

**KURSANTLAR JAMOASIDA YUZAGA KELADIGAN
NIZOLARNING PSIXOLOGIK OMILLARI**

Murodil Qarshibay o'g'li Qarshibayev
Magistratura tinglovchisi

Annotatsiya: Ushbu maqolada kursantlar jamoasida yuzaga keladigan nizolarning psixologik omillari haqida so'z yuritilgan.

Аннотация: В данной статье рассматриваются психологические факторы конфликтов, возникающих в курсантском коллективе.

Bugungi globallashayotgan tahlikali zamonda milliy armiyamizga bo'lgan e'tibor kuchaymoqda. Xususan, O'zbekiston Respublikasi va boshqa huquqni muhofaza qilish organlarini butlash maqsadida O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universitetida yosh kadrlar tarbiyalanadi. Ularga bo'lgan e'tibor har qachongidan ko'ra yaxshiroqdir. Lekin, shu bilan birgalikda, xalqimizda "Tanganing ikki Tomoni bor" - deganidek, kursantlar jamoasida ham kutilmagan salbiy holatlar uchrab turadi. Bu nizo (konflikt)dir.

Nizolar odatda qaramaqarshilik farqlardan kelib chiqadi va shaxslar jamoalarda, ularning kuch, qadriyatlar va munosabat nuqtai nazaridan farqlar nizoning paydo bo'lishiga olib keladi. Kelishmovchiliklar natijasida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan salbiy oqibatlarga yo'l qo'ymaslik uchun nizolarni hal qilishning aksariyat usullari nizolarni tez va ochiq hal qilish muhimligini ta'kidlaydi. Biroq, xilma-xillik ham ziddiyatlarni keltirib chiqaradi. Shuni yodda tutgan holda, jamoa a'zolari o'zaro nizolarni hal qilish ko'nikmalariga ega bo'lishlari juda muhimdir. Jamoada (sinf jamoasi, mehnat jamoasi va boshqalar) har xil mavqedagi shaxslar o'rtasidagi kelishmovchiliklar ancha murakkab kechadi. Muammoning yechimini topmasdan turib, konfliktni ijobiy hal etib bo'lmaydi. Agar konfliktga e'tibor berilmasa, muammo yechilmay qolib ketadi, u yo'qolmaydi, balki chuqurlashib, o't olib, og'ir oqibatlarga olib kelishi mumkin.

Konfliktlar yechimini topa bilishda esa maxsus bilimlar qo'l keladi. Muammoning yechimiga qaratilgan umumiy sayi-harakatlar esa uning chuqurlashib ketib, og'ir natijalarga olib kelishining oldini oladi. Shu bois, konflikt vujudga kelganida undan uzoqroqda emas, balki unga nisbatan faol munosabatda bo'lish darkor. Konfliktga nisbatan faol munosabat esa konfliktlar yechimi bo'yicha maxsus bilim va ko'nikmalarining qo'llanilishini anglatadi. Konfliktlar turli joylarda sodir bo'lishi mumkin. Mana shunday konfliktlardan biri – siz ishlayotgan mehnat jamoasida sodir bo'lishi mumkin bo'lgan konfliktlardir. Jamoada sodir bo'lishi mumkin bo'lgan konfliktlarning o'ziga xos xususiyatlari mavjud bo'ladi. Jamoada sodir bo'ladigan

konfliktlar mana shu jamoada ishlayotgan barcha xodimlarga o'z ta'sirini o'tkazmay qolmaydi. Konfliktli vaziyat bo'yicha belgilangan qaror va xulosalarning o'z vaqtida joriy etilishini ta'minlash zarur. Konflikt vaziyatda bir marta qaror qabul qilib, qaror qabul qilingandan so'ng konflikt o'z-o'zicha yechiladi, deb o'ylash noto'g'ridir. Konflikt yechimi bilan aloqador bo'lgan qarorlarning bajarilishigina konfliktning haqiqiy yechimi bo'la oladi.

“Inson – odam” tizimidagi faoliyat konfliktogen xarakterga ega. Faoliyatning to'rt turidan (“odam – odam”, “odam – tabiat”, “odam – mashina”, “odam – belgi”) “odam – odam” tipidagi kasblar eng ziddiyatli hisoblanadi. Ular orasida o'zaro ta'sir qilish xususiyatiga ko'ra konfliktogen xususiyatga ega bo'lgan faoliyat turlari mavjud. Bularga pedagogik va harbiy faoliyat, huquqni muhofaza qilish organlari xodimlarining faoliyati, xizmat ko'rsatish sohasi va murakkab muammolarni hal qilish bilan birgalikda odamlarning intensiv o'zaro ta'siri mavjud bo'lgan rahbarlik sohasi kiradi (A. Muxin). Vertikal konfliktlarning aksariyati shaxslararo munosabatlarning subyektfaliyat mazmuni bilan belgilanadi. Rahbarlar va xodimlar o'rtasidagi nizolarning 96% foizga yaqini ularning birgalikdagi faoliyati bilan bog'liq. Konfliktli vaziyatlarning 88 foizini kasbiy munosabatlar, 9 foizini uy xo'jaligi va 3 foizini jamoatchilik tashkil qiladi. Kasbiy sohadagi nizolar faoliyat sifatini ta'minlash (39%), ish natijalarini baholash (8%) va innovatsiyalarni joriy etish (6%) bilan bog'liq. Vertikal to'qnashuvlarning chastotasi raqiblarning birgalikdagi faoliyatining intensivligi bilan bog'liq. Eng qarama-qarshi bo'g'in "bevosita rahbar - xodim": konfliktlarning 53% dan ortig'ini tashkil qiladi. Konfliktlarning 41,7% va boshqa bo'ysunish munosabatlarining 5,2% "to'g'ridan-to'g'ri boshqaruvchi - xodim" munosabatlariga to'g'ri keladi. Rahbar va xodim rasmiy mavqega yaqin bo'lgan bo'g'inlardagi nizolar nisbati ayniqsa katta. Majburiyatlar va huquqlar o'zaro muvozanatli bo'lishi kerak. Mas'uliyat tegishli organ tomonidan ta'minlanishi kerak va aksincha. Ish joyidagi nomutanosiblik "vertikal" nizolarga olib keladi. Harbiylar o'rtasida turli mojarolar muammosi tez-tez yuzaga kelganligi sababli ularni hal qilishga qodir ko'plab mojarolar ishlab chiqilgan. Harbiy jamoada nizolar guruhlararo bo'lishi mumkin, shaxslarga ta'sir qiladi, shuningdek, bir kishi ichida rivojlanishi mumkin. Bo'linma komandiri vaziyatni tahlil qilishi, vaziyat haqida iloji boricha ko'proq ma'lumot to'plashi, olingan ma'lumotlarni, uning ishonchlilik darajasini baholashi va vaziyatni baholashi kerak. Keyinchalik, ular hal qilish usulini aniqlaydilar, ma'lumotlarni aniqlaydilar, rejalashtirilgan chora-tadbirlarni amalga oshiradilar, shundan so'ng ular yaqinda bir-biriga qarama-qarshi bo'lgan odamlarning mojarodan keyingi holatiga qarshi kurasha boshlaydilar.

Harbiy jamoadagi nizolarni hal qilish usullari (shaxslararo va guruhlararo) meditatsiya, avtomashina hisoblanadi. Ba'zida giyohvand moddalarni iste'mol qilish zarurati paydo bo'ladi. Muammoni hal qilish variantlari orasida mashg'ulotlar,

mashqlar mavjud. Bir nechta treninglar kursi mumkin. Ba'zan vaziyatga bog'liq o'yin yoki biznes tadbirini tashkil qilish mantiqiy.

Jamoadagi nizolar va ularni hal qilish yo'llari bo'yicha ixtisoslashgan psixologlarning ta'kidlashicha, bizning hamjamiyat mavjud ekan, mojarolardan bir xil miqdordagi odamlar azoblanadi. Har qanday aloqa jarayoni bunday muammoning xavfi bilan to'la. Zamonaviy odam o'z hayotining asosiy foizini ishlashga bag'ishlaydi, u erda u boshqaruv xodimlari bilan ham, muntazam ravishda muloqot qilishga majbur bo'ladi. tengdoshlar va bo'ysunuvchilar. Shaxsning vazifasi boshqa odamlar bilan muloqot qilish orqali ish jarayonining maksimal samaradorligini ta'minlashdir. Muloqot jadvali qanchalik qattiqroq bo'lsa, odamlarga boshqalarning qilgan yoki aytganlarini noto'g'ri talqin qilishiga imkon beradigan sabablar shunchalik ko'p. Tushunmovchiliklar nizolarni keltirib chiqaradi. Vaziyat nisbatan xavfsiz bo'lishi mumkin, lekin ba'zida u korxonaga maqsadlariga erishishga tahdid soladi. Jamoadagi nizolar muammosi va ularni hal qilish yo'llari odamlar o'rtasidagi tushunmovchilik va nizolar kimningdir maqsadlariga, xohishlariga erishishga tahdid solganda kuzatiladi. Konflikt qarama-qarshi tomonlarning bir-biriga qarshi qaratilgan faol harakatlarini bildiradi. Bu harakatlar aniq maqsadga ega - ko'proq kuchga erishish, moliyaviy xavfsizlikni olish yoki boshqa narsa. Maqsadlilikdan tashqari, ziddiyatli harakatlar sezilarli hissiy rang bilan ajralib turadi, barcha ishtirok etgan shaxslarda kuchli his-tuyg'ularni uyg'otadi. Ushbu muammoga bag'ishlangan tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, odamlar o'rtasidagi barcha nizolarning 80% gacha odamlar o'zlarining yoki boshqa birovning moliyaviy ahvolidan norozi bo'lganligi sababli yuzaga keladi. Tashqaridan qaraganda, ba'zida asl sabab personajlarning oddiy janjalkashligida, shaxsga xos qarashlarda bo'lib tuyuladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Tashkent Medical Academy Volume 4 | TMA Conference | 2023 Integration of Science, Education and Practice in Modern Psychology and Pedagogy: Problems and Solutions Zamonaviy psixologiya, pedagogikada fan, ta'lim va amaliyot integratsiyasi: muammo va yechimlar 235 May 6 <https://tma.uz/> International Scientific and Practical Conference JAMOADA KONFLIKTLAR VA ULARNI BARTARAF ETISH YO'LLARI Ziyinat Bobamurod qizi Olimjonova Toshkent Tibbiyot Akademiyasi o'qituvchisi
2. . CENTRAL ASIAN ACADEMIC JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCH ISSN: 2181-2489 VOLUME 2 | ISSUE 2 | 2022 68 UZBEKISTAN | www.caajsr.uz RAHBAR VA XODIMLAR O'RTASIDAGI NIZOLAR VA ULARNI BARTARAF ETISH YO'LLARI
3. Antsupov A.Ya., Shipilov A.I. Konfliktologiya - M.: YuNITI, 1999.C.8.
4. Grishina N.V. Psixologiya konflikta. - SPb.: Piter.2004.-S.33.
5. Stepanenkova V.M. Ponyatie sotsial'nogo konflikta v teorii R.Darendorfa.//Sotsiologicheskie issledovaniya,1994.- № 5.S.141-142