

HARBIY XIZMATCHILARDA MOBBING SHAKLLANISHINING OMILLAR
TRANSFORMATSIYASI

Oralov Abbosxon Isroil o'g'li

O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti magistranti

Annotatsiya: *Harbiy xizmatchilarning axloqiy-ruhiy tayyorgarligi, psixologik xususiyatlari, jangovar holatini ta'minlovchi psixologik komponentlari va xizmat faoliyatining ijtimoiy-psixologik xususiyatlari, harbiy xizmatchi imidji bilan birga harbiy xizmatchilar faoliyatiga to'sqinlik qiluvchi mobbingning psixologik jihatlarini aniqlash yuzasidan ilmiy tadqiqotlar olib borish zarurligini ta'minlaydi. Maqolada harbiy xizmatchilarda mobbing shakllanishiga ta'sir etuvchi psixologik omillar transformatsiyasi haqida so'z yuritiladi.*

Kalit so'zlar: *mobbing, harbiy xizmatchi shaxsi, psixologik omillar, qadriyatlar, xavfsizlik.*

Tabiatan stressli bo'lgan zamonaviy mehnat bozori, global inqiroz davrida, halokatli kasbiy genezis muammolarini maksimal darajada dramatiklashtiradi. Mobbingning asosiy prognozchisi ish joyidagi stressdir, ya'ni shaxs va unga qo'yiladigan talablar o'rtasidagi nomuvofiqlik. Nospesifik tashkiliy mobbing omillariga quyidagilar kiradi: yuqori ish yuki; hamkasblar va rahbarlar tomonidan ijtimoiy yordamning yo'qligi yoki yetishmasligi; ish uchun ma'naviy va moddiy ish haqining yetarli emasligi; muhim qarorlarga ta'sir o'tkaza olmaslik; tushunarsiz, noaniq ish talablari; doimiy jazo xavfi (tanbeh, ishdan bo'shatish, jinoiy javobgarlikka tortish); monoton, va umidsiz faoliyat; haqiqiy his-tuyg'ularga to'g'ri kelmaydigan his-tuyg'ularni tashqi ko'rinishda ko'rsatish zarurati (masalan, shifokor yoki o'qituvchining empatik bo'lishi zarurati); dam olish kunlarining yetishmasligi, ta'til va ishdan tashqari qiziqishlar [1].

Mobbing kasallik, og'ir stress va psixologik travma tufayli qo'zg'atilishi mumkin. Harbiy sohada mobbing uchun nospesifik xavf omillari orasida ijtimoiy omillarni ajratib ko'rsatish mumkin: «yordamchi» kasblar; haqiqiy his-tuyg'ularga mos kelmaydigan his-tuyg'ularni tashqi ko'rinishda ko'rsatish zarurati; odamlar hayoti uchun mas'uliyat bilan bog'liq faoliyat; bajarilgan ishlarni baholashda noaniqlikning yuqori darajasi; shaxslararo o'zaro ta'sirning hissiy intensivligi; shaxsiy: hissiy labillikning yuqori darajasi; yuqori o'zini o'zi boshqarish; shaxsning idealistik yo'nalishi; tashvish va depressiv reaksiyalarning kuchayishi tendensiyasi; yuqori empatiya; sezgirlik; shaxsning qattiq tuzilishi; stress omillariga nisbatan yuqori qarshilik; shaxsning qiymat yo'nalishini yo'qotish; professional: yuqori ish yuki; monoton, intensiv psixo-emotsional faoliyat; jamoada o'zaro tushunishning yo'qligi; qat'iy tartibga solinadigan ish rejimi; qurol vositalarining mavjudligi; tez-tez tungi smenalar; dam olish kunlari, ta'tillar yo'qligi kabilar [2].

Mobbing rivojlanishining sinergik modeli odatiy tarzda uchta vektorda taqdim etilishi mumkin, bu halokatli professional genezisning patogenezi ko'rib chiqishga multidisipliner va yaxlit yondashuvni aks ettiradi. Sotsiogenez ijtimoiy rollar va munosabatlarning rivojlanishini o'z ichiga oladi. Uyg'un bo'lmagan oila mobbing

sotsiogeneziga moyillik vazifasini bajaradi. Bunday oilaning birinchi belgilaridan biri uning a'zolaridan birida giyohvandlikning bir turining mavjudligi, shu jumladan uning mehnatga bog'liqligi yoki xulq-atvor mobbing-stereotiplari bilan bog'liq. Sinergetika nuqtayi nazaridan, odamning barqaror holatlardan qochish istagi psixikaning ehtiyoj-motivatsion sohasida aniq ifodalanadi, tizim barqarorligining ekstremal varianti esa har qanday tizimning to'xtashi yoki o'limidir. Mehnat subyektining ijobiy va salbiy rivojlanishi o'rtasidagi barqarorlikning kichik tebranishlari, ehtimol, kasbiy rivojlanishning kelajakdagi buzilishini oldindan belgilab beradi [5].

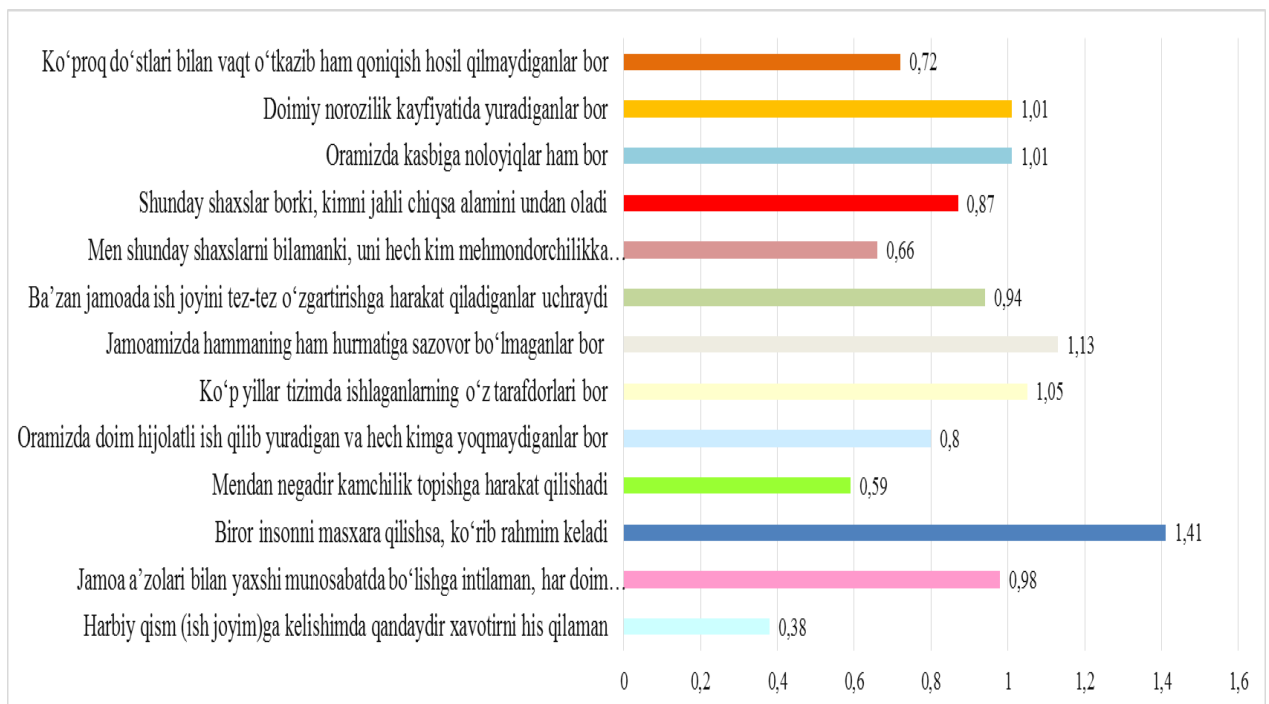
Keyingi fraktal dinamikaning tabiiy jarayoni shaxsning ijtimoiylashuvining buzilishi bo'lib, yosh va kasbiy jihatlarida bu jarayon kasb tanlash va mustaqil kasbiy hayotga kirish davriga to'g'ri keladi. Ish tajribasining oshishi va tez-tez takrorlanadigan salbiy hissiy holatlar bilan mutaxassisning stress va umidsizlikka chidamliligi pasayadi, odam endi o'zini avvalgidek ishlashga bag'ishlay olmaydi, faol kasbiy faoliyatdan keyin tez charchashni his qiladi va bu ma'lum darajada iqtisodiy hisoblanadi [6].

Sotsiogenezning navbatdagi fraktallari kasbiy deformatsiya bo'lib, mehnatni o'z-o'zini anglash, tan olish va hayotdan subyektiv qoniqishni olishning yagona (yoki eng muhim) vositasi sifatida qabul qilishda namoyon bo'ladi. Mobbingning zaruriy shartlari orasida ijtimoiy munosabatlar va psixologik iqlim muvozanatini buzadigan ish joyidagi hal etilmagan nizolar, oilada va maktabda xulq-atvor mobbing ssenariylariga qarshilik ko'rsatishning erta bolalik amaliyotini yangilash mumkin. Emotsional stressga javob berishning eng ommabop va oddiy mobbing modeli bu "aybdor"ni izlash bo'lib, bu zo'ravonlikni keltirib chiqaradi va deformatsiyalangan jamoaga birlik illyuziyasini beradi. Guruhning tajovuzkor hujumlari va masxara qilish tizimli bo'lib, ular endi «jabrlanuvchi» faoliyatining haqiqiy harakatlariga va natijalariga bog'liq emas. Hamma narsada faqat salbiy tomonlar mavjud, shuning uchun mobbing nishonida doimiy ovlanish hissi paydo bo'ladi, psixosomatik disfunktsiya belgilari paydo bo'ladi va surunkali kasalliklar kuchayadi [3].

Mobbing sotsiogenezi natijasi ijtimoiy disadaptatsiya bo'lib, insonning ijtimoiy muhit sharoitlariga moslashish qobiliyatini qisman yoki to'liq yo'qotishi tushuniladi. Psixogenez uning moyilligida oilaviy munosabatlardagi buzilishlar tufayli yuzaga keladi, chunki inson tug'ilgan paytdan boshlab sotsializatsiyaning asosiy qismi oilada sodir bo'ladi. Bu mobbingga o'xshash xatti-harakatlar va reaksiya stereotiplariga ega bo'lgan neyrozogen oila bo'lib, kelajakdagi professional deformatsiya matritsasi va uning natijalarini shakllantirishda birinchi fraktaldir. Buzilgan oilaviy munosabatlarning o'zaro ta'siri va ko'p yillik psixologik mudofaani amalga oshirish natijasida shaxsiyat urg'ulari shakllanadi, individual faoliyat uslubi to'qimalariga to'qiladi va oxir-oqibat professional deformatsiyalar va mobbingga aylanadi. Shaxsiy psixopatiya, «chekka» versiyada, surunkali mobbing psixogen travma va ko'plab noqulay ijtimoiy-psixologik omillar ta'siri ostida sodir bo'ladi. Natijada paydo bo'lgan patoxarakterologik siljish ko'pincha asosiy sababdan «uziladi» va xarakterning patologik «o'zini o'zi rivojlantirishi» boshlanadi (psixogen sabab yo'qoladi va shaxsiyatdagi patologik o'zgarishlar kuchayishda davom etadi). Ko'p shaxsiyat buzilishi ijtimoiy faoliyatning sezilarli darajada buzilishida namoyon bo'ladi, bu shaxslararo va

shaxsiy xarakterdagi jiddiy nizolarga olib keladi. Xulq-atvor va fikrlash uslublari haddan tashqari ifodalangan shakllarda qat’iy javoblar bilan shakllanadi [4].

Tadqiqotimiz davomida mualliflik so‘rovnomasi ham ishlab chiqilgan bo‘lib, mazkur so‘rovnoma bizga harbiy xizmatchilar orasida mobbingni yuzaga keltiruvchi ish jarayonida muhim elementar belgilar haqida ma’lumotlar olishga imkon bergani bilan ahamiyatlidir. Mualliflik so‘rovnomamizning sinaluvchilar natijalaridagi o‘rtacha qiymat ko‘rsatkichlari tahlil qilinganda, harbiy xizmatchilarda insoniy fazilatlardan bo‘lmish rahmdillik ustunlik qilishi aniqlandi. Aynan, bir insonni masxara yoki haqorat qilsa ko‘p rahmi kelish harbiy xizmatchilarning g‘ururiga tegish, o‘zgalarni himoya qilishga intilishi yuqori ekanidan dalolat beradi. Shuningdek, mobbing profilaktikasida ham aynan kollektiv mas’uliyat hamda hamkasbiga nisbatan simpatik munosabatlar mobbing prevensiyasi sifatida qaralishi mumkin.

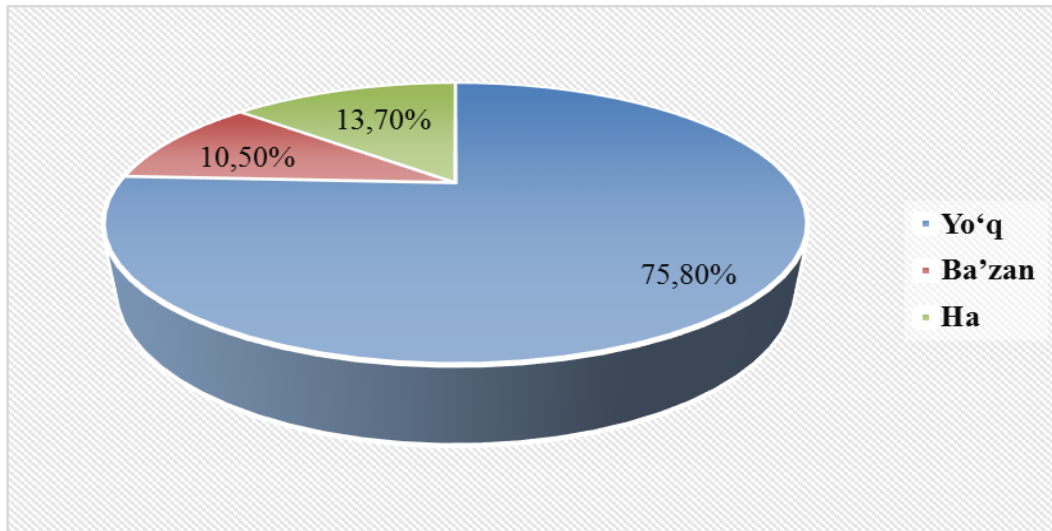


I-rasm. Mualliflik so‘rovnomasining tavsiflovchi qiymatlari

Mobbing yuzaga kelish sabablarini o‘rganishga qaratilgan mualliflik so‘rovnomamizdan o‘rin olgan jamoamizda hammaning ham hurmatiga sazovor bo‘lmaganlar bor nomli mulohazada sinaluvchilarning o‘rtacha qiymat ko‘rsatkichi 1,13 ni tashkil etdi. Bundan aniq bo‘ladiki, aynan tan oldirish ehtiyoji qondirilmaganlar hamda jamoada hali ham mustahkam o‘rniga ega bo‘lmaganlar mobbing nishoniga aylanish ehtimoli baland bo‘lishi mumkin. Ko‘p yillar mobaynida kasbiy faoliyatni amalga oshirganlarning o‘z tarafdorlari bo‘lishini belgilovchi mulohazada o‘rtacha qiymat ko‘rsatkichi 1,05 ni tashkil etib, guurhiy bosim, o‘z sherigining «qosh-qovog‘iga» qarab ish tutish motivatsiyasi balandroq bo‘lishi mumkinligini ham anglatadi.

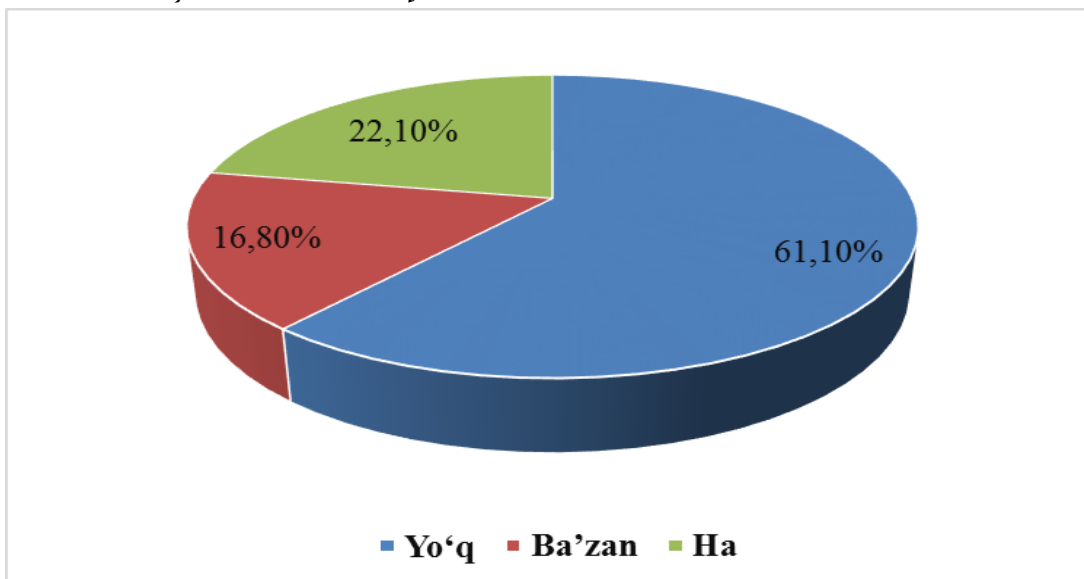
Eng past o‘rtacha qiymat ko‘rsatkichlari mendan nimagadir kamchilik topishga intiladi mazmunidagi (0,59) hamda harbiy qismga kelganimda o‘zimda xavotir his qilaman (0,38) mulohazalarda qayd etilib, shaxsning subyektiv hamda situativ xavotiri unda mobbing ishtirokchisi yoki mobbing vektorini bo‘lishga nisbatan intuitsiyani ortishiga olib

kelishi mumkin. Bu o'z navbatida harbiy xizmatchida jamoada o'z o'rnini yo'qotib qo'yishdan qo'rqish, ikkilanish hamda professional motivatsiyaning so'nishiga imkon berib, kasbiy deformatsiyani ortishiga zamin yaratadi.



2-rasm. Harbiy qism (ish joyim)ga kelishimda qandaydir xavotirni his qilaman nomli savolga berilgan javoblar

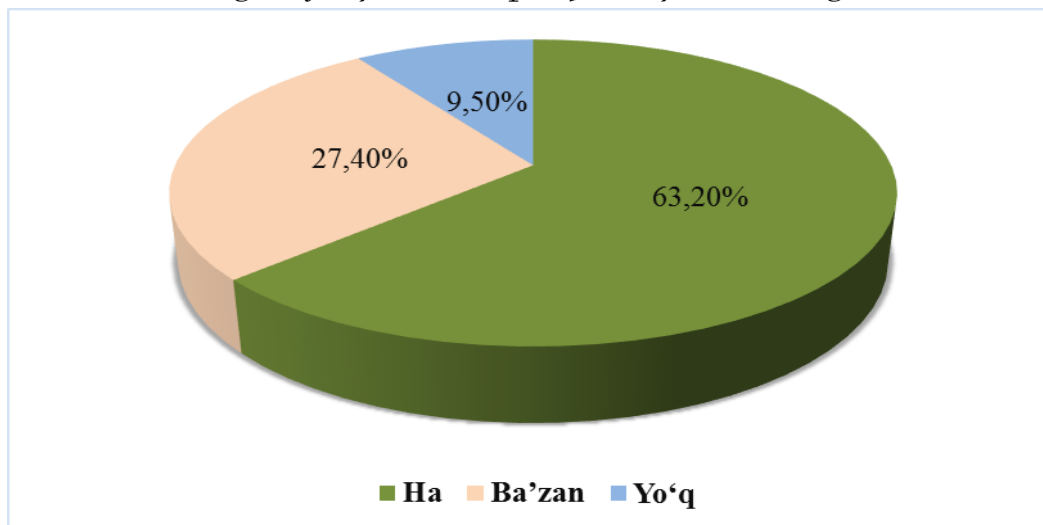
Harbiy qism (ish joyim)ga kelishimda qandaydir xavotirni his qilaman nomli savolimizga yo'q deb javob berganlar 72 ta (75,8%), ba'zan deb javob berganlar 10 ta (10,5%) hamda ha deb javob berganlar 13 ta (13,7%) ni tashkil etdi. Harbiy xizmatchilarning aksariyatida harbiy qismga kelishda xavotirni his qilish kamroq namoyon bo'lishi aniqlandi. Bu ulardagi ish muhitidan qoniqish hamda kollegial ahillik kabi prinsiplarning faoliyat motivatsiyasida ustunlik qilishidan ham dalolat berishi mumkin.



3-rasm. Jamoa a'zolari bilan yaxshi munosabatda bo'lishga intilaman, har doim uddasidan chiqa olmayman nomli savolga berilgan javoblar

Jamoa a'zolari bilan yaxshi munosabatda bo'lishga intilaman, har doim uddasidan chiqa olmayman nomli savolimizga yo'q deb javob berganlar 58 ta (61,1%), ba'zan deb javob berganlar 16 ta (16,8%) hamda ha deb javob berganlar 21 ta (22,1%) ni tashkil etdi. Harbiy xizmatchilarda muloqot qilishga moyillik hamda shaxslararo munosabatlarda simpatik

jihatning ustun bo'lishi ulardagi jamoa a'zolari bilan kelishish, ijtimoiy birdamlik kabi muhim elementlarning ish jarayonida ko'proq namoyon bo'lishiga imkon berar ekan.



4-rasm. Biror insonni masxara qilishsa, ko'rib rahmim keladi nomli savolga berilgan javoblar

Biror insonni masxara qilishsa, ko'rib rahmim keladi nomli savolimizga yo'q deb javob berganlar 9 ta (9,5%), ba'zan deb javob berganlar 26 ta (27,4%) hamda ha deb javob berganlar 60 ta (63,2%) ni tashkil etdi. Harbiylarda boshqalar uchun qayg'urish, ularni himoya qilishga intilish motivatsiyasi baland bo'lar ekan. Mazkur jihat ham jamoadagi mobbingning yuzaga keltirishda ijtimoiy-psixologik baryer rolini o'ynashi mumkinligi bilan ahamiyatli bo'lishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Психология управления. - Харьков: Фортуна-Пресс, -1998. - 464 с.
2. Бочавер А.А., Хломов К.Д. Кибербуллинг: травля в пространстве современных технологий // Психология. Журнал Высшей школы экономики. - 2014. - Т. 11. - № 3. - С. 177-191.
3. Горностаева Ж.В. Коучинг как метод повышения эффективности деятельности предприятия // Terra Economicus. - 2007. - Т. 5. - № 1-2. - С. 86-88.
4. Дагаева Е. Осторожно: моббинг / Е. Дагаева // Управление персоналом. - 2005.- N 7. - С. 52-54; N 11. - С. 49-52.
5. Дёгтева Т.А., Моногарова Е.Г., Цветаева Т.М. [и др.]. Профилактика кибермоббинга и кибербуллинга в среде несовершеннолетних: метод. пособие. - Ставрополь: Параграф, 2017. - С. 81.
6. Кирейчев А. Моббинг как социально-психологическое явление в сфере управления человеческими ресурсами // Культура народов Причерноморья. - 2005. - № 58. - с. 43-45.