

BOSHQARUV TIZIMIDA NIZO VA STRESSLARNI BOSHQARISHNING PSIXOLOGIK VA TASHKILY ASOSLARI

Xodjiyev Azamat baxodirovich

Buxoro davlat universiteti erkin izlanuvchisi

azamatxodjiyev@gmail.uz

ANNOTATSIYA: Ushbu maqolada zamonaviy menejmentning dolzarb muammolaridan biri — boshqaruv jarayonida yuzaga keladigan nizo va stressli vaziyatlarni samarali boshqarish masalalari tadqiq etiladi. Maqolada nizolarning kelib chiqish sabablari, ularning turlari (ichki shaxsiy, shaxslararo, ochiq va yopiq nizolar) hamda nizo jarayonining modeli tahlil qilingan. Shuningdek, stress tushunchasi, uning inson fiziologiyasi va ish faoliyatiga ta'siri, stressni bartaraf etishning strategik usullari yoritilgan. Tadqiqot natijasida jamoada sog'lom ruhiy iqlimni yaratish va disfunktsional nizolarning oldini olish bo'yicha ilmiy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: nizo, boshqaruv jarayoni, ichki shaxsiy nizo, shaxslararo nizo, nizo modeli, stress, Gans Selye, funktsional oqibat, disfunktsional oqibat, nizoni boshqarish strategiyalari.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ И СТРЕССАМИ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА

Ходжиев Азамат Баходирович

Самостоятельный соискатель Бухарского

государственного университета

azamatxodjiyev@gmail.uz

АННОТАЦИЯ: В данной статье исследуются актуальные проблемы современного менеджмента — вопросы эффективного управления конфликтными и стрессовыми ситуациями, возникающими в процессе управления. В статье анализируются причины возникновения конфликтов, их виды (внутриличностные, межличностные, открытые и скрытые конфликты), а также модель конфликтного процесса. Также освещается понятие стресса, его влияние на физиологию человека и трудовую деятельность, стратегические методы преодоления стресса. В результате исследования разработаны научные рекомендации по созданию здорового психологического климата в коллективе и предотвращению дисфункциональных конфликтов.

Ключевые слова: процесс управления, конфликт, межличностный конфликт, модель конфликта, стратегии управления конфликтами, стресс, нервное напряжение, Ганс Селье, функциональное последствие, дисфункциональное последствие.

PSYCHOLOGICAL AND ORGANIZATIONAL BASES OF CONFLICT AND STRESS MANAGEMENT IN THE MANAGEMENT SYSTEM

Xodjiyev Azamat Baxodirovich
Independent researcher of
Bukhara State University
azamatxodjiyev@gmail.uz

ABSTRACT: This article examines one of the pressing issues of modern management — the effective management of conflict and stress situations arising in the management process. The article analyzes the causes of conflicts, their types (intrapersonal, interpersonal, open and closed conflicts), and the model of the conflict process. The concept of stress, its impact on human physiology and work activity, and strategic methods of stress management are also highlighted. As a result of the study, scientific recommendations for creating a healthy psychological climate in the team and preventing dysfunctional conflicts were developed.

Keywords: management process, conflict, interpersonal conflict, conflict model, conflict management strategies, stress, nervous tension, Hans Selye, functional outcome, dysfunctional outcome.

KIRISH

Har qanday tashkilot yoki jamoa faoliyatida manfaatlar to'qnashuvi va qarashlar xilma-xilligi sababli nizolar kelib chiqishi tabiiy jarayondir. Boshqaruv jarayonida nizo — bu rahbar va xodimlar o'rtasida muayyan masalalarni hal qilishda tomonlarning yagona yechimga kela olmasligi natijasida vujudga keladigan vaziyatdir. Nizolar uzoq vaqt davomida faqat salbiy hodisa sifatida qaralgan bo'lsa-da, zamonaviy menejmentda ularning konstruktiv (ijobiy) tomonlari ham e'tirof etiladi. Biroq, boshqarilmaydigan nizolar xodimlarda stress holatining kuchayishiga, mehnat unumdorligining pasayishiga va jamoaning parokandaligiga olib keladi. Stress — bu asabiy keskinlik bo'lib, u insonning aqliy va jismoniy imkoniyatlaridan ortiqcha yuklama olganida yuzaga keladi. Ushbu maqolaning maqsadi nizo va stresslarni boshqarishning nazariy asoslarini o'rganish va ularni amaliyotda qo'llash usullarini tahlil qilishdan iborat.

METODOLOGIYA

Tadqiqot jarayonida tizimli tahlil, qiyosiy-mantiqiy umumlashtirish va psixologik modellashtirish metodlaridan foydalanildi. Nizolarni tasniflashda ularning subyektiv va obyektiv xususiyatlari inobatga olindi. Stress holatini o'rganishda Kanadalik fiziolog Gans Selyening "asabiylashishning uch bosqichli modeli" (g'alayon, qarshilik ko'rsatish, toliqish) nazariy asos sifatida olindi. Nizolarni boshqarishning beshta strategik usuli (uzoqlashish, silliqlash, majburlash, kelishuv va muammoni hal qilish) tashkiliy-tarkibiy yondashuv asosida qiyoslandi.

NATIJALAR

Olib borilgan tahlillar shuni ko'rsatadiki, nizolar kelib chiqishiga ko'ra to'rt asosiy turga bo'linadi: ichki shaxsiy, shaxslararo, guruhlararo va tashkiliy nizolar.

Nizolarning funksional va disfunktsional oqibatlari tahlili

<i>Oqibat turi</i>	<i>Tavsifi</i>	<i>Natija</i>
Funksional	Har ikki tomon uchun maqbul qaror qabul qilinishi	Hamkorlik kuchayadi, adovat yumshaydi
Disfunktsional	Qoniqmaslik, norozilik va dushmanlik kayfiyati	Unumdorlik pasayadi, qo'nimsizlik oshadi

Nizoli vaziyatlarni boshqarishning eng samarali usuli "Muammoni hal qilish" strategiyasi ekanligi aniqlandi. Bu usul nizoning sababini chuqur tahlil qilish va barcha tomonlarni qanoatlantiruvchi oqilona yechim topishga asoslanadi. Stressni boshqarishda esa rahbar xodimlarning haddan tashqari asabiylashish darajasini nazorat qilishi, mehnatni to'g'ri tashkil etishi va ijtimoiy-ruhiy himoyani ta'minlashi zarur.

MUHOKAMA

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, boshqaruv jarayonida nizo va stress tushunchalari bir-biri bilan uzviy bog'liq bo'lib, biri ikkinchisining ham sababi, ham oqibati bo'lib xizmat qilishi mumkin. Nizoli vaziyatlarni tahlil qilish jarayonida ma'lum bo'ldiki, rahbarlar ko'pincha nizolarning faqat tashqi ko'rinishi (ochiq nizolar) bilan kurashadilar, biroq ularning tub ildizi bo'lgan subyektiv va yopiq nizolarga yetarlicha e'tibor qaratmaydilar.

Nizolarning dinamik tabiati. Nizo jarayoni modeliga ko'ra, nizo birdaniga portlamaydi; u resurslarning adolatsiz taqsimlanishi yoki kommunikatsiyaning yetishmasligi kabi "yashirin" bosqichdan boshlanadi. Muhokama qilinaotgan masalaning eng nozik jihati shundaki, **yopiq nizolar** tashkilot uchun "sekin ta'sir qiluvchi mina" vazifasini o'taydi. Agar rahbar jamoada ochiq muloqot muhitini yarata olmasa, xodimlar o'z e'tirozlarini ichga yuta boshlaydi, bu esa vaqt o'tishi bilan disfunktsional oqibatlarga — jamoaning bo'linishiga va mehnat unumdorligining keskin pasayishiga olib keladi.

Stress va boshqaruv samaradorligi. Stress masalasiga to'xtalganda, Gans Selyening "toliqish bosqichi" nazariyasi boshqaruvda katta ahamiyatga ega. Rahbar xodimdan uning imkoniyatidan ortiq natija talab qilganda yoki vazifalarni tushunarsiz tarzda yuklaganda (ichki shaxsiy nizo), xodim doimiy asabiy zo'riqish holatiga tushadi. Muhokama jarayonida aniqlanganidek, stressning past darajasi xodimni safarbar qilsa-da, uning haddan oshishi "**distress**" holatini keltirib chiqaradi. Bunday holatda xodimning diqqat ko'lami torayadi, xotirasi pasayadi va u kutilmagan agressiv reaksiyalar bera boshlaydi. Bu esa, o'z navbatida, yangi shaxslararo nizolarning kelib chiqishiga zamin yaratadi.

Strategik tanlov muammosi. Nizolarni boshqarishning beshta strategik usulini tahlil qilar ekanmiz, shuni ta'kidlash joizki, "Majburlash" (zo'rlik bilan o'z fikrini o'tkazish) usuli qisqa muddatda natija berishi mumkin, lekin u uzoq muddatda adovat va xusumatni kuchaytiradi. Aksincha, "Silliqlash" usuli muammoni hal qilmaydi, balki uni vaqtincha yashiradi. Maqolada ilgari surilgan "**Muammoni hal qilish**" strategiyasi esa eng qiyin, ammo eng samarali yo'ldir. Bu usul rahbardan ham psixolog, ham tahlilchi bo'lishni talab qiladi. Bunda asosiy e'tibor "kim aybdor?" degan savolga emas, balki "nima uchun bunday bo'ldi va qanday yechim barchani qanoatlantiradi?" degan yondashuvga qaratiladi.

Konstruktiv va destruktiv farqlanishi. Muhokamaning yana bir muhim jihati nizolarning konstruktiv (foydali) va destruktiv (zararli) turlarga ajratilishidir. Obyektiv sabablarga asoslangan nizolar korxonadagi eskirgan boshqaruv uslubini o'zgartirishga va tizimni yangilashga yordam beradi. Bunday nizolar rahbariyat uchun signal vazifasini o'tab, kamchiliklarni bartaraf etish imkonini beradi. Biroq, hissiyotlarga va shaxsiy adovatga asoslangan subyektiv nizolar faqat buzuvchi xarakterga ega bo'lib, ularni imkon qadar tezroq "silliqlash" yoki "uzoqlashish" usullari orqali neytrallash zarur.

Xulosa qilib aytganda, nizo va stressni boshqarish — bu qat'iy qoliplarga ega bo'lgan fan emas, balki vaziyatga qarab moslashuvchanlikni talab qiladigan san'atdir. Rahbarning vazifasi nizolarni butunlay yo'q qilish emas (chunki bu imkonsiz), balki ularni boshqariladigan va tashkilot manfaati uchun xizmat qiladigan holatda ushlab turishdir.

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, nizo va stresslarni boshqarish rahbarning professional mahoratining ajralmas qismidir. Nizolarni konstruktiv yo'nalishga burish orqali tashkilotda yangi g'oyalar shakllanishiga va ish sifatining oshishiga erishish mumkin. Stressni boshqarishda esa xodimning ruhiy holatini hisobga olish, ish hajmini me'yorlashtirish va jamoada samimiy muloqotni shakllantirish muhim strategik vazifadir. Jamoada adolatli resurs taqsimoti va ochiq kommunikatsiyaning yo'lga

qo'yilishi disfunktsional nizolar va asabiy zo'riqishlarni minimallashtirishning eng ishonchli kafolatidir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbek tilining izohli lug'ati.
2. Gans Selye. Stress bez distressa. - M.: Progress, 1982.
3. Meskon M., Albert M., Xedouri F. Osnovi menedjmenta. – 2012.Delo.
4. Mahmudov N. Boshqaruv psixologiyasi. - Toshkent, 2010.
5. Sharifxo'jayev.M.Abdullayev,Menejment.Toshkent:O'qituvchi,2001