O’ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O’RTA MAXSUS TA’LIM VAZIRLIGI

Alisher Navoiy nomidagi Samarqand davlat universiteti

PEDAGOGIKA FAKULTETI

«Pedagogika» kafedrasi

5140800-Pedagogika va psixologiya yo’nalishi 3- kurs talabasi

Hojimurodov Adhamning

«Pedagogik konfliktologiya» fanidan

KURS ISHI

MAVZU: Konfliktlar va ularni hal qilish usullari

Ilmiy rahbar: Sh.O’roqov

Samarqand - 2014

Reja

KIRISh

ASOSIY QISM

1. Konfliktlarni hal qilishning umumiy qoidalari
2. Konflikt signallari va ularni taxlil qilish usullari
3. Konflikt ishtirokchilari tomonlarining mavqyelarini tahlil qilish
4. «G’olib-G’olib» mavqyeini amalga oshirish usullari

Xulosa

Foydalanilgan adabiyotlar ro’yxati

KIRISH

Mavzuning dolzarbligi. 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, hyech bir inson o’zini komil ishonch bilan konflikt 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. So’nggi vaqtlarda zamonaviy jamiyatlardagi insonga bo’lgan turli ilmiy-texnik, ma’naviy, iqtisodiy ta’sirlarning haddan ziyod ortib borishi, zamonaviy jamiyatlarda yashash tarzining murakkablik tomon ortib borayotganligi odamlar to’qnash kelishi mumkin bo’lgan turli konflikt vaziyatlarni ham oshiradi.

Bolalik davrida o’yinchoqlarni talashish, birovlarga hasad qilish, yoki o’g’il bolalarning janjal qilib urishganini ko’p kuzatamiz. Mana shunday konfliktlar keyinchalik oilada, eru-xotin, qaynona-kelin, aka-opalar, yaqinlar, do’stlar, ijtimoiy guruhlar, turli kompaniyalar o’rtasida, shuningdek mehnat faoliyatida ham vujudga kelishi mumkin.

Psixologik-pedagogik jihatdan konfliktlarni o’rganish faqat nazariy emas, balki juda muhim amaliy ahamiyatga ham ega. Bu soha turli vaziyatlarda yuzaga keluvchi konfliktlarning oldini olishga, ularni hal qilish uchun samarali choralarni qo’llashga yordam beradi.

Hayot konfliktlarga to’la. Insonning jamiyatdagi yashash tarzini turli ziddiyatlarsiz tasavur etib bo’lmaydi. Turli nizo va ziddiyatlar bilan umr davomida, har qanday yoshda, har joyda, har qanday vaziyatda to’qnash kelish mumkin. Konfliktlar uyda, maktabda, ko’chada, o’quvchilar orasida, ota-onalar va farzandlar, xodim va uning rahbariyati orasida, jamoa a’zolari o’rtasida sodir bo’lishi mumkin.

Konfliktlar, odatda, ko’p vaqt odamlar birga bo’ladigan hollarda, ya’ni ular uzoq muddat bir-birlari bilan psixologik va ruhiy muloqotda bo’ladigan holarda, ular ma’lum muddat o’zaro birga bo’lishga majbur bo’lgan paytlarida ko’proq sodir bo’ladi.

Shu nuqtai nazardan bugungi kunda insonlar o’rtasida yuzaga keladigan turli konfliktlar va ularni bartaraf etishning pedagogik-psixologik usullarini tadqiq qilish dolzarb pedagogik muammolardan biridir.

Ushbu kursi shaklidagi tadqiqotimiz “Konfliktlarni bartaraf etishning pedagogik-psixologik usullari” mavzusida belgilangan bo’lib, konfiliktlarning mohiyati, ularning tabiati, kelib chiqish sabablari va ularni bartaraf etishning pedagogik-psixologik usullarini aniqlash **tadqiqotning maqsadi** hisoblanadi.

Tadqiqotning obyekti: Insonlar o’rtasida yuzaga keladigan konfliktlar va ularni bartaraf etish jarayoni.

Tadqiqot predmeti: Konfliktlarni bartaraf etishning pedagogik psixologik usullari.

Tadqiqotning vazifalari:

1. Mavzuga oid mavjud ilmiy va o’quv adabiyotlar hamda tadqiqot ishlarini tahliliy o’rganish
2. Insonlar o’rtasida yuzaga keladigan konfliktlarni hal qilishning umumiy qoidalarini yoritish
3. Konfliktga olib keluvchi vaziyatlar, konflikt signallari va ularni taxlil qilish usullarini tavsiflash
4. Konfliktlarni bartaraf etishning pedagogik-psixologik usullarini aniqlash hamda xulosa va tavsiyalarni shakllantirish.

Tadqiqotning metodologik asosi: O’zbekiston Respublikasining Konstitusiyasi, «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi», «Ta’lim to’g’risida»gi Qonun, Prezident I.A.Karimovning barkamol avlod tarbiyasi bo’yicha g’oyalari, ma’ruzalari, Qur’oni Karim va Hadislar, Sharq mutafakkirlarining asarlari, shuningdek Respublikamiz pedagog-psixolog olimlarining konfliktlarni bartaraf etishning pedagogik-psixologik usullari muammolariga bag’ishlangan asarlari tadqiqotimiz uchun asos qilib olindi.

ASOSIY QISM

1.Konfliktlarni hal qilishning umumiy qoidalari

Konfliktlarning jamiyat hayotidagi doimiy va umumiy hodisa sifatida tan olinishi har qanday konfliktning u ro'y berishi mumkin bo'lgan ko'lamda, shaklda va tanglik darajasida muqarrar tarzda namoyon bo'lishini keltirib chiqarmaydi. Ijtimoiy konfliktlarni tartibga solish muammosi konfliktli vaziyat sabablariga ta'sir etish, konfliktning salbiy oqibatlarini tugatish yoki konflikt natijalaridan foydalanish maqsadida konfliktning borishini muayyan yo'nalishga solish imkoniyatiga asoslanadi.

Konfliktni tartibga solish haqidagi masala nazariy va amaliy jihatdan uni o'rganishga loyiq mustaqil muammodir. Bu muammoni o'rganuvchilar konfliktni tartibga solishni unga bo'lgan eng oqilona yondashuv deb hisoblaydilar. Har doim ham ochiq to'qnashuvdan qutulish mumkin emas, biroq, doimo konfliktli hodisalarning rivojlanishi uchun haddan tashqari katta mablag' sarflash va talafotlar ko'rishdan xalos bo'lish mumkin.

Konfliktlarni tartibga solish muammosi ma'lum darajada ijtimoiy jarayonlarni boshqarish muammosining bir qismini tashkil etadi. Fan tomonidan uni boshqarish haqida ishlab chiqilgan asosiy g'oyalar konfliktli vaziyatlarni boshqarishning aniq usul va yo'llarini topishda katta ahamiyatga ega. Konfliktli menejment sohasidagi mutaxassislar umumiy xarakterdagi qator asosiy qoidalar har bir muayyan holatdagi konfliktni boshqarish muammosini hal qilishni ta'minlashga olib keladi deb hisoblaydilar. Bu asosiy qoidalar quyidagilar bo'lishi mumkin:

1.Konfliktli vaziyatning rivojlanishini boshqarish o'z mohiyatiga ko'ra odamlarni boshqarishdir. Bu yerda insonning obyektiv va subyektiv, moddiy va ma'naviy, g'oyaviy jihatlarini o'zida mujassamlashtirgan xulq-atvor omillari va motivlari o'z ahamiyati bilan namoyon bo'ladi.

2.Konfliktni boshqarish - tenglarni boshqarishdir. Konflikt ishtirokchilari orasida, qoidaga ko'ra, mutlaq nohaq taraf bo'lmaydi. Hyech bo'lmaganda

konfliktga ishtirokchilarning biriga nisbatan avvaldan rejalashtirilgan fikr bilan yaqinlashish mumkin emas. Konfliktlarni demokratik tartibga solish nuqtai nazaridan qaysidir bir tomonni to'xtatib qo'yish, konfliktli vaziyat ayrim subyektlarining xususiy pozisiyalarini to'la inkor etish katta xatodir.

3.Siyosiy-huquqiy nuqtai nazardan konfliktlarni boshqarish bu, eng avvalo, katta guruhlar, odamlar ommasini boshqarishdir. Bu o'z navbatida konfliktlarning oldini olish yoki ularni tartibga solishda muayyan natijalarga erishish uchun zarur usullar, yo'llar, vositalar majmuiga o'z ta'sirini ko'rsatmay qo'ymaydi. Bu yerda omma manfaatini ifoda etuvchi tashkilotlar, ommaning o'zini anglash darajasi, ro'y berayotgan hodisalar obyektiv rivojlanishining umumiy ko'lami katta ahamiyatga ega.

4.Konfliktlarni boshqarish manfaatlar negizida boshqarishdan iborat eng muhim qoidadir. Konflikt ishtirokchilari manfaatini to'g'ri tushunish konfliktli vaziyatni muvaffaqiyatli hal etish kaliti, mustahkam asosga ega kelishuvning muhim shartidir.

Ijtimoiy konfliktlarni oldini olish va tartibga solish ko'proq ular namoyon bo'ladigan iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy muhitning umumiy holatiga bog'liq. Shunga ko'ra konfliktlarni tartibga solish jarayonida qator uzviy jihatlar va bu vazifani yaxshi hal etishga ta'sir etuvchi zarur ijtimoiy shart-sharoitlarni aniqlash lozim.

Konfliktlarga qarshilik ko'rsatishga bo'lgan har qanday urinish konfliktlar hali endi yuzaga kelayotgan vaqtda yoki ijtimoiy muhitga tarqalishi arafasida ularni manfaatdor taraflar tomonidan zudlik bilan ilg'ab olishdan boshlanadi. Shu bois aynan konfliktlarni aniqlashga alohida e'tibor qaratish kerak.

Ma'lumki, muayyan konfliktning haqiqiy boshlanishi bilan bu hodisaga qarshi harakat qilishdan manfaatdor bo'lgan shaxslar tomonidan bu hol aniqlanguniga qadar bir muncha vaqt o'tadi. Bu vaqt oralig'i qisqa bo'lgandagina konfliktni yengish uchun zarur maqbul sharoit yuzaga keladi. Pishib yetilayotgan konflikt hali yashirin holatda bo'lgan vaqtda, o'zaro

munosabatlarning muayyan ijtimoiy tizim doirasida shakllanadigan potensial konfliktli vaziyatni aniqlashga erishilsa, kutilayotgan natija yaxshi bo'lishi mumkin.

Konfliktlarni o'z vaqtida aniqlash imkoniyati qator sharoitlar bilan izohlanishi mumkin. Masalan, atrofdagi hodisalarni payqash, sezish xohishi. Ko'pincha konfliktni, konfliktli vaziyatning aniq elementlarini ko'pchilik payqab yetadi, biroq, hyech kim birinchilardan bo'lib bunga e'tibor qaratishni istamaydi. Ba'zi hollarda , odamlar yetilgan konfliktni mumkin qadar uzoq vaqt aniqlanmasdan turilishidan manfaatdor bo'ladilar. Paydo bo'layotgan konfliktni sezmaslikni shunchaki xohlamaslik yoki odamlarda tegishli bilim va tajribaning yo'qligi bilan bog'liq bunday vaziyatlar juda ko'p uchraydi. Biroq bundan tashqari obyektiv xarakterdagi qiyinchiliklar ham mavjud.

Konfliktni yuzaga keltirgan muhitga yaqin turganlar konfliktni obyektiv qabul qilish imkoniyatiga ega bo'ladilar. Mehnat konfliktida aynan oddiy xodimlar konfliktga olib keluvchi munosabatlarning murakkablashuvini chuqur his etadilar. Shaxs muayyan ijtimoiy iyerarxiyada qanchalik quyi mavqyeni egallasa, ijtimoiy tanglik yoki yashirin konfliktning aniq sabablarini aniqlashning shunchalik qulay obyektiv imkoniyatiga ega bo'ladi. Shu bilan birga , ijtimoiy piramidaning tepasida ijtimoiy borliqni qabul qilishning, demak, ijtimoiy hayot xususiy tomonlarining ijtimoiy ahamiyatini to'g'ri baholash imkoniyatlari mavjud. Bu nuqtai nazarga ko'ra, muayyan ijtimoiy tuzilmada shaxsning mavqyei qanchalik yuqori bo'lsa, unga konfliktni o'z vaqtida aniqlashda katta mas'uliyat yuklanadi, u konfliktli vaziyatning xavfliligini bevosita yoki bilvosita ko'rsatuvchi barcha xavfli ogohlantirishlarga sezgirlik bilan qarashi kerak. Rahbarlik funksiyalarini bajaruvchi shaxslar har qanday xavfli signallar ulargacha to'siqsiz yetib kelishi uchun iloji boricha tashvishlanishlari kerak. Biroq, bunda kommunikasiya va axborot tizimlarining barcha darajalarda tegishli faoliyat ko'rsatishi, ijtimoiy organizmning barcha hujayralarida axborotning o'tishi

bilan bog’liq ishlarning obyektiv holati muhim rolni o’ynaydi. Axborot erkinligi konfliktli vaziyatni egallab olish va konfliktni maqbul yo’nalishga solish uchun zarur bo’lgan har qanday usul va yo’llarni topishning hal qiluvchi shartidir.

2.Konflikt signallari va ularni taxlil qilish usullari

O’zbeklarning milliy qadriyatlari tizimida janjalkashlik, ichi qoralik, boshqa odamlar tinchini buzish, oiladagi zo’ravonlik, bolalarga nisbatan zo’ravonlik qoralanadi. Nizo kelib chiqishi bilan uni hal qilish yo’llarini qidirish oqlanadi. Ammo hayotda odamlarning o’zini tutishi va harakatlari azaliy qadriyatlar asosida emas, balki ularga zid bo’lgan xususiyatlar asosida rivojlanganligini ko’ramiz. Bir oilada yashab, unib o’sgan qarindoshlar orasida meros talashib, pul va qarz mojarolari bilan, yerdan ulush so’rab, hovli joylarni adolatli bo’lisha olmagan hamda mana shu sabab yuz ko’rmas bo’lib ketgan yaqin qarindoshlar uchrab turadi. Shu nuqtai nazardan, umuman konfliktni yechib bo’ladimi, uning hammani qoniqtirgan xulosasi mavjudmi degan masala qiziqish uyg’otadi.

Konfliktni uning kelib chiqqanligi, rivoj topib, ildiz otgan paytidagina emas, balki uning ilk kelib chiqish davridayoq bilib, oldini olish unumliroq bo’lib, shunday yo’l yaxshi natijalarga olib keladi. Ammo keng quloch yoyib ketgan, bir emas, balki bir necha tomonlarni o’z domiga tortib olgan, bir necha yillarga davomli cho’zilib, ko’pchilikka aziyat keltirgan konfliktlarni ham hamma uchun qoniqarli yechimga olib kelsa bo’ladi. Biroq bunday vaziyatlarda konfliktda ishtirok etayotgan barcha tomonlardan konflikt yechimiga tayyorlik, uning mazmunini muhokama etishga hozirlik, kompromisslarni to’g’ri va achinmay qabul qilish, norozilikka rozilik, layoqatlilik, o’z so’zida turish kabilar talab etiladi.

Konfliktning vujudga kelayotganligini uning signallari, ya’ni belgilari aniq va ravshan ko’rsatib beradi.

Konflikt signallari konfliktning to’la namoyon bo’lishidan oldin tomonlar o’rtasidagi odatdagi to’g’ri munosabatlar o’rtasida kelishmovchilik, inqiroz, o’zaro tushunmaslik, g’ayirlik, ayrmakashlik vujudga kelayotganligini namoyon etadi.

Konflikt signallariga bee'tiborlilik uning kelgusida rivojlanib ketishi uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Shu bois, konflikt signallarini bilish va ularga e'tiborli munosabat talab qilinadi. Konflikt signallariga *inqiroz, tomonlar orasidagi tanglik, tushunmovchilik, insidentlar, diskomfort* kiradi. Ularning mazmunini tushunish, ularga nisbatan mutanosib munosabat odatda konfliktning erta anglanishi, inqirolzning oldi olinishi va uning hal etilishi uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Inqiroz. Tomonlar orasidagi ma'lum ijtimoiy, iqtisodiy, ma'naviy inqiroz darrov bilinadi. Agar biror kishi o'zining do'sti, hamkori, yoki tanishi bilan o'z munosabatlarini birdaniga va sababsiz uzib qo'ysa, u bilan gaplashishidan o'zini saqlasa, hafa bo'lib yursa, uni turli qarama-qarshi fikrlar qiynasa, bu - konfliktdagi inqirozning vujudga kelganligiga ishoradir. Bu holatlar inqiroz, yoki hal etilmagan o'ziga xos konflikt belgilari hisoblanadi. Shu bilan birga, boshqa tomonga nisbatan ishlatilgan zo'ravonlik, tahdid, shantaj kabilar ham inqiroz vaziyatining mavjudligini ko'rsatadi. Juda qattiq bahs yuritish, bahsda tomonlarning bir-birini ayamasligi, o'zaro tahdidlarning qo'llanilishi ham inqiroz vaziyatining ko'rinishlari hisoblanadi. Inqirozni ko'rsatuvchi yorqin belgilardan biri kishi o'z emosiyalarini ushlab tura olmasligi, o'z emosiyalari va xis-tuyg'ulariga erk berishi, so'kishish, yomon so'zlar ishlatish, birovni tahqirlash kabilardir. Odam bu vaziyatda o'z emosiyalari ichiga kirib ketib, o'z fikrlarida qarshi tomonni "u yoki bu qilvorishga" jazm ham qiladi. Bu vaziyatlarda tezda inqirozning mavjud ekanligi tan olish, o'zini emosional tinchlantirish, inqiroz vaziyatini vujudga keltirgan sabablarni tahlil qilish, o'zini muzokaralarga hozirlash, qarshi tomon bilan tinch muloqotga o'tish darkor. Agar bu ish qilinmasa, haqiqatan ham kuchli konflikt yuzaga kelishi aniq.

Tomonlar orasidagi tang holat. Konfliktning vujudga kelayotganligini ko'rsatuvchi yana bir signal. Tomonlar orasida kichkina nizoning kelib chiqishi ham, biz bilan emosional to'qnashgan odam haqidagi bizning fikrimizga salbiy ta'sir ko'rsata boshlaydi. Bizga qarshi bo'lgan odamning "yomon" ekanligiga darrov bir necha ko'rsatkichlar topila boshlaydi. Agar bir o'zimizni to'xtatmasak, bu "yomon"lar soat sayin ko'payib boradi. Uning barcha so'zlari, harakatlari va

amallarini biz mikroskop ostida tahlil qila boshlaylaymiz, ko'p narsalarni "qora" bo'yoqda ko'rishga urinamiz. Ko'proq asl holatni emas, balki mana shu ongimizda vujudga kelgan hamda o'zimiz qurishga sayi-harakat qilgan odamni tahlil qilishga o'tamiz. Shu bois, bu odamga nisbatan bizning muomalamiz salbiy tomonga o'zgaradi. Orada emosional tanglik vujudga keladi. Biz o'z emosiyalarimiz va xulosalarimizga ishonib boraveramiz, ularning "sun'iy" o'zimiz tomonidan yaratilganligi va yasalganligini tan olgimiz kelmaydi. Tomonlar orasidagi tanglik biror sabab kuta boshlaydi. Bu nihoyat darajada qurigan o'tlarning kichik bir sababdan o't bo'lib yonishiga o'xshaydi. Chunki bizning emosiyalarimiz tashqariga chiqishni, uning "adabini" berib qo'yishni, ongimizda shakllangan "yomon" odamga uning qanday "yomon"ligi ko'rsatib qo'yishni biz juda istaymiz. Bizga mulohazakorlik, bosiqlik va oddiy haqiqatni tan olmaslik halaqit beradi. Biz tang ahvolga adekvat munosabat bildira olmaymiz.

Bunday holatlar, juda ko'p xollarda oilada, xotin o'z erini rashq qilgan, uni kuzatishni boshlagan, xotinning miyasida turli bo'xtonlar avj olgan, uning o'zi o'z qalbida erining "chetga" yurishiga chin ishongan paytlarda vujudga kelishi kuzatiladi. Xotin o'z erining ming karra "Men unday odam emasman" degan gapini ham inobatga ololmay qoladi, u faqat o'ziga va o'z emosiyalariga ishonadi, xolos.

Bu vaziyatda ham o'z emosiyalarini ma'lum bir tartibga keltirish, sabab bo'lgan voqyeani tahlil qilish, masalan eri kech kelgan bo'lsa-yu, u "Men o'z onamnikida bo'lganman" desa, yo'lini topib, surishtirmasdan, balki axborot olish maqsadida, vaziyatni o'rganish o'z erining haq ekanligi ko'rsatishi mumkin. Masalan, onasinikiga borsa, u yerda otasining mazasi qochib qolgan bo'lishi, er otasini bemorxonaga joylashtirish uchun harakat qilgani oydinlashadi.

Inson har qanday vaziyatda o'z emosiyalarini tartibda ushlashi, ularga erk bermasligi, tarixiy vaziyatni mulohazakorlik bilan tahdid qila olishi tang vaziyatlarning konfliktga aylanmasligi asosi hisoblanadi.

Tushunmovchilik. Ba'zan tomonlar orasida biror hodisa yoki ahvol to'g'risidagi noto'g'ri axborot tufayli tushunmovchilik vaziyati vujudga keladi.

Masalan, yosh oila. Kelin institut aspiranturasida o'qiydi. U institut oldidagi ostanovkada avtobusini kutib turganida ilmiy rahbari kelib qoladi. Ular bir-ikki og'iz gaplashishadi. Aynan shu vaqtda, yosh kelinning boshqa yigit bilan gaplashib turganini qaynonasining singlisi ko'rib qoladi. U darrov axborotni singlisi, singlisi esa o'g'liga bo'rttirib yetkazishadi. Kuyov vaziyatni so'ramasdan kelinga zo'ravonlik bilan muomala qiladi. "Sening institutda boshqa yigiting bor ekan!". Hyech narsani tushunmagan kelin o'zini oqlashga o'tadi. Yigit xotiniga qo'l ko'taradi. Aslida, aynan tushunmovchilikning oqibatida yosh oilada juda katta konflikt vaziyati vujudga keladi. Uning oqibatlari turlicha bulishi mumkin. Ammo kelinning ko'nglida "unga qo'l ko'tarilganligi", uning "beayb" ekanligi hyech qachon o'chmaydi. Agar kelinning haqiqatan ham boshqa yigiti bo'lganida ham, bu axborot kelinni urish uchun ruxsat va ijozat bo'la olmaydi. Boshqa odamni, ayol kishini umuman urib bo'lmaydi. Urish – bu zo'ravonlikdir. Zo'ravonlik esa, shu jumladan oidalagi zo'ravonlik, dunyoviy davlat qonunchiligi tomonidan ham, diniy, ya'ni shariat qonunchiligi tomonidan ham qoralanadi va jazolanadi.

Mana shu holat seminarda muhokamaga qo'yilganda, ko'pchilik kelinni ayblashga urindi. "Erga tegdimi, o'ylab ish qilishi kerak. Ayb kelinda, nima qiladi ko'chada gaplashib, salom bersin-da, o'tib ketaversin... Domlasi bo'lsa ham, ko'chada emas, balki binoning ichida, hyech kim ko'rmagan joyda gaplashsin. Domlasi ham g'irt ahmoq odam ekan. Nima qiladi yoshgina qizga rahbarlik qilib. Yigitlar qurib qolibdimi?! Mana, domlasini deb, yosh oila buzilib ketyapti. Kelin ham ahmoq, er degan uradi-da. Shuni ham doston qilib, darrov hammaga yoyish kerakmidi?! Yoshlar tezda, er yaxshi ko'rarkan, rashk qilar ekan, shuning uchun uradi-da...".

Achinarli hol shundaki, ko'pchilik seminar ishtirokchilari, ayol erning hukmiga berilgan qul emasligi, ayolning o'z huquqlari mavjudligi, aspiranturada o'qish uning insoniy huquqlaridan biri ekanligi, bilim olish faqat binoning ichida bo'lsin degan qonunning mavjud emasligi, er kishi o'z xotinini urishi mumkin emasligi, umuman axborotning to'g'riligini aniqlamasdan turib, hukm chiqarib bo'lmasligi, xotin, **ya'ni o'ziga eng yaqin bo'lgan insonni eshitish va u bilan tinch va osuda suhbat qurish lozimligini aytishmadi.** Mana shu hayotiy voqyea

ajrim bilan tugagan. Agar tomonlar konfliktlar yechimi bo'yicha bilim va malakalarga ega bo'lishganida edi, ular o'zlarini ancha bosiqlik va mulohazakorlik bilan tutgan bo'lardilar. Doimo har qanday axborotni o'ylab, tahlil qilib, so'ng o'ziga singdirish lozimligi, ayon.

Insidentlar. Insidentlar, hayotda uchrab turadigan turli nizo va ziddiyatga bog'liq bo'lgan voqyealar bo'lib, osuda va tinchlik vaqtida siz ularga e'tiborsiz bo'lasiz, ularni tezda hayoldan chiqarib tashlaysiz. Ammo ular ba'zan sizni ham konflikt tarkibiga tortib ketadi. Masalan, har kuni ertalab er qovurilgan tuxum iste'mol qilishga odatlangan. Xotini ham shunga o'rgangan, har kuni erining talabiga ko'ra qovurilgan tuxum ertalab stolning ustida erini kutib turadi. Ammo kunlardan bir kun eri, "Shu tuxumga ozgina ko'k piyoz qo'shib, aralashtirib, qovurganingda, boshqacharoq bo'lar edi", deydi. Xotin avvaliga bu so'zlarga e'tiborsiz bo'ladi. Indamaydi. Ammo eri ishga ketganidan so'ng, "Nima uchun bunday dedilar ekan?!", "Umuman ovqat pishirmagan odam, bunaqa qilib tuxum qovurishni qaydan bilar ekanlar?!", va nihoyat, "Bunday tuxumlarni qayerda yegan ekanlar-u va qayerda bunaqa tuxum pishirishni ko'rgan ekanlar?!" degan savollar bilan o'zini emosional qiynay boshlaydi. Oddiygina insident, ya'ni bo'lib o'tgan voqyea, keyinchalik er va xotinning o'rtasiga yechib bo'lmaydigan muammolarni qo'yishi mumkin. Shu bois, konfliktni keltirib chiqarishi mumkin bo'lgan barcha mayda narsalarga ham e'tiborli bo'lish va ularni, ya'ni muammolarni birgalikda, hamkorlikda, xotirjam, bir-birini ayblamasdan muhokama qilishga o'tish ziddiyatlarning to'g'ri yechimini oydinlashtiradi va yaqinlashtiradi.

Diskomfort. Diskomfort holati insonning ichki xissiyotlari, o'ylari va tuyg'ulari bilan bog'liq bo'lib, nimadir bo'layotganligi anglanadi, ammo o'sha "nimadir" aniq ta'rif etilmaydi, u anglashiladi, ammo uni so'z bilan ifodalab bo'lmaydi. Diskomfort holati ko'pincha insonni ba'zi noaniq va nizo holatlar, inqirozlardan saqlab qolish xususiyatiga ega. Shu bois, diskomfortga befarq qaramasdan, balki inson o'zining ichki xissiyotlari nimalar demoqchiligini tahlil etishga, odam o'ziga quloq solishga o'tishi lozim. Albatta, agar siz atrofingizdagi voqyealarni tahlil eta boshlasangiz, o'z xissiyotlaringiz sizni nima uchun qiynayotganligini topasiz. Har

holda o’ziga sezgir va ogoh bo’lib turgan ma’qul. Agar siz o’z ichki xissiyotlaringiz sizga uzatishga harakat qilayotgan axborotlarni to’g’ri “tarjima” qilishni o’rgansangiz, ko’pincha o’z hayotingizni ziddiyatlardan saqlab qolgan bo’lasiz.

Konfliktning kelib chiqishidan oldin konflikt vaziyat mavjud bo’ladi. Konflikt vaziyatning oldini olmaslik insidentga olib keladi. Insidentning rivojlanishi esa konfliktning o’zini vujudga keltiradi.

Shu bois, kuyidagi qadamlar konflikt vaziyat, insident va konflikt oldi holatlarni hal etishga qaratilgan:

Birinchi qadam: konflikt vaziyat o’zining yechimini va konflikt rivoji uchun asos borligini ko’rsatadi. Unga e’tiborsiz bo’lmang. Uni tahlil qilish va yechimini topishga urining.

Ikkinchi qadam: konflikt vaziyat har doim asl konfliktdan oldin paydo bo’ladi. Ammo uning masshtabi ancha kichik bo’ladi. Konflikt esa insedent bilan, yoki uning ketidan vujudga keladi. Shu bois, konflikt vaziyatni nazoratda saqlagan odam, konfliktning o’zini ham nazoratda saqlagan bo’ladi.

Uchinchi qadam: konflikt vaziyatning tahlili nima qilish kerakligini ko’rsatadi. Masalan, yuqorida tahlil qilingan er va xotin o’rtasidagi insidentda er va xotin o’rtasida aniq va ishonchli axborot ulashishning bo’lmaganligi oqibatida insident konfliktga aylanib ketgan. Shu bois, konfliktlarning yuzaga kelmasligi uchun tomonlar o’rtasida samimiy va rostgo’y axborot almashuv bo’lishi kerak.

To’rtinchi qadam: insident vujudga kelgan vaqtda doim o’zingizga “Nima uchun?” degan savolni unga javob topmagunga bering va aniq javob topishga harakat qiling. Masalan, yuqoridagi insidentda o’zini va erini shubhalar bilan qiynash va asossiz ravishda birovni ayblash o’rniga tomonlar orasida doimo rost va samimiy munosabatlar va axborot almashish o’rnatilsa, erning o’zi qachon va qayerda yangicha usuldagi tuxum qovurishni ko’rgani va yegan bo’lsa, yeganini aytib beradi. Chunki, har bir odamning yashash va hayot kechirish makoni faqat oila, yoki bolalar bilan o’tmaydi. Makon katta. Mana shu makon ichida turli axborotlar opponentingizda boshqa usullar orqali yetkazilishi ham mumkin (televideniye, kitob, avtobusdagi suhbat, kasbdoshlar v.b.).

Beshinchi qadam: konflikt, insident, konflikt vaziyatni faqat hayolingizda emas, balki og'zaki tahlil qilishga urinib ko'ring. Chunki og'zaki tahlil jarayoni konfliktning tashqi ko'rinishidan uning ichki mag'ziga o'tish imkonini yaratadi. Konflikt mazmunini bilish turli xulosalar, parallel fikrlar, voqyealarni taqqoslash, o'lchash, fikrni jamlash orqali yuz beradi. Aynan mana shu jarayonda siz o'zingiz uchun ko'p narsalarni yangitdan, oydinroq va aniqroq kashf etasiz hamda o'zingiz uchun maqbul yo'lni topishga o'tasiz.

Oltinchi qadam: siz bilan yuz bergan konflikt tahlilidan so'ng nima voqyea bo'lganligini bir-ikki so'zdan iborat ta'rifini ishlab chiqishga harakat qiling. So'zlarni juda kam ishlating. Faqat eng muhim so'zlar ta'rifga kiritilsin. Ana shunda, konfliktning aniq diagnozi qo'yilgan bo'ladi. Ana shunda, konflikt vaziyat tahlili keraksiz emosiyalardan ozod etilgan bo'ladi. Ana shunda, aniq diagnoz orqali siz o'zingiz va opponentlaringizni mushkil ahvoldan chiqarib yuborishga imkon topgan bo'lasiz. Ana shunda, siz muammoning asl mazmunini anglagan bo'lasiz va harakat qilishingiz, xulosa qilishingiz aniqlashadi va yengillashadi.

Yettinchi qadam: konflikt vaziyat va konflikt muammoning yechimi topish asli ancha murakkab jarayon ekanligi sizga oydinlashmoqda. Konfliktning yechimini topish bir o'tirishda hamma muammolarning hal etilishi emas. Agar bir o'tirishda ana shunday hamma tomonlarni qoniqtiruvchi yechim topilsa, nur ustiga a'lo nur bo'ladi, ammo aslida konflikt yechimini topish ancha mushkul jarayon bo'lib, eng qiyini hamma ishtirokchi tomonlarni yagona yechimga keltirishdir. Shu bois, konflikt yechimi jarayonida qanoatli va sabrli bo'lish, asta-sekinlik bilan bo'lsa ham, ziddiyatning yechimini topishga qaratilgan sayi-harakat hisoblanadi. Sabrli bo'lish – konflikt yechimini topish sari bo'lgan yo'lning doimiy hamrohi bo'lishi shart.

Shunday qilib, konfliktlar yechimi mavjud. Konfliktning eng oddiy yechimi konfliktogenlarga e'tiborli munosabat, konflikt oldi vaziyatlaridan bo'lgan konflikt signallari, inqiroz, tomonlar orasidagi tang holat, tushunmovchilik, insidentlar, diskomfort kabilarni oldindan ko'ra bilish va konfliktning kelib chiqishi oldini

olish, konflikt kelib chiqqanida esa, uning yechimiga qaratilgan sayi-harakatlarni olib borishdan iboratdir.

Konflikda kim g'olib chiqadi?!

Har qanday konfliktda tomonlar qarama-qarshiligi ro'y beradi. Tomonlar qarama-qarshiligi mavjud manfaatlardan faqat birining ustun kelishini nazarda tutadi. Manfaati ustun bo'lgan tomon o'zini g'olib deb hisoblay boshlaydi. Biz odatda qarama-qarshilik mavjud bo'lgan hollarda, tomonlar kurashi jarayonida g'olib–mag'lub, durrang vaziyatlarga o'rganganmiz. Ya'ni, kurashda bir tomon g'olib bo'lishi, ikkinchi tomon mag'lubiyatga mahkum qilinishiga odatlanganmiz. Shu bois, **"Konflikt, ziddiyat, nizo va qarama-qarshilikda har ikki tomon ham g'olib bo'la oladi",** degan tushuncha bizga noto'g'ri tushunchadek tuyuladi.

Ko'pchilik, «konfliktda ishtirok etayotgan tomonlarning hammasi g'olib bo'la olmaydi», deb o'ylaydi. Odatda, faqat bir tomon g'olib bo'ladi, ikkinchi tomon mag'lub bo'lishi shart, degan stereotip hukm suradi. Odamlarning fikriga ko'ra, har qanday konfliktda albatta g'olib va mag'lub tomonlar mavjud bo'ladi. Kimdir maqsadiga erishadi, ammo kimnidir maqsadi ro'yobga chiqmay qoladi. Masalan, urush jarayonida, qaysidir tomon yutib chiqadi, ya'ni g'olib bo'ladi, qaysidir tomon yutqazadi, ya'ni mag'lub bo'ladi. Agar sport o'yinlarida ikki komanda durrang natija bilan o'yinni tugatganda, hyech bir komanda yutib chiqqan deb hisoblanmaydi.

Qarama-qarshilik ro'y berganda albatta g'olib bo'lishga intilish kerakmi?! Konflikt vaziyatlarda g'olib bo'lish shunchalik muhimmi?! Konfliktdagi g'oliblik aslida nimani anglatadi? Konfliktlar yechimida hamma ham g'olib bo'lishi mumkinmi, yoki albatta bir tomon o'zini yutqazgan hisoblashi shartmi?! Konfiktda «har kim ham g'olib bo'la oladi»gan yo'l yoki usul mavjudmi? Konfliktda har ikki tomon g'oliblikka erisha oladigan usulni yaratish, uni odamlar tafakkuriga singdirish, uni o'rganish, shunday malakaga ega bo'lish mumkinmi?

Konfliktlar yechimida aynan mana shunday yo'l ishlab chiqilgan, ya'ni ziddiyatli vaziyatdagi har ikki tomon ham o'zini g'olib deb anglashi mumkinligi konfliktlar yechimining o'ziga xos yutuqlaridan hisoblanadi. Konflikt vaziyatlarda

tomonlar qarama-qarshiligi natijasida har ikki tomon yutib chiqishi, bir tomon yutib chiqishi, yoki har ikki tomon ham yutqazishi mumkin. Demak, ziddiyatning qanday yechim topganligiga qarab, tomonlar vaziyatlari turlicha bo'lishi mumkin. Shu nuqtai nazardan, *konfliktdagi tomonlarning ziddiyat yechimidan keyingi ahvolini kuyidagi belgilash mumkin:*

G'olib – Mag'lub;

Mag'lub – Mag'lub;

Mag'lub – G'olib;

Va nihoyat, eng muhim yechim – ***G'olib – G'olib*** mavqyei.

Ammo ko'pchilik konfliktda har ikki tomon ham g'olib bo'la olishiga umuman ishonmaydi. Chunki bizning ongimizdagi stereotip mana shunday holni, ya'ni "albatta bir tomon g'olib bo'lishi shart" degan holatni qabul qilishga o'rgangan. Zamonaviy kofliktologiya ilmi esa insonlarni aynan *G'olib-G'olib* yo'nalishida ish olib borishga hamda ziddiyatlardan har doim g'olib bo'lib chiqib ketishga o'rgatadi. Shuningdek, faqat o'zining g'olib bo'lganligigina emas, balki boshqa insonning, ko'pincha o'ziga yaqin bo'lgan insonning ham mag'lub bo'lmaganligi, uning ham g'olib bo'lganligi katta ahamiyat kasb etadi[1].Chunki siz uchun o'zingizning g'olib bo'lganligingizgina emas, balki opponentingizning ham ziddiyatdan qoniqqan holda chiqib ketishi muhimdir.

Aniq bo'lgan narsa shuki, konfliktlar hyech qachon o'z-o'zidan tugamaydi. Mavjud ziddiyatning hal etilishida ko'p narsa shaxs va uning xatti-harakatlariga bog'liq bo'ladi. Aslida konfliktlar yechimi sizga qarama-qarshi insonni mag'lubiyatga uchratish, uni yengish, unga hamla qilish, uni yo'qotib yuborish, undan o'ch olish yo'llarini emas, balki konfliktni yuzaga keltirgan muammoni mag'lub etish, unga hamla qilish, muammoni yo'qotish va muammoni yengishni o'rgatadi. Insoniy, ya'ni gumanitar qadriyatlar sirasida esa birovdan qasd olish, kek saqlash, o'ch olish, birovni qilgan gunohlari uchun jazolash, birovlarga nisbatan zo'ravonlik o'tkazish qoralanadi. Siz o'zingizni "madaniyatli" va "oriyatli" inson sanasangiz, hyech qachon birovga nisbatan jismoniy zo'ravonlik o'tkazmaslikka

[1] "Ғолиб-ғолиб" вазиятини таҳлил қилишда қуйидаги манбадан фойдаланилди: WIN WIN. Based on the Fighting Fair model created by Fran Schmidt and Alice Friedman. Grace Contrino Abrams Peace Education Foundation. Inc., Miami, Florida, 1998;

harakat qilasiz. Inson kuchli bo'lishi lozim, insonning kuchli ekanligi o'z kuchini ishlata olishida emas, balki o'z kuchini faqat o'zini himoya qilish uchun ishlatishida ko'rinadi.

Konflikt yechimini topish o'z opponentiga qarshi kurash emas, balki uning maqsadlari va manfaatlarini tushunishga harakat qilishdir. Shu bois, ijobiy va har ikki tomon uchun foydali muloqot sirlaridan voqif bo'lish zarur. O'z jahlini, g'azab va nafratini jilovlashning eng maqbul yo'llarini o'rganish, muomala madaniyati, boshqalarni eshitish va anglashga o'tish, o'zgalarga hurmat bilan qarash kabi usullar ziddiyat ichiga kirgan har ikki tomon uchun ham konfliktlar yechimining zarur talablari hisoblanadi. Hayot haqiqati shundaki, har ikki tomon g'oliblik marrasini ta'minlaydigan yo'l mavjud. Aynan konfliktlar yechimi har vaqt g'olib bo'lish va har ikki tomon uchun ham mag'lub bo'lmaslik shart-sharoitlari, sir asrorlari haqidadir. Shunday qilib, har ikki tomon ham g'olib bo'la oladi. G'olib - G'olib tizimini o'rnatishni egallash sizlarga intstitutda, uyda, ko'chada, eng asosiysi, qalbingizda tinchlik posboni bo'lib xizmat qiladi.

Nima uchun konfliktlar yechimini o'rganish lozim?

Chunki, bu bilimlar hayotiy zaruratdir. Agar tinch, osuda hayot kechirishni hohlasangiz, konfliktlar yechimini o'rganish zarur. Bu bilim va malakalar sizning muvaffaqiyat va yutuqlaringiz, sizning ravnaqingiz garovidir. Konfliktlar yechimini topa bilish – bu ikki qarama-qarshi tomonlarning g'olibligi asosidagi eng oson kelishuv yo'lidir. Konfliktlar yechimi – eng ijobiy va yaxshi munosabatlarni shakllantira bilish, ular muntazamligini saqlash iste'dodidir.

Ammo g'olib-g'olib yo'nalishida ishlash, uni ta'minlash hamda ikki tomonni g'olib-g'olib shart-sharoitlariga olib kelish oson ish emas. Bu bilim va malakalar insonda tarbiyalangan va yoshlikdan uning psixologik va emosional, etik va estetik qadriyatlari tizimiga, tafakkuriga singdirilgan bo'lishi kerak. Agar bu bilim va malakalar tarbiyalangan bo'lsa, konfliktni sezgan zahoti, uning qanday rivojlanib kelayotganligi tahlil etish, uning rivojiga qarshi ma'lum choralar ko'rish, uning "olovini" o'chirish imkoniyatlarini ishga solish mumkin bo'ladi. Shu bilan birga, ko'pchilik hollarda biz konfliktning kelib chiqishi mumkinligini sezsak ham, uning

oldini olish choralarini ko’rishda “bee’tiborlilik”, “erinchoqlik” qilamiz va odatdagi kundalik ishlar girdobida uning chuqurlashib ketganligini faqat kuzatib boramiz xolos.

Konflikt yechimini topishda “G’olib-G’olib” strategiyasi mavjud, faqat uni qanday shakllantirish, uni qanday qurish lozimligi bilish darkor xolos. Ko’pchilik fikriga ko’ra, biror tomonning muvaffaqiyat qozongani boshqa tomonning mag’lubiyati sifatida qabul qilinadi. Aslida ham shunday-mi?! Bir tomonning g’olibligi ikkinchi tomonninng mag’lubiyati sifatida qabul qilinishi faqat sport musobaqalarida amal qiladi. Sportda albatta bitta g’olib, bitta mag’lub bo’ladi. Sportda albatta bir odam birinchi o’rin, va faqat bir odam ikkinchi o’rinni egallaydi.

Ammo hayotdagi to’qnashuvlarda har ikkala o’rin ham - birinchi o’rin bo’lishi mumkin. Chunki hayotdagi to’qnashuvlarda har bir tomonning yutug’i boshqacha bo’lishi mumkin. Bir tomon o’zining ma’lum manfaatlarini, ikkinchi tomon ham o’zining ma’lum manfaatlarini himoyalab, ziddiyatda yutishi mumkin. Manfaatlar esa har xil bo’lishi mumkin. Shu bois, konfliktda – “Men yutishim kerak, shu bois men senga halaqit beraman. Men seni to’xtataman. Faqat mening aytganim bo’ladi”, deb bo’lmaydi. Konfliktda “Sening manfaating mana bunda ekan, mening manfaatim esa – bunda. Shu bois, o’zaro kelishsak, sening manfaating ham, mening manfaatim ham muhofaza qilinadi”, qabilida ish ko’rish foydaliroq bo’ladi.

“Norozilikka rozilik”

Konflikt vaziyatlarda va konfliktlar yechimida *“norozilikka rozilik”* qonuniyati amal qiladi. Norozilikka rozilik – konflikt vaziyatdan chiqib ketish uchun har ikki tomonning o’zi norozi bo’lgan tomonlaridan voz kechishi orqali, boshqa, har ikki tomonni qoniqtirgan masala borasida maqsadlarni birlashtira olish qobiliyatiga aytiladi. Shu bois, konflikt yechimi uchun – “Men yutib chiqishni hoxlayman, ammo men sening ham yutib chiqishingni hoxlayman”, “Men emas senga qarshi bo’lgan, shuning uchun men sen bilan birgaman” deya olish va mana shu qoidalarni o’z opponentiga tushuntira olish muhim. Ana shunday vaziyat

vujudga kelganida har ikki tomon ham o’zini konflikt yechimidan qoniqqan va g’olib chiqqan deb hisoblaydi.

Norozilikka rozilik talabining muhim xususiyati shundaki, unda siz bilan konfliktga kirgan odamning o’ziga xos ma’lum norozi bo’lgan tomonlari va talablari mavjud bo’lishi mumkinligini siz tan olasiz. Ya’ni, “Ha, sen mening ishdan kech kelishimdan norozi bo’lishing mumkin. Ha, mening ishdan kech kelishim seni qiynaydi, sen turli yomon oqibatlar haqida kuyinasan. Ha, agar men boshqa ayol bilan yurayotgan bo’lsam, sen men bilan ajralishga haqlisan. Ha, bunday qilish uchun senda imkoniyat bor. Ammo, agar men boshqa ayol bilan yurmayotgan bo’lsamchi?! Ammo men sen bilan yashashni, bolalarni birgalikda o’stirishni istasamchi?!” Ya’ni, bu holatda er o’z xotinining rashk qilishidan norozi. Ammo shunga qaramay u xotinining rashk qilishi mumkinligini tan olmoqda. Biroq rashq qilish uchun sabab bo’lishi, fakt bo’lishi kerak. U esa yo’q. O’z xotinining rashq qilish huquqining tan olinishi, ya’ni erda norozilik uyg’otgan vaziyatning er tomonidan tan olinishi, xotinni boshqacharoq - tinchroq, aqlliroq, sabrliroq tarzda fikr qilishi uchun imkoniyat yaratadi va tomonlarni bir biriga yaqinlashtiradi.

“Ha, bilaman siz ishlaysiz. Ha, bilaman sizning ishingiz mas’uliyatli. Ammo meni aldayaptilar, asli boshqa joydalar degan o’ylar meni qiynaydi. Bilaman, faktlar mening qo’limda yo’q. O’zim ham sezib turibman, buning sababi rashkda ekanligini. Ammo rashk ham birdaniga kelib chiqmaydi-ku. Unga ham asos borku?! Agar siz qayerda ekanligingizni, ishdagi vaziyatlarni men bilan ochiq-oydin o’rtoqlashsangiz, do’stlaringiz oilalari bilan meni tanishtirib qo’ysangiz, mendan sir yashirmasangiz mening ko’nglimda ishonch paydo bo’lar edi. Men ham siz bilan birgalikda bolalarni tarbiyalashni xoxlayman. Aslida, sizni yo’qotib qo’ymaslik uchun shunday qilaman. Indamasam, mening hissiyotlarim siz uchun noaniq bo’lib qoladi. Siz aslida mening ko’nglimda mana shunday fikrlar kechayotganligini bilishingiz kerakday tuyuladi. Agar men aziz bo’lsam, siz mana shu rashkni yengish uchun menga kuch bera olasiz. Agar, yo’q xotin men to’g’ri odamman, behudaga rashk qilaverma, sen menga keraksan, desangiz, mening

ko’nglimda sizga nisbatan ishonch va hotirjamlik uyg’onadi. Men tinch bo’lsam, sizni ham hadeb qiynayvermayman...”

Har ikki tomonning ma’lum manfaatlari saqlanib qolinishi hisobiga, har ikki tomon ham umumiy yechimni qo’llashga moyillik bildiradi, bunday yechim esa sizning inson sifatida “mard”ligingizning tan olinishiga olib keladi. “Men siz uchun mana bu narsani qilishga tayyorman, ammo siz men uchun mana bu narsani qilib bering”, “Men sizni ishxonagacha tashlab qo’yaman, ammo siz menga mashinani yuvishga yordam berasiz”, “Men xisobot uchun materiallarni to’playman, ammo siz ularni tartib bilan joylashtirasiz” – bular kelishuv yo’lidir.

“G’olib-G’olib” bo’lish usuli asli muvaffaqiyat usuli hisoblanadi. Bu usul qarshi tomonlarga umumiy yechimga kelish imkoniyatini yaratadi. Boshqa odamning biror bir narsadan “noroziligini” qabul qilish, umuman odamlar biror narsadan norozi bo’lishlari mumkinligini qabul qilishga teng keladi. Masalan, qaynona o’z kelinining ro’mol o’ramasligidan norozi bo’lishi mumkin. Kelin esa, qaynonasining ko’chada ham ro’mol o’rashni talab etayotganligidan norozi bo’lishi mumkin. Kelinning eri, ya’ni qaynonaning o’g’li esa, xotitining “ko’chada chiroyli bo’lib yurmaganligi, yasanishga bee’tiborliligidan” norozi bo’lishi mumkin. Qaynonaning eri, ya’ni qaynota, kelin o’g’lining aytganlarini bajarishga harakat qilmayotganligidan norozi bo’lishi mumkin. Qaynota, kelin uning o’g’lini hurmat qilib, ko’chalarda yasanib yurmaganligini uning o’z eriga bo’ysunmaganligi qabilida baholashi mumkin. Agar har bir tomon o’z noroziligi bilan bir qatorda boshqalarning ham noroziligini qabul qila olsa, tomonlar bir to’xtamga, kelishuvga yetib kelishi osonlashadi.

Bizdan ba’zi bir hollarda boshqa odamlarning norozi bo’lishlari mumkinligi – bu tabiiy hol. Biz o’z hayotimizda birvarakayiga va turli vaziyatlarda barchani to’laligicha rozi qila olmaymiz. Buni uddalash qiyin. Shuning uchun bizning so’zlarimiz, amallarimiz boshqalarda ham norozilik uyg’otadigan vaziyatlar kelib chiqadi. Ammo biz mana shu norozilikka tinch va osuda, tafakkur orqali yondoshsak, boshqalarning noroziligini qabul qilsak, o’z munosabatlarimizni yangi talablarda qurishimiz uchun sharoit yaratilgan bo’ladi.

Qaynona o’g’lining xohishini, xotin erining xohishini, ota onaning xohishini tushunib, ular o’zaro kelishgan holda biror bir hammaga ma’qul bo’lgan yo’lni qidirib topishga imkon yaratishadi. Ammo mana shu vaziyatda bir qonuniyatni e’tiborga olish lozim. Aslida inson erki tushunchasi shu insonga tegishli eng muhim hayotiy talab va narsalarning faqat va faqat mana shu inson tomonidan hal etilishini ko’ndalang qo’yadi. Insonning boshqa, o’ziga yaqin insonlar bilan bo’lgan muloqoti o’zaro hurmat, birovlarning qarashlarini ardoqlash, ularga diqqat bilan qarash, ularning ham xissiyotlarini hurmatlash asosiga qurilganda, har bir tomon o’zga tomonning xis-tuyg’ulariga e’tiborlilikni o’rgangan bo’ladi.

Har qanday konfliktda har ikkala tomonni qanoatlantiruvchi hamda g’oliblikka olib keluvchi yechim mavjuddir. Shunday bo’lsa ham, o’z yechimini topa olmayotgan konfliktlar ham bor. Ammo bu fikr, bunday konfliktlarda ikkala tomon bir–biri bilan muloqot qila olmaydi, degani emas. Balki bunday holatlarda ikkala tomon uchun “norozilikka rozilik” bildirish eng yaxshi va maqbul yo’ldir.

Konflikt yechimining “norozilikka rozilik” qonuniyatini oddiy bir misol orqali ko’rib chiqsa bo’ladi. Masalan, 6 yosh va 4 yosh bo’lgan aka-ukalar bitta qurtni talashib, urishib qolishdi. Ikkalasi uchun oydin haqiqat shundaki, ikkalasi ham qurtni yemoqchi. Ammo ular bir narsaga qarshi – agar qurt o’ziga emas, boshqasiga tegsa, ULAR NOROZI BO’LIShADI. Agar ularga “Sizlar aka-ukasizlar, kelinglar qurtni o’rtasidan bo’lamiz. Ikkalangizga teng tegadi. Shunda siz zo’-o’-o’r bola bo’lasiz. Yaxshi odam bo’lasiz. Aka-ukalar bir-birini qo’llashi kerak-ku” deb, o’qitib ham qo’ysangiz, ish juda yengil ko’chishi aniq. Ikkala aka-ukalarning noroziligi asosida ularning roziligi tamoyili ishlab chiqiladi. Qurt teng ikkiga bo’linadi va har bola o’z manfaatining amalga oshganligiga iqror bo’ladi. Ammo, agar bolalar talashayotgan narsa, boshqa, masalan velosiped bo’lsa-chi?! Qanday qilib ularni yagona yechimga olib kelish mumkin? Qanday qilib ularni qoniqtirish mumkin? Bu haqida o’zingiz o’ylab ko’ring!

Biz har doim ham bir xilda fikrlaymizmi?!

Biz bir tomonga qaraganda har doim ham bir xil narsani ko’ramizmi?!

Kattalar hayotida ziddiyatlar ancha murakkab bo'lishi aniq. Chunki kattalar hayotida ikki odam bir narsaga, ya'ni bir tomonga karaganda, ular har doim bir narsani ko'radi, bir narsani anglaydi degani emas. Masalan, televizorda "Go'zallik konkursini" ko'rsatmoqda. Ayol kishi go'zallik konkursida qizlarning qanday kiyim kiyganligi, ularning qanday modada tikilganligi, rangi ro'yi, qizlarning qanday yurishiga e'tibor qaratadi. Bizning o'zbeklar ko'proq konkursantlarning qosh-ko'ziga e'tibor berishadi. Ular uchun "qora qosh, qora ko'z"lilar chiroyli ko'rinadi. Ko'zlar esa albatta "katta-katta" bo'lishi shart. Xuddi shu ko'rsatuvni ko'rayotgan erkaklar esa batamom boshqa kriteriylar asosida qizlarga qaraydi. Erkaklar uchun qizlarning qanday kiyim kiyganligidan ko'ra, qanday kiyim kiymaganligi balki muhimroqdir. Ular bir narsani ko'rmoqda va bir tomonga qaramoqda! Biroq ularning ko'rsatuvdan olgan xissiyotlari, xulosalari, emosiyalari turlichadir. Demak, bir xil vaziyatda hamda bir xil holatda ikki odam turlicha qarorlar va xulosalarga kelishi mumkin. Va bu ikki xillilik - tabiiy narsadir. **Boshqa odam, u senga qanchalik yaqin bo'lmasin, boshqacha fikrlashi va boshqacha xulosalarga kelishi mumkin.** Demak, ziddiyatlar o'zgalarning qarashlari, fikrlari, xulosa qilish tamoyillari biznikidan o'zgacharoq ekanligini tushinish, anglash zaminida yechiladi va hal etiladi.

Ana shunday bir xil narsa va hodisaning ikki inson tomonidan ikki xilda talqin qilinishini er va xotinning o'z birinchi uchrashuvini qanday so'zlab berishida kuzatish mumkin.

Xotinning esdaliklari: O'shanda men yangi kremplin ko'ylak kiyib olgan edim. Havo rangda edi. Rosa chiroyli edi. Xilpirab turar edi. Men bu ko'ylakni mazza qilib kiyar edim. Hozir ham gapiryapmanu, kayfiyatim ko'tarilib ketyapti. Menga "Panorama" kino-teatriga borasan", deyishdi. Soat 16-00 ga. "Borganda, u odam o'zi seni topadi", deyishdi. Men bordim. Panoramani oldi juda keng. Qaysi tomonda kutishni bilmadim. Aylana boshladim. O'zi hyech kim yo'q edi. Ancha kutdim. Hyech kim oldimga kelmadi. Endi jahlim chiqib, "E, qaytib ketaveraman. O'zi kim kimni kutishi kerak. Erkak bo'lganidan keyin ertaroq kelishi kerak-ku", deb tursam, "Siz Sayyoramisiz?" deb kelib qoldilar. Jahlim chiqqan edi.

Qo’polgina qilib, “Ha, men. Nimaydi?, -dedim. Ular, kulib turib, “Yo’q. Hyechnima. Faqat biz endi birga bo’lsak kerak.” – dedilar. Men o’z hayolimda “Bu – jinnimi?!” deb o’yladim. Ammo “Nimaga kech qoldingiz?”, deb so’ray olmadim. O’shanda nimaga kech qolgan edingiz?!”

Erning esdaliklari: O’sha vaqtlarda onam hyech xoli-jonimga qo’ymay “qachon uylanasan” ashulasini erta tongdan aytishni boshlar edi. O’sha kundan bir haftacha oldin onam yana “Bir qizni topdim. Menga ma’qul. Yaxshi qiz ekan. Surishtirdim. Hamma maqtayapti. Bir borib ko’r”, deb aytib qoldilar. “Xo’p” dedimu, qutildim. O’sha kuni ertalab onam birdaniga “Bugun uchrashuving” deb qoldilar. Ammo men uchrashuvga hyech ham bora olmasdim. Chunki katta majlis aytib qo’yilgan edi. Ruxsat so’ra olmasdim. Yana bunday sabab bilan. Onamga esa, “Men bora olmayman. Aytib qo’yinglar ularga. Ovora bo’lishmasin”, desam, baloga qoldim. Shuning uchun indamay ishga ketaverdim. Nima bo’lsa – bo’lar deb. Majlisda o’tiribman-u, u yoqda meni kutishayotgani menga tinchlik bermaydi. Keyin uchrashuvga, gul pul degandek olib borish kerak. Unga ham vaqtim yo’q. Shuning uchun, “Kech qolib bo’lsa ham boraveraman. Agar xushro’y qiz bo’lsa va ayniqsa, meni kutib turgan bo’lsa, unga uylanaman”, deb o’zimni tinchlantirdim. Borib qarasam, turibdi. Jahli chiqqan, chimirilgan, ammo kutyapti. Biroz tashqarida kuzatdim, nima qilarkin deb. U yoq, bu yoqqa qarab qo’yadi-da, yana kutaveradi. Keyin, ketishga chog’lanayotganligini sezib qoldimda, “Oldiga borib, men sizga uylanaman” dedim. “Men sizga uylanaman”, deganimni eshitdiyoq, hovri tushib, muloyim bo’lib qoldi. Keyin aylanishga ketdik. Hamma sovg’alarni yo’lda olib berdim. O’ziyam, meni kutgani uchun rosa mehmon qilganman. Og’zi ochilib qolgan.

Xotin: E, menga hyech ham “Senga uylanaman”, demagansiz. Har xil narsalarni o’ylab topaverasiz. Uyga borsam, “Nimaga kutib turmading” deb, dadam urishardilar. Sizni o’zi dadam topgan edi. Dadamdan qo’rqqanimdan kutaverganman. Nima, dabdurustdan, na salom bor, na alik bor, “Senga uylanaman” deganmisiz. Hyech ham unaqa bo’lmagan. O’ylab topmang.

Er: Nimaga o’ylab toparkanman. Men aytganday bo’lgan. Qarasam, bechora qiz shuncha meni kutgan. Qiz bolani yigit kishini shuncha kutishi umuman tarixda bo’lmagan hodisa. Men, sabr va qanoatli qiz ekan, deb o’ylaganman. Menga indamay kutishi yoqqan, ma’qul bo’lgan. Shu narsaga chidagan, hayotda ham hamma narsalarga chidam bilan qaraydi, deb hayolimdan o’tgan. Rosa kuzatganman. Miq etmay kutyapti. Oldiga kelib, o’zimni tanishtirsam ham, qo’pollik qilib, “Bor. Tur yo’qol!” deb haydab solmagan. Ko’zlari menga katta-katta bo’lib ko’ringan. Ko’zlarini katta bo’lib ko’ringani aslida jahli chiqqanidan ekan. Keyin ko’zlari kichrayib ketdi.

Ko’rinib turibdiki, birinchi uchrashuvdagi bir xil voqyea tasnifi ikki odamda turlichadir. Har bir odam o’ziga xos narsalarni, o’zining xotirasida qolgan narsalarnigina gapirmoqda. Ikkila odam ham gap aynan birinchi uchrashuv haqida ketayotganligini anglashadi. Ammo mana shu birinchi uchrashuv qanday o’tganligi borasida fikrlar boshqa boshqadir.

Odamlarning idrok qilish qobiliyati turlichadir. Insonning idroki, ya’ni uning narsalarga qarab ularni anglashi ko’p obyektiv va subyektiv faktorlarga bog’liq bo’ladi. Tajriba, ma’naviy qadriyatlar, xis-tuyg’ular, psixologiya, shaxs tafakkuri, ular ehtiyojlari ana shunday faktorlardandir. Mana shu idrok qilishdagi farqlar konfliktga olib kelishi mumkin. Yuqoridagi misolda ayol kishining nazdida chiroyli bo’lgan qiz, erkakning nazdida “mundayroq” bo’lishi mumkin. Agar er “Sen chiroyda nimani ham tushunarding?!” deb o’z xulosasini qo’pollik bilan aytsa, bizning o’zbek ayollari ochiqchasiga e’tiroz bildirmasa ham, erining “go’zallik” borasidagi qarashlari ancha sayoz ekanligiga o’zi ishonadi.

Ko’pchiligimiz hayotimiz davomida o’zimizni ba’zi an’anaviy va jamiyat tomonidan qabul qilingan talablar asosida chegaralashga harakat qilamiz. Konflikt yechimida ana shunday chegara «g’olib-mag’lub» strategik usuliga teng keladi. “G’olib-Mag’lub” holati bizning ongimizga o’rnashib qolgan noto’g’ri tamoyildir. Ya’ni ziddiyatga kirayotganda biz “G’olib-G’olib” strategiyasi mavjudligini bilmasak, undan bexabar bo’lsak, bizning ongimizda mavjud stereotip ishlay boshlaydi, bu stereotip esa – men albatta g’olib chiqishim kerak, opponentimga

keskin “qarshilik” ko’rsatishim kerak, degan noto’g’ri tafakkurga asoslangan bo’ladi. Buning mazmuni shundaki, konflikt yechimini qidirganda biz faqat shu chegara doirasida fikr yuritib, yangi usullarga yo’l bermaymiz. Shu bois, konflikt yechimida «G’olib-G’olib» strategiyasiga yetishish uchun yangicha qarash, ijodiy yondoshish, har turli variantlarni ko’rib chiqish talab qilinadi. Bu maqsadga yetishish uchun esa biz o’z dunyoqarashimizni o’zgartirishimiz lozim. Shu bois, biz “G’olib-G’olib” strategiyasi uchun kuyidagi tamoyillarni sizlarga tavsiya etamiz.

“G’olib-G’olib” strategiyasi amal qilishi uchun nima harakatlar qilmoq kerak?

Birinchi qadam: Opponentingiz nimani istaydi va nima uchun aynan shuni istaydi, bilib oling.

Ikkinchi qadam: Sizning va opponentingizning fikridagi qarama-qarshilikda ba’zi bir umumiy tomonlar, ularni o’xshash qilib turgan nuqtalar mavjudmi, shuni aniqlang.

Uchinchi qadam: Sizning va opponentingizning muammoga qaratilgan yechim variantlari qanday, aniqlang.

To’rtinchi qadam: Konflikt muhokamasini hamkorlikda amalga oshiring. Siz o’zingizcha, opponentingiz o’zicha variantlarni o’ylasa, orangizda yana uzilish bo’ladi. Jarayon birgalikda harakat qilish asosida tashkil qilinsa, orada ishonch va hamkorlik yuzaga keladi. Siz esa o’z opponentingizga qarshi tomon sifatida emas, balki hamkor sifatida qarayotganligingizni ko’rsating. Hamkorlik yo’li har doim birga sayi-harakat qilish yo’li bo’lib, tomonlar munosabatini yaqinlashtirishga yordam beradi.

Konflikt jarayonida tomonlar muzokarasini tashkil qilganda, o’z so’zingizni kuyidagi jumlalar bilan boshlashingiz yaxshi natija beradi: “Men ikkalamiz uchun ham adolatli yechim topish tarafdoriman”, “Keling, qaraylikchi, ikkalamizni ham qoniqtiradigan, ikkalamiz uchun ham muhim bo’la oladigan yo’l bormikan”, “Men bu yerga ikkalamizga muhim bo’lgan muammoni yechishga keldim, faqat

o’zimning muammoim emas, sizning muammoingiz ham o’z yechimini topishi tarafdoriman”.

Undan so’ng, ikkala tomon uchun muhim bo’lgan muammoning ichki mohiyatini anglashga, uni chegaralab olishga yo’naltirilgan savollar bering, masalan, “Nima uchun sizga aynan bu qaror eng yaxshi yo’l deb ko’rinyapti?”, “Nima uchun siz aynan shuni taklif etyapsiz?”, “Shu holatda siz uchun muhim bo’lgan narsalar nimada?”, “Masalan, siz aytgan gap hal bo’ldi, deylik, keyinchi....?”. bu savollar bilan siz o’z opponentingizning fikrlash jarayoniga, ya’ni uning maqsadlariga aniqroq kirib borasiz. Uni tushunishingiz osonlashadi. Uning maqsadlari sizga oydinlashadi. Siz opponentingizdan axborot ola boshlaysiz. Bu axborotlar esa hamkorlikda masala yechimini topishga ko’maklashadi. Birovni eshitmasdan, anglamasdan turib, konfliktni yechib bo’lmaydi. Shu bilan birga oradagi o’rnatilgan hamkorlik vaziyatidan ham siz foydalanib qolasiz. O’rni kelganida o’zingizni qiziqtirgan o’rinlarni ham ta’kidlashga imkon yaratiladi.

G’olib-G’olib yo’nalishi uchun tavsiyalar:

- Barcha ishtirokchilar maqsad va manfaatlarini belgilang
- Ularni qoniqtirishga sayi-harakat qiling
- Boshqalar qadriyatlari va manfaatlarini o’zingiznikidek qabul qilishga urinib ko’ring
- Obyektiv bo’lishga harakat qiling, muammoni shaxsdan ajragan holda munosabat bildiring
- Muammoga ijodiy yondoshing, noordinar qarorlar topishga urining
- Muammoga beshavqat bo’ling, odamlarni avaylang, ularga shavqatli bo’ling

Aslida, konfliktning kelib chiqish shart-sharoitlari faol yashash ko’nikmalarini talab etadi. Agar siz konflikt sharoitida odatdagi stereotiplar asosida fikr yuritsangiz, demak, sizning tafakkuringizda uning yechimiga qaratilgan ilmiy-nazariy va zamonaviy bilimlar tarbiyalanmagan. Ko’p xollarda shunday bo’ladi, chunki konfliktologiya yangi rivojlanib, o’sib va kengayib borayotgan sohalardan

biri hisoblanadi. Konfliktga munosabat masalasida ko’pchilik ongiga o’rnashib qolgan qat’iy, ammo noto’g’ri, amaliy bo’lmagan usullarni qo’llaydi.

Konflikt bilan to’qnashganda ko’pchilik kuyidagi stereotiplar asosida harakat qiladi:

Konfliktdan qochish

Agar siz konfliktdan qochish stereotipini tanlashga moyillik ko’rsatsangiz, siz o’zingizda uning keyingi rivojiga faol ta’sir ko’rsatish, uning yechimini o’zingiz uchun qulay va zarur maqsadlarda hal etish imkoniyatini boy bergan bo’lasiz. Ammo ba’zan konfliktdan qochish jismoniy to’qnashuv, zo’ravonlik va kuch ishlatishning oldini olgan bo’ladi. Konflikt vaziyatdan qochish agar mana shu konflikt aynan sizning shaxsiy manfaatlaringizga qarshi qaratilmagan bo’lsa, o’ylangan va to’g’ri tashlangan qadamlardan bo’lishi mumkin. Bu holda uning har qanday yechimi – sizning hayotingizga ta’sir o’tkazmaydi. Ammo, konfliktdan qochib, siz o’z do’stlaringiz va yaqinlaringizga ko’mak berishdan voz kechgan bo’lasiz. Ba’zi hollarda konfliktdan qochish taktikasi ataylab, o’z opponentini jazolash, uning “aqlini” kiritib qo’yish, “qani nima ham qila olardi?” qabilida ish tutish maqsadlari asosida qilingan bo’ladi. Bunday hol, sizning inson sifatida odamlar tomonidan ijobiy qabul qilinishiggiz uchun hyech ham yordam bermaydi, va muhimi, oralaringizdagi ziddiyatni yechib ham bermaydi. Bu hol o’z oppnentizgizni konfliktga bo’lgan munosabatini ham oydinlashtirmaydi, balki murakkablashtiradi. Kuyidagi amallar sizning **konfliktdan qochish** taktikasini qo’llayotgan ekanligingizni anglatadi:

- gaplashmaslik
- ataylab ko’rsatib, jahl bilan boshqa joyga ketish
- hafa bo’lganligini ko’rsatib boshqa uyga chiqib ketish
- “yashiringan”, uzoq vaqt davomida xis qilingan qahr va
- g’azab

- depressiya
- o’z opponentini ochiqchasiga tan olmaslik (ignorirovaniye)
- odamlar orqasidan mazah qilish va gapirish
- yaqinlaringiz bilan faqat ish yuzasidan gaplashish
- indifferent munosabat
- urishib qolgan tomon bilan umuman, na do’stona, na qarindoshlik, na ish yuzasidan muomala qilmaslik, munosabatlarni batamom uzish

Konfliktga mayin bosim o’tkazish

Agar urishgan, janjallashgan, ya’ni konflikt vaziyatiga kirgan odam bizga qadrli bo’lsa, ko’pincha mana shu yo’l tanlanadi. Bizning ongimiz o’zaro ziddiyat mavjudligini tan olgisi kelmaydi, chunki bu odam bizga yaqin. Bizning bu odamga nisbatan ijobiy ichki emosional-ruhiy holatimiz ziddiyatning chuqurlashib ketishidan bizni tabiiy va instinktiv tarzda himoya qilishga o’tadi. Biz nima bo’lsa ham yaxshi munosabatlarni saqlab qolish yo’lidan ketamiz. Bu yo’l o’zini ikki holatda oqlaydi, birinchisi, agar muhim bo’lmagan narsalar ustida konfrontasiyaning kuchayib ketishi, bizga yaqinlarning kuchli stress olishi kuzatilsa, ikkinchidan, opponent so’zlarimiz va argumentlarimizni tinglashga tayyor bo’lmasa, o’zini ochiq muloqotdan olib qochsa. Bu vaziyatlarning har birida ham tanlangan taktika asta-sekin ziddiyatni o’z-o’zidan keskinlikdan olib chiqib ketishi mumkin. Chunki biz do’stona va iliq munosabatdan voz kechmagan bo’lamiz.

Ammo konfliktga nisbatan mayin bosim o’tkazish uni keltirib chiqargan muammolar yo’q bo’ldi degani emas. Agar ochiq muloqot bo’lmasa, sizning opponentingiz qalbingizda bo’layotgan emosiyalarni bilmay qolaveradi. Natijada, u noto’g’ri xulosalarga kelishi tabiiy. Agar u nimadir odatdagiday emasligi sezsa ham, aynan bu “nima” – nimada ekanligini bilmay qolaveradi. Munosabatlardagi “tanglik” yo’qolmaydi, balki ko’ngillarning ich-ichiga singib ketadi.

Mayin bosim o’tkazish kuyidagilarda o’zini namoyon etadi:

- siz o’zingizni “hamma narsa odatdagidek” qabilida tutasiz

- hyech narsa bo’lmagandek o’z munosabatlaringizni davom ettiraverasiz
- tinchlik va osudalikni saqlash uchun, bo’layotgan vaziyatga beparvo bo’lasiz
- o’zingizni jahl va g’azab xis qilganingiz uchun koyisiz
- butun mahoratingizni ishga solib, faqat iliq muomalaga o’tib olasiz
- avval “jim” bo’lasiz, ammo ko’nglingizda ma’lum istiqbol rejalar tuzasiz
- hamma negativ emosiyalaringizni bosasiz, ulardan foydalanmaslikka harakat qilasiz

Konflikt vaziyatlardagi stereotip harakatlar o’zini konfliktdan qochish va unga mayin bosim o’tkazishda namoyon bo’ladi. Ammo bu sayi-harakatlar konfliktni to’la yechib bermaydi va tomonlar orasidagi muammoni ham hal eta olmaydi. Faqat o’zaro umumiy kelishuv asosida tomonlarning bir maqsad sari samimiy intilishi, butun kuch va diqqatni qarshi tomon shaxsiyatiga emas, balki konfliktni keltirib chiqargan muammoga qaratish ziddiyatning to’la va haqiqiy yechimi uchun asos bo’la oladi. Konflikt yechimiga to’g’ri munosabatni shakllantirish masalasida shuni bilish va rioya etish zarurki, ziddiyatda har ikki tomon ham g’olib bo’lishi mumkin. Har ikki tomonning g’olibligi konfliktning to’g’ri hal qilinganligini namoyon qiladi, ammo mana shu g’oliblik ortida har ikki tomonning mehnati, sayi-harakatlari, irodasi va intilishi yotganligini ham bilish, g’oliblik o’z-o’zidan kelib chiqmasligini anglash zarur.

XULOSA

Konfliktni uning kelib chiqqanligi, rivoj topib, ildiz otgan paytidagina emas, balki uning ilk kelib chiqish davridayoq bilib, oldini olish unumliroq bo'lib, shunday yo'l yaxshi natijalarga olib keladi. Ammo keng quloch yoyib ketgan, bir emas, balki bir necha tomonlarni o'z domiga tortib olgan, bir necha yillarga davomli cho'zilib, ko'pchilikka aziyat keltirgan konfliktlarni ham hamma uchun qoniqarli yechimga olib kelsa bo'ladi. Biroq bunday vaziyatlarda konfliktda ishtirok etayotgan barcha tomonlardan konflikt yechimiga tayyorlik, uning mazmunini muhokama etishga hozirlik, kompromisslarni to'g'ri va achinmay qabul qilish, norozilikka rozilik, layoqatlilik, o'z so'zida turish kabilar talab etiladi.

Konfliktning vujudga kelayotganligini uning signallari, ya'ni belgilari aniq va ravshan ko'rsatib beradi.

Shunday qilib, konfliktning yechimi topish usullari mavjud, ularni bilish kerak va ularni real hayotda qo'llash zarur. Konfliktlarning "g'olib-g'olib" usuli har ikki tomonning manfaatlarini saqlab qolishga qaratilgan yo'ldir. Demak, mazkur paragrafda ko'rib chiqqan masalalar asosida "Konflikda kim yutib chiqadi?" degan savolni "Konfliktda hamma yutib chiqishi imkoniyati mavjud-mi?" savoli bilan o'zgartirish lozim. Chunki, haqiqatan ham ziddiyatli vaziyatda barcha ishtirok etuvchi tomonlar g'olib bo'la oladi. Konfliktlar yechimi aynan G'olib bo'la olish qonuniyatlarini o'rgatadi. Buning uchun **G'oliblik strategiyasini** qo'llash lozim:

- g'olib bo'lishlikning birinchi talabi o'z opponentiga qarshi kurash emas, balki uning maqsadlari va manfaatlarini tushunishga harakat qilishdir;
- norozilikka rozilik amallari qo'llash;
- boshqalarning fikrlari, qarashlari va xulosalari biznikidan o'zgacharoq bo'lishi mumkinligini tushunish va qabul qilish;
- ochiq samimiy muloqotga tayyorlik;
- birovlarning xis-tuyg'ulari va emosiyalarini hurmatlash;
- boshqalarning manfaatlarini aniq belgilashga harakat qilish;
- manfaatlar orasidagi uyg'unlik asosida yagona strategiyani ishlab chiqish.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Karimov I.A. Yuksak ma'naviyat - yengilmas kuch. - Toshkent: Ma'naviyat, 2008.
2. Karimov.I.A. Halollik va fidoyilik faoliyatimizning asosiy mezoni bo'lsin. T.:«O'zbekiston», 1994.
3. Karimov I. A. Yuksak malakali mutaxassislar-taraqqiyot omili. Davlat va jamiyat qurilishi akademiyasi ochilishida so'zlagan nutqi. «Xalq so'zi», 1995, 4 noyabr.
4. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. Toshkent, «O'zbekiston», 1992.
5. Ansupov A. Ya., Shipilov A.I. Konfliktologiya, M.: "Izd-vo" 1999
6. Vorojeykin I.Ye., Kibanov A.Ya., Zaxarov D.K. Konfliktologiya, Uchebnik dlya vuzov. M.: "Izd-vo" 2004 g.
7. Ansupov A. Ya., Shipilov A.I. Konfliktologiya, M.: "Izd-vo" 1999
8. Utkin A. Ya. Konflikt: teoriya i praktika. M. "Izd-vo" 1998 g.
9. Zdravomыslov A. G. Sosiologiya konflikta. M.: "Izd-vo" 1995 g.
10. Gromova O. N. Konfliktologiya. M.: "Izd-vo" 1993 g.
11. Zaysev A. K. Sosialnыy konflikt na predpriyatii. — Kaluga: KISI. 1993,
12. Xrestomatiya po sosialnoy psixologii. / Pod red. Kutasovoy T. V. — M.: MGU. 1994.
13. Konfliktы v kollektive i puti ix preodoleniya. — L.: VIPK. 1991.
14. Prikladnaya konfliktologiya. Xrestomatiya. Sost. K.Selchyonok. M.: M. "Izd-vo" 2003
15. Xasan B.I. Konstruktivnaya psixologiya konflikta. SPb., M. "Izd-vo" 2003.

Internet ma'lumotlari quyidagi saytlardan olinadi:
www.bilimdon.uz,
www.de.uz,
www.tatu.uz