

## ПЕДАГОГИК ФАОЛИЯТДА НИЗОЛИ ВАЗИЯТЛАР. СТРЕСС ВА УЛАРНИ БОШКАРИШНИНГ ПСИХОЛОГИК АСОСЛАРИ

Лола Худойназаровна Убайдуллаева

Р Е Ж А, Самарқанд шаҳар ХТБ тасарруфидаги 4 -  
умумий ўрта таълим мактаби директори

### Аннотация

Малумки, ҳар қандай фаолият тури Менежмент асосида курилади, чунки шу фаолиятни амалга оширишда кузланган мақсадга эришиш, бажариладиган вазифаларни тақсимлаш, ижросини назорат қилиш, шунингдек, самарадорликка эришиш учун шу фаолиятда иштирок этувчилар манфаатларини ҳимоя қилиш, рағбатлантириш чора-тадбирлари Менежмент жараёнида ташкил этилади ва мувофиқлаштирилади. Низо купинча тажовуз, таҳдид, мунозара, душманлик, уруш ва ҳ.к.лар билан тенглаштирилиб, доимо номақбул ҳодиса сифатида қабул қилинади, унга имкони борича йул қуймаслик, ёки тезлик билан вужудга келган пайтда ҳамла этиш зарур деб ҳисоблайдилар. Низога нисбатан бундай муносабат "Низодаги шахс", "Ёшлар ва низолар ечими", "Илмий менежмент" ва "Жамоадаги низо ва уни ечимга олиб келиш" номли укув қулланмага мансуб муаллифлар асарларида акс эттирилган. Мен ҳам ушбу мавзуда яъни педагогик фаолиятда низоли вазиятларнинг келиб чиқиш аҳволлари ва унинг олдини қай тарзда олиш чораларини урганиб чиқиб, уларнинг ҳал этиш йуллари ва асосларини ёритиб беришга ҳаракат қилганман.

### КИРИШ

Инсон уз ҳаётида болалик давриданок бошқа инсонлар билан турли ижтимоий муносабатларга киришади. Чунки, инсон ҳаёти бошқалар билан буладиган турли узлуксиз муносабатлардан иборат булган жараёнدير. Ана шу муносабатлар эса ҳар доим ҳам бир текис, силлик ва тинч давом этавермайди. Ҳаётнинг бир текис давом этишини турли низо ва зиддиятлар бузиб туради. Биз уни фан тилида конфликтлар деб атаймиз. Низо ҳар бир инсон ҳаётига алоқадор булган узига хос жараён булиб, ҳеч бир инсон узини комил ишонч билан низоли вазиятлардан муҳофаза қилмаган, деб айта олмайдим., чунки инсон уз ҳаёти давомида турли конфликтлар билан тукнаш келади. Низолар табиий ҳодиса булиб, бу вазиятдан чиқишда оқилона йул тутишинсон тарбияси, унинг шаклланишининг зарурий талабларидан биридир. Сунгги вақтларда инсонга булган турли илмий – техник, маънавий – иқтисодий таъсирларнинг ҳаддан зиёд ортиб бориши, замонавий ҳаётда яшаш тарзининг мураккаблик мураккаблик томон ортиб бораётганлиги одамлар тукнаш келиши мумкин булган турли конфликт вазиятларни ҳам юзага келтиради. Болалик даврида уйинчоқларни ташлаш, бировларга

хасад килиш ёки угил болаларнинг жанжал килиб урушганини куп кузатгансиз. Мана шундай низолар кейинчалик оилада, эру – хотин, кайнона – келин, ака – опалар, якинлар, дустлар, турли ижтимоий гурухлар уртасида, шунингдек меҳнат жамоасида ҳам вужудга келиши мумкин. Жамоада содир булиши мумкин булган низоларнинг узига хос хусусиятлари мавжуд. Бу низолар мана шу жамоада ишлаётган барча ходимларга уз таъсирини утказмай колмайди.

Инсоний муносабатларнинг ҳар қандай тизимида ҳам фикрларнинг ранг-баранг бўлиши ва улар ўртасида фарқларнинг бўлиши муқаррар ҳолдир. Фикрлар ранг-баранглигининг асосий сабаблари сифатида қуйидагиларни кўрсатиш мумкин:

1. Алоҳида шахс ва жамоатчилик манфаатларининг мос келмаслиги;
2. Айрим алоҳида жамоа аъзолари хатти-ҳаракатларининг ижтимоий, гуруҳий номаларга зид келиши (тартибсизлик, интизомнинг бузилиши, ишнинг самарасизлиги ва ҳоказолар);
3. Жамоа аъзолари қарашларидаги номувофикликлар;
4. Ишни ташкил этиш ва меҳнатга муносабатдаги фарқлар;
5. Ишчи ходимлар ўртасидаги вазифаларнинг тўғри тақсимланмаганлиги.

Низо – мулоқот иштирокчиларининг ҳар бири учун муҳим бўлган муаммони ҳал этиш вақтида улар ўртасида вужудга келган қарама-қаршилик ва курашнинг кескин кучайиб кетиш жараёнидир. Низонинг асосимулоқот иштирокчиларининг бири иккинчисининг ўз эҳтиёжларини қондириш, ўз мақсадларига эришиш жараёнига тўсқинлик қила бошлаши туфайли поайдо бўлади ва бу низоли вазият сифатида қаралади. Мулоқот иштирокчиларининг Ушбу низоли вазиятда вужудга келган тўсиқни бартараф этиш учун амалга оширувчи ҳаракатлари низони, яъни очикдан очик қарши курашни келтириб чиқаради. Демак низонинг формуласини қуйидагича ифодалаш мумкин:

Муаммо Қ низоли вазият қ низо.

Жамоада ёки шахслараро низо ва унинг моҳияти Жамоада *низолар* – ўзаро таъсир кўрсатаётган кишиларнинг қарама-қарши туриши, бунда фикрлар, позициялар, қарашлар тескарилигини тушунамиз.

Низолар турли хил кўринишда бўлади

- Низоларнинг кимлар орасида юзага келишига кўра фарқлари шахслараро, гуруҳлараро, шахсий, этник, миллий;
- хусусиятига кўра: очик, ёпик, узоқ муддатли, қисқа;
- Деструктив ва конструктив низолар

## Конструктив низолар

Фикрлар қарама-қаршилиги намоён бўлаётганда зиддият манбаи яширинмаган бўлса, низо жамоа ҳаётида ижобий рол ўйнаши мумкин. Низонинг айнан шу хусусиятини

<https://conferencea.org>

олимлар "низонинг конструктивлиги" деб аташади. Конструктив низода қарама-қаршилик ижобий натижага йўналади, асосланган қарорларни қабул қилишга ёрдам беради ва жамоадаги ўзаро муносабатларни ривожлантиради

## **Деструктив низолар**

Шахсий ғурурлари диққат марказида бўлиб, низонинг асл сабаби четда қолиб кетади.

## **Деструктив низо**

Унинг келиб чиқиш сабаблари қуйидагилардан иборат;

- - шахсий хусусиятларни бир-бирига мос келмаслиги туфайли вужудга келади
- - муносабатларнинг бузилишига олиб келади
- - иштирокчилар сони ортиб боради
- - қарама-қарши томонга нисбатан негатив баҳолар кучайиб боради
- - низо жараёнидаги объектнинг шахсга кўчиши осон юз беради

**Продуктив** низонинг келиб чиқиш сабаблари қуйидагилардан иборат

- - нуқтаи назарларнинг бир-бирига мос келмаслиги сабабли вужудга келади;
- - муаммони кенгроқ қарши олишга олиб келади;
- - оптимал ечимнинг топилишига ёрдам беради;
- - шахсга кўчирилмайди.

## **Низоли вазиятларнинг бир нечта турлари мавжуд:**

- 1) Таъсирнинг йўналишига кўра: вертикал ва горизонтал низолар;
- 2) Низони ҳал қилиш усулига кўра: антогонистик ва келишувга олиб келадиган низолар – компромисс;
- 3) Намоён бўлиш даражасига кўра: очик, яширин, потенциал, асосли.
- 4) Иштирокчилар сонига кўра: шахсий, шахслараро, гуруҳлараро;
- 5) Келиб чиқиш табиатига кўра: миллий, этник, миллатлараро, ишлаб чиқариш, ҳиссий-эмоционал.

Конструктив низолар - муносабатларнинг яхшиланиши, муаммонинг икала томон учун ижобий ҳал этилишига олиб келади. Деструктив низолар – муносабатларнинг ёмонлашувига, муаммонинг ҳал этилмаслигига олиб келади. Давом этишига кўра узок муддатли - рўёбга чиқиш босқичи чўзилиб кетган низо, қисқа муддатли – рўёбга чиқиш босқичи узок давом этмайдиган низо турлари фарқланади. Психологлар мулоқотдаги низоларни олдини олиш учун қуйидаги қоидаларга амал қилиш лозимлигини уқтириб ўтадилар:

<https://conferencea.org>

- танқид ва айбловни кўп ишлатмаслик, кўп нолийвермаслик;
- фикрни қисқароқ гапларда ифодалаш;
- эътиборли тингловчи бўлиш;
- овознинг имкон қадар самимий жаранглашини таъминлаш;
- қатъий фикр билдиришдан сақланиш;
- буйруқ оҳангидан воз кечиш;
- «ҳеч қачон» ва «ҳар доим» сўзларидан эҳтиёткорлик билан фойдаланиш;
- ижобий эмоцияларни сақлаб туриш, кўпроқ табассум қилиш.

## **Низоли ҳолатларда шахс эгаллаган позициясига кўра тоифаларга ажратилади:**

- 1) Намойишкорона тоифадаги низоли шахс;
- 2) Ригид тоифадаги низоли шахс;
- 3) Бошқариб бўлмайдиган тоифадаги низоли шахс;
- 4) Аниқликни талаб этадиган тоифадаги низоли шахс;
- 5) Низосиз тоифадаги низоли шахс;
- 6) Мақсадга йўналтирилган тоифадаги низоли шахс.

Раҳбар фаолиятидаги энг муаммоли масалалардан бири-бу ходимлар билан бўладиган зиддият, низолар. Ушбу масала бўйича таниқли психологлар Ершов А.А.(Шахс ва жамоа: Жамоадаги шахслараро низоларни бартараф этиш), Кичанов И.М. (Зиддиятлар: ёқлайдиганлар ва қаршилар.), Смолин Г.Л. (Зиддиятларни тадқиқ қилиш тамойиллари) бир неча ишларни амалга оширганлар. Бизнинг асосий мақсадимиз-раҳбарларда низога нисбатан конструктив муносабатларни шакллантириш, зиддият ҳам бошқарувнинг асосий воситаси эканлигини англатиш, низоларни бартараф этилмаса жамоадаги ишни тўғри йўлга солиш қийин эканлигини тушунтириш.

Айрим раҳбарлар зиддиятни келиб чиқиш механизмларини чуқур ўрганмайди, баъзилари эса зиддиятдан қочади, бефарқ бўлади. Бу иккала қараш нотўғри. Бефарқлик низоларнинг чуқурлашиб кетишига олиб келади.

Сиз жамоада содир булган зиддиятдан ташқарида булла олмайсиз. Агарда сиз конфликтга умуман аралашмасангиз ҳам, сиздан унга нисбатан уз муносабатингизни билдиришингиз суралганда, хохланг – хохламанг зиддиятга нисбатан уз фикрингизни, уз хулосаларингизни айтишга мажбур буласиз. Бу эса кайсидир масалаларда бир ёки бошқа томоннинг манфаатларини устун қуйишингизга, бирор томоннинг ёнини олишингизга сизни мажбур этади. Агарда сиз мақсадли равишда жамоадаги конфликтдан узингизни олиб кочиб, узингизни бетараф деб эълон қилганингизда ҳам, ҳар куни уша жамоада булганингиз учун, конфликтнинг қандай ривожланаётганлиги, томонлар узини қандай тутаётганлигини беихтиёр кузатиб борасиз, охир оқибат узингизни ҳақиқатдан ҳам зиддиятдан ташқаридаман, деб ҳис қила олмайсиз.

Жамоада вужудга келган хар турли конфликтларга нисбатан пассив эмас, фаол ёндашган маъкул. Сиз узингизнинг бир томоннинг ёнини олган, ёки иккинчи томон учун буйсунган холда эмас, балки, манна шу конфликтли вазиятни вужудга келтирган муаммони аниқлашга саъй - харакат килиб, бутун жамоа диккатини шахслараро муносабатларни тафтиш килишга эмас, балки муаммони аниқлашга, унинг ечимини кидиришга, томонлар манфаатларини узаро якинлаштиришга, хар икки томонни ҳам кониктирадиган, муаммонинг ягона ечимини кидиришга сафарбар этишимиз лозим булади.

Зиддият сабабларидан баъзи вазиятларни кўриб чиқиш мумкин.

1-вазият: Раҳбарнинг хонасида мажлис бўлмоқда. Мусобақа натижалари ҳақидаги масала кўрилмоқда. 3-ошхонанинг фаолияти яхши бўлгани учун энг биринчи ўринни уларга берилмоқчи бўлинди. Бошқарма раҳбарларидан бири эса бу қарорга қарши фикр билдириб, бу ошхонада тайёрланадиган овқатнинг калорияси(куввати) пастлигини билдирди. Шунда ошхона бошлиғи ўрнидан туриб, қарши фикр билдирган раҳбар унинг ошхонасига тез-тез кириб овқатланиб юришини, хар доим ўзининг ичкари хонасида унга сифатли овқат беришини, аммо бир марта кирганда вақти йўқлиги учун умумий овқатланиш хонасида овқат берилгани учун у ҳозир қарши бўлаётганини айтиб ўтди. Мана-зиддият. Бу низонинг илдизи шахсий адоват натижасидага бориб тақалади. Зиддият базаси илгари ошхонанинг ўзида пайдо бўлган, деган хулосага келиш мумкин. Бу низоли вазият бўлиши мумкин. Зиддиятда оппонент-бахсада шахсга нисбатан қарши фикрлар билдирадиган киши, ҳам ошхона бошлиғи, ҳам унга қарши фикр билдирган раҳбар бўлиб ҳисобланади. Лекин улар шахс сифатида эмас, бири ошхона бошлиғи, бири бошқарма аъзоси сифатида оппонентлик ролини ўйнайди. Зиддиятли вазиятларда камида иккита оппонент қатнашиши керак. Зиддиятни ҳал қилиш учун оппонентлардан бири “кучли” бўлиши лозим. Аниқроғи, оппонент фикри кучли, асосли, бошқаларни ишонтирадиган бўлиши керак. Зиддият кучи мақсаднинг даражасини таққослашда акс этади. Юқоридаги вазиятда бошқарма аъзоси ошхона ҳақида фикрларини ёзма равишда қолдириб кетса ҳам бўларди. Шунда юқоридаги зиддият келиб чиқмаган бўлар эди. Чукни ошхона бошлиғи ҳам бошқарма аъзоси ҳам иш юзасидан бўладиган муносабатлар доирасидан чиқиб кетганлар. Улар шахсий муносабатлар асосида низога дуч келдилар.

Зиддиятлар бошқа шахсларга юқиши “наслдан наслга ўтиши” мумкин. Масалан, айрим ҳолларда ишнинг келажаги учун фойдали бўлиши, айрим низонинг сабаби йўқолса ҳам у қайтадан вужудга келиши мумкин. Низоли вазият ҳолда шахснинг ўзига –соғғлиғига зарар бўлиши мумкин. Низодан сўнг кишининг кайфияти пасаяди, қўли ишга бормаслиги мумкин. Зиддиятли вазиятни тўрт қисмга бўлиш мумкин: объектив мақсадга йўналтирилган, объектив мақсадга йўналтирилмаган, субъектив мақсадга

йўналтирилган ва субъектив мақсадга йўналтирилмаган. Юқоридаги вазиятда (ошхона бошлиғи билан бошқарма ходими ўртасидаги можаро) объектив мақсадга йўналтирилган вазият тури амалга оширилган. Объектив зиддият ҳеч қачон субъектив зиддиятга айланмаслиги керак.

2-вазият: қорхонанинг барча бўлимларидаги бошлиқлар цех бошлиғидан шикоят қилдилар. У барча бўлимлардан келадиган маҳсулотни яшиқларга жойлаб жўнатиши керак. Улар озгина адашса ҳамманинг иши бекор бўлади. Натижада ҳеч ким мукофот ололмайди. Лекин техник назорат бўлими бошлиғи мукофотга алоқаси бўлмагани учун назоратни кўчайтирмайди. Кераксиз бўлиб қолган маҳсулот учун масъулиятни цех бошлиғи ўз зиммасига олмайди. Объектив ҳолат бўйича бу зиддият доимо бўлиб келади. Юқоридаги бўлимлардаги бошлиқлар цехларда бўлаётган низоларини яхши тушунмайдилар. Бу зиддиятни бартараф қилиш учун ташкилий жадвални қайтадан кўриб чиқиш керак. Назорат бўлими марказлашган тартибда бўлиши лозим.

Кичик-кичик зиддиятларга эътибор берилмаса, бартараф қилинмаса у катта зиддиятга айланиб, ривожланиб кетиши мумкин.

Ташкилий-технологик, иқтисодий, микро- ижтимоий тизимлар бўйича зиддиятли вазиятлар кишилар иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолда юзага чиқади. Тасаввур қилинг, сизни бошқа жойга ишга ўтказишди. Агар янги иш жойингиз ўйингизга узок бўлмаса, эски ишингизга ўхшаса бу сизни қониқтиради. Лекин янги ишингиз яхши бўлгани билан аввалги танишларингиз бу ерда йўқ, янги жойда янги танишлар билан мулоқотда бўлишингиз керак. Кишилар янги ишга кирганда у ердаги ҳолатни ўрганиб чиқади. Вақти келиб у бу жойни тарк этади, унинг ўрнига янги ходим ишга келади. Бу ҳолат давом этади, бу ишчи ўринга бири келиб, бири кетади. Агар бош бухгалтер раҳбарнинг йиғилишига кириб кетса, уни ҳеч ким ўрнида ўтирмайди демайди. Ҳар бир киши ўз вазифасини бажараверади. Иш ўрни ташкилотнинг таркибий қисми ҳисобланади. Ҳар бир мажбурият ҳуқуқ билан белгиланиши керак.

Ҳар бир мажбурият ва ҳуқуқ бир-бири билан мувозанатли бўлиши керак, яъни ҳар бир мажбурият ҳуқуқ асосида таъминланган бўлиши лозим. Ишлаб чиқаришда маҳсулотлар етарли бўлмаса зиддиятлар келиб чиқиши мумкин. Иш тўхтаб қолганда ҳам низолар келиб чиқади. Раҳбар буни олдини олиш учун ҳаракат қилиши керак. Гуруҳ бўлиб ишланадиган жойларда бир ишчининг ишга келмаслиги бутун жамоага салбий таъсир этиши мумкин. Келмаган ишчининг ўрнига бошқа ишчи ишлагиси келмайди, ”нимага мен уни ўрнига ишлашим керак?” “бу менинг мажбуриятимга кирмайди” каби талабларни қўйиши мумкин. Бундай ҳолатда раҳбар билан ишчи ўртасида зиддият келиб чиқиши мумкин. Ҳар бир раҳбар ходимларнинг бажарган ишини сифатига қараб мукофотга тавсия қилиши керак. Рағбатлантириш масаласини ўринбосарлари билан

келишган ҳолда белгилаши лозим. Акс ҳолда зиддият, низолар келиб чиқиши мумкин. қорхонада ташкилий масъулият энг муҳим стимул (қўзғатувчи) бўлиб хизмат қилади.

Иш ўринлари ўртасидаги боғлиқликни кўриб чиқадиган бўлсак, бу алоқалар учга бўлинади: технологик, ахборот, иерархик. Ташкилий -технологик тизимда технологик алоқалар ишлаб чиқариш жараёни билан боғлиқ. Технологик алоқа кишиларнинг неча йилдан буён ишлаётганига, хулқ-атвор психологиясига, малакасига боғлиқ. зиддиятни келиб чиқишига сабаб бўлувчи омиллардан бири-бу битта ходимга бир неча бошлиқларнинг кўрсатма беришларидир. Оқибатда ходим кимни кўрсатмасини бажаришни билмай қолади. Оппонентлар бу ерда раҳбарлардир. Жамоада ходимлар қанчалик кам бўлса раҳбар улар билан низога бормай ишлай олади. Жамоа аъзолари кўп бўлса, раҳбар фақат шароитни яратиш билан боғлиқ вазифаларнигина бажаради. Чунки ходимлар билан бевосита мулоқотда бўлиш имконияти бўлмайди.

Раҳбар қўл остидаги ўринбосарлар қанчалик кўп бўлса, уларнинг ҳар бири бошлиқнинг кўзига камроқ кўринишга ҳаракат қиладилар. Чунки раҳбар уларни ҳаотик (тартибсиз) бошқаради. Айрим раҳбарлар барча ишни, ҳатто бошқарувни ҳам ўринбосарларига топшириб қўяди. Ўзи масъулиятдан қочиб юради. Лекин бундай усулда иш олиб борилса зиддиятлар келиб чиқиши мумкин.

Зиддиятнинг келиб чиқишига сабаб бўлувчи манбалардан бири- бу бошқарувда вазифаларнинг тўғри, аниқ тақсимланмаганлигидир.

Ташкилий-технологик ва иқтисодий хизматлар ўртасидаги ўзаро муносабатларни учта типини ажратиш мумкин:

1. Ташкилий-технологик мақсад устуворлиги. Масалан, бош муҳандис, директор ўринбосари каби лавозимдагиларда бу устуворлик кучли бўлади.
2. Устуворлик иқтисодий тизимда ҳам бўлади. Чунки барча ташкилотлар иқтисод асосида қўрилади. Масалан, артеллар, хўсўсий ишлаб чиқариш, кооперативлар.
3. Ташкилий-технологик ва иқтисодий мақсадлар тенг ҳуқуқли бўлиши керак. Агар бири(бош экономист) иккинчиси(бош муҳандис)нинг устидан бошлиқ бўлиб қолса зиддият келиб чиқиши мумкин. Шунинг учун бу лавозимлар тенг ҳуқуқли бўлиши мақсадга мувофиқдир.

**Низо рўй бергач уларни бартараф этиш учун қуйидагиларга амал қилиш тавсия этилад:**

- 1) Вазминликни сақлаб қолиш;
- 2) Низонинг асосий сабабини аниқлашга интилиш;
- 3) Шахсий соҳадаги тўқнашувга йўлқўймаслик;
- 4) Ҳар бир сўз ва иборадан эҳтиёткорлик билан фойдаланиш;
- 5) Компромисс учун очик бўлиш;

б) Сухбатдошнинг ҳар бир гапини диққат билан тинглаш ва таҳлил қилиш.

Сиз жамоада содир булган зиддиятдан ташқарида булла олмайсиз. Агарда сиз конфликтга умуман аралашмасангиз ҳам, сиздан унга нисбатан уз муносабатингизни билдиришингиз суралганда, хохланг – хохламанг зиддиятга нисбатан уз фикрингизни, уз хулосаларингизни айтишга мажбур буласиз. Бу эса кайсидир масалаларда бир ёки бошқа томоннинг манфаатларини устун қуйишингизга, бирор томоннинг ёнини олишингизга сизни мажбур этади. Агарда сиз мақсадли равишда жамоадаги конфликтдан узингизни олиб кочиб, узингизни бетараф деб эълон қилганингизда ҳам, хар куни уша жамоада булганингиз учун, конфликтнинг кандай ривожланаётганлиги, томонлар узини кандай тутаётганлигини беихтиёр кузатиб борасиз, охир оқибат узингизни хақиқатдан ҳам зиддиятдан ташқаридаман, деб хис қила олмайсиз.

## ПСИХОЛОГИЯ ФАНИДА СТРЕСС ТУШУНЧАСИ:

Стресс термини ХХ асрнинг 40 йилларига келиб оммавийлашди. Биринчи бўлиб стресс бўйича 1932 йил физиолог Уолтер Кенон ва 1936 йил йилда врач Ганс Сельелар чуқурроқ тушунча беришга ҳаракат қилганлар. Канадалик олим Г.Селье «стресс ҳар доим ҳам зарарли эмас, баъзида инсон организмга ёрдам, фойда бериши мумкин» деган фикрни беради.

Стресснинг ижтимоий, психик ва физиологик стресс шакллари мавжуд. Стрессдан химоя қилувчи установкалар каталоги

## Кўрсатма

стрессор ҳолати хавф солаётган оғир шароитларда қўйидаги каталогдан олдиндан танишиб ўтирмасдан 7 тадан 10 тагача пунктги танлаб олинг (яхшиси танлаб олган пунктлардаги фикрларни ёзиб олганингиз мақул) ва шошилмасдан ўқиб, Ушбу фикрлар тўғрисида яхшилаб уйланг.

- Мен қандай кўринаман, деган фикрни миянгиздан чиқариб ташланг, асосийси-иш
- Қаддингиз ҳолатини текширинг
- Ўз ҳаётингиздаги асосий мақсадни эсланг
- Гуёки ҳеч нарса бўлмагандай ишни давом эттиринг
- Ҳаёл сўраётганингиз йўқма?
- Бошқа вариантни изланг.
- «Ўз-ўзидан бўлади»-деган қонунга итоат этинг
- Ўйлаб кўринг, майда-чуйдаларни асосий деб ҳисоблаётганингиз йўқми?
- Менинг адресимга бўлган танқид-ўз-ўзимни мукаммаллаштиришга бўлган шахсий резервидир.
- Баъзида чекиниш –доно ҳаракат қилишдир.

<https://conferencea.org>

- Тушуниш-бу юксакликка кўтарилмоқдир.
- Паст товушларга қулоқ солинг
- Энг ёқимли нарса-кўпинча энг хавфли нарсадир
- Ўзингизни азаблаб қийнаманг, бу ожизларнинг иши
- Нолиманг.
- Кўчаларда айланиб юринг
- Ортиқча нарсени ўйлаб топманг
- Чуқур-чуқур нафас олинг
- Воқеага юмор билан ёндашинг
- *Скарлет О, Харанинг* “Мен бу нарса тўғрисида эртага уйлайман” формуласини эсланг

## **Рахбарлар томонидан жамоа этикасининг бузилиши.**

Мехнат жамоасида ходимлар бир – бирларига узаро хурмат ва бир – бирларига зарар етказмасликка ҳаракат қилиб, ишлашлари лозимдир. Аммо шунга қарамастан, баъзан улар уртасида, купрок жамоа раҳбарининг уз қулидаги ходимларига нисбатан жамоа этикасининг бузулиш ҳоллари учраб туради. Улар қуйидагилардан иборатдир;

- Раҳбарнинг уз қулида ишлаётганларга нисбатан димоғдорлиги, узиникатта тутиши, уларни беҳурмат қилиши;
- Берган ваъдалари устида турмаслик;
- Уз фикрларидан узгача булган қарашларини ёқтирмаслик, уларни инкор этиш, уларни билдирган кишиларни таъкиб остига олиш;
- Танкид ва уз – узини танкидни бугиб қуйиш;
- Уз қулидаги ходимлар ҳуқуқларини чеклаш;
- Ходимларга уларнинг лавозим вазифаларидан ташқари шахсий мажбуриятларни юклаш ва уларнинг бажарилишини талаб этиш;
- Барча учун муҳим булган баъзи маълумотларни яшириб, улардан жамоани беҳабар қолдириш (масалан, штатлар қисқариши, ёки, чет элга хизмат сафарига бориш учун келган хабар);
- Инсон нафсониятини пастга урадиган танкид билан шугулланиш;
- Ходимлар орасига атайлаб галва ва нифок солиб қуйиш;
- Ходимларни гуруҳ – гуруҳ қилиб, улар уртасидаги низоларни келтириб чиқариш;
- Ходимнинг вақтини тежамаслик (масалан, ходим агар раҳбар билан муҳим масала юзасидан маслаҳатлашмоқчи бўлса, уни бир неча кун қутишга мажбурлаш);
- Хонасига қирган одам билан уз қозғаларидан қуз узмай суҳбатлашиш ;
- Қирган одамга «утиришни» таклиф этмаслик ва бошқ ;

## Жамоада конфликтни бошқариш тартиблари:

1. Конфликтни вужудга келганини, унинг мавжудлигини тан олиш ва уни урганиш.
2. Конфликтга тортилган ходимлар, бевосита конфликт иштирокчилари ҳамда конфликтга алоқадор булмаган, аммо манна шу жамоа ходимларининг зиддият тугрисидаги холис фикр – мулохазаларни урганиш
3. Конфликтнинг асл мазмунини, нима сабабдан келиб чиққанлигини аниқлаш. Зиддиятнинг шахслараро ёки томонлараро конфликт эканлигини белгилаш. Шунингдек, жамоадаги осойишталикни бузиш, жамоага уз салбий таъсирини утказишга, сабаб булаётган одам мавжудлиги ёки йуклигини аниқлаш. Умуман конфликт вазиятининг субъектив ва объектив келиб чиқиш сабабларини урганиш. Объектив сабаблар (масалан, компьютернинг бузилиб қолганлиги, электр чирогининг учиб қолганлиги, коғозларнинг етишмовчилиги в ах.к.) мавжудлиги аниқланса, уларнинг олдини олиш чораларини куриш.
4. Конфликт ечимларини режалаштириш. Конфликт ечимини топиш буйича турли альтернатив усуллар, йуллар ва сценарийларни ишлаб чиқиш. Конфликтнинг кандай ривожланиб ва усиб бориши мумкинлигини аниқлаш. Конфликтнинг олдини олиш чораларини куриш.
5. Конфликт жараёнида барча ходимларни жалб қилишга ҳаракат қилиш. Қўпчилик ҳолларда биргаликда зиддият мазмуни, унинг келиб чиқиши ва унинг ечимини топиш буйича ҳамкорликда чора – тадбирларни белгилашнинг узи конфликт вазиятни юмшатишга, томонлар манфаатларини уйғунлаштиришга, умумий мақсадларни топишга, шунингдек, уйғунлик асосида томонларни янгитдан бир – бирига очик муҳокамага қуйиш, ҳар бир ходимнинг фикр ва қарашлари самимий баён қилинишига эришиш қарашлардаги плюрализмга эришиш, конфликт ечими буйича ҳар бир томон қарашларининг йулга қуйиш жамоадаги ҳар турли кескинликлар, мавҳумлик, гина – қудрат, гийбат, ҳафагарчилик, фикрларнинг ичда қолиб қетиши, галамислик, фитна, бухтон ва аниқ булмаган маълумотларнинг тарқалишини олдини олади.
6. Бутун жамоадаги диққатни конфликтнинг мазмунини, муаммонинг моҳиятини аниқлашга қаратиш ва йуналтириш яхши натижа беради. Чунки конфликт – бу ҳаётнинг ёки жамоадаги фаолият жараёнининг охири эмас. Жамоа бундан кейин ҳам биргаликда, ҳамкорликда ишлаши лозим. Иш юзасидан эса турли зиддиятлар булиши мумкин. Иш юзасидан булган зиддиятларга иш жараёнини яхшилаш учун вужудга келган янги вазият, иш унумдорлигини ошириш имконияти, меҳнат жараёнларидаги низоларни олиб ташлаш орқалиянги муносабатларни урнатиш жараёни сифатида қараш уринлидир. Конфликт келиб чиқишидан сунг вужудга келган янги вазият айнан янги қарорлар учун йул очиб беради. Йигилиб қолган

муаммоларни юзага чиқаради. Уларнинг ечимини топишга бутун жамоани йуналтиради. Ташкилотдаги муҳит канча осуда ва тинч қуринмасин унинг ички ривожланиш тамойилларида конфликтлар режалаштирилган ва табиий урнаштирилган бўлади. Конфликт жамоадаги муаммони ёрқин ва аниқ қуриш, уни хис қилиш ва унинг ечимини топиш шорқали, янги илғор ва таракқиёт тамойилларини белгилаб олиш учун шарт – шароитлар яратади. Бу ҳолат – конфликт мазмунида яширинган унинг яратувчанлик имкониятларини курсатади. Агар ташкилот раҳбари жамоада иш жараёнида юзага келиши мумкин бўлган зиддиятларни олдиндан баҳорат қила олса ёки вужудга келган конфликтларни яратувчанлик тамойиллари асосида ривожлантира олса, жамоа ичидаги зиддиятлардан қурқмас, анна шу ташкилотда узиш ва улгайиш таъминланган бўлади.

7. Конфликт ечими доирасида қабул қилинган қарорларнинг бажарилишини таъминлаш ва конфликт вазиятни ҳамқорликда қабул қилинган ечимга олиб қилиш. Хар бир томоннинг амаллари аниқ, узаро мувофиқлашган, бир – бирини тулдирган, адолатли ва оддий бўлиши зарур. Ечимни уз вақтида топиш конфликтнинг қучайиб қетмаслигини таъминлайди.
8. Конфликт вазият буйича белгиланган қарор ва ҳулосаларнинг уз вақтида белгиланган қарор ва ҳулосаларнинг уз вақтида жорий этилишини таъминлаш зарур. Конфликт вазиятда бир марта қарор қабул қилиб, муаммо уз ечимини топди деб уйлаш нотугридир. Бу қарорларнинг бажарилишигина конфликтнинг хақиқий ечими бўлла олади. Вазият конфликт ечими топилганини курсатиши мумкин, анна шу конфликт ечими амалга оширилдими, бу сизнинг кейинги саяъ-харакатларингизга бевосита боғлиқ бўлади.

## **Жаҳл ва газабни жиловлаш буйича 10 фойдали маслаҳат**

1. Паузадан фойдаланинг.

Агар сиз жаҳл туфайли узингизни йукотиб, газабга берилиб қетаётганингизни сезсангиз, пауза қилинг. Ҳамсухбатингизга жуда жаҳлингиз чиқаётганини айтиб, «Мен – тасдиқ»лардан фойдаланинг. Албатта кейинроқ яна қайта мавзу муҳокамасига қутулишга харакат қилинг.

2. Жисмоний машқлар билан узингизни қалгитинг. Қучага чиқиб сайр қилинг, велосипеда учишингиз мумкин, тошлар қутаринг, сузинг, тунқалар ёринг, тока қикинг, телевизор каналларини пультақиз узгартиринг, бирор машқ қилиш билан газабингизни енгиб қикинг.

3. Санаб кулинг. Газаб устун келаётганида, ичингизда 10 гача санаб кулинг ёки 2000 гача. Диккатингизни ракамлар тартибига бери шоркали сиз барибир жахлдан тушасиз.
4. Хат ёзинг. Агар кимдандир жахлингиз чикаётган булса, унга ёзинг. Унга юрагингиздаги хама дард аламларингизни тукиб солинг, уни сукишга эринманг. Хатни ёзиб булгандан кейин, укиб чикинг – да, кейин йиртиб ташланг.
5. Медитация килинг. Кулай жойлашиб олинг. Тинчланинг, кузларингизни юминг. Чукур нафас олинг. Нафасни бироз ушлаб туринг. Аста – секин нафас чикаринг. Хаёт мазмуни хакида уйлаб кулинг. Сизни нима рохатлантиради?! Узок ва чиройли улкаларга учиб кетаётганингизни тасаввур килинг. Агар сиз машхур эстрада хонандаси булсангиз зур буларди-а?! Йук ундан – да зур орзу-хаваслар хам бор. Сиз ката бизнесменсиз. Маблагларингизни хайрия ишлари учун сарфламокчисиз. Етим болалар учун махсус мактаб курдингиз. Якинда сизнинг фабрикангиз очилди. Канча одам иш билан таъминланди. Ушанда сизни хафа килган одам билан канака гаплашишингизни узингиз биласиз.
6. Ижод билан шугулланинг. Газабнинг расмини чизинг. Газабингиз хакида шеър ёзинг. Уз газабингиз ижод оркали чикиб кетишига ёрдам беринг.
7. Иссик ванна ёки душ кабул килинг.
8. Сухбатлашув ва дардлашув. Якин дустингиз билан гаплашиб кулинг. Дустингизга уз хиссиётларингиз хакида гапириб кулинг. Баъзан дил изхори хар кандай усулдан купрок ёрдам беради.
9. Уй хайвонингизни эркаланг. Уй хайвонлари тинчланишнинг яхши воситасидан бири хисобланади. Уз кучугингиз билан уйнанг ёки мушугингиз билан мудраб олинг, кушларингиз билан гаплашиб кулинг, баликларингизнинг сузишини томоша килинг в.х.
10. Диккатингизни бошка нарсага каратинг. Узингизни бирор иш билан машгул килиб кулинг. Телевизор кулинг. мусика тингланг. Кинога боринг. Компьютерда утиринг. Сизни хавотирга солаётган фикрлардан узингизни чалгитиш учун бирор бошка нарса билан шугулланинг.

Низоларни бошқариш инсондан узига хос малакаларни талаб килади. Аммо конфликтларни бошқаришга урганган инсон хар доим уз хаётини, атрофдагилар хаётини муаммолардан тозалаб, уларнинг тугри, адолатли ва осуда яшашлари учун мукобил шарт шароитлар вужудга келтира олади. Низо бартараф этилмай муносабатлар бутунлай тугалланса, буни фақат позиция (нуқтаи назар) ларнинг бир-бирига тўғри келмаслиги туфайли рўй берган ходиса деб ҳисоблаш лозим. Демак биз ўзаро мулоқотда низоларнинг пайдо бўлмаслигига ҳаракат қилмоғимиз, сухбатдошимизни тўғри

тушунмоғимиз керак. Шундагина атрофдагилар билан бўладиган мулоқотимиз муваффақиятли амалга ошади.

Мавзу буйича мавжуд илмий ва укув адабиётларини таҳлил қилиш ҳамда педагогик жараённи кузатиш орқали қуйидаги хулосага келдим. Мактаб жамосида низоларнинг келиб чиқмаслигининг муҳим вазифаси педагоглар орасида маънавий вазиятни яхшилашдир. Бунинг учун мактаб ва жамоат ташкилотларининг раҳбарлари педагогларнинг ҳаёти, фаолияти, муамала-муносабатлари қайси омил (фактор) ва шарт-шароитларига боғлиқлигини аниқлаб билиб оlishлари зарур. Характерига қура объектив ёки субъектив шароитлар, омиллар бўлиши мумкин. Ўзбекистон Республикасида ёшларни уқитиш ва тарбиялашда мақсад бирлиги; давлат таълим тизимини устувор йўналишда қаторига киритиб, ҳар йили бюджетдан қатта миқдорда маблағлар ажратаётгани макталарнинг укув моддий базасини мустаҳкамлашга корхоналар, муассалар эътибори жалб қилинаётгани; муаллимларнинг моддий аҳволи, обрусини, педагогик маҳоратини ошириш борасидаги гамхурликлар педагогик жамоаларда муомала одобини шакллантириш учун объектив факторлардир. Лекин айнан бирор мактабда мавжуд муомала одобини шу мактабнинг узига хос шарт-шароитларига, қўшунча ҳар бир муаллимнинг педагогик маданияти ва маҳоратига, мактаб раҳбарларининг билимдонлиги, ахлоқий маданияти, ахлоқий қиёфаси, бошқарув услуби, муроасага кела билиши, низоли вазиятларни бартараф этиш усуллари, норасмий алоқаларнинг характери қабиларга боғлиқ бўлади.

Жамоада низоли вазиятлар келиб чиқмаслигининг шаклланишига жамоат ташкилотларининг роли қаттадир. Улар муаллимнинг обрусини ошириш, жамоат ишларига фаол қатнаштириш йўли билан уқитувчининг ахлоқий ва педагогик маданияти, масъулиятини оширишга қўмақ беради. Жамоат ташкилотлари мактабда меҳнат интизомини мустаҳкамлаш, уқитувчиларга талабчанликни, уларнинг масъулият ҳиссини ошириш, кадр-қимматини сақлаш, қобилият ва талантини намойиш этишига қўмақлашиши зарур. Муаллим ҳар сузини уйлаб гапириши, бошқаларнинг, қасбдошларининг сузи, фикри, мулоҳазаларини тинглай билиш шунингдек уз ишлаётган жамоасида турли хил низоларни қелтирмаслик ҳам педагогик жамоада узаро муомала-муносабатларини яхшилашга, шунингдек жамоада турли хил низоларни келиб чиқишини олдини олишга хизмат қилади.

### Фойдаланилган асосий адабиётлар

1. Природа феноменология и динамика конфликтов в современном мире. Тез. Док. Международной научно – практической конференции. 1993 йил 2 – часть – 184 – с.
2. Н.Н.Рыбакова «Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. Москва. «Просвещение» 1991 йил. 64 – с.

<https://conferencea.org>

3. С.М.Емильянов. «Практикум по конфликтологии» СПб .Питер. 2000 йил – 360 с.
4. А.Я.Анцупов,А.А.Малышев «Введение в конфликтологию». Москва. 1996 йил.-551 –с
5. Бурдыгина Т.Н., Королёва Е.В., Юрченко П.Г. Проблемные ситуации в школе и способы их решения: практическое пособие. – М.: АРКТИ, 2006. – 234 с.
6. Ғозиев Э. Умумий психология. Тошкент, 2002.
7. Ғозиев Э. Психология. Тошкент, «Ўқитувчи», 2003.
8. Давлетшин М.Г. Умумий психология. Тошкент, ТошДПУ, 2002.
9. Каримова В. Ижтимоий психология ва ижтимоий амалиёт. Тошкент, 1989.

## **Қўшимча адабиётлар:**

1. Карнеги Д. Муомала сирлари. Тошкент, «Наврўз», 1992.
2. Қосимов С., Мўминов Н. Раҳбарлик қобилияти ва бошқарув масалалари. Тошкент, 2001.
3. Адизова Т. Бошқарув мулоқоти психологияси. Тошкент, 2000.
4. Эргашев П. Мулоқот психологияси (маърузалар матни). Тошкент, 2003.

## **Интернет манбалари**

1. <http://www.yspu.yar.ru>.
2. <http://www.lib.psichology.msu.ru>
3. <http://www.lib.psichology.ru>
4. <http://www.lib.psichology.rin.ru>
5. <http://www.lib.psichology.narod.ru>