RAG'BATLANTIRISH ORQALI HARBIY XIZMATCHILARDA MAS'ULIYAT VA INTIZOMNI SHAKLLANTIRISH

Kenjayev Sardor
Osiyo xalqaro universiteti magistri
https://doi.org/10.5281/zenodo.24415992

Annotatsiya. Mazkur tezisda harbiy jamoalarda rag'batlantirish tizimining harbiy xizmatchilar shaxsida mas'uliyat hissi va ongli intizomni qaror toptirishdagi o'rni tahlil qilinadi. Rag'batlantirishning psixologik-pedagogik asoslari, uning moddiy va ma'naviy shakllari, qo'llash tamoyillari hamda komandirlar faoliyatida uchraydigan xatoliklar yoritilgan. Shuningdek, harbiy qismlarda rag'batlantirish samaradorligini oshirishga qaratilgan amaliy takliflar ilgari surilgan.

Kalit so'zlar: rag'batlantirish, harbiy intizom, mas'uliyat, motivatsiya, harbiy jamoa, komandir, tarbiya, ma'naviy rag'bat, ustavlar.

Kirish

Har qanday davlat mudofaa qobiliyatining tayanchi qurol-yarog' va texnikaning zamonaviyligi bilangina emas, balki ularni boshqaradigan insonning ma'naviy yetukligi, o'z burchiga sadoqati va intizomliligi bilan ham belgilanadi. Tarix shuni ko'rsatadiki, son jihatdan ustun, ammo intizomi bo'sh qo'shinlar ko'pincha jipslashgan va ruhan tetik kichik bo'linmalar qarshisida mag'lubiyatga uchragan. Shu bois harbiy xizmatchilarda mas'uliyat va intizomni shakllantirish masalasi Qurolli Kuchlarni isloh qilish jarayonida doimiy dolzarb vazifa bo'lib qolmoqda.

So'nggi yillarda O'zbekiston Respublikasida harbiy sohada amalga oshirilayotgan islohotlar harbiy xizmatchining ijtimoiy maqomini oshirish, uning xizmat sharoitlarini yaxshilash va harbiy kasb nufuzini ko'tarishga yo'naltirilgan. Ana shunday sharoitda intizomni faqat jazo choralari va qat'iy nazorat vositasida ta'minlashga urinish o'zini oqlamaydi. Zamonaviy harbiy pedagogika harbiy xizmatchining ichki motivatsiyasiga tayanadigan, uning yutuqlarini o'z vaqtida e'tirof etadigan tarbiya usullarini birinchi o'ringa qo'ymoqda. Bunday usullar orasida rag'batlantirish alohida ahamiyat kasb etadi.

Tadqiqotning maqsadi rag'batlantirishning harbiy xizmatchilarda mas'uliyat va intizomni shakllantirishdagi ta'sir mexanizmlarini ochib berish hamda uni harbiy qismlar amaliyotida samarali qo'llash yo'llarini aniqlashdan iborat. Ushbu maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar belgilandi: rag'batlantirishning nazariy asoslarini o'rganish; uning turlari va qo'llanish tamoyillarini tasniflash; amaliyotdagi muammolarni aniqlash va ularni bartaraf etish bo'yicha takliflar ishlab chiqish.

Asosiy qism

1. Rag'batlantirishning psixologik-pedagogik asoslari

Rag'batlantirish deganda shaxsning ijobiy xatti-harakatlari, xizmatdagi yutuqlari va tashabbuskorligini jamoa yoki rahbar tomonidan e'tirof etish orqali uni yanada faol faoliyatga undash usuli tushuniladi. Pedagogik nuqtai nazardan u tarbiya metodlari tizimida ishontirish, o'rnak ko'rsatish va mashq qildirish bilan bir qatorda turadi. Biroq rag'batlantirishning o'ziga xosligi shundaki, u shaxsga allaqachon sodir etilgan ijobiy harakat orqali ta'sir ko'rsatadi va shu harakatning qayta takrorlanishiga zamin yaratadi.

Psixologiya fanida rag'batning inson xulq-atvoriga ta'siri turli nazariyalar doirasida asoslangan. Bixeviorizm vakili B. Skinner ijobiy mustahkamlash g'oyasini ilgari surib, ma'qullangan harakatdan keyin

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

keladigan yoqimli oqibat bu harakatning qaytarilish ehtimolini oshirishini isbotlagan. A. Maslouning ehtiyojlar ierarxiyasi esa insonni faqat moddiy ne'mat emas, balki hurmat, e'tirof va o'zini namoyon qilish istagi ham harakatga keltirishini ko'rsatadi. F. Gersbergning ikki omilli nazariyasiga ko'ra, maosh va sharoit kabi gigiyenik omillar norozilikning oldini olsa-da, chinakam ishtiyoqni yutuqning tan olinishi, mas'uliyat va o'sish imkoniyati uyg'otadi.

Mazkur qarashlarni harbiy muhitga tatbiq etadigan bo'lsak, harbiy xizmatchining intizomli bo'lishi uchun unga nimani qilish kerakligini aytishning o'zi kifoya qilmaydi. U o'z mehnati qadrlanayotganini, jamoada o'rni borligini va to'g'ri xatti-harakat shaxsiy o'sishga olib borishini his qilishi lozim. E. Desi va R. Rayanning o'z-o'zini belgilash nazariyasi ham tashqi rag'bat to'g'ri qo'llanganda ichki motivatsiyaga aylanishi mumkinligini, aksincha, nazorat vositasiga aylangan mukofot esa ichki qiziqishni so'ndirishini ta'kidlaydi. Demak, komandir uchun rag'bat miqdori emas, balki uning mazmuni va qanday vaziyatda berilishi muhimroqdir.

Harbiy intizom tushunchasi O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlarining umumharbiy ustavlarida harbiy xizmatchilar tomonidan qonunlar, ustavlar va komandirlar buyruqlarida belgilangan tartib-qoidalarga qat'iy va so'zsiz rioya etish sifatida ta'riflanadi. Mas'uliyat esa ushbu talablarni tashqi majburlov tufayli emas, balki shaxsiy burch sifatida anglab bajarishni anglatadi. Shu ma'noda, mas'uliyat ongli intizomning ichki asosi bo'lib xizmat qiladi. Faqat qo'rquv ustiga qurilgan intizom nazorat zaiflashgan zahoti buziladi, mas'uliyatga tayangan intizom esa murakkab jangovar vaziyatlarda ham barqaror saqlanadi.

Rag'batlantirish aynan tashqi talabni ichki e'tiqodga aylantiruvchi ko'prik vazifasini bajaradi. Harbiy xizmatchi bir necha bor o'zining vijdonan bajargan ishi uchun e'tirofga sazovor bo'lgach, unda intizomga rioya qilish shaxsiy qadriyat darajasiga ko'tariladi. Natijada xizmatchi yaxshi ishlashni rag'bat uchun emas, balki o'zining sha'ni va obro'si uchun zarur deb hisoblay boshlaydi.

2. Rag'batlantirish turlari va ularni qo'llash tamoyillari

Harbiy amaliyotda qo'llaniladigan rag'batlantirish choralarini mazmuniga ko'ra moddiy, ma'naviy va xizmat bilan bog'liq turlarga ajratish mumkin. Intizom ustavida ko'zda tutilgan rag'batlantirish choralari qatoriga minnatdorchilik e'lon qilish, ilgari qo'llangan intizomiy jazoni muddatidan oldin olib tashlash, faxriy yorliq bilan taqdirlash, qimmatbaho sovg'a yoki pul mukofoti berish, navbatdan tashqari ishdan bo'shatish va ta'tilga chiqarish, faxriy kitobga yozish kabilar kiradi. Har bir choraning tarbiyaviy ta'siri turlicha bo'lib, komandir ularni vaziyat va shaxs xususiyatlariga mos tarzda tanlashi talab etiladi.

Quyidagi jadvalda rag'batlantirish turlari va ularning harbiy xizmatchi shaxsiga ta'sir yo'nalishlari umumlashtirilgan.

1-jadval. Rag'batlantirish turlari va ularning ta'sir yo'nalishlari

Rag'batlantirish turi	Namunaviy shakllari	Asosiy ta'sir yo'nalishi
Ma'naviy	Saf oldida minnatdorchilik, faxriy yorliq, faxriy kitobga yozish, ota-onaga minnatdorchilik xati	O'zini hurmat qilish, jamoadagi obro', sha'n tuyg'usini mustahkamlash
Moddiy	Pul mukofoti, qimmatbaho sovg'a, xizmat sharoitini yaxshilash	Mehnatning adolatli baholanishini his qilish, xizmatdan qoniqish

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

Xizmat bilan bog‘liq	Navbatdan tashqari ta’til, lavozimga ko‘tarish, unvon berish, mas’ul topshiriq ishonib topshirish	Kasbiy o‘sish istiqboli, mas’uliyatni o‘z zimmasiga olishga tayyorlik
Huquqiy-intizomiy	Avval qo‘llangan intizomiy jazoni muddatidan oldin olib tashlash	Xatoni tuzatish imkoniyati, o‘z xulqini ijobiy o‘zgartirishga undash

Jadvaldan ko‘rinib turibdiki, rag‘batlantirishning har bir turi shaxsning turli ehtiyojlariga murojaat qiladi. Shu sababli ularni bir-biridan ajratib emas, balki uyg‘un tizim sifatida qo‘llash yuqori natija beradi. Masalan, yosh askar uchun saf oldida e’lon qilingan minnatdorchilik ko‘pincha pul mukofotidan ham kuchliroq ta’sir ko‘rsatadi, chunki u xizmatdoshlari ko‘z o‘ngida obro‘ qozonish imkonini beradi. Shartnoma asosida xizmat qilayotgan tajribali harbiy xizmatchi uchun esa kasbiy o‘sish va mas’ul vazifaning ishonib topshirilishi muhimroq omilga aylanadi.

Rag‘batlantirishning samarali bo‘lishi bir qator tamoyillarga amal qilishni taqozo etadi. Birinchidan, o‘z vaqtidalik: rag‘bat ijobiy harakatdan keyin imkon qadar tezroq berilishi kerak, aks holda harakat va uning bahosi o‘rtasidagi bog‘liqlik xiralashadi. Ikkinchidan, adolatlilik: bir xil yutuq uchun turli xizmatchilarga turlicha munosabat jamoada ishonchsizlik va hasad kayfiyatini keltirib chiqaradi. Uchinchidan, oshkoralik: rag‘batlantirish sabablari butun bo‘linmaga tushunarli bo‘lishi, boshqalar uchun ham ibrat namunasiga aylanishi lozim.

To‘rtinchidan, me’yorni saqlash tamoyili ham alohida e’tiborga loyiq. Haddan tashqari tez-tez va arzimas sabablar bilan beriladigan mukofot o‘z qadrini yo‘qotadi, xizmatchilar uni odatiy hol sifatida qabul qila boshlaydi. Beshinchidan, individual yondashuv: komandir har bir qo‘l ostidagi xizmatchining fe’l-atvori, qiziqishlari va hayotiy vaziyatini bilgan holda unga eng mos rag‘bat shaklini tanlashi kerak. Nihoyat, rag‘batlantirish va talabchanlik o‘rtasidagi muvozanatni saqlash zarur, chunki jazosiz rag‘bat ham, rag‘batsiz jazo ham bir tomonlama tarbiyaga olib keladi.

3. Harbiy qismlarda rag‘batlantirish amaliyoti: muammolar va yechimlar

Harbiy qismlardagi kuzatishlar va komandirlar bilan o‘tkazilgan suhbatlar rag‘batlantirish imkoniyatlaridan har doim ham to‘liq foydalanilmayotganini ko‘rsatadi. Ayrim bo‘linmalarda intizomiy amaliyot asosan jazo choralariga tayanadi, rag‘bat esa faqat bayram sanalari yoki rasmiy tadbirlar munosabati bilan, ko‘pincha rasmiyatchilik tarzida qo‘llaniladi. Natijada xizmatchilar uchun rag‘bat aniq yutuq bilan bog‘liq bo‘lmay qoladi va uning tarbiyaviy kuchi pasayadi.

Yana bir keng tarqalgan muammo rag‘batlantirish huquqidan foydalanishda kichik komandirlarning, ya’ni bo‘linma va vzvod komandirlari hamda serjantlarning yetarlicha faol emasligidir. Holbuki, aynan ular harbiy xizmatchi bilan har kuni bevosita muloqotda bo‘ladi va uning kichik, lekin muhim yutuqlarini birinchi bo‘lib ko‘radi. Agar ushbu bo‘g‘inda e’tirof madaniyati shakllanmasa, yuqori komandirlarning ahyon-ahyonda qo‘llaydigan rag‘batlari kutilgan samarani bermaydi.

Uchinchi muammo rag‘batlantirishning shaxssizlashuvi bilan bog‘liq. Bir guruh xizmatchilarni bir vaqtda, yutuqlarini aniq ko‘rsatmasdan taqdirlash ularning har birida “meni alohida qadrlashmadi” degan tuyg‘uni uyg‘otishi mumkin. Shuningdek, rag‘batlantirish to‘g‘risidagi ma’lumotning xizmatchining oilasiga yetkazilmasligi ham boy berilgan imkoniyat hisoblanadi, chunki ota-onasiga yuborilgan minnatdorchilik xati yosh askar uchun kuchli ma’naviy turtki bo‘ladi.

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

Ushbu muammolarni bartaraf etishda quyidagi yondashuvlar samarali bo‘lishi mumkin. Avvalo, har bir bo‘linmada xizmatchilarning jangovar tayyorgarlik, intizom va jamoat ishlaridagi ishtirokini baholaydigan shaffof reyting tizimini joriy etish maqsadga muvofiq. Bunday tizim rag‘batni sub’yektiv qarashlarga emas, balki aniq ko‘rsatkichlarga asoslashga yordam beradi. Reyting natijalarining muntazam e’lon qilinishi esa bo‘linmalar o‘rtasida sog‘lom raqobat muhitini yuzaga keltiradi.

Ikkinchidan, kichik komandirlarning pedagogik madaniyatini oshirishga qaratilgan maxsus mashg‘ulotlarni tashkil etish lozim. Ularda rag‘batlantirish psixologiyasi, qo‘l ostidagilar bilan muloqot qilish ko‘nikmalari va turli vaziyatlarda rag‘bat shaklini to‘g‘ri tanlash bo‘yicha amaliy keyslar o‘rganilishi mumkin. Uchinchidan, “Namunali askar”, “Eng yaxshi mutaxassis”, “A’lochi bo‘linma” kabi tanlovlarni muntazam o‘tkazish orqali yutuqni e’tirof etish an’anaga aylantirilishi kerak.

Mas’uliyatni shakllantirishda xizmatchiga ishonch bildirish ham rag‘batning o‘ziga xos ko‘rinishi hisoblanadi. Masalan, intizomi bilan ajralib turgan askarni yosh to‘ldiruvchilarga murabbiy etib tayinlash, unga muhim vazifa yoki mustaqil qaror qabul qilish huquqini berish uning o‘z-o‘ziga bo‘lgan hurmatini oshiradi. Bunday xizmatchi endi faqat o‘zi uchun emas, balki ishonib topshirilgan odamlar uchun ham javob berishini anglaydi va mas’uliyat tuyg‘usi yangi bosqichga ko‘tariladi.

Rag‘batlantirish samaradorligiga harbiy jamoaning ijtimoiy-psixologik muhiti ham bevosita ta’sir ko‘rsatadi. O‘zaro hurmat, do‘stlik va o‘zaro yordamga asoslangan jamoada rag‘bat butun guruh tomonidan quvonch bilan qabul qilinadi va boshqalarni ham shunga intilishga undaydi. Aksincha, nosog‘lom munosabatlar hukm surgan bo‘linmada taqdirlangan xizmatchi hasad yoki masxara obyektiga aylanishi mumkin. Shu bois komandirlar va ma’naviy-ma’rifiy ishlar bo‘yicha mutasaddilar rag‘batlantirish ishini jamoani jipslashtirish chora-tadbirlari bilan uzviy bog‘liq holda olib borishlari zarur.

Xorijiy davlatlar qurolli kuchlari tajribasi ham ushbu xulosalarni tasdiqlaydi. Ko‘plab rivojlangan mamlakatlar armiyalarida rag‘batlantirish tizimi harbiy xizmatchining butun karyerasi davomida izchil ishlaydigan mexanizm sifatida yo‘lga qo‘yilgan. Unda har bir yutuq shaxsiy hujjatlarda qayd etiladi, keyinchalik esa lavozimga tayinlash, o‘qishga yuborish va unvon berishda hisobga olinadi. Bunday yondashuv xizmatchiga bugungi vijdonan bajarilgan ishi uning ertangi istiqboliga bevosita ta’sir qilishini ko‘rsatadi va mas’uliyatni uzoq muddatli motivga aylantiradi.

Bundan tashqari, xorij amaliyotida ramziy rag‘batlarga, jumladan, ko‘krak nishonlari, bo‘linma bayrog‘i ostida suratga tushish, faxriy taxtaga suratini osish kabi shakllarga katta e’tibor qaratiladi. Bu vositalar katta moliyaviy xarajat talab qilmasa-da, harbiy xizmatchining jamoaga mansublik tuyg‘usini va o‘z kasbidan faxrlanish hissini kuchaytiradi. Mazkur tajribani milliy an’analarimiz, xususan, ota-ona va mahalla e’tiborini qadrlash odati bilan uyg‘unlashtirish O‘zbekiston harbiy qismlarida rag‘batlantirish samaradorligini sezilarli darajada oshirishi mumkin.

Raqamli texnologiyalar rivoji ham bu sohada yangi imkoniyatlar ochmoqda. Harbiy qismning ichki axborot tizimida xizmatchilarning yutuqlarini aks ettiruvchi elektron portfolio yuritish, rag‘batlantirish to‘g‘risidagi buyruqlarni tezkor e’lon qilish, oilalarga elektron minnatdorchilik xatlarini yuborish rag‘bat va harakat o‘rtasidagi vaqt oralig‘ini qisqartiradi. Natijada o‘z vaqtidalik tamoyili amalda to‘liq ta’minlanadi, rag‘batlantirish jarayoni esa ochiq va nazorat qilinadigan tus oladi.

Xulosa

O‘tkazilgan tahlil rag‘batlantirish harbiy xizmatchilarda mas’uliyat va ongli intizomni shakllantirishning eng ta’sirchan pedagogik vositalaridan biri ekanini tasdiqlaydi. U tashqi talablarni ichki e’tiqodga aylantirish, xizmatchining o‘z-o‘zini hurmat qilish tuyg‘usini mustahkamlash va jamoada ijobiy

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

namunalarni ommalashtirish imkonini beradi. Biroq rag‘batning tarbiyaviy kuchi uning miqdoriga emas, balki o‘z vaqtida, adolatli, oshkora va individual yondashuv asosida qo‘llanishiga bog‘liq.

Tadqiqot natijalariga tayangan holda quyidagi takliflarni ilgari surish mumkin: harbiy qismlarda xizmatchilar faoliyatini baholashning shaffof reyting tizimini joriy etish; kichik komandirlar uchun rag‘batlantirish psixologiyasi bo‘yicha muntazam o‘quv mashg‘ulotlarini tashkil qilish; rag‘batlantirish haqidagi ma’lumotni xizmatchilarning oilalariga yetkazish amaliyotini kengaytirish; intizomli xizmatchilarga mas’ul vazifalar va murabbiylik huquqini berish orqali ishonch bildirish; rag‘batlantirish va talabchanlik o‘rtasidagi muvozanatni komandirlar faoliyatini baholash mezonlariga kiritish.

Xulosa qilib aytganda, intizom qo‘rquv bilan emas, balki burchni anglash va qadr-qimmatni his qilish bilan mustahkamlanadi. Rag‘batlantirishni oqilona tashkil eta olgan komandir o‘z bo‘linmasida nafaqat tartibni, balki har qanday vaziyatda o‘z vazifasini vijdonan bajarishga tayyor, mas’uliyatli va g‘ururli harbiy xizmatchilarni tarbiyalaydi. Bu esa, o‘z navbatida, mamlakat mudofaa salohiyatini mustahkamlashga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasining “Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to‘g‘risida”gi Qonuni. – Toshkent, 2002 (keyingi o‘zgartish va qo‘shimchalar bilan).
2. O‘zbekiston Respublikasining Mudofaa doktrinasi. – Toshkent, 2018.
3. O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlarining umumharbiy ustavlari (Ichki xizmat ustavi, Intizom ustavi). – Toshkent.
4. Maslow A. H. Motivation and Personality. – New York: Harper & Row, 1954.
5. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. The Motivation to Work. – New York: Wiley, 1959.
6. Skinner B. F. Science and Human Behavior. – New York: Macmillan, 1953.
7. Deci E. L., Ryan R. M. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. – New York: Plenum Press, 1985.
8. Vroom V. H. Work and Motivation. – New York: Wiley, 1964.
9. Makarenko A. S. Pedagogik asarlar. – Toshkent: O‘qituvchi.

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.