

SHAXSLARARO MUNOSABATLARDAGI NIZOLI VAZIYATLARNI (NIZOLARNI) BARTARAF ETISH YO‘LLARI VA ULARNING AHAMIYATI

Qarshibayev Murodil Qarshibay o‘g‘li

*O‘zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti
magistratura tinglovchisi*

Annotatsiya: Ushbu maqolada kursantlarning shaxslararo munosabatlarida duch keladigan nizoli holatlari o‘rganildi. Milliy gvardiya harbiy xizmatchilarining psixologiyasi va kasbiy faoliyatiga psixologik talablar o‘rganiladi. Jamoat Xavfsizligi universiteti kursantlarining kasbiy faoliyatida yuzaga keladigan nizoli holatlar, nizo va ziddiyatlar va ularni yengish, ushbu yo‘nalishdagi asosiy psixologik xususiyatlarini ochib beradi.

Kalit so‘zlar: Milliy gvardiya harbiy xizmatchisi, nizo, nizoli holat, depressiya, stress, shaxs, shaxslararo, chidamlilik, moslashuvchanlik, diagnostika, korrektsiya.

Bugungi globallashayotgan zamonda har bir shaxs ijtimoiylashishi uchun muloqot faoliyati o‘rinlidir. Muloqot faoliyati shunday shart-sharoitki, unda har bir shaxsning individualligi, betakrorligi, bilimlar va tasavvurlarning xilma-xilligi namoyon bo‘ladi va shunisi bilan u insoniyatni asrlar davomida o‘ziga jalb etadi. Shuning uchun ham muloqot, uning jihati, tabiati, texnikasi va strategiyasi, muloqotga o‘rgatish masalalari bilan shug‘ullanuvchi fanlarning ham jamiyatdagi o‘rni va salohiyati keskin oshdi. Muloqot odamlarning jamiyatda o‘zaro hamkorlikdagi faoliyatlarining ichki psixologik mexanizmini tashkil etib, u hozirgi yangi demokratik munosabatlar sharoitida turli ishlab chiqarish qarorlarini yakka tartibda emas, balki birgalikda chiqarish ehtiyoji paydo bo‘lganligi hisobga olinganda, odamlarning mehnat unumdorligi va samaradorligini ta‘minlovchi muhim omil ekanligini bildiradi. Ijtimoiy hayotda, shaxslararo munosabatlarda ayrim alohida nizolar, o‘zaro kelishmovchiliklar bo‘lib turishi muqarrar. Shuning uchun ba‘zan olimlar ziddiyat yoki nizolarning nafaqat salbiy, balki ijobiy tomonlari ham bo‘lishi mumkinligini ochiq ehtirol etadilar. Ayrim ziddiyatlarning konstruktiv oqibatlarini to‘g‘risida gapiradigan bo‘lsak, ba‘zan ikki shaxs o‘rtasida kelib chiqqan nizo ularning istiqbolda to‘g‘ri xulosa chiqarib, shunaday harakatni boshqa qaytarmaslikka, omilkorlikka, xushyorlikka undaydi. Yoki bir qarashda tanbehga asoslangan shaxslararo ziddiyat shaxsni o‘z ustida mustaqil ishlashga, o‘z xulqini o‘zi tuzatishiga sabab bo‘ladi. Bunday nizolar oqibatida ko‘ra **konstruktiv** deb ataladi.

Деструктив nizoning oqibati esa ko'pincha salbiy bo'lib, u shaxslararo antogonizmni keltirib chiqaradi, tomonlarning asablari charchaydi, ular xastalanib qolishi ham mumkin. Yoki kursant shaxsida vertikal yoki gorizontal nizolar kursantning intizomiy ta'zir bilan jazolanishiga yoki o'qishdan haydalib ketishigacha olib kelishi mumkin. Ijtimoiy psixologik fenomen sifatida nizo yoki ziddiyatga uyidagicha ta'rif berish mumkin.

Konflikt yoki ziddiyat - bu ayrim alohida olingan shaxs ongida, yoki shaxslararo muloqot jarayonida, guruh doirasida yoki guruhlararo o'zaro muloqot va ta'sir paytlarida biror muammo, masala yoki qarashlar borasida bir-biriga to'g'ri kelmaydigan, qarama-qarshi fikr, qarash va pozitsiyalarning to'qnashuvi oqibatida paydo bo'lgan salbiy hissiyotlarga to'la munosabatlar maromini bildiruvchi ijtimoiy psixologik xodisadir.

Nizo- bu o'zaro kelishmovchilik yoki qarama-qarshilik, dushmanlik, adovat orqasida tug'ilgan holat, munosabat, ixtilof, nifoq. Adivat, ixtilof, nifoq tufayli o'zaro janjallar sodir bo'ladi. Odamlar janjal haqida o'ylaganlarida dushmanlik, qo'rqitish, bosqinchilik, tortishuv kabi noxushliklarni nazarda tutiladi. Konfliktni keltirib chiqaruvchi omillar, sabablar nihoyatda ko'p, lekin ularni **asosiy guruhga** bo'lib o'rganish mumkin:

1. **Informatsion-axborot omillari**
2. **Jamiyat miqyosidagi ayrim tizimlarning faoliyatiga bog'liq omillar**
3. **Qadriyatlarga aloqador omillar**
4. **Munosabatlar omili**
5. **Xulq-atvor bilan bog'liq omillar**¹

Shaxsning o'ziga aloqador bo'lgan ichki nizolar-odatda bevosita ijtimoiy psixologiya tomonidan o'rganilmaydi, bu kabi nizolar umumiy pedagogik hamda patopsixologiyaning predmeti bo'lib, u asosan bir inson qalbidagi turli his-kechinmalar, istak-hohishlar va motivlarning bir biriga zid kelishi, qarama-qarshi fikrlarning paydo bo'lishi oqibatida yuzaga keladi. Bunday nizo shaxsgagina ma'lum bo'ladi, ba'zan esa odam qilib qo'ygan ishining aynan o'zining ichki nizolari oqibati ekanligini anglamaganda unga pisxoanalitik yoki patopsixolog yordamga keladi.

Shaxs va guruh o'rtasida sodir bo'ladigan nizolar-odatda bir shaxs qarashlari, hatti-harakatining u mansub bo'lgan yoki ishi tushgan guruhning normalari, xulq-atvor maromlariga zid kelishi, shaxs kutishlarining guruh normalaridan og'ishi oqibatida kelib chiqadi. Agar bu kursantlar jamoasida ro'y bersa, bu guruh a'zolarining malakasizligi yoki komandirning kursantlarni boshqarishdagi uquvsizligi natijasida kelib chiqishi mumkin. Demak, bunday jamoada psixologik, ma'naviy muhit

¹ <https://fayllar.org/3-topshiriq-bajardi-318-18-gruh-talabasi.html?page=2>

nosog'lom bo'ladiki, shaxs bilan boshqa shaxslar o'rtasida kelishmovchilikka olib keladi.

Guruhlararo ziddiyat yoki nizo-ikki yoki undan ortiq guruhlarining bir-birlari bilan murosaga kelisholmay qolgan taqdirda ro'y beradi va bunda ularning o'z maqsadlariga erishishlari uchun bir-birlarining halaqit berishlari asosiy omillardan hisoblanadi. Ko'pincha muayyan formal, rasmiy guruh a'zolari guruhbozlikka berilib, har bir kichik guruh manfaatlari bir-biriga mos kelmay qolganda ham nizo kelib chiqadi.

•“**Guruhbozlik**” deb atalmish bunday holat ham ijtimoiy psixologik nuqtai-nazaridan zararli bo'lib, bu yaxlit jamoadagi ma'naviy muhitga jiddiy salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Ba'zan bir jamoa rahbariyati va rasmiy tizimi bilan guruh ichidagi norasmiy tuzilma o'rtasida ham nizo kelib chiqadi. Lekin bu holatlarni sog'lom raqobatga asoslangan manfaatlar kelishmovchiligi, masalan, siyosiy partiyalar o'rtasidagi raqobatdan farqlash lozim.

Shaxslararo nizo-bir yoki bir necha konkret shaxslarning o'zaro yoki guruh doirasidagi ziddiyatidir. Bu keng tarqalgan nizolardan biri bo'lib, bunday nizolar rasmiy jamoalarda ham norasmiy muloqotlar oqibatida ham yuzaga kelishi mumkin. Bunday nizolar odamlarning fe'l-atvoriga ham, konkeret vaziyatlarga ham bog'liq tarzda kelib chiqishi va vaziyatning xarakteriga bog'liq holda turlicha kechishi mumkin. Keng tarqalgan shaxslararo nizolardan- bu er va xotin, ota-ona va farzandlar, qaynona-kelin o'rtasidagi nizolar hisoblanadi. Ularning tabiati ham, davom etish muddati ham, xal bo'lish yo'llari ham turlicha bo'lib, har qanday ko'rinishda ham baribir bunday nizo ikki va undan ortiq shaxslar o'rtasidagi psixologik masofani tobora uzoqlashtiradi, samimiyatning kamayishiga olib keladi.

Boshqarish jarayonida nizo-bu raxbar, ichki va boshqa xodimlar o'rtasida muayyan masalalarni xal qilishda tomonlarning bir-biri bilan bir yechimga kela olmaganligi tufayli vujudga keladigan vaziyatdir. Ishlab chiqarishdagi nizolar kishilar kayfiyatiga salbiy ta'sir qiladi va ularning ish qobiliyatini pasaytiradi, jamoadagi “ruhiy iqlim”ni yomonlashtiradi, qadrlar ko'nimsizligini ko'paytiradi. Shuning uchun bu masalalarga doimo e'tibor berish, mehnat jamoalarini boshqarishni, qadrlar turg'unligini ta'minlovchi shartlardan biridir. Ishlab chiqarishda nizoli vaziyatlar oldini olishning barcha imkoniyatlaridan foydalanish lozim. Nizo qanday xarakterga ega bo'lmasin va u qay darajada katta bo'lmasin, barcha holatlarda nizoning sabablari hamda uni vujudga keltirgan holatlar diqqat bilan taxlil qilinishi lozim. Rahbar xar bir aniq vaziyatning tagiga adolat va obyektivlik bilan tegishli xulosalar chiqarishi kerak. Mutaxassislar tadqiqotlarining ko'rsatishicha, ruhiy iqlim yaxshi bo'lgan hamda intizom ancha yuqori bo'lgan joyda faqat iqtisodiy ko'rsatkichlar yuksak emas, balki nizolar ham anchagina kam, xodimlarning o'z mehnatidan katta qoniqish olayotgani

ko'zga tashlanib turadi. Xodimlar noroziligi yuksak talabchanlik va ishlab chiqarishning ba'zi jihatlarini yaxshilash, bu bilan mehnat unumdorligini oshirish istagining natijasi sifatida ijobiy sabablarga ham ega bo'lishi mumkin. Jamoa a'zolarining printsipalligi hamda kamchiliklar bilan murosa qilmaslik istagi jamoaning yuksak faolligi tashabbusi tufayli yuzaga keladi

Inson ongida, miyasida o'nlab, yuzlab va hatto minglab g'oyalar bo'ladi. Ularning barchasi amaliyotga aylanaversa inson ham ma'nan, ham jismonan mayda bo'laklarga bo'linib, parchalanib ketishi kerak edi. Chunki, ayni bir inson ongida ayni bir paytning o'zida o'nlab turli xil, jumladan, diniy, axloqiy, siyosiy, ilmiy, badiiy va boshqa xil g'oyalar bo'lishi tabiiy. Ular bir-birlarini to'lg'azishi va ko'pincha bir-birlariga to'la mos kelmasligi mumkin. Natijada, shaxs bu g'oyalardan eng zarurlarini va o'zi eng to'g'ri, deb bilganlarini ajratib hayotga tadbiiq qiladi. Ana shu tanlash, ya'ni g'oyaning amaliyotga o'tishidagi muhim bosqichni to'laroq va chuqurroq anglash uchun shu tanlash mezonlarini aniqlab olish zarur. G'oyalarni saralashda shaxs foydalanadigan mezonlarning eng muhimlaridan biri, saralab olinayotgan g'oyaning shaxs manfaatlariga, ehtiyojlariga, ustanovkalariga, e'tiqodiga mosligidir. Bu hodisalar, ya'ni manfaatlar, ehtiyojlar, ustanovkalar, e'tiqodlar va ularning g'oyalar bilan o'zaro aloqadorligi juda murakkab. Buning ustiga bu muammo jahon fanida ham kam o'rganilgan. Mamlakatimiz psixolog olimlari bu muammo ustida endi bosh qotira boshladilar. Muammoning murakkabligini hisobga olib biz uning faqat bir jihati ya'ni g'oyalar va e'tiqod aloqadorligi to'g'risida fikr yuritmoqchimiz. E'tiqod shaxs ongida shunday muhim o'rin tutadiki, uning hayot yo'nalishi, hayot tarzi, intilishlari mana shu e'tiqod bilan belgilanadi. Inson ongiga yo'l topayotgan, kirib borayotgan g'oyalar ham mana shu e'tiqod chig'irig'idan o'tkaziladi. e'tiqodga mos kelmaydigan g'oyalar rad etiladi. Lekin, g'oya va e'tiqod aloqadorligi faqat bir tomonlama jarayon emas. Ularning aloqadorligi faqatgina e'tiqodning nazoratchiligi, g'oyalarni elakdan o'tkazishi bilan cheklanmaydi. Shunday holatlar ham bo'ladiki, inson ongiga kirib kelayotgan g'oya undagi e'tiqodni mustahkamlaydi yoki bo'shashtiradi, ba'zan esa shu g'oyaning o'zi e'tiqodga aylanadi. Mustaqillik qo'lga kiritilgach, mamlakatimizda keng qamrovli ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar boshlandi.

Xususan, Jamoat Xavfsizligi universitetida ham psixologlar tomonida kursantlar orasidagi muhit o'rganilib, ularning komandirlariga ijtimoiy muhitni yaxshilash uchun maslahatlar berilmoqda. Chunki, hayotbaxsh g'oya bilan qurollanmay turib eski g'oyalar ta'siridan to'la qutilish mumkin emas. Shaxs e'tiqodga aylangan g'oyani ro'yobga chiqarish uchun harakat qila boshlaydi. e'tiqod qanchalik kuchli bo'lsa, uni amalga oshirish uchun shaxs shunchalik ehtiros bilan harakat qiladi. Kuchli e'tiqod yo'lida shaxs bilimini, kuchini, boyliklarini, hatto hayotini ham ayamaydi. Tarixdan bunga ko'plab misollar keltirish mumkin. AQSh Prezidentlaridan biri T. Jefferson "Ozodlik shunday daraxtki, u ba'zan odam qoni bilan sug'orib turishlarini talab qiladi",

deganda e'tiqodli odamlarni, ozodlikni himoya qilish yo'lida ular o'z jonidan kechishga ham tayyor turishlarini nazarda tutgan edi. Yurtimiz tarixida ozodlik daraxtini o'z qoni bilan sug'organ yoki sug'orishga tayyor turgan qahramonlar ko'p bo'lgan. Shiroq, To'maris, Jaloliddin Manguberdi, Amir Temur, Bobur Mirzo singari shaxslar shular jumlasidandir. Ular ozodlik, yurt mustaqilligi yo'lida butun kuch-g'ayratlarini, zarur bo'lganda jonlarini ham ayamadilar.

Xulosa o'rnida shuni aytish joizki, kursantlar jamoasida ijtimoiy muhitni yaxshilash, nizolarni, nizoli vaziyatlarni oldini olish uchun ulardan ya'ni kursantlardan yod vayronkor g'oyalarni, axborotlarni chiqarib tashlamoq zarurdir. Axborot (lotincha «informatio»-tushuntirmoq, bayon etmoq) zamonaviy fan va siyosatning asosiy tushunchalaridan biri; dastlab kishilar tomonidan og'zaki, keyinroq yozma yoki boshqa shakllarda uzatilgan ma'lumot; XX asrning o'rtalaridan boshlab insonlararo, [inson-avtomat](#), avtomat-avtomat o'rtasidagi ma'lumot hamda hayvonlar va o'simliklardagi signal almashinuvi, hujayradan hujayraga muayyan belgilarning uzatilishi va shu kabilarni anglata boshlagan. O'z davrida og'zaki nutqning paydo bo'lishi bilan axborot uzatish imkoniyatlari kengaygan bo'lsa, yozma nutq rivoji bu borada o'ziga xos yangi bosqichni boshlab bergan edi. Hozirgi fan-texnika taraqqiyoti, integratsiya va globallashuv sharoitida esa axborot makonida tub sifatiy holat kechmoqda. Bu bilan har qanday jamoada axborotlar orqali nizoli vaziyatlarni keltirib chiqarish mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Maqsudova M.A. Muloqot psixologiyasi. -T.: Turon-iqbol, 2006.
2. Omonov X.T., Madiyarova S.A. va boshq. Pedagogik texnologiyalar va pedagogik mahorat. Darslik. – T.: Iqtisod-Moliya, 2009.
3. Djumaeva S. Ijtimoiy va pedagogik nizolar: mohiyati va bartaraf etish yo'llari. Metodik qo'llanma. – T., 2011
4. Usmonov Shahzodxo'ja Toshpulot o'g'li; Toshkent davlat yuridik universiteti magistranti; NIZOLARNI HAL QILISHNING MUQOBIL USULLARI MOHIYATI, SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHI;