

**JAMOADA KONFLIKT VA ZIDDIYATNING YUZAGA KELISHIGA  
SABAB BO‘LUVCHI OMILLAR HAMDA PSIXOLOGIK YECHIMLARI**

*Aliddinova Yulduz Zafar qizi*

*Jizzax viloyati Forish tumani 34-maktabi psixologi*

**ANNOTATSIYA**

Mazkur maqolada jamoada ziddiyatlarning yuzaga kelish sabablari, ularning psixologik xususiyatlari hamda nizolarni bartaraf etishning samarali usullari yoritiladi. Shuningdek, sog‘lom psixologik muhitni shakllantirishda muloqot va hamkorlikning ahamiyati tahlil qilinadi.

**Kalit so‘zlar:** jamoa, ziddiyat, psixologik yechimlar, muloqot, konflikt, hamkorlik, emotsional holat, psixologik muhit.

**KIRISH**

Har qanday jamoada insonlar o‘rtasidagi munosabatlar jarayonida turli ziddiyatlar yuzaga kelishi mumkin. Ziddiyat — bu qarama-qarshi fikr, manfaat yoki hissiyotlarning to‘qnashuvi natijasida paydo bo‘ladigan holatdir. Jamoada yuzaga kelgan nizolar nafaqat ish samaradorligiga, balki insonlarning ruhiy holatiga ham salbiy ta‘sir ko‘rsatadi.

Jamoada ziddiyatlarning kelib chiqishiga turli omillar sabab bo‘ladi. Bir-birini tushunmaslik, noto‘g‘ri muloqot, adolatsizlik hissi yoki mas‘uliyatni noto‘g‘ri taqsimlash nizolarni yuzaga keltirishi mumkin.

Psixologik jihatdan insonlarning xarakteri, hissiyoti va dunyoqarashi turlicha bo‘lgani sababli ayrim hollarda kelishmovchiliklar tabiiy holat sifatida namoyon bo‘ladi. Ziddiyatning salbiy oqibatlari jamoada ruhiy bosim va stressni kuchaytiradi. Natijada insonlarda asabiylik, tushkunlik yoki ishga bo‘lgan qiziqishning pasayishi kuzatiladi. Muloqot madaniyatining yetishmasligi ham ziddiyatlarning asosiy sabablaridan biridir. O‘z fikrini qo‘pol shaklda ifodalash yoki boshqalarni tinglamaslik jamoadagi munosabatlarga salbiy ta‘sir qiladi.

Jamoada sog‘lom psixologik muhit yaratish nizolarni kamaytirishda muhim ahamiyatga ega. O‘zaro hurmat va hamjihatlik asosidagi munosabatlar ziddiyatlarning oldini olishga yordam beradi. Psixologik yechimlardan biri — ochiq va samimiy muloqotni yo‘lga qo‘yishdir. Muammolarni o‘z vaqtida muhokama qilish tushunmovchiliklarni kamaytiradi.

Empatiya, ya‘ni boshqalarni tushuna olish qobiliyati ham nizolarni bartaraf etishda muhim rol o‘ynaydi. Inson boshqalarning hissiyotini tushunganida keskinlik kamayadi. Jamoa rahbari yoki psixologning vositachilik qilishi ham samarali usullardan biridir. Adolatli yondashuv nizoni tinch yo‘l bilan hal qilishga yordam

beradi.

Stressni boshqarish va emotsional barqarorlikni rivojlantirishga qaratilgan treninglar jamoaviy munosabatlarni yaxshilaydi. Bunday mashg'ulotlar orqali insonlar muammolarni tinch yo'l bilan hal qilishga o'rganadi. Inson o'z hayotida bolalik davridanoq boshqa insonlar bilan turli ijtimoiy munosabatlarga kirishadi. Inson hayoti boshqalar bilan bo'ladigan turli munosabatlarning uzluksizligidan iborat bo'lgan jarayondir. Ana shu munosabatlar esa har doim ham bir tekis, silliq va tinch davom etavermaydi. Hayotning bir tekis davom etishini turli nizo va ziddiyatlar buzib turadi. Biz ularni konfliktlar deb ataymiz .

Konflikt har bir inson hayotiga aloqador bo'lgan o'ziga xos jarayon bo'lib, hech bir inson o'zini komil ishonch bilan ziddiyatli vaziyatlardan muhofaza qilinganman deb ayta olmaydi. Konfliktlar inson hayotining ajralmas qismi hisoblanadi, chunki har bir inson o'z hayoti davomida konfliktlar bilan to'qnash keladi. Konfliktlar tabiiy hodisa bo'lib, konflikt bilan to'g'ri munosabat o'rnatish inson tarbiyasi, uning shakllanishining zaruriy talablaridan biridir.

Konfliktlar keyinchalik oilada, yaqinlar, do'stlar, ijtimoiy guruhlar, turli kompaniyalar o'rtasida, kasbiy faoliyatda, shuningdek, pedagogik faoliyatda ham vujudga kelishi mumkin.

**“Konflikt”** atamasi “nizo” tushunchasining dastlabki ekvivalenti sanaladi.

Pedagogik konflikt ijtimoiy hayotdagi ko'p uchraydigan holat hisoblanib, tabiiyki jamiyatning kuchli ijtimoiy munosabatlari to'plangan bo'laklari maktab, oliy va o'rta maxsus ta'limda ko'proq ko'zga tashlanadi. Ta'limda o'z “Men”ini qattiq hurmat qilishga odatlangan o'quvchi va talabalar orasida konfliktli munosabatlarni bo'lishi tabiiy xodisadir, lekin amaliy ko'nikmalarga, kuchli tayyorgarlikka ega bo'lmagan pedagog yoki rahbarlar ham konfliktli munosabatlarni vujudga kelishiga sharoit yaratib berishi mumkin.

Pedagogik konfliktni pedagogika va psixologiya fanlari bir-biri bilan uzviy holda o'rganadi va hal qiladi. Ularning har ikkisi, bitta umumiy jarayonni - insonni psixik faoliyati xamda uning xulq-atvorini tadqiq etadi.

Bugungi kunda zamonaviy o'qituvchi ijtimoiy psixologik tayyorgarliksiz auditoriyaga kirishi mumkin emas. Shuning uchun ham o'quvchilar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni yo'lga sola olishi, bolalar jamoasida ijtimoiy-psixologik mexanizmlardan foydalanishni bilishi zarur. Shaxsni shakllanishida u yashayotgan muhit, kishilar va jamiyatning roli juda kattadir. Chunki, ijtimoiy muhitdagi turli xodisalar odamning ongiga bevosita ta'sir qilib, unda chuqur iz qoldiradi. O'qituvchi shularni hisobga olgan holda bolalarni psixikasini va harakterini o'rganishi va shu asosda o'qitishning aniq va izchil tizimini ishlab chiqishi lozim.

Psixologiyadagi mavjud 4 ta temperamentni pedagog yaxshi bilishi zarur, chunki ana shu tushunchalar ta'lim tizimidagi pedagogik ziddiyatlarni oldini olishning asosiy

omilidir.

Ta'lim-tarbiyaning samarasi, ta'sirchanligi, avvalo o'qituvchiga, uning bilim saviyasiga, kasbiy tayyorgarligiga va pedagogik mahoratiga bog'liqdir. O'qituvchi ijodiy fikrlovchi: umuminsoniy va milliy qadriyatlarni, dunyoviy bilimlarni mukammal egallagan bo'lishi, o'z kasbi va bolalarni yaxshi ko'radigan insonparvar adolatli, talabchan, odobli, har bir o'quvchisi ulg'ayib kelajakda yaxshi inson bo'lishiga ishonadigan, ularning barkamol shaxs, ishbilarmon kishi bo'lib yetishishiga ko'maklashadigan mutaxassis bo'lmog'i lozim.

Pedagogik konfliktni yuzaga keltirmasligi uchun o'qituvchi nozik psixolog va mohir pedagog bo'lishi lozim. Tarbiyachi nazariy bilimlari va pedagogik sezgirligi vositasida o'qituvchilar va o'quvchilar bilan oson aloqaga kirishadi, maktabda va undan tashqarida birgalikdagi faoliyatni mohirlik bilan uyushtiradi, tarbiyalanuvchining fikri, tuyg'usi va irodasini bevosita va bilvosita boshqarish san'atini egallagan bo'ladi.

Tarbiyalanuvchi muomala odobini asosan tarbiyachi timsolida anglab oladi. Ustoz tarbiyalanuvchi uchun bir umrga sevimli, ideal, ibrat, namuna bo'lib qolishga muvassar bo'lmog'i lozim.

Pedagogik konfliktlarning kelib chiqish sabablari guruhdagi har bir shaxsning fe'latvoridagi xatti-harakatlarida shaxsga mansub bo'lgan millat, xalq, hudud xususiyatlarida namoyon bo'ladi.

Konfliktlarning namoyon bo'lish turiga ko'ra ikkiga bo'lish mumkin: agonistik (murosaga keladigan) va antagonistik (murosasiz). Agonistik konfliktlar uchun quyidagilar xos:

1) konfrontatsiya (konflikt) - sotsial guruhlarining qarama-qarshi siyosiy, ekologik, sotsial manfaatlarga passiv qarshi turishi. Konfrontatsiya ochiq to'qnashuv shaklini olmaydi, ammo farqli qarashlar mavjudligini ko'zda tutib, raqobatga o'sib ketishi mumkin;

2) raqiblik - alohida odam yoki biron-bir jamoat yutuqlari va imkoniyatlari e'tirof etilishi uchun kurash. Raqiblik maqsadi –yaxshiroq sotsial pozitsiyaga ega bo'lish, e'tiborli yutuklarga erishish. Raqiblik rivojlanib, raqobatga o'tishi mumkin.

3) raqobat - konfliktning alohida toifasi bo'lib, undan maqsad biron-bir foyda, daromad ko'rish yoki kamyob ne'matlarga erishish.

Antagonistik konfliktlarning quyidagi turlari mavjud:

1) norozilik - mavjud holatdan aniq ifodalanmagan holda norozilik bildirish. Avvaliga asabiylashuv paydo bo'lib, nizoli vaziyatga o'tib boradi. Noaniq maqsadlar nisbatan aniq ifodalangan talablarga aylanib, lekin norozilik tashkilotchilarining istaklari hamisha ham tushunarli emas, ya'ni ularning irodasi aniq ifodalanmagan. Norozilik o'sib, g'alayon yoki qo'zg'olonga o'tib ketishi mumkin;

- 2) g'alayon - shaxs yoki jamoa agressiyasining jamoaviy norozilikni yuksak darajada uyushtirgan holda agressiv tarzda ifodalash;
- 3) qo'zg'olon - shaxs yoki jamoa agressiyasining jamoaviy norozilikni yuksak darajada uyushtirgan holda muayyan maqsadga qarata ifodalash;
- 4) inqilob - konfliktning oliy shakli, ko'rinishi bo'lib, norozilikning eng so'nggi shakli, mavjud tuzumni siyosiy ag'darib tashlash yo'li, sotsial-iqtisodiy tartibning sifat jihatidan o'zgarishini anglatadi. Odatda, inqilob harakatning zo'ravonlik ishlatgan holdagi harbiy usulini va keng ommaning jalb etilishini nazarda tutadi.

Konfliktlar turli joylarda sodir bo'lishi mumkin. Mana shunday konfliktlardan biri mehnat jamoasida sodir bo'lishi mumkin bo'lgan konfliktlardir.

Jamoadagi sodir bo'lishi mumkin bo'lgan konfliktlarning o'ziga xos xususiyatlari mavjud bo'lib shu jamoada ishlayotgan barcha xodimlarga o'z ta'sirini o'tkazmay qolmaydi. Mehnat jamoasida vujudga kelishi mumkin bo'lgan konfliktlar quyidagilar

- 1) sizdan tashqarida, ya'ni ziddiyat sizning manfaatlaringizni o'zida jam qilmagan,
- 2) unga siz ham tortilgan, ya'ni sizning manfaatlaringiz konflikt orqali buzilayotgan yoki aksincha, sizning manfaatlaringiz yutib chiqayotgan
- 3) alohida holda siz va sizning hamkasbingiz, siz va sizning rahbaringiz o'rtasida
- 4) umuman butun jamoa orasida vujudga kelishi mumkin.

Jamoadagi konflikt kim o'rtasida sodir bo'layotganligiga karamay mana shu jamoada ishlayotgan xodimlarning barchasini o'z domiga tortib ketadi.

Nima sababdan mehnat jamoalarida turli xil nizolar kelib chiqishining bir necha sabablari bor:

- alohida shaxs va jamoatchilik manfaatlarining mos kelmasligi;
- ayrim alohida jamoa a'zolari xatti-harakatlarining ijtimoiy, ruhiy normalarga zid kelishi

(tartibsizlik, intizomning buzilishi, ishning samarasizligi va hokazo);

- jamoa a'zolari qarashlaridagi nomuvofiqliklar;
- ishni tashkil etish va mehnatga munosabatdagi farqlar;
- ishchi xodimlar o'rtasidagi vazifalarning to'g'ri taqsimlanmaganligi va hokazo

Jamoadagi vujudga kelgan turli xil konfliktlarga nisbatan passiv emas, faol yondoshgan ma'qul. Rahbar o'zini bir tomonning yonini olgan yoki ikkinchi tomon uchun bo'ysungan holda emas, balki avval konfliktli vaziyatni vujudga keltirgan muammoni aniqlashga sayi-xarakat qilishi kerak. Butun jamoa diqqatini shaxslararo munosabatlarni taftish qilishga emas, balki muammoni aniqlashga, uning yechimini qidirishga, tomonlarning har birining manfaatlarini o'zaro yaqinlashtirishga, har ikki tomonni ham o'zaro qoniqtiradigan yechimga olib kelishi kerak.

Mehnat jamoasida xodimlar o‘zaro bir-birlarini hurmat qilish va bir-birlariga zarar yetkazmaslikka harakat qilib ishlaydilar. Ammo shunga qaramasdan ba‘zan ular o‘rtasida, ko‘proq jamoa rahbarining o‘z qo‘lidagi xodimlarga nisbatan jamoa etikasining buzilishi natijasida muammoli xolatlar uchrab turadi. Ular quyidagilardan iboratdir:

- 1) rahbarning o‘z qo‘lida ishlayotganlarga nisbatan dimog‘dorligi, ya’ni o‘z rahbarlik lavozimini suiste‘mol qilgan hollarda rahbarlik qilish tartibini buzishi;
- 2) o‘zini katta tutishi, ularni behurmat qilishi;
- 3) berilgan va‘dalarni bajarmaslik;
- 4) o‘z fikrlaridan o‘zgacha bo‘lgan qarashlarni yoqtirmaslik, qo‘l ostidagi xodimlarning fikrlarini inkor etishi va ta‘qib ostiga olishi;
- 5) tanqidli fikrlarga yo‘l qo‘ymasligi;
- 6) o‘z qo‘lidagi xodimlar huquqlarini cheklashi;
- 7) xodimlarga ular mas‘uliyatidan tashqari shaxsiy majburiyatlarni yuklashi va ularning bajarilishini talab etishi;
- 8) barcha uchun muhim bo‘lgan ba‘zi ma‘lumotlarni yashirib, ulardan jamoani bexabar qoldirishi (masalan, shatatlar qisqarishi, mukofatlardan yoki chet elga ketish uchun kelgan komandirovka);
- 9) inson nafsoniyatini pastga uradigan tanqid bilan shug‘ullanishi;
- 10) xodimlar orasiga ataylab nifoq solib qo‘yishi;
- 11) xodimlarni guruh-guruh qilib, ular o‘rtasidagi nizolarni keltirib chiqarishi;
- 12) xodimning vaqtini tejaslik (masalan, xodim agar rahbar bilan muhim masala yuzasidan maslahatlashmoqchi bo‘lsa, o‘zini bir necha kun “kutish”ga yoki uzoq vaqt kutishga majburlash);
- 13) xonasiga kirgan odam bilan o‘z qog‘ozlaridan ko‘z uzmay suhbatlashishi;
- 14) kirib kelgan odamga “o‘tirishni” taklif etmaslik va boshqalar

Jamoadagi konfliktni to‘g‘ri xal etishda boshqaruvchidan juda keng dunyoqarashga ega bo‘lishni, o‘ta sabrli, o‘tkir mulohazali, madaniyatli va ma‘naviyatli bo‘lishni talab etadi.

Har bir chiqarilgan qaror jamoani tarqalib ketishiga yoki hamjihat bo‘lib ishlashiga sabab bo‘ladi. Shuning uchun konflikt masalasiga shoshma-shosharlik qilmasdan, ishchilar tomonidan bildirilgan shaxsiy va ommaviy fikrlarga berilib qolmasdan chuqur tahlil qilish bilan yondashish lozim. Konflikt yechimini to‘g‘ri hal etish nafaqat jamoani, balki jamoaning xar bir a‘zosini va uning yaqinlarini salbiy oqibatlardan saqlab qoladi, osoyishtaligini buzmaydi.

Pedagogik jarayondagi konflikt – bu o‘qituvchi va o‘quvchi o‘rtasida muayyan masalalarni hal qilishda tomonlarning bir-biri bilan bir yechimga kela olmaganligi tufayli vujudga keladigan vaziyat. Ta‘lim jarayonidagi nizolar, ziddiyatlar ta‘lim sub‘ektlari ruhiyatiga salbiy ta‘sir qiladi va ularning faoliyatini pasaytiradi, guruhdagi

“ruhiy iqlim”ni muvozanatdan chiqaradi, o‘quvchilar qo‘nimsizligini ko‘paytiradi. Shuning uchun bu masalalarga doimo e‘tibor berish, ta‘lim olayotgan guruhlarni boshqarishni, o‘quvchilar turg‘unligini ta‘minlovchi shartlardan biridir. Bu o‘rinda, pedagogik jamoada sodir bo‘lishi mumkin bo‘lgan (qarashlar, ilmiy, uslubiy jihatdan nomuvofiq g‘oyalar to‘qnashuvi ko‘rinishida) va shaxsiy (raqobatchilik ko‘rinishida) ixtiloflar va nizolarning oldini olishga qaratilgan texnologiyalarni takomillashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Bu vazifa pedagoglar jamoasi, psixologik xizmat orqali, fan o‘qituvchilarining mahorati, ularning yetukligi, chuqur kasbiy bilimi, ko‘nikma va malakasi, maxsus bilimi yordamida amalga oshirilib, didaktik va tarbiyaviy ahamiyatga molik muammolarni pedagogik konfliktologiya orqali hal qilish imkonini beruvchi mexanizmlarni amaliyotga joriy qilish zaruratini yuzaga keltirmoqda.

### **XULOSA**

Xulosa qilib aytganda, jamoada ziddiyatlarning yuzaga kelishi tabiiy hol bo‘lsa-da, uni to‘g‘ri boshqarish muhimdir. Sog‘lom muloqot, o‘zaro hurmat va psixologik yondashuv orqali jamoada ijobiy muhitni shakllantirish mumkin.

### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI:**

1. Andreyeva G.M. Ijtimoiy psixologiya. – Moskva, 2014.
2. Vygotskiy L.S. Shaxs va muloqot psixologiyasi. – Moskva, 2013.
3. Zimnyaya I.A. Pedagogik psixologiya. – Moskva, 2015.
4. O‘zbekiston Respublikasi “Ta‘lim to‘g‘risida”gi Qonuni.
5. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan ta‘lim va yoshlar tarbiyasiga oid qaror va farmonlar.
6. Internet manbalari: