UO‘K 316.159.3126.3.

YOSH OFITSERLAR JAMOASIDA XIZMAT REZISTENTLIGI IJTIMOIY-PSIXOLOGIK KATEGORIYA SIFATIDA

Rejametova Irada Ikramshikovna,
Jamoat xavfsizligi universiteti
“Xizmat faoliyatini tarbiyaviy-psixologik ta’minlash” kafedrasi dotsenti,
pedagogika fanlari nomzodi,
ISFT instituti mustaqil izlanuvchisi
iradarejametova2101@gmail.com
Orcid ID: 0009-0002-8737-1711

Maqolada yosh ofitserlar jamoasida xizmat rezistentligining ijtimoiy-psixologik mohiyati nazariy-metodologik jihatdan tahlil qilinadi. Xizmat rezistentligi individual barqarorlik bilan cheklanmaydigan, shaxs, mikroguruh, jamoa, rahbarlik va tashkiliy resurslar o‘zaro ta’sirida shakllanuvchi ko‘p darajali dinamik salohiyat sifatida asoslanadi. Uning qadriyatli-motivatsion, kognitiv-regulyativ, emotsional-irodaviy, kommunikativ-kohenziv va tashkiliy-resurs komponentlari yoritiladi.

Kalit so‘zlar: *yosh ofitser, xizmat rezistentligi, xizmat jamoasi, psixologik barqarorlik, jamoaviy rezilyentlik, jipslik, kollektiv samaradorlik, psixologik resurs.*

СЛУЖЕБНАЯ РЕЗИСТЕНТНОСТЬ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ МОЛОДЫХ ОФИЦЕРОВ

В статье раскрывается социально-психологическая сущность служебной резистентности в коллективе молодых офицеров. Служебная резистентность рассматривается как многоуровневый динамический потенциал, формирующийся во взаимодействии личности, микрогруппы, коллектива, руководства и организационных ресурсов. Обоснованы её ценностно-мотивационный, когнитивно-регулятивный, эмоционально-волевой, коммуникативно-когезивный и организационно-ресурсный компоненты.

Ключевые слова: *молодой офицер, служебная резистентность, служебный коллектив, психологическая устойчивость, групповая резильентность, сплочённость, коллективная эффективность, психологические ресурсы.*

SERVICE RESILIENCE AS A SOCIO-PSYCHOLOGICAL CATEGORY IN YOUNG OFFICER TEAMS

The article examines the socio-psychological nature of service resilience in young officer teams. Service resilience is conceptualized as a multilevel dynamic capacity emerging through the interaction of individual, microgroup, team, leadership, and organizational resources. Its value-motivational, cognitive-regulatory, emotional-volitional, communicative-cohesive, and organizational-resource components are theoretically substantiated.

Keywords: *young officer, service resilience, service team, psychological stability, team resilience, cohesion, collective efficacy, psychological resources.*

Kirish. Huquqni muhofaza qilish, mudofaa, jamoat xavfsizligi va favqulodda vaziyatlarga javob berish tizimlarida yosh ofitserlarning kasbiy faoliyati yuqori mas’uliyat, qat’iy reglamentatsiya, xizmat iyerarxiyasi, xavf va noaniqlik, vaqt tanqisligi, yuqori psixologik yuklama hamda qabul qilingan qarorlarning ijtimoiy ahamiyati bilan xarakterlanadi. Bunday sharoitda xizmat samaradorligini faqat ofitserning kasbiy bilimi, jismoniy tayyorgarligi yoki individual stressga chidamliligi bilan tushuntirish yetarli emas. Xizmat vazifalarining aksariyati jamoaviy hamkorlik, axborot almashinuvi, o‘zaro ishonch, harakatlarni muvofiqlashtirish, psixologik safarbarlik va murakkab vaziyatdan keyin funksional holatni tiklash imkoniyatiga bog‘liq [1]. Ayniqsa, yosh ofitserlik davri kasbiy va ijtimoiy-psixologik jihatdan murakkab adaptatsion bosqichdir. Yosh ofitser bir vaqtning o‘zida yangi professional identifikatsiyani o‘zlashtiradi, xizmat vakolati va mas’uliyatini muvofiqlashtiradi, rasmiy maqom bilan norasmiy obro‘ o‘rtasidagi nisbatni shakllantiradi, xizmatdoshlar va bo‘ysunuvchilar bilan munosabatlarni yo‘lga qo‘yadi hamda o‘zining kasbiy

layoqatini tasdiqlashga intiladi. Tajriba yetishmasligi, baholanishga sezgirlik, o‘zini namoyon qilish ehtiyoji va jamoaning norasmiy me’yorlarini hali yetarli o‘zlashtirmaganlik ushbu davrning psixologik yuklamasini kuchaytirishi mumkin. Shu nuqtayi nazardan xizmat rezistentligi yosh ofitserlar jamoasining faoliyat ishonchliligini ta’minlovchi muhim ijtimoiy-psixologik kategoriya sifatida namoyon bo‘ladi. Uni stressga chidamlilik, psixologik barqarorlik, hardiness, rezilyentlik yoki kasbiy ishonchlilik tushunchalari bilan to‘liq aynanlashtirish metodologik jihatdan maqsadga muvofiq emas. Mazkur kategoriyalar bir-biriga yaqin bo‘lsa-da, ularning funksional markazi turlichadir. Stressga chidamlilik stressor ta’siri davomida funksional holatni saqlashga, rezilyentlik qiyinchilikdan keyingi tiklanish va qayta moslashishga, hardiness qiyinchilikni mazmunli va boshqariladigan vaziyat sifatida qabul qilishga, kasbiy ishonchlilik esa belgilangan natijani barqaror ta’minlashga ko‘proq yo‘nalgan. Xizmat rezistentligi esa ushbu konstruktlarning ayrim imkoniyatlarini birlashtirgan holda xizmat bosimi ostida kasbiy vazifa, normativ xulq, psixologik yaxlitlik, jamoaviy hamkorlik va faoliyat ishonchliligini saqlash mexanizmlarini ifodalaydi [2].

Mavzuga doir adabiyotlar tahlili. S.S.Luthar, D.Cicchetti va B.Becker rezilyentlikni sezilarli qiyinchilik mavjudligiga qaramay ijobiy moslashuvning saqlanishini anglatuvchi konstrukt sifatida ko‘rsatib, uni statik shaxsiy belgi sifatida talqin qilishdan ogohlantiradilar [3]. A.S.Masten esa rezilyentlikning shakllanishini favqulotda yoki noyob qobiliyatlar bilan emas, balki kundalik adaptiv tizimlarning samarali ishlashi bilan izohlaydi. Uning yondashuvida shaxsni himoyalovchi tizimlarning buzilishi rivojlanish uchun rezilyentlikning yetishmasligidan ham muhimroq xavf tug‘dirishi mumkin [4].

Bu nazariy pozitsiyalar yosh ofitserlar jamoasiga tatbiq etilganda xizmat rezistentligini shaxsning “qanchalik kuchli” yoki “qanchalik chidamli” ekanligi orqali emas, balki uning atrofidagi adaptiv tizimlarning qanday ishlashi bilan tushuntirish imkonini beradi. Yosh ofitserning individual irodaviy salohiyati yuqori bo‘lishi mumkin, biroq jamoada o‘zaro ishonch bo‘lmasa, axborot yashirilsa, norasmiy bosim kuchli bo‘lsa, vazifalar noaniq taqsimlansa yoki rahbarlik destruktiv xarakter kasb etsa, uning individual salohiyati barqaror xizmat samaradorligini kafolatlay olmaydi. Mazkur holat xizmat rezistentligining mohiyatan shaxs va ijtimoiy muhitning o‘zaro ta’siridan yuzaga keladigan kategoriya ekanligini ko‘rsatadi.

S.E.Hobfollning resurslarni saqlash nazariyasi mazkur muammoni tushuntirish uchun alohida metodologik ahamiyatga ega. Olimning fikricha, inson o‘zi qadrlaydigan resurslarni saqlash, himoya qilish va ko‘paytirishga intiladi, resurslarning yo‘qotilishi yoki yo‘qotilish xavfi esa stressning muhim manbalaridan hisoblanadi. Xizmat sharoitida bunday resurslar tarkibiga salomatlik, vaqt, uyqu va tiklanish imkoniyati, professional kompetentlik, rahbarning ishonchi, hamkasblarning yordami, xizmat obro‘si, axborotga ega bo‘lish, ijtimoiy maqom va oilaviy qo‘llab-quvvatlashni kiritish mumkin. Manba matnida ham aynan ushbu resurslarning xizmat rezistentligi uchun ahamiyati qayd etilgan [5].

Harbiy psixologiyada P.T.Bartone tomonidan rivojlantirilgan hardiness yondashuvi xizmat rezistentligining individual-irodaviy tomonlarini tushuntirishga yordam beradi. Bartone harbiy stress sharoitida hardinessni mazmunlilik, nazorat va o‘zgarishga konstruktiv munosabat bilan bog‘laydi hamda samarali rahbarlik bo‘linma a’zolarining qiyinchilikka bardoshli javoblarini mustahkamlashi mumkinligini asoslaydi. Bu yondashuvdan kelib chiqib, yosh ofitserning xizmat rezistentligi faqat individual xarakteristikalar orqali emas, balki rahbarning stressli voqelikni qanday izohlashi, jamoaga vaziyatning mazmunini qanday yetkazishi va o‘z xatti-harakati bilan qanday psixologik model yaratishi bilan ham belgilanadi [6].

Xizmat rezistentligini ijtimoiy-psixologik kategoriya sifatida asoslashda A.Banduraning kollektiv samaradorlik konsepsiyasi ham muhimdir. Bandura kollektiv samaradorlikni guruh a’zolarining birgalikdagi harakat orqali zarur natijaga erisha olishiga bo‘lgan umumiy ishonchi sifatida izohlaydi va bunday umumiy ishonch guruhning maqsadga sodiqligi, qiyinchiliklarga bardoshliligi hamda faoliyat natijalariga ta’sir etishini ko‘rsatadi. Shuning uchun rezistent xizmat jamoasi “bizda muammo bo‘lmaydi” deb hisoblaydigan guruh emas, balki “muammo paydo bo‘lsa, biz uni muvofiqlashtirilgan holda hal qilish uchun yetarli kompetensiya va resurslarga egamiz” degan realistik kollektiv ishonchni shakllantirgan guruhdir [7].

Jamoaviy darajadagi rezilyentlik P.B.C.Morgan, D.Fletcher va M.Sarkar tomonidan dinamik psixosotsial jarayon sifatida izohlangan. Mualliflar jamoa rezilyentligini guruh a’zolari birgalikda duch keladigan stressorlarning salbiy ta’siridan himoyalanish va individual hamda umumiy resurslarni safarbar qilish orqali ijobiy moslashishni ta’minlash jarayoni sifatida konseptuallashtiradi. Ular jamoaviy rezilyentlikning asosiy tayanchlari sifatida guruh strukturasi, rivojlanishga yo‘nalgan yondashuvlar, ijtimoiy kapital va kollektiv samaradorlikni ajratadilar [8].

Mazkur yondashuv xizmat jamoasi sharoitiga metodologik jihatdan juda mos keladi. Chunki yosh ofitserlar jamoasidagi xizmat rezistentligi alohida a’zolarning individual rezistentligi yig‘indisidan iborat emas. U jamoa a’zolarining o‘zaro aloqasi, ishonch, umumiy maqsadni anglash, vazifalarni

muvofiqlashtirish, resurslarni o‘zaro taqsimlash, xatolarni birgalikda tahlil qilish va murakkab vaziyatga umumiy javob berish jarayonida yuzaga keladigan emergent ijtimoiy-psixologik xususiyatdir. Manba matnida ham jamoaviy rezilyentlikning individual rezilyentliklar oddiy yig‘indisi emasligi va u o‘zaro aloqa, umumiy ma’no, kelishilgan harakat, jamoaviy o‘rganish hamda kollektiv samaradorlik orqali yuzaga kelishi ta’kidlangan [9].

Shu asosda bizningcha, yosh ofitserlar jamoasidagi xizmat rezistentligi xizmat faoliyatiga xos kuchli, davomli yoki takrorlanuvchi stressorlar, xavf, noaniqlik, vaqt tanqisligi hamda ichki guruhiy bosim sharoitida shaxs va jamoaning kasbiy vazifa, qonuniylik, psixologik yaxlitlik, o‘zaro hamkorlik hamda faoliyat ishonchliligini saqlashi, mavjud individual va guruhiy resurslarni safarbar etishi, destruktiv oqibatlarni cheklashi va zarur funksional holatni qayta tiklashini ta’minlovchi ko‘p darajali dinamik ijtimoiy-psixologik salohiyatdir. Ushbu ta’rif tadqiqotning mualliflik konseptual pozitsiyasini ifodalashi mumkin.

Mazkur ta’rifdan xizmat rezistentligining beshta fundamental metodologik belgisi kelib chiqadi. Birinchidan, u kontekstual bo‘lib, faqat muayyan xizmat vazifasi va real stressor bilan munosabatda namoyon bo‘ladi. Ikkinchidan, u dinamik bo‘lib, tayyorgarlik, tajriba, rahbarlik va jamoaviy jarayonlar ta’sirida rivojlanishi yoki susayishi mumkin. Uchinchidan, u ko‘p darajali xususiyatga ega bo‘lib, individual, diadik, mikroguruhiy, jamoaviy va tashkiliy resurslarni birlashtiradi. To‘rtinchidan, xizmat rezistentligi salohiyat–jarayon–natija birligini ifodalaydi. Beshinchidan esa, u normativ-axloqiy yo‘nalishga ega: noqonuniy, inson qadrini kamsituvchi yoki destruktiv guruhiy usul orqali natija ta’minlash xizmat rezistentligining namoyon bo‘lishi sifatida baholanmaydi.

Tadqiqot metodologiyasi. Individual darajada ofitserning shaxsiy xususiyatlari va o‘zini boshqarish ko‘nikmalari yetakchi bo‘lsa-da, ular jamoaviy va tashkiliy sharoitlardan ajralgan holda mavjud emas. Masalan, yordam so‘rash qobiliyati shaxsiy refleksiyaga bog‘liq, lekin jamoa yordam so‘ragan xodimni kamsitsa, mazkur qobiliyat amaliy xulqqa aylanmaydi. Xuddi shuningdek, rahbar xatolar haqida ochiq gapirishni talab qilishi mumkin, ammo xato haqida xabar bergan xodim nohaq jazolansa, psixologik xavfsizlik buziladi.

1-jadval.

Yosh ofitserlarda xizmat rezistentligining ko‘p darajali tuzilishi

Daraja	Asosiy mazmun	Yetakchi mexanizmlar	Kuzatiladigan indikatorlar
Individual daraja	Yosh ofitserning bosim sharoitida psixologik yaxlitlik, normativ xulq va kasbiy funksionallikni saqlashi	Maqsadning anglanganligi, vaziyatni baholash, o‘zini boshqarish, hayotga bardoshlilik, koping, refleksiya va tiklanish	Qaror aniqligi, emotsional nazorat, xatoga munosabat, yordam so‘rash qobiliyati, charchoqdan tiklanish, intizom va vazifaga sadoqat
Jamoaviy daraja	A’zolarning qiyinchilikka kelishilgan tarzda javob berishi, o‘zaro yordam va faoliyatni qayta tashkil etishi	Vazifaviy va ijtimoiy jipslik, o‘zaro ishonch, kollektiv samaradorlik, kommunikatsiya, umumiy mental model, jamoaviy o‘rganish	Muvofiqlashtirish sifati, axborot ochiqligi, o‘zaro yordam, nizoni hal qilish, xatodan saboq chiqarish, bosimdan keyin ish ritmini tiklash
Tashkiliy daraja	Jamoaning rezistentligini ta’minlaydigan boshqaruv, resurs va madaniy sharoitlar	Adolatli rahbarlik, rol aniqligi, tayyorgarlik, resurslarni taqsimlash, psixologik xavfsizlik, dam olish va yordam tizimi	Vazifa va vakolatlar ravshanligi, yuklama muvozanati, rahbarga ishonch, murojaat kanallari, kadrlar barqarorligi, psixologik yordamdan foydalanish imkoniyati

Jamoaviy darajada rezistentlik a’zolar o‘rtasidagi takrorlanuvchi aloqalar orqali shakllanadi. Jamoada “kim nimani biladi”, “qaysi vaziyatda kimga murojaat qilinadi”, “axborot qanday tekshiriladi”, “xavf paytida kim qaysi rolni oladi” kabi umumiy mental modellar mavjud bo‘lsa, noaniqlik kamayadi. O‘zaro yordam,

hissiy dalda va funksional o‘rinbosarlik jamoaning bir a’zodagi vaqtinchalik zaiflikni umumiy tizim buzilishiga aylantirmaslikka yordam beradi.

Tashkiliy daraja xizmat rezistentligining institutsional poydevorini yaratadi. Tashkilot vazifalarni qanday qo‘yishi, resurslarni qanday taqsimlashi, rahbarlarni qanday tanlashi va tayyorlashi, xatolarni qanday tahlil qilishi, xodimlar salomatligi va dam olishini qay darajada qadrlashi jamoaviy xulqni shakllantiradi. Tashkilot tomonidan e’lon qilingan qadriyatlar kundalik qarorlarda tasdiqlanmasa, rasmiy va real madaniyat o‘rtasidagi tafovut ishonchni kamaytiradi.

Olingan natijalar va ularning tahlili. Xizmat rezistentligi kasbiy ishonchlilik bilan ham uzviy bog‘liq. Kasbiy ishonchlilik turli ichki va tashqi sharoitlarda belgilangan natijani barqaror, xatosiz va xavfsiz tarzda ta’minlashni anglatadi [5]. Rezistentlik esa ushbu ishonchlilikni buzishi mumkin bo‘lgan stressorlar qarshisida faoliyat tizimining qanday saqlanishini tushuntiradi. Demak, ishonchlilik ko‘proq natijaviy xususiyat, rezistentlik esa natijani saqlashga xizmat qiluvchi resurslar va jarayonlarning kompleksidir. Xizmat rezistentligi yagona sifat emas, balki o‘zaro bog‘liq komponentlardan tashkil topgan tizimdir. Uning tuzilishini qadriyatli-motivatsion, kognitiv-regulyativ, emotsional-irodaviy, kommunikativ-kohenziv va tashkiliy-resurs komponentlari orqali yoritish mumkin.

Qadriyatli-motivatsion komponent xizmat maqsadining shaxsiy mazmun kasb etishi, kasbiy burch, qonuniylik, mas’uliyat, vatanparvarlik, inson qadriga hurmat va jamoaga mansublikni qamrab oladi. Yosh ofitser nima uchun xizmat qilayotganini, uning qarori kimlar xavfsizligiga ta’sir qilishini va umumiy vazifadagi o‘z o‘rnini anglaganda qiyinchilikni ma’nosiz bosim sifatida emas, mas’uliyatli faoliyatning tarkibiy qismi sifatida qabul qiladi. Maqsadning anglanganligi stressorni butunlay bartaraf etmaydi, biroq safarbarlikka yo‘nalish beradi. Mazkur komponent jamoaning axloqiy yo‘nalishi bilan mustahkamlanadi. Agar guruhda xizmat natijasi bilan birga unga erishishning qonuniy va axloqiy usuli qadrlansa, ofitserlar qisqa muddatli manfaat yoki norasmiy bosim sabab me’yorni buzishga kamroq moyil bo‘ladi. Qadriyatli birlik fikrlarning bir xil bo‘lishini anglatmaydi; u turli qarashlar mavjud bo‘lgan holda umumiy xizmat maqsadi va asosiy axloqiy chegaralar bo‘yicha kelishuvni bildiradi.

Kognitiv-regulyativ komponent vaziyatni haqqoniy baholash, xavf va resurslarni solishtirish, ustuvorlikni belgilash, qaror variantlarini ishlab chiqish, diqqatni boshqarish, xatoni aniqlash, refleksiya va o‘z faoliyatini tuzatishni o‘z ichiga oladi. Yosh ofitserning tajribasi cheklangan sharoitda stereotipik yoki shoshilinch qaror chiqarish xavfi ortishi mumkin. Shu bois standart operatsion algoritmlar bilan bir qatorda vaziyat o‘zgarganda moslashuvchan fikrlash, mutaxassis fikrini so‘rash va jamoaviy muhokama qilish ko‘nikmasi muhim. Rezistent jamoa xatoni yashirmaydi, uni faoliyatni takomillashtirish uchun axborotga aylantiradi. Xizmatdan keyingi tahlil, vaziyatni birgalikda qayta ko‘rib chiqish, “nima sodir bo‘ldi, nima uchun sodir bo‘ldi, keyingi safar nimani o‘zgartirish kerak” savollariga javob izlash jamoaviy o‘rganish mexanizmini yuzaga keltiradi. Bunday jamoada tajriba alohida xodimning shaxsiy mulki bo‘lib qolmaydi, umumiy kasbiy kapitalga aylanadi.

Emotsional-irodaviy komponent qo‘rquv, xavotir, g‘azab, ruhiy bosim va charchoqni anglash hamda tartibga solish; maqsadga yo‘nalganlikni saqlash; impulsiv javobni cheklash; qiyinchilikka qaramay vazifani davom ettirish; zarur paytda to‘xtash va yordam so‘rash qobiliyatlarini birlashtiradi. Iroda faqat zo‘riqishni kuchaytirish emas, balki resursni tejash, kuchni ustuvor vazifaga yo‘naltirish va samarasiz urinishdan voz kechish qobiliyatini ham anglatadi. Yosh ofitserlar ko‘pincha o‘zining kasbiy yaroqliligini namoyish etish maqsadida charchoq, xavotir yoki bilim yetishmasligini yashirishga moyil bo‘lishi mumkin. Jamoada psixologik xavfsizlik bo‘lmasa, bunday yashirish xatolar ehtimolini oshiradi. Shu sababli emotsional-irodaviy rezistentlik shaxsning ichki o‘zini boshqarish ko‘nikmalari bilan birga, yordam so‘rashni me’yoriy va mas’uliyatli xulq sifatida qabul qiladigan jamoaviy madaniyatni ham talab qiladi.

Kommunikativ-kohenziv komponent o‘zaro ishonch, vazifaga oid va ijtimoiy jipslik, tezkor axborot almashinuvi, hamkasbni qo‘llab-quvvatlash, fikr bildirish imkoniyati, nizoni konstruktiv hal qilish va umumiy identifikatsiyani qamrab oladi. Harbiy va xizmat guruhlari bo‘yicha tadqiqotlar jipslikning faoliyat samaradorligi, ruhiy farovonlik, xavfni nazorat qilish hissi, xizmatga tayyorgarlik va ruhiy salomatlik bilan bog‘liqligini ko‘rsatadi [6]. Jipslik ikki asosiy shaklda namoyon bo‘ladi. Vazifaviy jipslik a’zolarning umumiy maqsadga sodiqligi va birgalikda natijaga erishishga tayyorligini bildiradi. Ijtimoiy jipslik esa hissiy yaqinlik, o‘zaro hurmat, g‘amxo‘rlik va guruhga mansublik tuyg‘usini ifodalaydi. Xizmat rezistentligi uchun ikkala shakl zarur: faqat vazifaviy jipslik insoniy qo‘llab-quvvatlashning yetishmasligiga, faqat ijtimoiy yaqinlik esa talabchanlikning pasayishi va xatoni yashirishga olib kelishi mumkin.

Muhokama. Jamoa nazariyalarini umumlashtirish xizmat jamoasining tayyorgarlik, o‘rganuvchanlik, tashkiliy birlik, psixologik jipslik va axloqiy yo‘nalish kabi xususiyatlarini ajratish imkonini beradi. Mazkur xususiyatlarning har biri yosh ofitserlar jamoasidagi xizmat rezistentligining muayyan mexanizmini ifodalaydi. Tayyorgarlik jamoa a’zolarining bilim, ko‘nikma, malaka, odat va birgalikdagi faoliyat tajribasini

qamrab oladi. Individual kompetensiya jamoaviy muvofiqlashtirish bilan birlashmaguncha to‘liq rezistentlikka aylanmaydi. Har bir a’zo o‘z vazifasini bilishi bilan birga, boshqa a’zolarning funksiyasini, axborot ehtiyojini va xato oqibatlarini ham tushunishi kerak. Kross-tayyorgarlik, ya’ni o‘zaro bog‘liq rollarni umumiy darajada bilish, favqulodda vaziyatda funksiyani vaqtincha qoplash imkonini beradi. O‘rganuvchanlik yangi bilim va ko‘nikmalarni egallash, faoliyatni tuzatish, tajribadan xulosa chiqarish va olingan saboqni keyingi vazifaga ko‘chirish qobiliyatidir. O‘rganuvchan jamoa muvaffaqiyatsizlikni obro‘ga tahdid sifatida emas, tizimni yaxshilash uchun ma’lumot sifatida qayta ishlaydi. Bunda xatoni aybdor topishga aylantirmasdan, javobgarlikni bekor qilmagan holda sabablarni ko‘p darajada tahlil qilish muhim. Tashkiliy birlik guruh vazifasini hal qilish uchun a’zolarning integratsiyalashuvi, aniq tuzilma, muvofiqlashtirish, o‘zaro bog‘liqlik va zarur holatda o‘zini-o‘zi tashkil eta olishda namoyon bo‘ladi. Birlik buyruqning mavjudligidan iborat emas; u buyruq mazmunining tushunilishi, rollarning muvofiqligi, qayta aloqa va vaziyat o‘zgarganda harakatlarni moslashtirishni ham talab qiladi.

Xulosa. Xizmat rezistentligi yosh ofitser va uning jamoasi xizmat stressorlari, ijtimoiy bosim, noaniqlik, yo‘qotish va buzilishlarga duch kelganda qonuniy hamda axloqiy me’yorlarni, vazifaviy ishonchlilikni, psixofiziologik o‘zini o‘zi boshqarishni, o‘zaro muvofiqlashuvni, kasbiy ma’no va identifikatsiyani saqlash, zarur bo‘lsa funksiyalarni tez tiklash hamda tajribadan konstruktiv saboq chiqarish imkonini beradigan ko‘p darajali dinamik salohiyat sifatida ta’riflanadi. Ushbu ta’rifdagi “qarshilik” salbiy muhitga indamay chidash degani emas. Zo‘ravonlikka moslashib, hissiyotni bostirish yoki shikoyat qilmaslik tashqi tomondan “mustahkamlik” bo‘lib ko‘rinishi mumkin, ammo ichki jihatdan resurslarning so‘nishi va axloqiy jarohatni chuqurlashtiradi. Haqiqiy xizmat rezistentligi xavfni tan olish, huquqiy chegarani saqlash, yordam resursini ishga tushirish, vazifani xavfsiz bajarish va tizimni tuzatish qobiliyatini ham qamrab oladi. Xizmat rezistentligining asosiy tarkibiy qismlari quyidagilardir: qadriyatli-motivatsion barqarorlik; kognitiv-vaziyatli aniqlik; emotsional-irodaviy o‘zini o‘zi boshqarish; kommunikativ-koordinatsion ishonchlilik; ijtimoiy tayanch va jipslik; tashkiliy resurs hamda tiklanish; refleksiv o‘rganish va moslashuv. Mobbing, agressiya va xeyzing aynan shu tarkibiy qismlarni nishonga olgani uchun ular periferik “munosabat muammosi” emas, xizmat xavfsizligi va bo‘linma tayyorgarligi muammosidir.

Adabiyotlar:

1. Bandura A. Exercise of human agency through collective efficacy // Current Directions in Psychological Science. - 2000. - Vol. 9, No. 3. - P. 75–78. - DOI: 10.1111/1467-8721.00064.

2. Bartone P.T. Resilience under military operational stress: Can leaders influence hardiness? // Military Psychology. - 2006. - Vol. 18, Suppl. 1. - P. S131–S148. - DOI: 10.1207/s15327876mp1803s_10.

3. Cornum R., Matthews M.D., Seligman M.E.P. Comprehensive Soldier Fitness: Building resilience in a challenging institutional context // American Psychologist. - 2011. - Vol. 66, No. 1. - P. 4–9. - DOI: 10.1037/a0021420.

4. Fletcher D., Sarkar M. Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory // European Psychologist. - 2013. - Vol. 18, No. 1. - P. 12–23. - DOI: 10.1027/1016-9040/a000124.

5. Hobfoll S.E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress // American Psychologist. - 1989. - Vol. 44, No. 3. - P. 513–524. - DOI: 10.1037/0003-066X.44.3.513.

6. Luthar S.S., Cicchetti D., Becker B. The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work // Child Development. - 2000. - Vol. 71, No. 3. - P. 543–562. - DOI: 10.1111/1467-8624.00164.

7. Masten A.S. Ordinary magic: Resilience processes in development // American Psychologist. - 2001. - Vol. 56, No. 3. - P. 227–238. - DOI: 10.1037/0003-066X.56.3.227.

8. Morgan P.B.C., Fletcher D., Sarkar M. Defining and characterizing team resilience in elite sport // Psychology of Sport and Exercise. - 2013. - Vol. 14, No. 4. - P. 549–559. - DOI: 10.1016/j.psychsport.2013.01.004.

9. Peterson C., Park N., Castro C.A. Assessment for the U.S. Army Comprehensive Soldier Fitness program: The Global Assessment Tool // American Psychologist. - 2011. - Vol. 66, No. 1. - P. 10–18. - DOI: 10.1037/a0021658.