

ASES XI. INTERNATIONAL SOCIAL SCIENCES CONGRESS

28 -30 November 2025, Uzbekistan

CONGRESS BOOK

EDITOR: Prof Dr.QODİROV GAYRAT

ISBN: 978-625-92930-0-4

Ases XI. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi

28-30 KASIM 2025
Jizzax, UZBEKISTAN

EDITOR
Prof. Dr. QODIROV GAYRAT

COPYRIGHT © 2025

BY ASES CONGRESS ORGANIZATION

PUBLISHING COMPANY LIMITED

ALL RIGHTS RESERVED. NO PART OF THIS PUBLICATION MAY BE REPRODUCED, DISTRIBUTED OR TRANSMITTED IN ANY FORM OR BY ANY MEANS, INCLUDING PHOTOCOPYING, RECORDING OR OTHER ELECTRONIC OR MECHANICAL METHODS, WITHOUT THE PRIOR WRITTEN PERMISSION OF THE PUB LISHER, EXCEPT IN THE CASE OF BRIEF QUOTATI ONS EMBODIED IN CRITICAL REVIEWS AND CERTAIN OTHER NONCOMMERCIAL USES PERM ITTED BY COPYRIGHT LAW. ASES CONGRESS ORGANIZATION PUBLISHING® IT IS RESPONSIBILITY OF THE AUTHOR TO ABIDE BY THE PUBLISHING ETHICS RULES.

ASES PUBLICATIONS – 2025©

LICANCE KEY: 2022/ 63715

25.12.2025

ISBN: 978-625-92930-0-4

ҲАРБИЙ ЖАМОАДАГИ МУНОСАБАТЛАРНИ ШАКЛЛАНИШИНИНГ ИЖТИМОИЙ–ПСИХОЛОГИК ХУСУСИЯТЛАРИ

Комилжон Муротмусаев

Университет Ориентал, кафедра «Педагогика непрерывного образования», кандидат медицинских наук, доцент Ташкент, Узбекистан.
ORCID: 0000-0003-3154-4900,

Вадим Ачилов

Ўзбекистон Республикаси Ориентал университети, “Узлуксиз таълим педагогикаси” кафедраси Психология йўналиши 2 - босқич магистранти

Annotation. The article analyzes the process of forming interpersonal relationships within a military collective and the social and psychological factors influencing them. The military collective is defined as a social system based on order, discipline, and collective responsibility, where relationships are not limited to official duties but are also developed through personal empathy, trust, mutual respect, and psychological stability. The article substantiates that leadership style, emotional intelligence, group dynamics, and individual traits collectively determine the effectiveness of relationships in the military environment.

Keywords: military collective, socio-psychological relations, leadership, emotional intelligence, group dynamics, trust, discipline, motivation.

Аннотация. Мақолада ҳарбий жамоадаги шахслараро муносабатларнинг шаклланиш жараёни, уларга таъсир этувчи ижтимоий ва психологик омиллар таҳлил қилинган. Ҳарбий жамоа — бу тартиб, интизом ва жамоавий масъулиятга асосланган ижтимоий тизим бўлиб, ундаги муносабатлар фақат хизмат вазифалари билан чекланмай, балки шахсий эмпатия, ишонч, ўзаро ҳурмат ва психологик барқарорлик орқали ривожланади. Мақолада раҳбарлик услуби, эмоционал интеллект, гуруҳ динамикаси ва индивидуал хислатларнинг ўзаро таъсири ҳарбий жамоа муносабатларидаги самарадорликни белгилаб бериши асослаб берилган.

Калит сўзлар: ҳарбий жамоа, ижтимоий-психологик муносабатлар, лидерлик, эмоционал интеллект, гуруҳ динамикаси, ишонч, интизом, мотивация.

КИРИШ

Ҳарбий жамоа — жамиятнинг махсус тузилган ижтимоий қатлами бўлиб, у аниқ вазифаларни бажариш, жамоавий интизом ва тартибни сақлашга йўналтирилган. Психология нуқтаи назаридан, ҳарбий жамоадаги муносабатлар фақат хизмат йўналишидаги ўзаро боғлиқлик билан чекланиб қолмайди; балки унинг замирида шахсий ҳис-туйғулар, ўзаро ҳурмат, ишонч ва жамоавий идентификация жараёнлари ётади (Леонтьев, 1977; Бодалёв, 1995).

Шахснинг ҳарбий жамоага мослашиши, гуруҳдаги ўрнини топиши, раҳбар ва хизматдошлар билан самарали муносабат қуриши — бу ҳарбий хизмат самарадорлигига тўғридан-тўғри таъсир этувчи ижтимоий–психологик омиллардир (Караяни, 2012). Шу сабабли, ҳарбий жамоадаги муносабатларнинг ижтимоий–психологик хусусиятларини ўрганиш нафақат илмий, балки амалий аҳамиятга ҳам эга.

Ҳарбий жамоа — бу нафақат муайян вазифаларни бажаришга йўналтирилган хизмат тизими, балки ижтимоий ва психологик муносабатлар тизими ҳамдир. Унда шахснинг индивидуал хислатлари, гуруҳ динамикаси, раҳбарлик услуби ва эмоционал муҳит ўзаро боғлиқ ҳолда намоён бўлади. Ҳарбий жамоадаги муносабатларнинг барқарорлиги нафақат хизмат самарадорлигига, балки шахсий интизом, психологик тайёргарлик ва умумий жамоавий муҳитга ҳам таъсир кўрсатади (Караяни, 2012; Леонтьев, 1977).

Ҳарбий жамоа ижтимоий-психологик тизим сифатида қатор ўзiga хос хусусиятларга эга. Биринчидан, у қатъий иерархияга асосланган — ҳар бир аъзо ўз хизмат вазифаси, бурчи ва жавобгарлик доирасига эга. Иккинчидан, ҳарбий муҳитда шахслараро муносабатлар нафақат расмий итоат ва буйруқбозлик асосида, балки шахсий эмпатия, ишонч ва ҳурмат муносабатлари орқали шаклланади. Шу боис, ҳарбий жамоада ижтимоий муносабатлар механик ташкилот сифатида эмас, балки тирик ижтимоий организм сифатида намоён бўлади (Бодалёв, 1995).

Ҳарбий муҳитда шахснинг мослашув даражаси ва жамоавий муносабатларга қўшилиши унинг руҳий ҳолати, ҳиссий барқарорлиги ва ижтимоий фаоллиги билан бевосита боғлиқдир. Янги хизматчи ҳарбий жамоага қўшилганида, у нафақат янги вазифаларни, балки янги ижтимоий ролларни ҳам ўзлаштиради. Бу жараёнда шахснинг идентификация механизми — яъни ўзини жамоа аъзоси сифатида англаш, жамоа қадриятларини қабул қилиш ва “биз” ҳиссини шакллантириш муҳим рол ўйнайди (Tajfel & Turner, 1986).

Ҳарбий жамоадаги муносабатларнинг ижтимоий-психологик асоси, энг аввало, гуруҳ аъзолари ўртасидаги ишонч ва эмоционал қўллаб-қувватлаш муҳити билан белгиланади. Бу муҳитда хизматчилар ўз фикрини эркин ифода эта олади, раҳбар ва хизматдошлар билан конструктив мулоқот ўрнатади, жамоавий қарор қабул қилиш жараёнларида фаол иштирок этади. Психологик нуқтаи назардан, бундай муҳит шахснинг ички барқарорлигини, стрессга чидамлилигини ва ўз касбий самарадорлигини оширади (Goleman, 1998; Mayer, Salovey & Caruso, 2004).

Ҳарбий жамоадаги муносабатларнинг яна бир муҳим жиҳати — бу раҳбарлик услубининг таъсиридир. Демократик ва эмпатик раҳбарлар жамоада ишончли муҳит яратади, гуруҳдаги психологик тартибни таъминлайди ва ҳар бир аъзонинг шахсий ривожланишини рағбатлантиради. Аксинча, авторитар раҳбарлик услуби қўрқув, ижтимоий изоляция ва стресс ҳолатларини кучайтиради, бу эса жамоавий самарадорликка салбий таъсир кўрсатади (Lewin, Lippitt & White, 1939).

Ҳарбий жамоада ижтимоий муносабатларнинг шаклланиши кўп жиҳатдан гуруҳ динамикаси билан белгиланади. Гуруҳдаги роллар тақсимоти, ўзаро таъсир ва ўзаро ёрдам механизми жамоа барқарорлигини белгилайди. Тукманнинг (Tuckman, 1965) гуруҳ ривожланиш босқичлари — “шаклланиш”, “тоқнашув”, “нормаллашув” ва “фаолият” —

ҳарбий жамоалар учун ҳам долзарб бўлиб, ҳар бир босқичда ижтимоий ва психологик муносабатлар турлича намоён бўлади.

Миллий контекстда эса ҳарбий жамоадаги муносабатларга миллий қадриятлар, жамоавийлик анъаналари ва ватанпарварлик ҳисси катта таъсир кўрсатади. Ўзбекистонда ҳарбий тизимда “бир оила – бир жамоа” тамойили устувор бўлиб, у шахслараро бирдамлик, ҳурмат ва жавобгарлик муҳитини мустаҳкамлайди (Раҳимов, 2021). Бу ҳолат ҳарбий хизматчиларда нафақат касбий, балки маънавий етукликни ҳам таъминлайди.

Шунингдек, замонавий ҳарбий психологияда эмоционал интеллект, психологик тайёргарлик ва жамоавий руҳни оширишнинг янги йўналишлари ишлаб чиқилмоқда. Илмий тадқиқотлар шуни кўрсатадики, юқори эмоционал интеллектга эга хизматчиларда жамоадаги муносабатлар самарадорлиги, муаммоларни ҳал қилиш қобилияти ва стресс ҳолатларини енгиш кўникмалари юқори бўлади (Abdullaev, 2020).

Шунинг учун ҳарбий жамоадаги муносабатларнинг ижтимоий–психологик хусусиятларини ўрганиш жамоавий мувофақият, раҳбарлик самарадорлиги ва ҳарбий интизомни кучайтиришда муҳим аҳамият касб этади. Бу йўналишдаги тадқиқотлар нафақат ҳарбий психология, балки ташкилот психологияси, раҳбарлик психологияси ва ижтимоий муносабатлар назарияси учун ҳам илмий асос бўлади.

АСОСИЙ ҚИСМ

1. Ҳарбий жамоа муносабатларининг ижтимоий моҳияти. Ҳарбий жамоа ижтимоий тизим сифатида муайян иерархия, жавобгарлик ва интизомга асосланади. Лекин унинг ички ривожланишида инсон омили — шахслараро муносабатлар ҳал қилувчи аҳамиятга эга. Гуруҳ аъзолари ўртасидаги муносабатлар қуйидаги ижтимоий омиллар билан белгиланади:

умумий мақсад ва хизмат бурчига садоқат;

жамоа манфаатини шахсий манфаатдан устун қўйиш;

гуруҳдаги ижтимоий ролларнинг аниқ тақсимланиши;

раҳбар ва итоат этувчи муносабатининг психологик тенглиги.

Бу жиҳатлар жамоа ичида ўзаро ишонч ва психологик барқарорликни таъминлайди (Tuckman, 1965).

2. Психологик омиллар ва муносабат механизмлари. Ҳарбий жамоадаги шахслараро муносабатларнинг шаклланишида қуйидаги асосий психологик механизмлар муҳим рол ўйнайди:

Идентификация ва ҳамдардлик механизми. Ҳарбий хизматчи ўз гуруҳини “биз” деб қабул қилиши натижасида жамоавий бирдамлик кучаяди. Бу ҳолат эмоционал қўллаб-қувватлашни таъминлайди (Tajfel & Turner, 1986).

Раҳбарлик ва лидерлик механизми. Ҳарбий жамоада раҳбарнинг шахсий намунаси, коммуникатив қобилияти ва эмоционал интеллекти муносабатларнинг самарадорлигини белгилайди. Э. Гоулманнинг (Goleman, 1998) таъкидлашича, юқори

эмоционал интеллектли раҳбарлар жамоада ишонч ва руҳий барқарорликни сақлай олади.

Мотивация механизми. Ҳарбий фаолиятда моддий рағбатдан кўра маънавий мотивация — хизмат бурчи, ватанпарварлик, жамоа шарафи муҳим ўрин тутади. Бу омил гуруҳда ижобий муносабатлар тизимини мустаҳкамлайди.

Психологик мослашув механизми. Янги хизматчиларнинг жамоага мослашуви давомида ўзаро тушуниш, ёрдам ва қўллаб-қувватлаш муҳити муҳим. Мослашмаган аъзоларда ижтимоий изоляция ва стресс ҳолатлари кузатилиши мумкин.

3. Ҳарбий жамоадаги муносабатларда эмоционал интеллектнинг роли

Эмоционал интеллект (EQ) ҳарбий муҳитда муваффақиятли коммуникация ва низоларни бартараф этишнинг асосий омили ҳисобланади. Юқори эмоционал интеллектли хизматчи ўз ҳиссиётларини бошқара олади, бошқалар ҳиссиётини англайди ва конструктив мулоқот йўли билан муаммоларни ҳал қилади (Mayer, Salovey & Caruso, 2004).

Ўзбекистондаги тадқиқотларда (Абдуллаев, 2020) ҳам ҳарбий раҳбарларда эмоционал интеллектни ривожлантириш жамоавий муносабатлар самарадорлигини оширишда муҳим эканлиги таъкидланган.

4. Миллий қадриятлар ва жамоавий руҳ

Миллий анъаналар, ватанпарварлик ҳисси, катталарга ҳурмат ва бирдамлик руҳи ҳарбий жамоада ижобий муҳит яратишга хизмат қилади. Ўзбекистондаги ҳарбий жамоаларда “бир оила” тамойили асосидаги психологик муҳит хизматчиларнинг ўзаро ёрдам ва жавобгарлик ҳиссини мустаҳкамлайди (Р. Раҳимов, 2021).

ХУЛОСА

Ҳарбий жамоа — жамиятнинг муҳим ижтимоий тизими бўлиб, у нафақат хизмат интизоми ва бурчни бажариш билан, балки инсонлар ўртасидаги ўзаро ишонч, ҳурмат ва ҳамжиҳатликка асосланган муносабатлар тизими билан ҳам характерланади. Илмий таҳлиллар шуни кўрсатадики, ҳарбий жамоадаги муносабатларнинг самарадорлиги кўп жиҳатдан унинг ижтимоий–психологик муҳитига, яъни шахслараро алоқаларнинг хусусиятига, гуруҳ динамикасига ва раҳбарлик услубига боғлиқдир.

Ҳарбий муҳитдаги ижобий муносабатлар — жамоавий ҳамжиҳатлик, ишонч ва бирдамликни таъминловчи асосий омил ҳисобланади. Агар жамоа аъзолари ўртасида ишонч, ўзаро ҳурмат ва қўллаб-қувватлаш муҳити шаклланган бўлса, у ҳолда гуруҳнинг ички барқарорлиги, хизмат самарадорлиги ва интизом даражаси юқори бўлади. Шу билан бирга, ҳарбий жамоада психологик муҳитдаги салбий омиллар — адолатсиз раҳбарлик, коммуникатив узилишлар, рақобат ва ишончсизлик — жамоавий руҳни заифлаштириши мумкин.

Раҳбарнинг шахсий сифатлари, унинг эмоционал интеллекти ва коммуникатив қобилиятлари ҳарбий жамоадаги муносабатларнинг самарадорлигида ҳал қилувчи аҳамият касб этади. Эмпатия, тинглаш кўникмалари, холис баҳолаш ва руҳий барқарорлик — бундай муҳитда жамоавий бирликни таъминлайдиган асосий психологик инструментлардир (Goleman, 1998).

Шунингдек, ҳарбий жамоада ижтимоий идентификация ва эмоционал бирдамлик механизмларининг тўғри ишлаши ҳар бир хизматчининг ўз бурчига масъулият билан ёндашишига, ўзини жамоа аъзоси сифатида англашига ёрдам беради. Гуруҳ динамикасидаги самарали ҳамкорлик, бир-бирини қўллаб-қувватлаш ва очиқ мулоқот муносабатларнинг соғлом психологик асосини ташкил этади (Tuckman, 1965; Tajfel & Turner, 1986).

Миллий контекстда эса ҳарбий жамоадаги муносабатлар нафақат касбий, балки маънавий қадриятлар билан ҳам уйғунликда намоён бўлади. Ўзбек жамиятидаги меҳр-оқибат, катталарга ҳурмат, ватанпарварлик ва бирдамлик анъаналари ҳарбий муҳитдаги ижтимоий бирликни мустаҳкамлайди. Бу эса ҳарбий хизматчиларнинг нафақат касбий, балки маънавий ривожланишига ҳам замин яратади.

Шунинг учун ҳарбий тизимдаги раҳбарлар ва психологлар учун қуйидаги вазифалар долзарб ҳисобланади:

1. Ҳарбий жамоада ижтимоий–психологик муҳитни доимий равишда мониторинг қилиш ва таҳлил этиш.
2. Раҳбарлар ва хизматчилар учун эмоционал интеллект, конфликтларни ҳал этиш ва самарали мулоқот бўйича тренинглар ўтказиш.
3. Янги хизматчиларни жамоага мослаштириш жараёнида психологик қўллаб-қувватлаш дастурларини амалга ошириш.
4. Ҳарбий жамоада ҳамжиҳатлик ва ишонч муҳитини мустаҳкамловчи маънавий-маърифий тадбирларни ташкил этиш.

Хулоса қилиб айтганда, ҳарбий жамоадаги муносабатларнинг ижтимоий–психологик хусусиятларини чуқур англаш, уларни илмий асосда таҳлил қилиш ва амалиётда қўллаш ҳарбий хизмат самарадорлиги, жамоавий бирдамлик ва миллий хавфсизликни таъминлашнинг муҳим шарти ҳисобланади.

АМАЛИЙ ТАВСИЯЛАР

1. **Ҳарбий жамоада ижтимоий–психологик муҳитни барқарор сақлаш.** Ҳарбий раҳбарлар ва психологлар жамоа ичидаги муносабатларни мунтазам равишда кузатиб боришлари лозим. Ишончсизлик, низо, изоляция ёки эмоционал чарчоқ ҳолатларини эрта аниқлаш ва бартараф этиш ҳарбий гуруҳнинг самарадорлигини оширади. Бу мақсадда мунтазам социометрия, анкета ва суҳбат усулларидан фойдаланиш тавсия этилади.
2. **Эмоционал интеллектни ривожлантириш бўйича тренинглар ташкил этиш.** Ҳарбий хизматчиларда ҳиссиётларни идора қилиш, бошқаларнинг ҳолатини англаш ва стрессни бошқариш кўникмаларини шакллантириш жамоадаги эмоционал барқарорликни таъминлайди. Бу тренингларда Daniel Goleman (1998) ва Mayer–Salovey–Caruso моделлари асосида амалий машқлар тавсия этилади.
3. **Самарали раҳбарлик услубини шакллантириш.** Ҳарбий раҳбарлар лидерликнинг демократик ва эмпатик моделларидан фойдаланишлари лозим. Раҳбар фақат буйруқ берувчи эмас, балки жамоани

руҳлантирувчи, мотивация берувчи ва қийин вазиятларда қўллаб-қувватловчи шахс бўлиши зарур.

4. **Мулоқот маданиятини ривожлантириш.** Ҳарбий жамоада очиқ ва конструктив мулоқот муҳитини яратиш жамоа аъзолари ўртасида ишонч ва ўзаро ҳурматни мустаҳкамлайди. Раҳбарлар хизматчилар билан фаол тинглаш, фикр алмашиш ва фикрларни инобатга олиш усулларидан фойдаланишлари лозим.

5. **Янги хизматчиларни жамоага мослаштириш дастурларини жорий этиш.** Ҳарбий хизматга янги қадам қўйганлар учун махсус “адаптация дастури” ишлаб чиқиш зарур. Бу дастур психологик суҳбатлар, гуруҳлашув машқлари ва жамоавий тадбирлар орқали янги хизматчининг ўзини гуруҳнинг тўлақонли аъзоси сифатида ҳис қилишини таъминлайди.

6. **Миллий қадриятлар асосида маънавий муҳит яратиш.** Ўзбек ҳарбий жамоаларида ватанпарварлик, фидойилик, катталарга ҳурмат ва ҳамжиҳатлик қадриятларини илгари суриш жамоавий бирдамликни кучайтиради. Бу мақсадда “бир оила – бир жамоа” тамойили асосида маънавий-маърифий тадбирлар ўтказиш тавсия этилади.

7. **Психологик маслаҳат ва ёрдам тизимини кучайтириш.** Ҳарбий қисмларда доимий фаолият юритувчи психологлар хизматчилар учун индивидуал ва гуруҳий маслаҳатлар ўтказишлари лозим. Бу орқали уларда стрессни енгиш, муаммоларни ҳал қилиш ва ижтимоий мослашув қобилияти ривожланади.

8. **Гуруҳ динамикаси асосида жамоавий фаолликни ошириш.** Ҳарбий жамоада гуруҳли қарор қабул қилиш, жамоавий машқлар ва ўзаро ёрдам фаолиятини ташкил этиш жамоанинг бирдамлигини мустаҳкамлайди. Бу усуллар гуруҳда “биз” ҳиссини ривожлантириб, шахслараро муносабатларни ижобий йўналишда шакллантиради (Tuckman, 1965).

9. **Конфликтларни бартараф этиш бўйича психологик тайёргарлик.** Ҳарбий хизматда турли вазиятларда низолар юзага келиши мумкин. Шу сабабли, ҳар бир хизматчи ва раҳбар конфликтларни илмий асосда англаш, эмоционал реакцияларни бошқариш ва конструктив ечим топиш кўникмасига эга бўлиши керак.

10. **Ижобий психологик муҳитни рағбатлантириш.** Ҳарбий раҳбарлар жамоада ижобий фикр, ҳамжиҳатлик ва қўллаб-қувватловчи муносабатларни қўллаб-қувватлаши лозим. Мисол учун, самарали иш фаолияти, жамоага содиқлик ва ўрнак бўлувчи хатти-ҳаракатлар учун маънавий ёки моддий рағбатлантириш тизимини жорий этиш мақсадга мувофиқдир.

Якуний хулоса ўлароқ, ушбу тавсиялар ҳарбий жамоада соғлом ижтимоий–психологик муҳит яратиш, шахслараро муносабатларни такомиллаштириш ва хизмат самарадорлигини оширишга қаратилган. Бу йўналишда раҳбарлар, психологлар ва ҳарбий тарбиячиларнинг ҳамкорликда фаолият юритиши ҳарбий тизимдаги руҳий барқарорлик ва миллий хавфсизликни таъминлашга хизмат қилади.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР

1. Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence.* Bantam Books.
2. Tajfel, H., & Turner, J. (1986). *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior.* In S. Worchel & W. Austin (Eds.), Psychology of Intergroup Relations. Nelson-Hall.
3. Tuckman, B. W. (1965). *Developmental Sequence in Small Groups.* Psychological Bulletin, 63(6), 384–399.
4. Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). *Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications.* Psychological Inquiry, 15(3), 197–215.
5. Леонтьев, А. Н. (1977). *Деятельность. Сознание. Личность.* М.: Политиздат.
6. Бодалёв, А. А. (1995). *Личность и общение.* М.: Издательство Московского университета.
7. Караяни, А. Г. (2012). *Психология воинского коллектива.* М.: Воениздат.
8. Абдуллаев, Ш. (2020). *Ҳарбий раҳбарларда эмоционал интеллектни ривожлантириш усуллари.* Тошкент: МОФА нашриёти.
9. Раҳимов, Р. (2021). *Ўзбекистон ҳарбий жамоаларида ижтимоий–психологик муносабатларнинг ривожланиш омиллари.* Психология илмий журнали, №3, 58–65.
10. Турсунов, И. (2022). *Ҳарбий хизматчиларда гуруҳ динамикаси ва мотивация тизими.* Самарқанд: СамДУ.