

## KOMANDIR (BOSHLIQ) NING PSIXOLOGIYASI KUNDALIK FAOLIYATINING ASOSIDIR

ORIENTAL UNIVERSITETI MAGISTRANTI  
HAKIMOV IZZAT NUSRATULLOYEVICH

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada boshqaruv tizimida komandir (boshliqlar) oʻrni jamoada intizomiy tartib nizolar va oldini olish hamda jamoani manan va moddiy kuchaytirishda boshliqlik fazilatlari keltirib oʻtilgan. Boshliqlik faoliyatini toʻgʻri tashkil etishda ishni rejalashtirish va vazifalarni taqsimlash fikr yuritilgan.

**Abstract.** This article discusses the role of the commander (chief) in the management system, the qualities of leadership in preventing and maintaining disciplinary order and conflicts in the team, and the moral and material strengthening of the team. The proper organization of leadership activities includes work planning and the distribution of tasks.

**Абстрактный.** В статье рассматривается роль командиров (лидеров) в системе управления, качества лидерства в предупреждении и урегулировании дисциплинарных конфликтов в коллективе, моральном и материальном укреплении коллектива. Правильная организация деятельности руководства предполагает планирование работы и распределение задач.

**Kalit soʻzlar.** Boshliqlik odobi, faoliyati, masʼuliyati, mehnati, ijtimoiy fazilatlari, axloqiy meyor, jamoa boshqaruvi, xissiy-emotsional, potensial, ijobiy emotsiya, obyektiv, motivatsiya, optimallashtirish, tashabbuskorlik.

**Keywords:** Leadership ethics, activity, responsibility, work, social qualities, moral standards, team management, emotional-sentimental, potential, positive emotions, objective, motivation, optimization, initiative.

**Ключевые слова.** Лидерская этика, активность, ответственность, труд, социальные качества, моральные нормы, управление командой, эмоциональный потенциал, положительные эмоции, цель, мотивация, оптимизация, инициатива.

### Kirish

Harbiy rahbarning muvaffaqiyati nafaqat uning taktik va strategik bilimlariga, balki psixologik holatiga ham bogʻliq. Qoʻmondon nafaqat buyruqlar beradigan

shaxs, balki jamoasini ruhlantiradigan, murakkab vaziyatlarda qaror qabul qila oladigan yetakchi hamdir.

Qo‘mondon psixologiyasi harbiy xizmatchilarni boshqarish, ularni ruhiy jihatdan qo‘llab-quvvatlash va murakkab sharoitlarda qat‘iylikni saqlashda muhim o‘rin tutadi. Uning psixologik holati va rahbarlik usullari jamoaning intizomi, jangovar shayligi va umumiy samaradorligiga bevosita ta‘sir qiladi.

Shuning uchun ham harbiy rahbarning kundalik faoliyatida psixologik barqarorlik, stressga chidamlilik va insonlarni ruhlantirish qobiliyati asosiy omillardan biri hisoblanadi. Bu maqolada aynan qo‘mondon psixologiyasining kundalik faoliyatga qanday ta‘sir ko‘rsatishi tahlil qilinadi.

Komandir (boshliq)lik faoliyati:

**Boshliqlik atamasi** ishning ko‘zini biladigan, kasbiga qalb va qo‘ri hamda butun mehrini berib, o‘zi oilasi, shuningdek, el-yurtni o‘ylab mehnat qiladigan, boshqaruv faoliyatini jon dildan seva olgan kishiga nisbatan ishlatiladi. Boshliqlik yuksak

aql-farosat, ko‘p kuch-g‘ayrat, izlanish, o‘rni kelganda, zaruriy tashabbuskorlikni, shuningdek, zamonaviy dunyo qarashga ega bo‘lishi talab qiladi. Boshliq faol bo‘lmasa, jamiyatda ijtimoiy faollik shakllanmaydi.

**Komandir (boshliq) mas‘uliyati nima?**

Bu qanday shakllanadi? Komandir (boshliq) madaniyatining asosiy belgilaridan biri-ma‘suliyatdir. Komandir (boshliq) ma‘suliyati hamma zamonlarda ham muhim sanalgan. Ma‘suliyat-avvalo, har bir kishining vijdoni, iymoni, qolaversa, o‘zligiga nisbatan ma‘sullik hissidan boshlanadi. Umuman ma‘suliyatli boshliqning zimmasidagi vazifaga javobgarlik tuyg‘usi, unga bo‘lgan shaxsiy munosabati bilan belgilanadi. Ma‘suliyatli komandir (boshliq) ning avvalo o‘ziga, so‘ngra boshqalarga nisbatan talabchan bo‘ladi. Komandir (boshliq) dagi barcha salbiy xususiyatlar esa ana shu ma‘suliyat hissining yo‘qligidan kelib chiqadi.

**Komandir (boshliq) larning mehnati:**

Har qanday jamoa boshqarilishiga muhtojdir. Boshqarish, tashkillashtirish hamda har tomonlama amaliy yordam berish esa rahbarning vazifasi va mehnatidir. Harbiy bo‘linmada komandir kerak bo‘lganidek, birlashib ishlayotgan kishilarga ham ularning mehnat faoliyatlarini muvafiqilashtirib turish uchun boshliq zarurdir.

**Komandir (boshliq) qanday axloqiy-ma‘naviy fazilatlarga ega bo‘lishi lozim?**



Yuqorida aytilgan boshliqlik-faoliyatning bir tamonini tashkil qiladi. Ikkinchi tomoni boshliqlik faoliyati bilan shug‘ullanuvchi kishining shaxsi, yuksak insoniy fazilatlari bilan bog‘liq. Komandir (boshliq) – halol, pok, vijdonli, iymonli, qattiqqo‘l, diyonatli, mehr-shavqatli bo‘lishi kerak. Boshliqlikka egri yo‘l, egri qo‘l, egri maqsad bilan erishib bo‘lmaydi. Fel-atvorida egrilik bor kishi komandir (boshliq) lik faoliyatida uzoqqa borolmaydi. Komandir va boshliq mustaqil bo‘lishi, ijtimoiy faoliyatining qonuniy, taqiqlanmagan hamma sohasi bilan shug‘ullana olishi lozim. Shu bilan u o‘zi boshqarayotgan jamoa orasida obro‘-e‘tiborga ega bo‘lishi, o‘zini kamtar tutishi zarur. U ona tillini chuqur egallashdan tashqari, bir yoki ikkita xorijiy tilni yaxshi bilsa, faoliyatida ulardan erkin foydalana olsa, boshqaruv faoliyati yanada samarali bo‘ladi.

Bugungi kunda boshliqlik faoliyati uchun umuminsoniy ma‘naviy fazilatlarining roli juda katta. Bunday fazilatlar o‘zaro ishonch, halollik, haqqoniylik, adolatlikdan iborat bo‘lishi kerak.

Bundan tashqari, boshliq psixologiyasini ma‘naviy jihatdan shaklantirish uchun quyidagi maxsus fazilatlar ham zarur:

- tashabbuskorlik, doimo yangi imkoniyatlarni izlab topish;
- vaqtdan, shuningdek, vaziyatdan unumli foydalana olish;
- hayotda har doim boshqalardan bir qadam oldinda yurish;
- bo‘ladigan o‘zgarishlarni oldindan ko‘ra bilish;
- qat‘iyatli, tirishqoq, sabr-bardoshli bo‘lish;
- uchraydigan har xil qiyinchilik va to‘siqlarga tayyor turish, ularni irodaviy qat‘iyatlilik bilan yengish;
- xodimlarni yangi go‘yalarni amalga oshirishga da‘vat qilish va yo‘naltirish;
- maqsadni aniq belgilab, unga erishishga harakat qilish;
- har bir ishga ma‘suliyatni chuqur his etish;
- faoliyat sohasi yuzasidan yetarli darajada ilmiy-amaliy axborotga ega bo‘lish;
- muntazam ravishda rahbarlik faoliyatini oldindan qat‘iy rejalashtirish va unga amal qilish;
- ish yuritishda mustaqil bo‘lish;
- hissiy intellekt;
- motivatsiya darajasi yuqori bo‘lishi;
- o‘ziga ishonch va optimizm;



- shaxsiy samaradorlik;
- muzokaralar qobiliyati;
- xarizma va muloqot qobiliyati yuqori;

-ma'lum bir paytlarda tavakkalchilikka yo'l qo'yish va uning natijasini tasavvur qila olish, shu tariqa yuksak samaradorlikka erishish.

#### **Komandir (boshliq) ning odobi:**

Komandir (boshliq) lik odobi yuksak ma'naviy, madaniy, axloqiy talab va tamoyillar bo'lgan erkinlikka asoslanadi. Komandir (boshliq) nafaqat o'zi erkin bo'lishi, o'zi ishlayotgan jamoa a'zolarining ham erkinligini hurmat qilishi lozim. Boshliq bo'ysunuvchilarning kichik kamchiliklariga bardoshli bo'lishi, ularga o'ziga ishonganday ishonishi lozim. O'zaro kelishmovchiliklarga yo'l qo'ymaslik komandir (boshliq) lik odobining muhim tamoyilidir.

#### **Komandir va boshliqlarning o'zaro munosabatlarida yuz beradigan psixologik to'siqlar:**

O'zaro munosabatlarda rahbarlarning bir-birini to'g'ri tushuna olishiga imkon bermaydigan, har xil kelishmovchiliklarga olib keladigan omillar ham bor. Bunday to'siqlardan eng ko'p uchraydigan uch xillini ko'rsatib o'tish mumkin.

Dastlab ko'rishganda bir-birini tashqi qiyofasi bo'yicha o'zidan ustun ko'rish yoki uni yoqtirmaslik.

Jamoa bilan dastlabki muloqotda uning muhim fikrlariga qo'shilmaslik va hokazo.

Dunyoviy tasavvurlari, maqsad va mulohazalari, ijtimoiy barqarorligi mos kelishi yoki aksincha.

Xullas, jamoaga boshliq bo'lish juda qiyin. Jamoa ko'pchilikni tashkil etadi. Shunday ekan, ularning fikri, dunyoqarashi, ma'naviyati, xarakteri, ruhiyati ham turlichadir. Komandir (boshliq) larning turli-tuman, yaxshi-yomon ishlarini, albatta, kuzatib turishi kerak bo'ladi, toki hech bir ish ularning nazaridan chetga qolmasin. Agar boshliq faqat boshqaruv ishlari-yu, o'z shaxsiyati bilan band bo'lib qolsa, qo'l ostidagi muntazam kuzatishga befarq bo'lsa, unda bu boshliqdan vos kechish lozim. O'z jamoa a'zolarining hatti-harakatlaridan voqit bo'lmaslik jamoaning bir necha tarafga bo'linishiga olib keladi. Bunday komandir va boshliq davlatga ham, jamoasiga ham zarar keltiradi.



### **Komandir (boshliq) ning muamala madaniyati:**

Komandir va boshliqning boshqaruvchanlik mahoratining muhim jihati muomala madaniyatidir. Yoqimli va muloyim suhbat olib borish ishda, boshliqlikda katta yutuqqa olib keladi. Shu o‘rinda ta’kidlash kerakki, muloqatda ba’zan sheriklarining bir-birini tanqid qilishiga ham to‘g‘ri keladi. Tanqid komandirlarning yaxshi bo‘lishiga yordam beradigan bo‘lishi, ishga to‘sqinlik qiluvchi emas. Shu bilan birga boshliqlarga jamoaning e’tiborini doimo hamkorlikni kuchaytiruvchi jihatlarga qaratishga harakat qilish tavsiya etiladi.

Ko‘pchilik komandir (boshliq)lar ijodiy alternativlarni yaratishdan ko‘ra muammolarni hal qilishni, vositalardan foydalanishni optimallashtirishdan ko‘ra vositalarni tejashni, natijaga erishishdan ko‘ra vazifani bajarishni, foydani ko‘paytirishdan ko‘ra zararni pasaytirishni o‘z oldilariga maqsad qilib qo‘yishadi va xato qilishadi. Bu o‘z navbatida harbiy jamoaning o‘bro‘iga ham salbiy ta’sir etadi. Vaqt esa hech qachon ortga qaytmaydi. Boshliqlik faoliyatini to‘g‘ri tashkil etishda ishni rejalashtirish va vazifalarni taqsimlash muhim ahamiyatga ega. Ishni rejalashtirish va vazifalarni taqsimlashning samarali tomoni shundaki bu rejalashtirish vaqtan unumli foydalanishga olib keladi. Boshqaruv faoliyatidan ma’lumki 10 daqiqalik tayyorgarlik 2 soatlik ish vaqtining behuda ketishini oldini oladi. Ish kunining rejasi albatta yozma shaklda bo‘lmog‘i lozim.

Maqsadning aniq emasligi, qadriyatlarning yo‘qligi, ko‘p vazifani bir vaqtda bajarishga intilish, vazifalarni bajarishda ularning yechimini to‘liq tasavvur qila olmaslik, ish kunini noto‘g‘ri rejalashtirish, o‘z o‘zini boshqara olmaslik “qog‘ozlarga ko‘milib qolish, tartibsiz va meyoridan ko‘p o‘qish, hujjatlarning o‘z vaqtida yetib kelmasligi, motivatsiyaning yetishmasligi, dangasalik, kerakli axborotning yaxshi saqlanmasligi, ishning to‘g‘ri taqsimlanmaganligi, tasodifiy telefon qo‘ng‘iroqlari, rejalashtirilmagan keluvchilar, “yo‘q” deya olmaslik, to‘liq bo‘lmagan va kechikkan axborot, tartibning yo‘qligi, vazifani oxirigacha yetkaza olmaslik, diqqatning ko‘p buzilishi shovqinlar, asabiy majlislar, suhbat va majlislariga yaxshi tayyorgarlik ko‘rmaslik, muloqotning yo‘qligi yoki qayta aloqaning noaniqligi, shaxsiy hayot haqida ko‘p gapirish, ortiqcha muloqatchanlik, ish yozuvlarining ko‘pligi, ishni “keyin”ga qoldirish odati, hamma narsani bilishga intilish, ko‘p kutish, sabrsizlik, zerikish, topshirilgan vazifalarni qay darajada ekanligini nazorat qilmaslik yoki nazoratning sustligi natijaning samarasizligiga sababdir.



Komandir (boshliq) faoliyatidagi eng muammoli masalalardan biri-bu bo‘ysunuvchilar bilan bo‘ladigan ziddiyat, nizolar, psixologlar muloqotdagi nizolarni oldini olish uchun quyidagi qoidalarga amal qilish lozimligini uqitirib o‘tadilar:

- tanqid va ayblovni ko‘p ishlatmaslik, ko‘p noliyvermaslik;
- fikrni qisqaroq gaplarda ifodalash;
- e‘tiborli tinglovchi bo‘lish;
- ovozning imkon qadar samimiy jaranglashini ta‘minlash;
- xato fikr bildirishdan saqlanish;
- buyruq ohangidan voz kechish;
- “hech qachon” va “har doim” so‘zlaridan ehtiyotkorlik bilan foydalanish;
- ijobiy emotsiyalarni saqlab turish, ko‘proq tabassum qilish.

Ayrim komandir (boshliq) lar ziddiyatni kelib chiqish mexanizmlarini chuqur o‘rganmaydi, ba‘zilari esa ziddiyatdan qochadi, befarq bo‘ladi. Bu ikkala qarash noto‘g‘ri. Befarqlik nizolarning chuqurlashib ketishiga olib keladi. Ziddiyatlar boshqa shaxslarga yuqishi “nasldan naslga o‘tishi” mumkin. Masalan, ayrim hollarda ishning kelajagi uchun foydali bo‘lishi, ayrim nizoning sababi yo‘qolsa ham u qaytadan vujudga kelishi mumkin. Nizoli vaziyat holda shaxsning o‘ziga sog‘lig‘iga zarar bo‘lishi mumkin. Nizodan so‘ng kishining kayfiyati pasayadi, qo‘li ishga bormasligi mumkin.

### **XULOSA**

Xulosa qilib aytganda atrofdegilar bilan bo‘ladigan muloqotimiz muvaffaqiyatli amalga oshadi. Xullas, yuqorida ko‘rsatib o‘tilgan tamoyil va tavsiyalarga amal qilgan komandir va rahbar o‘z faoliyatida doimo ijobiy natijalarga erishib borishi tabiiy. Tajribali komandirlar (boshliqlar) ta‘lim va tarbiya jarayonini tashkil etishda o‘z bo‘linmalaridagi ruhiy holatni e‘tiborga olgan holda, u yoki bu harbiy xizmatchining ongiga qanday ta‘sir o‘tkazishni bilishlari shart.

### **Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:**

1. Uzoqov, Asliddin Mexritdinovich Harbiy psixologiya va pedagogika (matn) : o‘quv qo‘llanma.
2. Umumiy psixologiya E. G‘oziyev 2002 y.
3. Ch.R. Nasriddinov. Harbiy psixologiya. O‘quv qo‘llanma. Toshkent – 2004 y.

