

SHAXSIY TARKIB AXLOQIY-RUHIY HOLATINI PSIXOLOGIK BARQARORLIGINING MUHIM OMILLARI

Z.Sh.Alimardonov, O'zbekiston

Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti

"Xizmat faoliyatini

*tarbiyaviy-psixologik ta'minlash" kafedrasi boshlig'i,
pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori(PhD), dotsent;*

D.S.Abdullajanova, O'zbekiston Respublikasi

Jamoat xavfsizligi universiteti

professori, psixologiya fanlari doktori (DSc), dotsent;

B.B.Abduvasiyev, O'zbekiston Respublikasi

Jamoat xavfsizligi universiteti 121-a guruh kursanti

Annotatsiya: Ushbu maqolada shaxsiy tarkib axloqiy-ruhiy holatini psixologik barqarorligining muhim omillari haqida mulohazalar yuritilgan. Shuningdek, harbiy xizmatchilarning ruhiy barqarorligini saqlashga oid ayrim xulosa va tavsiyalar keltirib o'tilgan.

Kalit so'zlar: Harbiy xizmatchi, ruhiy barqarorlik, axloqiy-ruhiy holat.

Harbiy xizmatchilarning ruhiy barqarorligi haqida gap ketar ekan albatta harbiy jamoalarda ayrim harbiy xizmatchilarning ehtimoliy mobbingga uchrash jarayonlarini oldini olish bo'yicha psixoprofilaktik ishlarni harbiy psixologlar tomonidan samarali tashkil etish to'g'risida alohida to'xtalib o'tish o'rinlidir. Harbiy jamoada mobbing deganda – harbiy-professional xizmat faoliyatida biron bir harbiy xizmatchiga vazifalar yuklamalarini o'tash jarayonida yoki xizmatdan tashqari vaqtlarda muntazam ravshda bir yoki bir nechta guruh a'zolari tomonidan psixologik bosim o'tkazish jarayoni tushiniladi.

Buyuk Amir Temur bobomiz aytganlaridek, g'alaba taqdirini avvalo qo'shinning jangovar ruhi va tayyorgarligi, ma'naviy qudrati va mustahkam irodasi hal qiladi. Shu bois, milliy armiyamizning chinakam kuch-qudratini belgilab beradigan qo'rqmas va

dovyurak harbiy xizmatchilarimiz qalbida jangovar ruhni oshirish, ularni har qanday qiyinchilik va sinovga chidamli va matonatli etib tarbiyalash bundan buyon ham e'tiborimiz markazida bo'ladi. Qurolli Kuchlarimiz Oliy Bosh qo'mondonining ushbu fikrlaridan ko'rinadiki milliy armiyamizning kuch qudrati bevosita uning professional asosini tashkil etuvchi kontrakt bo'yicha harbiy xizmatchilarning jangovar ruhi, mustahkam irodasi va albatta psixologik barqarorligiga bevosita bog'liqdir.

Ilmiy atama sifatida "Mobbing" so'zi ilk bor shved psixologi Xanz Leiman tomonidan insonlar bilan bog'liq holda ishlatilgan. Mutaxassis jamoadagi bir yoki bir nechta odam boshqa bir jamoa a'zosiga mutaassil ravishda (ongli yoki ongsiz holatda) tizimli dushmanlik qilayotgan yoki taziq o'tkazayotgan vaziyatni shunday tasvirlab beradi. Odatda, mobbinga uchragan jabrlanuvchining shaxsiy psixologik sifatleri tufayli yoki jamoa faoliyatidagi sotsial statusi (ijtimoiy psixologik mavqeyi) pastligi sabali, bazida esa vaziyatga ta'sir ko'rsatish imkoniyatlarining deyarli mavjud emasligi (freйдizmga ko'ra himoya mexanizmlarining sust rivojlanganligi) tufayli o'zi-o'zini himoya qilishi ancha qiyin bo'ladi. Harbiy jamoalarda zo'ravonlik nafaqat jabrlanuvchi bilan bir xil darajadagi xizmatdoshlar o'rtasida, balki yuqori lavozimli boshliqlar tomonidan bo'ladigan mutaassil psixologik bosimlar (agressiya, topshiriqlarning haddan ziyod ko'pligi, mutaassil haqorat, nizomlarda ko'rsatilgan jazo turlarini doimiy qo'llash) oqibatida ham kelib chiqishi mumkin.

Zamonaviy harbiy psixologiyada ushbu atama yaqin davrdan boshlab qo'llanila boshlandi va bugunga kelib ko'plab harbiy sohadagi ilmiy psixologik tadqiqotlarning bosh mavzularidan biriga aylanib ulgurdi. Dastlab, ushbu atama biologiyada paydo bo'lgan bo'lib, populyatsiyada mavjud hayvonlarning kollektiv himoya xatti-harakatlarini nazarda tutuvchi biologik tushuncha sifatida namoyon bo'lgan. Misol uchun, bir nechta qushlarning yirtqich hayvonni o'zlarining biologik hayot kechirishlarining komfort zonasidan haydab chiqarish uchun bir suruvga yig'ilishi va yirtqich hayvonga bosim o'tkazishi. Albatta bu o'rinda umum psixologiya fanlarida tilga olinadigan va hayvonlar psixikasiga tegishli bo'lgan (freйдizmда "eros") yashash uchun kurash instinkting mohiyati va psixologik mazmuni yaqqol gavydalanadi. [3]

Bunday bosimlar natijasida mobbinga uchragan harbiy jamoa a'zosi dipersonalizatsiyaga uchrashi va bir qator ruhiy muammolarni xizmat faoliyatida namoyon etishi ko'zga tashlanadi. Misol tariqasida harbiy jamoalardagi qiyin moslashuvchanlikka ega bo'lgan va jamoadan qochishga, chetlashishga urinuvchi harbiy xizmatchini (autsaydrni) ko'rsatish mumkin. Kasbiy faoliyatga doir ilmiy tadqiqotlar tahlili shuni ko'rsatmoqdaki hozirda ish (xizmat) joylarida jamoalardagi qancha odamga taxminiy psixologik zo'ravonlik (mobbing ta'sir) qilinayotganligi to'g'risida aniq statistik ma'lumotlar deyarli mavjud emas. Ayrim manbalarga ko'ra ushbu ko'rsatgichlar ehtimoliy raqamlarda 6,8% dan 46,4%, 15%, 30%, 39,1% natijalar indeksida ifodalanadi. Psixologik mobbingga uchrash ehtimoli ko'p bo'lgan shaxslar kimlar? Masalan, jamoaga yangi kelgan harbiy xizmatchilar, doimiy stressga bardoshlilik kam bo'lgan guruh a'zolari, xizmat faoliyati davomida asab-ruhiy barqarorligi sustlashgan harbiylar, yaqin qarindoshlari yoki oila a'zolarini yo'qotish natijasida depressiv sindiromlarga chalingan xodimlar, irodaviy sifatleri yetarli darajada mustahkam bo'lmagan xizmatchilar va boshqalarni ko'rsatib o'tish mumkin. Mobbing jarayonlarini yuzaga chiqaruvchi aspektlarga misol tariqasida quyidagilarni keltirib o'tish mumkin: irqiy adovat, fiministik xulq-atvor, kasbiy kompetensiyaning yo'qligi, harbiy intizomsizlik, shaxsiy mativatsiyaning pastligi, depressiyaga moillik. Nima uchun mobbing paydo bo'ladi? Sabablari turlicha bo'lishi mumkin. [5]

1. Aybdorning tabiati tufayli. Ma'lumki, maktabda sinfdoshlariga zo'ravonlik qilganlar ko'pincha voyaga yetganda ham shunday qilishadi. Hamdardlik yoki haqoratli an'analarning yetishmasligi kabi og'ir xulq-atvorga moyillik ham asosan mobbingning paydo bo'lish holatini belgilaydi.

2. Rashk va o'z o'rnini yo'qotishdan qo'rqib. Ko'pincha, raqiblar jabrlanuvchiga hasad qilishadi va u tomonidan xavf ostida qolishadi. Yoshroq, muvaffaqiyatliroq, bilimli, mohir yoki mustaqil raqobatchining kelishi o'z o'rnini yo'qotishdan qo'rqishni keltirib chiqaradi. Zo'ravon psixologik bosim tufayli jabrlanuvchi ishdan ketishiga, tahdid o'z-o'zidan ketishiga umid qilmoqda. Hokimiyatga intilish yoki o'z vakolatlarini o'zgartirish istagidan mobbing sababi boshqa xodimni bo'ysundirish

niyati ham bo'lishi mumkin. Aybdorlar o'zlarini ta'kidlab, hokimiyatga bo'lgan chanqoqliklarini anglab yetadilar. Masalan, jabrlanuvchini boshqa birovning vazifalarini bajarishga majbur qilish.

3. Rahbarning yaroqsizligi tufayli. Boshliq o'zgacha boshqaruv uslubi, o'z komplekslarini to'lash istagi yoki oddiygina qobiliyatsizlik tufayli mobbingga qo'l urishi mumkin. Shu bilan birga, jamoa ichidagi guruhlar ham rahbarga qo'shilishi va shu tariqa jabrlanuvchiga bosimni oshirishi mumkin.

4. Ish sharoitlari tufayli. Masalan, o'z a'zolarining ayanchli tengsizligi, boshliqlarning bir-biri bilan bog'liqligi, ish umidlarining yo'qligi va kam ish haqi tufayli yuzaga keladigan jamoadagi ichki tanglik tufayli. Bunday sharoitlarda xodimlarning hamkasblaridan birini qiynashni boshlashlari uchun eng kichik sabab kifoya qiladi. Mobbingning tashqi ko'rinishiga shovqin, ko'p sonli odamlar, xonada haddan tashqari issiqlik yoki sovuq kabi ish joyining aniq bo'lmagan xususiyatlari ta'sir qilishi mumkin. Mobbing o'zini qanday namoyon qilishi mumkin? Eng keng tarqalgan turlari quyidagilar: doimiy asossiz tanqid; xodimning kasbiy malakasi va shaxsiy hissasining qadrsizlanishi; boykot; ish masalalarini muhokama qilishda zarur biznes ma'lumotlarini yashirish yoki aldash; tuxmat va yolg'on e'tirozlar; masxara va g'azabli hazillar; tahdidlar; shaxsiy buyumlarini o'g'irlash va zararsizlantirish; jinsiy zo'ravonlik va hatto to'g'ridan-to'g'ri jismoniy zo'ravonlik. Hujumlar hammaning ko'z o'ngida yoki yashirin holda sodir bo'lishi mumkin. [5] Masalan, tuhmat va haqoratli ma'lumotlar ijtimoiy tarmoqlar va tezkor xabarchilar orqali uzatilishi mumkin. Mobbingga uchrashning qanday xavfli tomonlari bor? Zo'ravonlik - ruhiy va jismoniy salomatlikka salbiy ta'sir ko'rsatadigan kuchli stressdir. Ko'pincha jabrlanganlarda travmatik stressdan keyingi buzilish paydo bo'ladi. Ish joyida zo'ravonlikning nojo'ya ta'siri to'xtaganidan keyin ham odamda namoyon bo'lishi mumkin. Shuning uchun, zo'ravonlik kelajakda psixologik muammolar ehtimolini 68 foizga oshiradi. Bundan tashqari, mobbingga guvoh bo'lganlarda ham stress paydo bo'lishi mumkin. Jismoniy sog'liq bo'yicha mobbing uyquning yomonlashuviga va

somatik og'riqlarga olib keladi. Shuningdek, zo'ravonlik yurak-qon tomir kasalliklari va 2-tip qandli diabet paydo bo'lishi xavfini oshiradi. [3]

Mobbing ish beruvchilar uchun ham zararli. Masalan, zo'ravonlik yo'qlikni oshiradi, xodimlar aylanmasini va hodisalar xavfini oshiradi va foydani kamaytiradi. Umuman boshliq tomonidan mobbingga e'tibor bermaslik yoki uni qo'llab-quvvatlash ish jamoasining buzilishiga olib keladi. Mobbingdan qanday himoyalani kerak? Tinchlanishga va hamkasblaringizning yomon xatti-harakatlarini shaxsan olmaslikka harakat qiling, katta ehtimol bilan tanqid asossiz va sizning qobiliyatingizga hech qanday aloqasi yo'q. Tanqidchilarning o'z zaif tomonlarini aks ettiradi. Shunday qilib, tajovuzkorlar sizni qo'rqitishga va boshqarishga harakat qilishadi. Shuning uchun xotirjam bo'lishga harakat qiling va provokatsiyalarga duchor bo'lmang. Jinoyatchilarga hech narsani isbotlashga urinmang: ular o'z xatti-harakatlarini tushuntirishlari kerak. Sizga zo'r berayotganlar bilan gaplashishga harakat qiling iloji bo'lsa, zo'ravonlikning qo'zg'atuvchisi bilan nima sodir bo'layotganini muhokama qilishga harakat qiling. Balki uning xatti-harakati sizga zarar yetkazayotganini anglamaydi. Oldindan nima deyishingizni o'ylab ko'ring. Nima bo'layotganining versiyasini bering va nima uchun sizga yoqmasligini tushuntiring. Xotirjam va muloyim bo'ling.

Xulosa qilib aytganda bunday zo'rovonlik natijasi stress, nevrozlar, ma'naviy charchash va hatto o'z joniga qasd qilishga olib kelishi mumkin. Harbiy qismlarda mobbingning mavjudligi harbiy qismda jangovar tayyorgarlik va ish samaradorligining pasayishiga olib kelishi mumkin, shuning uchun harbiy qismlarda komandirlar va ularning tarbiyaviy ishlar bo'yicha o'rinbosarlari, shuningdek, harbiy qismlarning psixologlari quyidagi choralarini ko'rishlari maqsadga muvofiq deb bilaman.

Harbiy qismda sog'lom tashkiliy madaniyatni shakllantirish; harbiy qismlarda barcha bo'g'in komandirlarining boshqaruv ko'nikmalarini rivojlantirish; harbiy xizmatchilarni fikr-mulohazalarni olish mexanizimlarini yaratish; har bir hodim lavozim va maxsus majburiyatlarini bilishini qat'iy nazoratga olish va ularga individual javobgarlik chegaralarini aniq belgilab berish; turli soxaviy

bo'linmalarning aniq va oqilona mehnat taqsimotini ta'minlash, ular oldida turgan o'zaro bog'liqligi va takrorlanishini bartaraf etish; martabasi o'sish uchun imkoniyat yaratadigan xodimlarni rag'batlantirishning aniq tizimini yaratish; boshqaruv qarorlarini qabul qilishning shaffof mexanizmini yaratish; g'iybatchilarga nisbatan murosasizlik hosil qilish va ishdagi har qanday intrigalarni bostirish.

Foydalanilgan adabiyotlar:

- 1.Исаев, А.Г. Особенности организации работы с информационными потоками при проведении исследований методом опроса в социальных сетях / Ю.О.Лящук, А.Г.Исаев // Сборник статей XVIII Международной научно-практической конференции «Социально-экономическое развитие России: проблемы, тенденции, перспективы» (25 июня 2019 года). – Издательство: Финансовый университет при Правительстве РФ, Курский филиал (Курск), 2019. - С. 160-162.
- 2.Фомина Н.А. Особенности свойств темперамента у девиантных подростков с различными типами личностной уверенности / Ленюшкин Н.Э., Фомина Н.А. // Материалы Международной научной конференции молодых ученых, студентов и аспирантов «Актуальные проблемы этнической, социальной и дифференциальной психологии». - 2012. С. 276-281.
- 3.Шибаршина О.Ю. Социальный институт высшего профессионального образования и его значение в процессе социализации личности // Актуальные проблемы среднего и высшего профессионального образования Сборник научных трудов. - 2016. - С. 160-164.
- 4.Abdullajanova, D. The problem of activity as a socio-psychological factor in the formation of women's personnel resources. (2020). Journal of Critical Reviews. 7(5), pp. 422–424
- 5.Mukhamedova, D., Abdullajanova, D., Tukhtabekov, K., ...Babadjanova, S., Rahmonova, Z. (2019) The main directions of accounting socio-psychological characteristics of the manager of education in the process of optimizing management activities in Uzbekistan. Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems. 11(10 Special Issue), pp. 1035–1038
- 14.Mukhamedova, D. G., &

- Abdullajanova, D. S. (2020). The actuality of the gender aspect of the manager's constructive interaction in the conflicting situation. *Journal Of Critical Reviews*, 7(12), 228-231.
- 6.Akhmadjonova, S., & Abdullajanova, D. (2023). Socio-Psychological Features Of Family Conflict Resolution. In *Academic International Conference On Multi-Disciplinary Studies And Education* (Vol. 1, No. 6, pp. 101-108).
- 7.Abdullajanova, D., & Raxmonova, Z. (2020). Motivation to succeed, to avoid defeat and the impact of risk preparedness on women's activism and its socio-psychological factors. *European Journal Of Molecular And Clinical Medicine*, 7(1), 3555-3561.
- 8.Abdullajanova, D. S. (2023). Socio-psychological criteria for the selection and placement of personnel in management (on the example of women). *Confrencea*, 5(05), 401-411.
- 9.Abdullajanova, D. S. (2023). Socio-psychological criteria for the selection and placement of personnel in management (on the example of women). *Confrencea*, 5(05), 401-411.
- 10.Абдуллажанова, Д. С. (2023). ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНЫХ СТЕРЕОТИПОВ В НАПРАВЛЕНИИ ЖЕНСКОЙ АКТИВНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ. *ПСИХОЛОГИЯ XXI СТОЛЕТИЯ*.
- 11.Мухамедова, Д. Г., & Абдуллажанова, Д. С. (2021). СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА: ФОРМЫ И МЕХАНИЗМЫ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ. *BEING A MUSIC FAN: FANDOM EFFECTS ON THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF ITS PARTICIPANTS*..... 12, 187.
- 12.Абдулладжанова, Н. Г., Абдугафурова, Д. Г., Якубова, Р. А., Назирова, Э. Р., & Рахмонова, Г. Г. (2020). ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОТИВОВОСПАЛИТЕЛЬНЫХ ФАРМАКОЛОГИЧЕСКИХ ПРЕПАРАТОВ. *Universum: химия и биология*, (12-1 (78)), 80-84.

- 13.Kadirov, K. B., Mullabaeva, N. M., Abdullajanova, D. S., Kurbanovna, A. D., & Abdullaevna, B. S. (2023). A Mobbing Questionnaire In School And An Analysis Of The Results Obtained. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 23(4).
- 14.Abdullajanova, D. S. (2025). SOCIO-PSYCHOLOGICAL FACTORS OF MOTIVATION FOR SUCCESS AND THE IMPACT OF RISK ON WOMEN. *Modern education and development*, 19(1), 3-12.
- 15.Абдуллажанова, Д. (2024). Социальная критерия как фактор формирования психологического портрета женщин-руководителей в управленческой деятельности. *Общество и инновации*, 5(5), 85-93.
- 16.Abdullajonova, D. S. (2024). Social-Psychological Adaptation to the Educational Environment-As a Factor of Educational Efficiency. *EUROPEAN JOURNAL OF INNOVATION IN NONFORMAL EDUCATION*, 4(4), 58-60.
- 17.Abdullajonova, D. (2024). Sand in the image of relatives to establish education in the national spirit through races. *Science and innovation*, 3(B2), 34-39.
- 18.Abdullajanova, D., & Raxmonova, Z. (2020). Motivation to succeed, to avoid defeat and the impact of risk preparedness on women's activism and its socio-psychological factors. *European Journal Of Molecular And Clinical Medicine*, 7(1), 3555-3561.
- 19.Dilnozakhan, A., & Dilduza, J. (2023). Problems of adaptation of children of primary school age to school and methods of their elimination. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 11(2), 295-300.
- 20.Mukhamedova, D., Abdullajanova, D., Tukhtabekov, K., Fuzailova, G., Babadjanova, S., & Rahmonova, Z. (2019). The main directions of accounting socio-psychological characteristics of the manager of education in the process of optimizing management activities in Uzbekistan. *Journal Of Advanced Research In Dynamical And Control Systems*, 11(10 Special Issue), 1035-1038.
- 21.Abdullajonova, D. (2025). SOCIO-PSYCHOLOGICAL CRITERIA FOR THE FORMATION OF A PSYCHOLOGICAL PORTRAIT IN THE PREPARATION OF PERSONNEL FOR INNOVATIVE MANAGEMENT . *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, 5(1), 21–29.

22. Abdullajonova, D. (2025). THE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF AN EDUCATION MANAGER IN A HIGHER MILITARY EDUCATIONAL INSTITUTION. *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, 5(1), 30–39.
23. Abdullajanova, D. S. (2025). PSYCHOLOGICAL CRITERIA OF FORMATION OF PSYCHOLOGICAL PORTRAIT IN TRAINING PERSONNEL FOR THE INNOVATION MANAGEMENT PROCESS. *Modern education and development*, 21(2), 55-66.
24. Rejametova, I. (2025). HARBIY XIZMATCHILARNING OILASINI IJTIMOIIY–PSIXOLOGIK VA PEDAGOGIK MOSLASHUVIDA MUOMILA VA UNING ROLI. *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, 5(1), 39-50.
25. Режаметова, Н. И. (2024). МОДИФИКАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В ОБУЧЕНИИ И ПРАКТИКЕ ДОШКОЛЬНОЙ МУЗЫКАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. *Science and innovation*, 3(Special Issue 31), 380-382.
26. Ikramshikovna, R. I., & Nishanbayevich, D. A. (2025). Regulatory and legal aspects of first aid in international legislation and in the republic of Uzbekistan. *The American Journal of Management and Economics Innovations*, 7(02), 7-16.
27. Режаметова, И. И., & Норбутаев, С. А. (2022). YETIM VA OTA-ONA QARAMOG‘IDAN MAHRUM BO‘LGAN BOLALARDA IJTIMOIIY KOMPETENTLIKNI RIVOJLANTIRISH. *ИННОВАЦИИ В ПЕДАГОГИКЕ И ПСИХОЛОГИИ*, 5(3).
28. Rejametova, I. I. (2025). HARBIY XIZMATCHILARNING OILASINI IJTIMOIIY–PSIXOLOGIK VA PEDAGOGIK MOSLASHUVIDA MUOMILA VA AHAMIYATI. *Modern education and development*, 21(2), 67-79.
29. Ikramshikovna, R. I. (2025). BOLALARDA XULQ OG‘ISHINI OLDINI OLISHNING PSIXOLOGIK OMILLARI. *Modern education and development*, 21(2), 45-54.

- 30.Rejametova, I. (2025). HARBIY XIZMATCHILARNING OILASINI IJTIMOIIY–PSIXOLOGIK VA PEDAGOGIK MOSLASHUVIDA MUOMILA VA UNING ROLI. *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, 5(1), 39-50.
- 31.Rejametova Irada Ikramshikovna. (2025). BO‘LAJAK OFITSERLARDA HARBIY – VATANPARVARLIK TUYG‘USINI RIJOJLANTIRISHNING PEDAGOGIK JIHATLARI . *TADQIQOTLAR*, 59(4), 36-43.
32. https://uzjobs.uz/r/publick_view-1-2-109.html