



JAMOADAGI KONFLIKTLAR VA ULARNI YECHIMGA OLIB KELISH YO‘LLARI

Ashurova Shahnoza Eshonqul qizi

Asrorova Zarnigor Alisher qizi

Termiz davlat pedagogika instituti talabalari

Annotatsiya. Ushbu maqolada mehnat jamoalarida yuzaga keladigan konfliktlarning kelib chiqish sabablari, turlari va ularni boshqarish usullari tahlil qilinadi. Jamoadagi nizolar nafaqat ish samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatishi, balki xodimlar o'rtasida ijtimoiy-munosabatlarni buzishi mumkin. Shu bois, konfliktlarni faol boshqarish va ularni hal etish tamoyillari jamoadagi muvozanatni saqlashda muhim ahamiyat kasb etadi.

Kalit so'zlar: jamoa, jamoadagi ijtimoiy-psixologik muhit, ijtimoiy munosabatlar, insonparvarlik, ijtimoiy guruh, ijtimoiy faoliyat, jamoadagi konfliktli vaziyat, ichki hissiyotlar, konflikt, ijtimoiy aloqalar, jamiyat, mehnat jamoasi, muammoli xulq-atvor.

Аннотация. В данной статье анализируются причины, виды и методы управления конфликтами в трудовых коллективах. Конфликты в коллективе могут не только негативно влиять на эффективность работы, но и нарушать социальные отношения между сотрудниками. Поэтому принципы активного управления и разрешения конфликтов имеют большое значение для поддержания равновесия в коллективе.

Ключевые слова: коллектив, социально-психологическая обстановка в коллективе, социальные отношения, гуманность, социальная группа, социальная активность, конфликтная ситуация в коллективе, внутренние эмоции, конфликт, социальные отношения, общество, трудовой коллектив, проблемное поведение.

Abstract. This article analyzes the causes, types and methods of managing conflicts in labor teams. Conflicts in the team can not only negatively affect work efficiency, but also disrupt social relations between employees. Therefore, the principles of active conflict management and resolution are of great importance in maintaining balance in the team.

Keywords: team, socio-psychological environment in the team, social relations,



humanity, social group, social activity, conflict situation in the team, internal emotions, conflict, social relations, society, labor team, problem behavior.

Kirish. 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. Mehnat jamoasida vujudga kelishi mumkin bo'lgan konfliktlar sizdan tashqarida, ya'ni ziddiyat sizning manfaatlaringizni o'zida jam qilmagan, yoki unga siz ham tortilgan, ya'ni sizning manfaatlaringiz konflikt orqali buzilayotgan yoki aksincha, sizning manfaatlaringiz yutib chiqayotgan yoki alohida holda siz va sizning hamkasbingiz, siz va sizning rahbaringiz o'rtasida yoki umuman butun jamoa orasida vujudga kelishi mumkin. Jamoadagi konflikt kim o'rtasida sodir bo'layotganligiga qaramay mana shu jamoada ishlayotgan xodimlarning barchasini o'z domiga tortib ketadi[10].

Nima sababdan mehnat jamoalarida turli xil nizolar kelib chiqadi. Buning bir necha sabablari bor:

- alohida shaxs va jamoatchilik manfaatlarining mos kelmasligi;
- ayrim alohida jamoa a'zolari xatti-harakatlarining ijtimoiy, guruhiy normalarga zid kelishi (tartibsizlik, intizomning buzilishi va b.q.);
- jamoa a'zolari qarashlaridagi nomuvofiqliklar;
- ishni tashkil etish va mehnatga munosabatdagi farqlar;
- ishchi xodimlar o'rtasidagi vazifalarning to'g'ri taqsimlanmaganligi va hokazo.

Muhokama. Siz jamoada sodir bo'lgan ziddiyatdan tashqarida bo'la olmaysiz. Agar siz konfliktga umuman aralashmasangiz ham, sizdan konfliktga nisbatan o'z munosabatingizni oydinlashtirish so'ralganda, xohlang-xohlamang ziddiyatga nisbatan o'z fikringizni, o'z xulosalaringizni aytishga majbur bo'lasiz. Bu esa, qaysidir masalalarda bir yoki boshqa tomonning manfaatlarini ustun qo'yishingizga, biror tomonning yonini olishingizga sizni majbur etadi. Agar siz maqsadli ravishda jamoadagi konfliktidan o'zingizni olib qochib, o'zingizni betaraf deb e'lon qilganingizda ham, har kuni o'sha jamoada bo'lganingiz uchun, konfliktning qanday rivojlanayotganligi, tomonlar o'zini qanday tutayotganligi beixtiyor kuzatib borasiz, oxir oqibat o'zingizni haqiqatan ham ziddiyatdan tashqaridaman, - deb his qila olmaysiz. Jamoada vujudga kelgan har turli konfliktlarga nisbatan ham passiv emas,



faol yondoshgan ma'qul. Siz o'zingizni bir tomonning yonini olgan yoki ikkinchi tomon uchun bo'ysungan holda emas, balki avval o'rganganimizdek, mana shu konflikt vaziyatni vujudga keltirgan muammoni aniqlashga sayi-harakat qilib, 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 yechimni qidirishga safarbar etishingiz lozim bo'ladi[9].

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 buzilish natijasida muammoli holatlar 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) bergan va'dalar ustida turmaslik;
- 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 hodimlar 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, shtatlar qisqarishi, mukofotlardan yoki chet elga ketish uchun kelgan komandirovka);
- 9) inson nafsoniyatini pastga uradigan tanqid bilan shug'ullanishi;
- 10) xodimlar orasiga ataylab g'alva va nifoq solib qo'yishi;
- 11) xodimlarni guruh-guruh qilib, ular o'rtasidagi nizolarni keltirib chiqarishi;
- 12) xodimning vaqtini tejamaslik (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.



15) O'qituvchilar orasida ham ish yuritish shakli, xatti-harakati, xulq-atvori nizoga sabab bo'ladigan o'qituvchilar ancha bo'lib, ular ham o'quvchilarning maktabdan bezishiga, o'ziga ishonchsiz, qo'rqqoq, tashabbussiz, asabiy bo'lib o'sishlariga sabab bo'lar ekan, bunday o'qituvchilar tibbiy, ruhiy va asabiy yordamga doimo muhtoj bo'lib yuradilar.

Jamoadagi konfliktni boshqarish tartiblari:

1. Konfliktni vujudga kelganini, uning mavjudligini tan olish va uni o'rganish.
2. Konfliktga tortilgan xodimlar, bevosita konflikt ishtirokchilari hamda konfliktga aloqador bo'lmagan, ammo mana shu jamoaning barcha xodimlarining ziddiyat to'g'risidagi holis fikr-mulohazalarini o'rganish.
3. Konfliktning asl mazmunini, nima sababdan kelib chiqqanligini aniqlash. Ziddiyatning shaxslararo konflikt ekanligi, yoki tomonlararo konflikt ekanligini belgilash. Shuningdek, jamoadagi osoyishtalikni buzish jamoaga o'z salbiy ta'sirini o'tkazishga, ish jarayonining buzilishiga sabab bo'layotgan odam mavjudligi yoki yo'qligini aniqlash. Umuman konflikt vaziyatining sub'ektiv va ob'ektiv kelib chiqish sabablarini o'rganish. Ob'ektiv sabablar mavjudligi aniqlansa, ularning oldini olish choralarini ko'rish, masalan, kompyuterning buzilib qolganligi, elektr chirog'ining o'chib qolganligi, qog'ozlarning yetishmovchiligi v.h.
4. Konflikt yechimini rejalashtirish. Konflikt yechimini topish bo'yicha turli alternativ usullar, yo'llar va ssenariylarni ishlab chiqish. Konfliktning qanday rivojlanib va o'sib borishi mumkinligini aniqlash. Konfliktning o'sib ketmasligi oldini olish choralarini ko'rish[8].
5. Konflikt yechimi jarayoniga barcha xodimlarni jalb qilishga harakat qilish. Ko'pchilik hollarda bargalikda ziddiyat mazmuni, uning kelib chiqishi va uning yechimini topish bo'yicha chora-tadbirlarni belgilash yo'nalishida hamkorlik va birgalikda ishlashning o'zi konflikt vaziyatni yumshatishga, tomonlar manfaatlarini uyg'unlashtirishga, umumiy maqsadlarni topishga, shuningdek, uyg'unlik asosida tomonlarni yangitdan bir-biriga yaqinlashtirishga xizmat qiladi. Muammoni ochiq muhokamaga qo'yish, har bir xodimning fikr va qarashlarining samimiy bayon qilinishiga erishish, qarashlardagi plyuralizmga erishish, konflikt yechimi bo'yicha har bir tomon qarashlarining ifodalinishini yo'lga qo'yish jamoadagi har turli keskinliklar, mavhumlik, gina-qudrat, g'iybat, hafagarchilik, fikrlarning ichida qolib ketishi, g'alamislik, fitna, bo'xton va aniq bo'lmagan ma'lumotlarning tarqalishining oldini oladi[11].



6. Butun jamoadagi diqqatni konfliktning mazmunini, muammoning mohiyatini anglashga qaratish va yo'naltirish yaxshi natijalar beradi. Chunki konflikt – bu hayotning, yoki jamoadagi faoliyat jarayonining oxiri emas. Kollektiv bundan keyin ham birgalikda, hamkorlikda ishlashi lozim. Ish yuzasidan esa turli ziddiyatlar bo'lishi mumkin. Ish yuzasidan bo'lgan ziddiyatlarga ish jarayonini yaxshilash uchun vujudga kelgan yangi vaziyat, ish unumdorligini oshirish imkoniyati, mehnat jarayonlaridagi nizolarni olib tashlash orqali yangi munosabatlarni o'rnatish jarayoni sifatida qarash o'rinlidir. Konflikt – jamoada yuzaga kelganda ham, oddiy va tabiiy hayot jarayoni bo'lib qolaveradi. Konflikt ko'pincha jamoada vujudga kelgan notabiiy va nizoli holatning yangi mazmunda qayta shakllantirilishi uchun katta imkoniyat beradi. Katta ishlab chiqarish jarayonlarida, biznes strukturalar faoliyatida konflikt mehnat unumdorligini oshirish va mehnat jarayonini jonlantirishning muhim va zarur bo'lgan xususiyatlaridan hisoblanadi. Konflikt kelib chiqishidan so'ng vujudga kelgan yangi vaziyat aynan yangi qarorlar uchun yo'l ochib beradi. Yig'ilib qolgan muammolarni yuzaga chiqaradi. Ular yechimini topishga butun jamoani yo'naltiradi. Tashkilotdagi atmosfera qanchalik osuda va tinch ko'rinmasin uning ichki rivojlanish tamoyillarida konfliktlar rejalashtirilgan va tabiiy o'rnashtirilgan bo'ladi. Konflikt jamoadagi muammoni yorqin va aniq ko'rish, uni his qilish va uning yechimini topish orqali, yangi ilg'or va taraqqiyot tamoyillarini belgilab olish uchun shart-sharoitlar yaratadi. Bu holat – konflikt mazmunida yashiringan uning yaratuvchanlik imkoniyatlarini ko'rsatadi. Agar tashkilot rahbari jamoada ish jarayonida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan ziddiyatlarni oldindan bashorat qila olsa, yoki vujudga kelgan konfliktlarni yaratuvchanlik tamoyillari asosida rivojlantira olsa, jamoa ichidagi ziddiyatlardan qo'rqmasa, mana shu tashkilotda o'sish va ulg'ayish ta'minlangan bo'ladi[6].

7. Konflikt yechimi doirasida qabul qilingan qarorlarning bajarilishini ta'minlash va konfliktli vaziyatni hamkorlikda qabul qilingan yechimga olib kelish. Har bir tomonning amallari aniq, o'zaro muvofiqlashgan, bir-birini to'ldirgan, adolatli va oddiy bo'lishi zarur. Yechimni o'z vaqtida topish konfliktning kuchayib ketmasligini ta'minlashini esdan chiqarmang.

8. 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. Vaziyat konflikt yechimi topilganini ko'rsatishi mumkin, ammo ana shu konflikt yechimi amalga oshirildimi, bu sizning keyingi sayi-harakatlaringizga



bevosita bog‘liq bo‘ladi. Agar siz konflikt yechimi topilganligi bosqichida muallaq turib qolsangiz, konflikt o‘z yechimi ijrosini hech qachon topmaydi, konflikt – konflikt vaziyatida qolib ketaveradi. Shu bois, ziddiyatga doimiy e‘tibor qaratish lozim bo‘ladi[7].

Xulosa. Jamoadagi konfliktni to‘g‘ri hal 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 shoshmashosharlik 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 har bir a‘zosini va uning yaqinlarini salbiy oqibatlardan saqlab qoladi, osoyishtaligini buzmaydi. Donishmandlarning fikricha: “Janjal bo‘lgan yerdan - qirq kun baraka qochadi.”

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Xoliqev A. Pedagogik mahorat “Ta’lim sifatini boshqarish” T.:Iqtisod moliya 2011. 420 b.
2. Ishmuxamedov R., Abduqodirov A., Pardaev A. Tarbiyada innovatsion texnologiyalar O‘quv qo‘llanma. T.: Fan va texnologiya, 2010
3. Axmedova M. Pedagogik konfliktologiya O‘quv qo‘llanma. T.: Donishmand ziyosi 2017.-320
4. I.Y.Mudatov Inklyuziv ta’lim. 2024 – yil.
5. M.T.Axmedova Pedagogik konfliktologiya.o‘quv qo‘llanma. “Donishmand ziyosi” nashryoti 2020.20-bet.
6. Mohigul Shavkatovna Xolova, & Yakub Saydulloyevich Ochilov (2021). PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR THE DEVELOPMENT OF HEALTHY THINKING IN STUDENTS. *Academic research in educational sciences*, 2 (6), 54-57. doi: 10.24411/2181-1385-2021-01083
7. Saydulloyevich, O. Y., & Kizi, J. N. Z. (2022). Methods Of Developing Labor Education At School And In The Family. *Web of Scientist: International Scientific Research Journal*, 3(3), 57-60.
8. Saydulloyevich, Y., & Kizi, N. (2022). Analysis of pedagogical problems of gender differences in resolving conflict situations. *International Scientific Research Journal*, 3(3), 154-157.
9. Saydulloyevich, O. Y., & Raxmonovich, I. R. Factors Of Orientation Of Students To The Teaching Profession. *JournalNX*, 317-319.



10. Saidulloyevich, Y. O. (2022). Comments and explanations on the works of the great mutaffakkir imam ghazali. *Emergent: Journal of Educational Discoveries and Lifelong Learning (EJEDL)*, 3(12), 241-244.
11. Saydulloyevich, Y. O., & Abdullaevna, M. M. (2022). Improvement of methodology of use of national ananas in teaching pedagogical sciences in the system of professional education.