

HARBIY XIZMATCHILAR KASBIY MOSLASHUVINI O'RGANISHNING NAZARIY-METODOLOGIK ASOSLARI

Abduvaliyev Bekzod Kudratovich

O'zbekiston respublikasi jamoat xavfsizligi universiteti tinglovchisi

E-mail: abduvaliyevbekzod11@gmail.com

Kalit so'zlar: kasbiy moslashuv, harbiy xizmatchi, dezadaptatsiya, psixologik omillar, stressga bardoshlilik.

Dolzarbli. Harbiy xizmat yuqori mas'uliyat, qat'iy reglament va yuklama bilan tavsiflanadi. Shu sababli harbiy xizmatchining kasbiy muhitga moslashuvi bo'linmaning jangovar tayyorgarligi, jamoa birdamligi va xizmat samaradorligiga bevosita ta'sir qiladi. Ayniqsa xizmatning dastlabki davrida yosh harbiy xizmatchi odatiy turmush tarzidan qat'iy reglamentli muhitga o'tadi, shuning uchun aynan shu bosqichda moslashuvning qanday kechishi muhim ahamiyat kasb etadi. Moslashuvdagi buzilishlar tushkunlik, nizolar va intizom buzilishlariga olib kelishi mumkin. Shuning uchun uning nazariy-metodologik asoslarini aniqlashtirish dolzarb ilmiy-amaliy vazifadir.

Maqsadi: harbiy xizmatchilar kasbiy moslashuvining psixologik mohiyatini, uni tushuntiruvchi ilmiy yondashuvlarni va unga ta'sir etuvchi psixologik omillarni tizimlashtirish.

Vazifalari: (1) kasbiy moslashuv tushunchasining mohiyatini aniqlash; (2) uni tushuntiruvchi yondashuvlarni qiyosiy ko'rib chiqish; (3) harbiy xizmat sharoitining moslashuvga qo'yadigan talablarini aniqlash; (4) moslashuvga ta'sir etuvchi omillarni guruhlash; (5) moslashuv darajasini baholash mezonlarini asoslash.

Usullari: ilmiy adabiyotlarni nazariy tahlil qilish, qiyosiy tahlil va umumlashtirish.





Asosiy qism. Kasbiy moslashuv shaxsning yangi kasbiy muhit talablariga ko'nikishi, kasbiy rolni egallashi hamda o'z imkoniyatlari va muhit talablari o'rtasida barqaror muvozanatga erishishi jarayoni va natijasi sifatida talqin etiladi [1; 2]. Demak, bu tushuncha ikki jihatni qamrab oladi: ko'nikish jarayonining o'zini va uning natijasi bo'lgan barqaror muvozanatni. Uni ikki tomonlama jarayon deb tushunish muhim: shaxs muhitga o'rganadi, muhit esa tashkiliy chora-tadbirlar orqali shaxsga "moslashtiriladi". Masalan, yangi harbiy xizmatchi kun tartibiga ko'nikadi, bo'linma esa unga murabbiy biriktirib, vazifalarni bosqichma-bosqich beradi.

Adabiyotlar tahlili moslashuvni tushuntiruvchi bir necha yondashuvni ajratish imkonini berdi. Ularning mohiyati va harbiy xizmat uchun ahamiyati 1-jadvalda umumlashtirilgan.

1-jadval. Moslashuvni tushuntiruvchi asosiy yondashuvlar

Yondashuv	Asosiy g'oya	Harbiy xizmat uchun ma'nosi
Biologik (G. Selye) [3]	Organizm zo'riqishga uch bosqichda javob beradi: xavotir, qarshilik, charchash	Yuklama uzoq davom etsa, charchash xavfi ortadi; tiklanish vaqti kerak
Shaxs va muhit muvofiqligi (R. Davis, L. Lofkvist) [4]	Qobiliyat va qadriyatlar muhit talablariga mos kelganda qoniqish va samaradorlik ortadi	Vazifani xizmatchining imkoniyatiga mos belgilash muhim





Yondashuv	Asosiy g'oya	Harbiy xizmat uchun ma'nosi
Stress va kopinglik (R. Lazarus, S. Folkman) [5]	Stress vaziyatni baholash va u bilan kurashish strategiyasiga bog'liq	Xizmatchiga qiyinchilikni to'g'ri baholash va kurashish usullarini o'rgatish foydali
Ijtimoiy- psixologik [1; 2]	Shaxs jamoaga qo'shiladi va ijtimoiy rolni egallaydi	Yangi xizmatchini jamoaga qabul qilish tartibi muhim
Resurslarni saqlash (S. Xobfoll) [6]	Resurslarni yo'qotish xavfi yoki ularning yetishmasligi stressni keltirib chiqaradi	Dastlabki davrda odatiy resurslar cheklanishi xavfni oshiradi

Jadvaldan ko'rinadiki, har bir yondashuv moslashuvning bir tomonini yoritadi: biologik yondashuv zo'riqishga jismoniy javobni, muvofiqlik nazariyasi shaxs va muhit mosligini, kopinglik yondashuvi vaziyatni baholashni, ijtimoiy-psixologik yondashuv esa jamoaga kirishishni. Bu yondashuvlar bir-birini inkor etmaydi, aksincha to'ldiradi va birgalikda qo'llanganda moslashuvni to'liq tahlil qilishga imkon beradi.

Harbiy xizmat sharoiti moslashuvga alohida talablar qo'yadi: qat'iy ierarxiya va yakka boshchilik, kun tartibining qat'iy reglamenti, jamoada doimiy birga bo'lish, yuqori mas'uliyat va xavf, ota-ona va yaqinlardan ajralish (xizmat sharoitining batafsil tavsifi uchun qarang: [7]). S. Xobfollning resurslarni saqlash nazariyasiga ko'ra, resurslarni yo'qotish xavfi yoki ularning yetishmasligi stressni keltirib chiqaradi [6]. Yangi harbiy xizmatchi uchun dastlabki davrda odatiy resurslar birdaniga cheklanishi bu xavfni oshiradi.



Talablar va resurslar nisbatini R. Karasekning “talab–nazorat” modeli ham yoritadi: unga ko‘ra, yuqori talab va ishni nazorat qilish imkoniyatining pastligi eng yuqori ruhiy zo‘riqish bilan bog‘liq [8]. “Ish talablari–resurslar” modelida esa zo‘riqish talablar mavjud resurslardan oshganda kuchayishi, resurslar esa rag‘batlantiruvchi omil bo‘lishi ta’kidlanadi [9]. Harbiy xizmatda talablar ko‘p va reglament qat’iy bo‘lgani uchun tushunarli ko‘rsatma, murabbiy yordami va dam olish imkoniyati kabi resurslar ayniqsa muhim, deb xulosa qilish mumkin.

Moslashuvga ta’sir etuvchi omillar uch guruhga ajratildi. **Shaxsiy omillar:** hissiy barqarorlik, “chidamlilik” (ishga jalb etilganlik, nazorat hissi, qiyinchilikni sinov sifatida qabul qilish) [10], harbiy xizmat motivi va kutilmalarning real holatga mosligi. S. Kobasa ilgari surgan chidamlilik tushunchasi harbiy zaxira kuchlari misolida ham o‘rganilgan va urush bilan bog‘liq stressning ta’sirini yumshatishi mumkinligi haqida ma’lumot keltirilgan [11]. Shuningdek, shaxsning o‘z kuchiga ishonchi (o‘z-o‘zini samarali his qilishi) yangi vazifalarni uddalashga bo‘lgan tayyorlikni belgilaydi [12].

Ijtimoiy omillar: gorizontaal va vertikal jamoa birdamligi [13], komandirning munosabati, oilaviy qo‘llab-quvvatlash. Gorizontaal birdamlik xizmatchilarning o‘zaro, vertikal birdamlik esa xizmatchi va komandir o‘rtasidagi ishonchni anglatadi.

Tashkiliy omillar: yangi harbiy xizmatchini qabul qilish tartibi, murabbiy biriktirilishi, talablarning aniqligi, yuklamaning adolatli taqsimlanishi va psixologik xizmatdan foydalanish imkoniyati. Tashkilotga yangi kirgan shaxsning ijtimoiylashuvi tashkiliy usullar orqali boshqarilishi mumkinligi ilmiy adabiyotda asoslangan [14]. Yangi xodimlarning moslashuvi bo‘yicha o‘tkazilgan meta-tahlil rol aniqligi, o‘ziga ishonch va ijtimoiy qabul qilinish moslashuv bilan bog‘liqligini ko‘rsatgan [15]. Bu natijalar harbiy xizmatga



to'g'ridan-to'g'ri ko'chirilmasligi, ammo yuqoridagi tashkiliy omillarni asoslashda tayanch bo'la olishi mumkin.

Moslashuv darajasini baholashda obyektiv (vazifani bajarish sifati, intizom) va subyektiv (xizmatdan qoniqish, o'ziga ishonch) mezonlarni birgalikda hisobga olish zarur, chunki tashqaridan muvaffaqiyatli ko'ringan harbiy xizmatchi ham ichki zo'riqishda bo'lishi mumkin. Moslashuv buzilganda (dezadaptatsiya) hissiy (xavotir, tushkunlik), xulq-atvoriy (intizom buzilishi, nizo) va jismoniy (uyqu buzilishi, charchoq) ko'rinishlar kuzatilishi mumkin. Ularni erta aniqlash uchun mezonlarni muntazam kuzatib borish maqsadga muvofiq.

Yuqoridagi tahlildan komandirlar va harbiy psixologlar uchun bir necha yo'nalish kelib chiqadi: (1) yangi xizmatchilarga murabbiy biriktirish va talablarni aniq bayon etish; (2) yuklamani bosqichma-bosqich oshirish va dam olish vaqtini ta'minlash; (3) xizmatchini jamoaga qabul qilish jarayonini tashkil etish; (4) moslashuvni obyektiv va subyektiv mezonlar bo'yicha muntazam kuzatish. Bu yo'nalishlar nazariy tahlilga asoslangan, ularning amaliy samaradorligi esa empirik tadqiqotda tekshirilishi lozim.

Xulosa. Harbiy xizmatchilar kasbiy moslashuvi shaxs va kasbiy muhitning o'zaro ta'sirida kechadigan, shaxsiy, ijtimoiy va tashkiliy omillar bilan belgilanadigan murakkab psixologik jarayondir. Uni o'rganishda turli yondashuvlarni uyg'unlashtirish, harbiy xizmatning o'ziga xosligini hisobga olish hamda moslashuvni obyektiv va subyektiv mezonlar bo'yicha baholash maqsadga muvofiq. Talablar va resurslar o'rtasidagi muvozanat, shaxsning chidamliligi va o'ziga ishonchi, jamoa birdamligi hamda tashkiliy qo'llab-quvvatlash moslashuvning asosiy belgilovchilari sifatida ko'riladi. Olingan nazariy xulosalar keyingi empirik tadqiqot uchun asos bo'lib xizmat qiladi.





Foydalanilgan adabiyotlar

1. Налчаджян А.А. Социально-психологическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии). – Ереван: Изд-во АН Арм. ССР, 1988.
2. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2008.
3. Selye H. The Stress of Life. – New York: McGraw-Hill, 1956.
4. Dawis R.V., Lofquist L.H. A Psychological Theory of Work Adjustment. – Minneapolis: University of Minnesota Press, 1984.
5. Lazarus R.S., Folkman S. Stress, Appraisal, and Coping. – New York: Springer, 1984.
6. Hobfoll S.E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress // American Psychologist. – 1989. – Vol. 44, No. 3. – P. 513–524.
7. Avezov O.R., Ruziyev N.I. Harbiy psixologiya va pedagogika asoslari. – Buxoro: “Kamolot” nashriyoti, 2024.
8. Karasek R.A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign // Administrative Science Quarterly. – 1979. – Vol. 24, No. 2. – P. 285–308.
9. Bakker A.B., Demerouti E. The Job Demands-Resources model: State of the art // Journal of Managerial Psychology. – 2007. – Vol. 22, No. 3. – P. 309–328.
10. Kobasa S.C. Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness // Journal of Personality and Social Psychology. – 1979. – Vol. 37, No. 1. – P. 1–11.
11. Bartone P.T. Hardiness protects against war-related stress in Army Reserve forces // Consulting Psychology Journal: Practice and Research. – 1999. – Vol. 51, No. 2. – P. 72–82.



12. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change // Psychological Review. – 1977. – Vol. 84, No. 2. – P. 191–215.
13. Siebold G.L. The essence of military group cohesion // Armed Forces & Society. – 2007. – Vol. 33, No. 2. – P. 286–295.
14. Van Maanen J., Schein E.H. Toward a theory of organizational socialization // Research in Organizational Behavior. – 1979. – Vol. 1. – P. 209–264.
15. Bauer T.N., Bodner T., Erdogan B., Truxillo D.M., Tucker J.S. Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods // Journal of Applied Psychology. – 2007. – Vol. 92, No. 3. – P. 707–721.