo‘ysunuvchi, bir-biriga tobe bo‘lmagan harbiy xizmatchilar, harbiy unvoni katta va kichik bo‘lgan harbiy xizmatchilar o‘rtasida kelib chiqadi. Harbiy jamoalarda nizoning kelib chiqish sabablari asosan O‘zbekiston Respublikasi Qurolli kuchlari umumharbiy nizom talablarini va Jinoyat kodeksi moddalarini lozim darajada bilmasligi va aniq rioya etmasligi oqibatida kelib chiqadi. Bu o‘z navbatida harbiy jamoalardagi ijtimoiy-psixologik muhitga salbiy ta’sirini ko‘rsatadi. Harbiy xizmatchilar doimo O‘zbekiston Respublikasi Qurolli kuchlari umumharbiy nizomlarining Ichki xizmat nizomi, Intizom nizomi, Qorovullik va garnizon xizmati nizomi, saf nizomi va O‘zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksi talablarini bilishi uni so‘zsiz bajarishi, ularga to‘liq amal qilishi o‘z o‘rnida harbiy jamoalarda ijtimoiy-psixologik muhitni buzilishini oldini oladi desak mubolag‘a bo‘lmaydi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODLAR.

Konflikt, nizo yoki ziddiyat-ayrim alohida olingan shaxs ongida, yoki shaxslararo muloqot jarayonida, guruh doirasida yoki guruhlararo o‘zaro muloqot va ta’sir jarayonida biror muammo, masala yoki qarashlar borasida bir-biriga to‘g‘ri kelmaydigan, qarama-qarshi fikr, qarash va pozitsiyalarning to‘qnashuvi oqibatida paydo bo‘lgan salbiy hissiyotlarga to‘la munosabatlar maromini bildiruvchi ijtimoiy-psixologik hodisadir.

Konfliktlarga nisbatan boshqaruvchi ta’sirlar orasida, profilaktika bilan bir qatorda, ularni hal qilish markaziy o‘rinni egallaydi. Ammo hamma konfliktlarning ham oldini olib bo‘lmaydi. Shuning uchun ham, konfliktdan konstruktiv chiqib ketishni bilish juda muhimdir. Harbiy jamoalardagi konfliktlar rivojining murakkabligi va ko‘p variantliligi, ularni yakunlashning usul va shakllaridagi noaniqliklardan kelib chiqadi. Konfliktning yakunlanishi uning istalgan sabablarga ko‘ra tugatilishida ifoda etiladi. Konfliktni yakunlashning asosiy shakllari quyidagilardir: hal qilish, tartibga solish, so‘ndirish, bartaraf etish, boshqa konfliktga aylanib ketish. Harbiy xizmatchilar o‘zaro munosabatlaridagi konfliktni hal qilish – bu uning ishtirokchilarining to‘qnashuvga olib kelgan muammoni yechish va qarshi ta’sirni to‘xtatishga yo‘naltirilgan hamkorlikdagi faoliyatidir. Konfliktni hal qilish har ikki tomonning, konflikt sabablarini bartaraf etishdagi o‘zaro ta’sirlarida faollikni talab qiladi. Konfliktni hal qilish, ko‘pincha, opponentlarning uning (konfliktning) obyektiga yoki bir-birlariga munosabatlarini o‘zgartirishlariga asoslanadi. Konfliktni tartibga solish, uni hal qilishdan shunisi bilan farqlanadiki, harbiy xizmatchilar o‘rtasidagi qarama-qarshiliklarni bartaraf etishda uchinchi tomon qatnashadi. Uchinchi tomonning ishtiroki kurashayotgan tomonlar roziligi bilan ham yoki ularning roziligisiz ham bo‘lishi mumkin. [1, 67-b.]

Konfliktning hal qilinganligi mezonlari haqidagi masala muhim hisoblanadi. Konfliktologiyada quyidagi mezonlar ajratib ko‘rsatiladi: taraflarning konflikt natijalaridan qoniqqanligi; qarshi ta’sirning to‘xtaganligi; shikast (jarohat) yetkazuvchi omillarning bartaraf etilganligi; konfliktlashayotgan taraflardan birining o‘z maqsadiga erishganligi; individ nuqtai nazarining o‘zgarganligi; kelajakda o‘xshash vaziyatlarda individ faol xulqining shakllanganligi (V.M.Afonkova).

Konflikt asosida yotuvchi qarama-qarshilikning hal etilganligi darajasi va unda haq hisoblangan opponentning g‘alabasi, konfliktni asosli hal qilishning mezonlaridir.

Konflikt hal etilganda uning yuzaga kelishiga sabab bo‘lgan muammoning yechimi topilishi juda muhim sanaladi. Qarama-qarshilik qanchalik to‘liq hal etilsa, uning ishtirokchilari o‘rtasidagi munosabatlarni yaxshilashga imkon shuncha ko‘p bo‘ladi va o‘z navbatida, konfliktning yangi qarshi kurashga aylanib ketishi ehtimoli ham shuncha kam bo‘ladi. Konfliktlarni muvaffaqiyatli hal etishning aksariyat shart va omillari psixologik xarakterga ega, chunki ular harbiy xizmatchi-opponentlarning xulqi va o‘zaro ta’siri xususiyatlarini aks ettiradi. Konfliktli o‘zaro ta’sirni to‘xtatish – istalgan konfliktni hal qila boshlashning birinchi va shubhasiz, ravshan shartidir. Bir yoki ikkala taraf tomonidan zo‘rlik yordamida o‘z nuqtai nazarini kuchaytirish yoki opponent pozitsiyasini zaiflashtirish (susaytirish) bo‘yicha qandaydir choralar ko‘rilarverar ekan, konfliktni hal qilish haqida gapirmasa ham bo‘ladi. Opponentlar manfaati, maqsadi uchun yaqinlashish nuqtalarini izlash, ikki yoqlama jarayon hisoblanadi va ham shaxsiy maqsad hamda manfaatlar tahlilini, ham boshqa tomonning maqsad va manfaatlari tahlilini nazarda tutadi. Agar taraflar konfliktni hal qilishni xohlasalar, ular diqqat-e’tiborni opponent shaxsiga emas, balki manfaatlarga qaratishlari lozim (R.Fisher).[2, 162-b.]

Konfliktni hal qilishda taraflarning bir-birlariga turg‘un salbiy munosabatlari saqlanib qoladi. U opponent haqidagi salbiy fikr va unga nisbatan salbiy emotsiyalarda ifodalanadi. Konfliktni hal qilishga kirishish uchun, bu salbiy munosabatni yumshatish zarur. Asosiysi – opponentga nisbatan kechayotgan salbiy emotsiyalar intensiv (qizg‘in)ligini pasaytirish. Shu bilan birga, opponentda dushman, raqibni ko‘rishni to‘xtatish maqsadga muvofiq. Konfliktga sabab bo‘lgan muammoni hamkorlikda, kuchlarni birlashtirib hal qilish yaxshiroq ekanligini tushunmoq lozim. Bunga, birinchidan, shaxsiy nuqtai nazar va harakatlarning tanqidiy tahlili yordam beradi. O‘z xatolarini topish va tan olish, opponentni salbiy qabul qilishni susaytiradi. Ikkinchidan, boshqa tarafning manfaatlarini tushunishga harakat qilish kerak. Bunda tushunish – qabul qilish yoki oqlash degani emas, bu opponent to‘g‘risidagi tasavvurni kengaytirishga, uni obyektivroq qilishga yordam beradi. Uchinchidan, opponent xulqi yoki muddaosida konstruktiv (asosli) boshlang‘ich istakni aniqlash maqsadga muvofiq. Mutlaq yomon yoki mutlaq yaxshi insonlar, yoki ijtimoiy guruhlar bo‘lmaydi. Har kimda ijobiy nimadir bor va konfliktni hal qilishda shu ijobiy jihatga tayanish zarur.

Qarama-qarshi tomonning salbiy emotsiyalarini kamaytirish ham muhim. Buning uchun opponentning ba’zi harakatlarini ijobiy baholash, nuqtai nazarlarni yaqinlashtirishga tayyorlik, opponent uchun avtoritetli hisoblangan uchinchi tarafga murojaat qilish, o‘z-o‘ziga tanqidiy munosabat, shaxsiy xulqning vazmin (yaxshi)ligi va boshqa usullar qo‘llaniladi. Muammoni obyektiv muhokama qilish, konflikt mohiyatini aniqlash, taraflarning asosiy narsani ko‘ra olishi, qarama-qarshilikni muvaffaqiyatli hal qilishga yordam beradi. E’tiborni ikkinchi darajali masalalarga qaratish, faqat shaxsiy manfaatlar haqida qayg‘urish, muammoni konstruktiv hal qilish imkoniyatlarini pasaytiradi. Harbiy xizmatchilar konfliktni yakunlashga kuchlarini birlashtirgan vaqtda, bir-biri (xizmatdagi holati)ning maqomini hisobga olish zarur. Bo‘ysunuvchi holatdagi yoki kichik maqomidagi taraf, uning opponenti yo‘l qo‘yishi mumkin bo‘lgan murosa (yon bosish)larning chegarasini anglashi lozim. O‘ta qat’iy talablar kuchli tomonni qarshi kurashga, yana konfliktga qaytarishi mumkin.

Konfliktdan chiqish strategiyasi, konfliktning yakuniy bosqichida opponent xulqining asosiy yo‘nalishini bildiradi. Beshta asosiy strategiyalar ajratib ko‘rsatiladi: raqiblik, komprmiss (o‘zaro kelishuv),

hamkorlik, o‘zini olib qochish va moslashish (K.Tomas). Konfliktdan chiqish strategiyasini tanlash turli omillarga bog‘liq. Odatda opponentning shaxsga xos xususiyatlari, opponentga yetkazilgan zarar va shaxsiy zarar darajasi, resurslarning mavjudligi, opponent maqomi, taxminiy oqibatlar, yechilayotgan muammoning ahamiyati, konfliktning davomiyligi va boshqalarni ko‘rsatiladi.[3, 36-b.]

Biroq, ko‘pchilik tadqiqotchilarning aytishlaricha, mazkur strategiya muammoni samarali hal qilish uchun to‘g‘ri kelmaydi, chunki u opponentga o‘z manfaatlarini amalga oshirishga imkoniyat bermaydi. Ammo, ba’zi hollarda, raqiblik o‘rinlidir: o‘zganing hududini tortib olayotgan agressorni qattiq strategiya bilan to‘xtatish maqsadga muvofiq, shuningdek, boshqa odam hayotiga qasd qilishga urinayotgan jinoyatchiga qarshi ham ushbu strategiyani qo‘llash zarur. O‘zaro kelishuv opponentlarning konfliktni qisman yon bosish orqali yakunlashga intilishlaridan iborat. U avval olib chiqilgan talablarning bir qismidan voz kechishga, boshqa taraf da’volarini tan olishga, kechirishga tayyorlik bilan xarakterlanadi. Kompromiss quyidagi hollarda samara beradi: opponent u va raqib deyarli teng imkoniyatlarga ega ekanligini tushunganda; bir-birini inkor etuvchi manfaatlar mavjud bo‘lganda; vaqtinchalik qarordan qanoatlanganda; hamma narsani yo‘qotib qo‘yish xavfi bo‘lganda. Kompromiss – bugungi kunda harbiy xizmatchilar o‘zaro munosabatlaridagi konfliktlarni yakunlashda eng ko‘p qo‘llaniladigan strategiyadir.

Moslashish yoki yon bosish kurashdan majburiy yoki ixtiyoriy voz kechish va o‘z pozitsiyalarini topshirish sifatida ko‘rib chiqiladi. Opponentni bunday strategiyani qabul qilishga turli motivlar undaydi: o‘zining nohaqligini anglab yetish; opponent bilan yaxshi munosabatlarni saqlab qolish zarurati, unga kuchli tobe’lik; muammoning ahamiyatsizligi. Bundan tashqari, kurash vaqtida sezilarli zarar ko‘rish, bundan ham jiddiy salbiy oqibatlar xavfi, boshqacha yakunga imkon yo‘qligi, uchinchi tomonning bosimi, konfliktdan shu tariqa chiqib ketishga olib keladi. Muammoni yechishdan uzoqlashish yoki o‘zini olib qochish, sarflar minimumida konfliktdan ketishga urinish hisoblanadi. Bu strategiya konfliktni hal qilishga emas, balki uning so‘nishiga olib keladi, ammo cho‘zilib ketgan konflikt uchun konstruktiv yechim bo‘lishi ham mumkin. O‘zini olib qochish qarama-qarshilikni hal qilish uchun kuch va vaqtning yo‘qligida, vaqtdan yutishga intilishda, o‘z xulqi yo‘nalishlarini aniqlashda qiyinchiliklarga ega bo‘lishda, muammoni umuman yechishni istamaslikda qo‘llaniladi.[4, 75-b.]

Hamkorlik konfliktdagi xulqning eng samarali strategiyasi sanaladi. U opponentlarning muammoni asosli muhokama qilishga, boshqa tarafni raqib emas, balki yechim izlashdagi ittifoqchi sifatida ko‘rib chiqishga yo‘nalganligini nazarda tutadi. Hamkorlik opponentlarning o‘zaro kuchli bog‘liqligi vaziyatla-rida, ikkalasining ham hokimiyatdagi farqlarga ahamiyatsiz qoldirishga moyilligida, qarorning ikki taraf uchun ham ahamiyatli ekanida, ishtirokchilarning soxta (salbiy) fikrga ega emasliklari holatida samaraliroq bo‘ladi. Strategiyalarning qo‘shilib ketishi, konflikt asosida yotgan qarama-qarshilik qanday usul bilan hal qilinishini belgilab beradi.

NATIJALAR VA MUHOKAMA.

Konfliktni hal qilishning ko‘rib chiqilgan usullari amaliyotda taraflardan birini kuch ishlatib bosish yo‘li bilan yoki muzokaralar yo‘li bilan (kompromiss, hamkorlik, ba’zida – yon bosish) amalga oshiriladi. Kuch ishlatish yo‘li bilan bosish, raqiblik strategiyasi qo‘llashning davomi hisoblanadi. Bu holda kuchli taraf o‘z maqsadlariga erishadi, opponent dastlabki talablaridan voz kechishini qo‘lga kiritadi. Yon bosgan tomon opponent talablarini

bajaradi yoki faoliyatida, xulqida yoki muloqotda yo'l qo'ygan kamchiliklari uchun uzr so'raydi. Agar taraflar muammoning har ikki tomon uchun ham muhimligini tushunsalar, uni yechishda ikkala tarafning manfaatlari inobatga olinib, muzokaralar yo'lidan foydalaniladi. Konstruktiv (asosli) muzokaralarning tamoyillari quyidagilardan iborat:

- Odamlarni muammodan ajratib olish. Opponent bilan o'zaro munosabatlarni va muammoni chegaralab olish zarur. Buning uchun o'zini uning o'rniga qo'yish lozim. O'z xavotirlariga berilmaslik, muammoni yechishga shaylikni namoyish etish, muammoga nisbatan qat'iylik va insonlarga nisbatan sabrli munosabat ko'rsatish zarur.
- Nuqtai nazarlarga emas, balki manfaatlarga e'tibor qaratish. Opponentning asosiy manfaatlarini aniqlash va shaxsiy manfaatlar bilan yaqinlashtiruvchi nuqtalarini topish, o'z manfaatlari ahamiyatini tushuntirib berish, ammo muammoni hal qilishda, doimiy ravishda, qarshi tarafning ham manfaatlarini hisobga olish kerak.
- O'zaro foydali variantlar. Muammoni yechishning bir necha variantlarini topish, keyin boshqa taraf nimani xohlashini bilib olish va o'zaro foyda izlash kerak.
- Obyektiv mezonlarni qo'llash. Boshqa tarafning dalillariga ochiq bo'lish zarur, lekin bosimga berilmaslik, faqat obyektiv va adolatli mezonlardan kelib chiqish lozim.

Harbiy jamoada serjant, ofitser bo'ysunuvchilari o'rtasida paydo bo'ladigan konfliktlarga, ularni tartibga solish yoki hal qilish maqsadida, uchinchi tomon rolida qatnashishga majbur bo'ladi. Harbiy jamoa rahbarlari, ularning bo'ysunuvchilari o'rtasida konflikt yuzaga kelganda, chetdagi kuzatuvchilar pozitsiyasini egallamasliklari lozim. Amaliyotning ko'rsatishicha, konfliktga tajribaliroq xizmatdoshning aralashuvi, konf-liktning destruktiv rivojlanishiga to'sqinlik qilishi mumkin. Shu bilan birga, begona konfliktlarni tartibga solish, murakkab faoliyat hisoblanadi. Shunday bo'lishi ham mumkinki, hakam muammoni yecha olmaydi, ammo har ikki opponent bilan munosabatlarni buzib qo'yadi.

XULOSA.

Shunday qilib, konfliktlarni oldini olish va tartibga solish muammosi ancha murakkab. Nizoli vaziyatlarni savodli hal qilish va ularning yuzaga kelishining oldini olishni bilish, zamonaviy ofitserning yuqori kasbiy tayyorgarligi alomati hisoblanadi. Shuning uchun ham, harbiy jamoani konfliktsiz boshqarish tajribasi va bilimlariga erishish, barcha martabadagi komandirlar uchun kasbiy kamol topishning eng muhim yo'nalishi bo'lib xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Военная психология: методология, теория, практика. В 2-х ч. / Под ред. П. А. Корчемного. - М., 1998.
2. Горностай П. П., Васьковская С. В. Теория и практика психологического консультирования. Проблемный подход. — Киев, 1995.
3. Сыромятников И. В. Организация психологической работы в воинской части в мирное время. — М., 2000.
4. Военная психология. Учебник. /. А.Г. Маклаков. - Санк- Петербург: Питер, 2005. - 464 б.