

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

ALISHER NAVOIY NOMIDAGI
SAMARQAND DAVLAT UNIVERSITETI
PSIXOLOGIYA KAFEDRASI

SAIDOV A. I., ESHQUVVATOV T. E.,
ISNONQULOVA N.I.

KONFLIKTLAR PSIXOLOGIYASI

fanidan ma'ruza mashg'ulotlari bo'yicha uslubiy qo'llanma

Alisher Navoiy nomidagi
SamDU o'quv-uslubiy kengashining
2015 yil _____maydagi qarori bilan
uslubiy qo'llanma sifatida nashrga
tavsiya etilgan.

SAMARQAND – 2015

Saidov A. I., Eshquvvatov T. E., Isnonqulova N.I. Pedagogik konfliktologiya fanidan ma'ruza mashg'ulotlari bo'yicha uslubiy qo'llanma. – Samarqand: SamDU nashri, 2015. – 166 bet.

Ushbu uslubiy qo'llanma 5210200 – Psixologiya ta'lim yo'nalishi II bosqich talabalari uchun mo'ljallangan bo'lib, talabalarning konfliktlar, ularning mexanizmlari, konfliktlarni tahlil qilish va psixologik hal etish yo'llarini egallashlari uchun muhim qo'llanma bo'lib xizmat qiladi

Mas'ul muharrir:

pedagogika fanlari nomzodi,
dotsent Ahrorov Yu.A.

Taqrizchilar:

Psixologiya fanlari nomzodi,
dotsent: Iskandarov E. A.
Psixologiya kafedrasini mudiri,
dotsent: Salaxuddinova M. I.

KIRISH

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, hych 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.

Psixologik jihatdan konfliktlarni o'rganish faqat nazariy emas, balki juda muhim amaliy ahamiyatga ham ega. Fanning bu sohasi vaziyatlarda yuzaga keluvchi konfliktlarning oldini olishga, ularni hal qilish uchun samarali choralarni qo'llashga yordam beradi.

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.

Mazkur uslubiy qo'lanmada konfliktlar to'g'risidagi qarashlar tahlili, konflikt mexanizmlari, uning shakllari, turlari hamda konfliktlarning tugashi nazariy jihatdan tahlil qilingan. Mazkur uslubiy qo'lanmada konfliktlarning psixologik hal qilishning usullari amaliy jihatdan tahlil qilingan.

Biz mualliflar "Konfliktlar psixologiyasi" faniga bag'ishlangan mazkur uslubiy qo'lanma fan talab etgan maqsad va vazifalarni to'liq hal etib bera oladi degan da'vodan uzoqmiz, shuning uchun ham o'z hamkasblarimizning mazkur tadqiqot yuzasidan bildirajak tanqidiy mulohazalarini mamnuniyat bilan qabul etamiz va ularga oldindan minnatdorchilik bildiramiz.

I BOB. KONFLIKTLAR NAZARIYASI

1-Mavzu: Konflikt. Uning mazmuni va mohiyati Reja

1. Konflikt xaqida umumiy tushuncha
2. Konfliktlarning vayron etish yoki yaratuvchanlik imkoniyatlari
3. Konfliktlar to'g'risidagi tassavurlar

Konflikt xaqida umumiy tushuncha

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, hych 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, birovlariga hasad qilish, yoki o'g'il bolalarning janjal qilib urishganini ko'p kuzatgansiz. 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.

Konfliktologiya - ijtimoiy konfliktlarning sabablari, shakllari, rivojlanishi hamda ularni hal qilish va oldini olish haqidagi fandir. Psixologik konfliktologiya barcha mazkur masalalarni psixologik nuqtai nazaridan qarab chiqadi. Munosabatlar ishtirokchilari bo'lgan shaxslar o'rtasida vujudga keladigan psixik konfliktlarning sabablari, shakllari va dinamikasini o'rganadi, shuningdek konfliktlarni tartibga solish usullari, va vositalarini ishlab chiqadi.

Psixologik jihatdan konfliktlarni o'rganish faqat nazariy emas, balki juda muhim amaliy ahamiyatga ham ega. Fanning bu sohasi 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.

Hyech bir inson o'zini konfliktlardan doimiy muhofaza qilingan deb hisoblay olmaydi. Chunki konfliktlar ba'zan qo'qisdan, hyech kutilmagan holda vujudga kelishi hamda inson hayot tarzini tubdan o'zgartirib yuborishi mumkin. Konflikt har bir inson hayotining ajralmas qismi bo'lib, hyech bir inson konfliktlardan o'zini "kafolatlanganman" deb ishonch bilan ayta olmaydi. Har birimiz bolalik davrlarimizdan konflikt vaziyatlarga tushamiz va bu holatlardan chiqib ketish yo'l va usullarini qidiramiz. Shu nuqtai nazardan qaraganda, konflikt ijtimoiy xodisa hisoblanadi. Chunki u ko'pchilik insonlarning kundalik turmush tarziga oid voqyea va hodisalarni qamrab oladi hamda konflikt rivojidan har bir inson, yaqin qarindoshlar, mehnat jamoasi o'rtasidagi tinch va totuvlikka asoslangan osuda hayot tarzi zarar ko'rishi mumkin.

Ulg'ayganimiz sari konflikt voqyea, hodisalar o'z kuchi va ta'sirini ham kuchaytirib boradi. Ammo biz konflikt nimaligini bilamizmi? Har doim ham konflikt vaziyatga tushib qolganda o'zimizni to'g'ri tutamizmi? Konflikt bizning hayotimiz uchun tahdid ko'rsatadimi? Konfliktning o'z ichki tabiati qanday? Konfliktidan qanday qutilish va yoki undan qanday chiqib ketish kerak? Ziddiyat qanday qonuniyatlar asosida rivojlanadi? Nizoni rivojlantiruvchi omillarni oldindan bartaraf etsa bo'ladimi? Inson ziddiyatlarsiz yashashga o'rganishi mumkinmi?!

Mana shunday savollar ko'pchilikni o'ylantirishi tabiiy. Har bir inson konfliktlar bilan to'qnash kelishi aniq bo'lganligi sababli konfliktlar hakida keng bilimlarni tarbiyalash va shakllantirish muhim pedagogik ahamiyat kasb etadi. Shu bois konfliktlar to'g'risida ham nazariy bilimlar, ham amaliy ko'nikmalarga ega bo'lish hozirgi zamonda yoshlarni mustaqil hayotga tayorlash hamda jamiyatda o'z o'rni va mavqyeiga ega bo'lishida zarur ehtiyojlardan bo'lib, ana shunday bilimlarni targ'ib etish davrimizning dolzarb vazifalaridandir.

Konfliktlarni tabiiy hodisa dedik. Konflikt – oddiy hol. Chunki konflikt har birimizning turmushimiz va tirikchiligimizga xos bo'lgan, hayotimizga tegishli narsa. Ammo ko'pchilik ongida an'anaviy mavjud bo'lgan fikrga ko'ra, konflikt bu – oddiy hol emas, u ziddiyatli hol, undan o'zini muhofaza qilish kerak, undan o'zini tortish zarur, konfliktidan "qochish" kerak. Insonlararo, oilalar ichida bo'layotgan konfliktlardan o'zini tortishni bizga bolaligimizdan o'rgatib kelishadi. Konflikt oldida, unga nisbatan fobiya, ya'ni konfliktidan qo'rqish hollari ko'pchilikni tashkil qiladi. Bizni bolaligimizdan konflikt vaziyatlardan o'zimizni tortishga, "janjalkash" bo'lmaslikka, nizolarni keltirib chiqargan va unda qatnashgan odamlardan o'zimizni tortib yurishga o'rgatishadi. Konflikt – bizning milliy menalitetimizda "yaxshi" bo'lmagan holat va vaziyatga tenglashtiriladi. Konflikt bo'lganidan ko'ra, konflikt bo'lmaganini biz afzalroq ko'ramiz. Biz konfliktni hayotimizdagi eng "yomon" davr sifatida baholaymiz. Konfliktidan uzoqroqda yashash ko'nikmalari bizning tafakkurimizga chuqur singdiriladi.

Konflikt har kunlik hayot tarzimizga xos bo'lgan voqyelik bo'lishiga qaramay, insonlar ko'pincha ularni noto'g'ri talqin etadi hamda ularni "anglangan" holda qabul qilishga o'rgatilmaydi. Konflikt vaziyatga tushib qolgan vaqtimizdagina mana shu konflikt vaziyatni tahlil qilishga urinamiz. Ammo har doim ham bizning bilim va ko'nikmalarimiz konflikt vaziyatdan chiqib ketish uchun yetarli bo'lmaydi. Chunki bizning hayotiy tajribamiz kam, chunki biz konfliktlar yechimi bo'yicha maxsus bilimlarni egallamaganmiz. Tabiiyki, har bir inson konfliktlarni tushunadi, ular mohiyatini to'g'ri anglaydi hamda ularni yenga biladi deyish, xato hisoblanadi. Shu bois, konfliktlarni o'rganish, ularni ilmiy anglash davr talabi bo'lib, konfliktlar bo'yicha zamonaviy bilimlarni egallagan mutaxassislarni tarbiyalab – voyaga yetkazish davr bilan hamnafas bo'lishni anglatadi. Horijiy ellarda yuqori va quyi bosqisdagi barcha rahbar hodimlar, biznes menejerlarning barchasi konfliktlar yechimi bo'yicha ta'lim oladilar. Konfliktlar va ularning yechimi bo'yicha ma'lum bilimlar va ko'nikmalarni egallamasdan turib, zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy tizimlarda faoliyat olib borib hamda ularni boshqarib bo'lmaydi.

Konfliktlar inson hayotining tabiiy tarkibiy qismidir. Har doim konflikt vaziyatga tushib qolish imkoniyati mavjud bo'lib, har birimiz hyech bo'lmaganda bir bor konflikt vaziyatlarning faol ishtirokchilari bo'lganmiz. O'zini konfliktlardan to'la ajratib olish, yoki konfliktlardan himoya qilinganman, ulardan kafolatlanganman deb o'ylash, noto'g'ridir.

Demak, konflikt vaziyatda har bir tomonning o'z qarashlari, o'ylari, fikrlari tizimi, majmuasi mavjud. Mana shu o'y va fikrlar tizimi xuddi mana shu tomonning o'z shaxsiy manfaatlarini anglatadi. Inson o'z shaxsiy manfaatlarsiz yashay olmaydi. Har bir odam, xatto eng kichkina yoshdagi bolakaylarning ham o'z shaxsiy manfaatlari mavjud. Agar kichkina chaqaloqning so'rib turgan "soska"sini qo'lidan tortib olsangiz, u darrov baqirib yig'lashga tushadi. Chunki uning shaxsiy manfaatlariga qarshi ish amalga oshirilgan bo'ladi. Chaqaloq "mening narsamni qaytarib beringlar", deb uvvos solib yig'laydi.

Shunday ekan, konflikt mazmuni - inson manfatlarining holati bilan uzviy bog'liq bo'lgan voqyelikka aylanadi. Demak, **konflikt – bu ikki, yoki undan ko'p tomonlarning o'z maqsadlariga yetish yo'lidagi turli manfaatli to'qnashuvidir.**

Konfliktlar yomon holatmi, yoki konfliktlarda ham o'ziga xos ijobiy tomonlar mavjudmi?! Konflikt – buzg'unchilikmi, yoki unda yaratuvchanlik xususiyatlari ham mavjudmi?! Konflikt – zo'ravonlikmi, yoki insonlarni muloqotga o'rgatuvchi asosmi?! Tabiiy ravishda mana shu savollarning javoblari aslida konfliktning mazmuni va mohiyati biz o'ylagan qarashlardan anchayin keng ekanligini, bizning an'anaviy qarashlarimiz esa chegaralangan va haqiqiy ahvoldan ancha uzoq ekanligini isbotlaydi.

Bizning konflikt borasidagi tasavvurimiz uning faqat bir tomoniga yo'naltirilgandir. Biz odatda konfliktning faqat bir qirrasini ko'rishga o'rganganmiz. U ham bo'lsa, konfliktda odamlar ziddiyatga kirishib, o'zaro urush, nizo, janjallar chiqarishidir. Ammo har doim ham shunday bo'laveradimi?!

Konflikt – bu tabiiy holat. Konflikt har doim ham buzg'unchilik yoki zo'ravonlik emas. Konfliktni to'g'ri hal etilsa, u yaratuvchanlik qudratiga ega bo'ladi. Konflikt tomonlar munosabatlarini yanada mustahamlashi, ularni yangi mazmunda qayta

qurishi mumkin. Masalan, o'zbeklar "eru-xotinning urushi, doka ro'molning qurishi" deb bejiz aytishmagan. Oilada er va xotin o'rtasidagi ziddiyatlar mavjud bo'lsa ham, ko'p hollarda umumiy manfaatlar ularning tez hal etilishi, manfaatlar asosida tomonlar uyg'unligi vujudga kelishini isbotlaydi. Demak, konflikt vaziyatni vujudga keltiruvchi turli manfaatlarni o'zaro birlashtirish, ularni muvofiqlashtirish imkoniyati tabiiy mavjud.

Ziddiyatdan chiqib ketish uchun qilinadigan eng birinchi qadam har doim mana shu ziddiyatni keltirib chiqargan manfaatlarni o'zaro muvofiqlashtirish mumkinligiga bo'lgan ishonch va harakatdan boshlanadi. Manfaatlarni o'zaro yaqinlashtirish va muvofiqlashtirish ziddiyatni yengishning eshigini ochishdir. Demak, konfliktning ikki tomoni mavjud. Konflikt kelib chiqqanidayoq, mana shu uning mavjud ikki tomoni ham vujudga keladi. Bir tomon - *ziddiyatni kuchaytirish*, ikkinchi tomon – *ziddiyatni pasaytirish*. Bir tomon – *ziddiyatni buzg'unchilikka olib kelish*, ikkinchi tomon – *ziddiyatni murosaga, yaratuvchanlikka va osoyishtalikka olib kelishdir*. **Konflikt faqat bir tomondan iborat bo'la olmaydi.** Konfliktda, uning qanchalik murakkab bo'lishiga qaramay, har vaqt ikki tomon – **buzg'unchilik va yaratuvchanlik** mavjud bo'ladi.

Shu bois, konfliktlarning murakkab xususiyatlari ularda vayron etish va yaratuvchanlik, zo'ravonlik va hamkorlik qirralarining ham mavjudligini ko'rsatadi.

2. Konfliktlarning vayron etish yoki yaratuvchanlik imkoniyatlari

Xitoyliklar hayotdagi har bir vaziyat va holatning ikki ajralmas tarkibiy qismini ta'kidlashadi: bir tomondan, konflikt, albatta odatdagi holatni vayron etadi, va boshqa tarafdin, konflikt, uning kelib chiqishi bilan vaziyatga o'z ta'sirini o'tkazadi, natijada yangi vaziyat vujudga keladi, ana shu yangi vaziyatda esa o'ziga xos ijobiy holat ham mavjud bo'ladi, shu bois konflikt yangi ijobiy o'zgarishlar uchun ham imkon yaratishi mumkin. Konfliktning ijobiy va yaratuvchanlik qobiliyati konflikt vaziyatni siz qanday maqsadlarga ishlata olishingizga bog'liq bo'ladi. **Xitoyliklar fikricha, konflikt ikki asosiy tushunga: vayron etish va yaratuvchanlikning yaxlitligi, yagonaligidin iboratdir.**

Qadimgi xitoy falsafasida In va Yan tushunchalari mavjud. *Ularga ko'ra Yan – oq rang, yaxshi va ijobiy narsalarda iborat bo'lgan, faol birlik, tashqi olamni bilishga qaratilgan va erkaklik belgilaridan iborat bo'lgan voqyelikdir. In esa – qora rang, sust bo'lgan, ya'ni faol bo'lmagan birlik, ayollik belgilarini o'zida mujassam etgan, ichki olamni anglashga qaratilgan voqyelikdir.* **Hayot esa, mana shu ikki muhim kategoriya – Yan va In birligi, o'zaro qorishmasi, yagonaligi, uzviyligi, biri birini mutlaqo inkor etmasligi, o'zaro hamkorligidan tashkil topadi.**

Ularni o'zaro qarama-qarshi qo'yish olamdagi tabiiy mavjud bo'lgan muvozanatni buzishga, uni ichdan qo'porishga olib keladi. Shu bois, qadimgi obidalaridan bo'lgan "I szin" ("O'zgarishlar kitobi") da ta'kidlanishicha, Yan va In olamdagi rang-baranglik asosida vujudga keladigan birlikni tashkil etuvchi omillar hisoblangan. Tabiatdagi yorug'lik va qorong'ulik, nur va og'u, yumshoqlik va qattiqlik, tosh va suv, ayol va erkak, kun va tun, osmon va yer, quyosh va oy, issiq va sovuq, yaxshilik va yomonlik kabi qarama-qarshiliklar muvozanati tabiiy bo'lib, ularni o'zaro qarama-qarshi qo'yish emas, ularni o'z holicha qabul qilish kerak. Tabiatdagi evolyusion

taraqqiyot mana shu tabiatan qarama-qarshi bo'lgan birliklarning hamkorlikdagi tabiiy harakatidan iboratdir.

Borliqning evolyusion o'zgarishlari Inning Yanga aylanishi jarayoniga teng keladi. In va Yan tabiatning ikki fundamental asosi hisoblanadi. Ular borliq – makon va kosmosni tashkil qiladi. Ularning o'zaro munosabatlari borliqdagi barcha o'zgarishlarning kelib chiqishi uchun xizmat qiladi. Ular harakati – borliqdagi garmoniyaning negizidir. Aslida, har bir narsa, har bir o'zgarishda Yan va Inning o'zaro qarama-qarshiligi mavjud bo'ladi. Chunki ular ikki qarama-qarshi energiya birligidan iborat bo'lib, ular o'rtasidagi harakat olamdagi barcha dinamik taraqqiyotning asosini tashkil qiladi. Demak, reallik – qarama-qarshi birliklarning o'zaro hamkorlikdagi harakatidan iborat bo'lgan kategoriyadir. Shu bois, Yan va In mustaqil holda mavjud bo'la olmaydi, ulardan birining borligi ikkinchisi bilan solishtirgandagina o'zini namoyon qiladi. Ular o'zaro bir biri bilan aloqadordir. Ular faqat qarama-qarshi kategoriyalar bo'lmay, ular birida yo'q xususiyatlarni ikkinchisidan oladigan, buning hisobiga biri birini to'ldiradigan va o'zaro olamdagi turli-tumanlik va rang-baranglik o'rtasidagi garmoniyaning vujudga keltiradigan kategoriyalardir.

Qadimgi xitoy filosofiyasiga ko'ra, olamni vujudga keltirgan besh asosiy element, ya'ni unsur Yan va Inning o'zaro harakati orqali vujudga keltiriladi: ular – suv, olov, yog'och, metal va yer. Bu besh unsur – olamdagi besh energiyaning turli ko'rinishlari hisoblanadi. Ular munosabati bir energiyaning ikkinchisiga aylanishi asosi bo'lib xizmat qiladi. Mana shu energiyalar almashuvi borliqdagi siklik jarayonni ta'minlab beradi. Bir unsurdan ikkinchi unsurga o'tilishi davomiylik va abadiylikni ta'minlaydi. Yanning Inni qabul qilishi, Inning Yanga aylanishi - taraqqiyotni belgilaydi. Hayot, taraqqiyot, borliq va tabiatning mavjud bo'lishi uchun Inning doimiy Yanga aylanishi jarayoni bo'lishi kerak. Shunday ekan, konfliktlarning ham o'z ichki In va Yani mavjud, deb hisoblanadi.

Demak, qadimgi xitoy falsafasiga ko'ra, konfliktida ham mana shu tabiiy qarama-qarshiliklar birligi mavjuddir. Konfliktidagi qarama-qarshiliklar birligi o'zini uning vayron etish va bunyodkorlik xususiyatlari orqali namoyon etadi. Ya'ni, har bir konfliktida vayron etish xususiyati bilan birgalikda bunyodkorlik, yangitdan yaratish xususiyati ham mavjud bo'ladi.

Konflikt ziddiyatli vaziyatni tugatadi, ya'ni vayron etadi, ammo shu bilan birga uning qanday hal etilishidan qat'iy nazar, yangi vaziyat, yangi holat yuzaga keladi. Ana shu yangi vaziyatda konfliktning yaratuvchanlik xususiyati yashiringan bo'ladi. **Konfliktning mazkur yaratuvchanlik qobiliyatini ko'ra bilish, uni anglash va o'z maqsadlarida ishlata olish konfliktning yaratuvchanlik yechimi bilan bog'liq bo'lgan vaziyat hisoblanadi.** Konfliktlarni doimo yaratuvchanlik sari yo'naltira bilish ma'lum bilim va malakalarni talab etadi.

Konfliktning yaratuvchanlik imkoniyati:

Konflikt, quyidagi hollarda ijobiy imkoniyatga ega:

- yashirin imkoniyatlar va muammoning yangi qirralarining ochilishiga sabab bo'ladi;
- muammo yechimining yangi yo'l-yo'riqlari, imkoniyatlari va usullarini kashf etadi;

- ishonch, samimiylik, hamkorlik va haqiqatni tan olishga qaratilgan yangi munosabatlar qurilishiga sabab bo'ladi;
- odamlarni umumiy g'oyalar asosida birlashtiradi;
- samimiy va ochiq, iliq muloqot uchun imkon yaratadi va shunday munosabatlarga insonlarni o'rgatadi;
- o'z fikr va o'ylaringizga aniqlik kiritishga va o'z pozitsiyasini qayta ko'rib chiqishga majbur qiladi.

Konfliktning vayron qilish imkoniyati:

Konflikt kuyidagi hollarda vayron etish imkoniyatiga ega bo'ladi:

- konflikt yechimi topilmasa va uni boshqarish imkoniyati boy berilsa;
- g'azab, jahl, dilsiyohlik, hafagarchilik, nafrat va qasos xislarining kelib chiqishiga sabab bo'lganda;
- juda qattiq stressga olib kelganda;
- odamlar o'rtasida uzoq muddatli nizo va ixtilof vujudga keltirganda;
- pashshadan fil yasab, kichkina muammoni katta mojaroga aylantirganda;
- zo'ravonlik va urushga sabab bo'lganda.

Afsuski, hayotda ko'pchilik hollarda konflikt zo'ravonlik bilan tugaydi. Chunki ko'pchilik konfliktlarning asl mazmuni va mohiyati bo'yicha maxsus bilimlarga ega emas.

Konfliktlar to'g'risidagi tassavurlar

Konfliktlar bo'yicha odamlar orasida turli stereotiplar mavjud. Bu holatlar konfliktlarning asl mazmuni va mohiyatini, inson hayotida tutgan o'rnini to'g'ri baholamaslik va bilmaslik oqibatida ro'y beradi. Ana shunday *stereotiplardan*, ongimizga o'rnashib qolgan noto'g'ri tushunchalardan ba'zilarini ko'rib chiqadigan bo'lsak, konfliktlar mazmunini yanada oydinroq tasavvur etgan bo'lamiz.

Stereotiplar, ongimizga o'rnashib qolgan ba'zi noto'g'ri tushunchalar:

1. *Konflikt abadiydir, u har doim mavjud. Konfliktni, agar u paydo bo'lsa, yo'qotib bo'lmaydi hamda konfliktni o'zgartirib ham bo'lmaydi.*

Noto'g'ri. Mazkur stereotipning ikki jihati mavjud. Birinchidan, umuman olganda, haqiqatan ham dunyoda konfliktlarni yo'qotib bo'lmaydi. Dunyoda agar faqat ikki odam qolsa, demak, ular o'rtasida konfliktlar mavjud bo'ladi. Agar konfliktlar bo'lmasa, odamlar maqsadlar to'qnashuvida o'ziga xos tajribaga ega bo'lmaydi. Demak, konfliktlar hayotning ajralmas va bo'lishi tabiiy bo'lgan voqyeligidir. Ikkinchidan, umuman olganda emas, balki har bir konfliktga xususan, ya'ni konkret konflikt mazmunidan kelib chiqib qaraladigan bo'lsa, har bir konkret konfliktning yechimi topilsa, konflikt mazmunini ijobiy tomonga o'zgartirsa bo'ladi. Har bir konkret bir konfliktning har doim o'ziga xos yechimi mavjud bo'ladi, konflikt ishtirokchilarining sayi-harakati asosisida uning yechimini topishga imkoniyat har vaqt mavjud bo'ladi. Konfliktning yechimini topish konfliktga bog'liq bo'lmay, balki unda ishtirok etayotgan tomonlar irodasi va hohishiga bog'liqdir. Shu bois, agar konflikt vujudga kelgan bo'lsa, uni yo'qotib bo'ladi. Ya'ni konflikt vaziyatni konfliktsiz vaziyatga aylantirib bo'ladi.

2. Imkon qadar konfliktlardan uzoqroq yurgan ma'qul.

Noto'g'ri. Konfliktga nisbatan noto'g'ri bo'lgan va stereotipga aylangan qarash. Qayerda konflikt bo'lsa, o'sha yerda muammo mavjud bo'ladi. Muammo - konfliktidan uzoqlashish bilan, uni nazarga olmagan bilan, bu borada o'ylanmagani bilan o'z-o'zidan yo'qolib qolmaydi. Konfliktning to'g'ri yechimini topish mana shu muammoni yo'qotishga teng keladi. Muammoning yechimini topmasdan turib, konfliktni ijobiy hal etib bo'lmaydi. Agar konfliktga e'tibor berilmasa, muammo yechilmay qolib ketadi, u yo'qolmaydi, bilaks chuqurlashib, o't olib, og'ir oqibatlariga 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'nikmalarning qo'llanilishini anglatadi.

3. Konfliktlar odamlar orasidagi yaxshi munosabatlarni buzadi.

Noto'g'ri stereotip fikr. Aslida konflikt jarayonining o'zi emas, balki mazkur konfliktni ijobiy boshqara olmaslik insonlar orasidagi munosabat va aloqalarni buzadi. Har qanday yuzaga kelgan konflikt jarayonida inson o'zini tuta bilsa, oppozision tomonlar o'rtasida hurmat va o'zgalar fikrini anglashga urinish mavjud bo'lsa, tomonlar "dushman"lar sifatida emas, balki, ziddiyatlarni muhokama qilib, o'z manfaatlarini ifoda qiluvchi tomonlar sifatida o'zini tutsa, konflikt odamlar orasini buzmaydi, aslida ularning munosabatlarini mustahkamlaydi. Konflikt aslida ikki qarama-qarshi tomon uchun sinov jarayoni hisoblanadi. Hurmat, o'zgalarning manfaatlarini hurmat qilish, o'z manfaatlarini ham tushuntirishga intilish, o'zaro manfaatlar uyg'unligini topa bilish – konfliktlarning har doim odamlar orasini yangi munosabatlar asosida qurilishi uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Boshqalarga yaxshilash qilish va o'z manfaatlarini muhofaza qilishni birlikda ushlagan odam o'zini ham, boshqalarni ham konflikt vaziyatlardagi ijobiy munosabatlarini saqlab qolgan bo'ladi.

4. Konfliktning eng yaxshi yechimi unga qo'l siltab, uni esdan chiqarishdir.

Noto'g'ri. Bu ham konfliktga nisbatan mavjud bo'lgan noto'g'ri qarashdir. Ba'zan konfliktlardan kochish mumkin, ba'zan konfliktning rivojlanib ketmasligiga yo'l kuymaslik zaruratdir, ammo konfliktlar o'z-o'zicha yo'qolib, yuq bo'lib ketmaydi. Qarama – qarshilik oldida mas'uliyatni xis etish, vaziyatni to'g'ri baholash, muloqot uchun tayyorlik konfliktlar yechimini hozirlashning ilk qadamlaridir. Faraz qiling, eng yaqin do'stingiz yoki dugonangiz, sizni o'z to'y kechasiga taklif etmadi. Siz qo'l siltab, do'stingizdan hafa bo'lib, uni turli ayblarda ayblab, bundan buyon do'stingiz bilan umuman gaplashmaslikka qaror qilishingiz mumkin. Yoki, do'stingizga qasdma-qasd ravishda, o'sha kechada qatnashgan barcha ishtirokchilar bilan, yoki o'sha kecha o'tgan bino oldida turganlar, yoki kechadan 5 km. uzoqlidagi odamlar bilan sira gaplashmayman, deyishingiz mumkin. Ammo bu qaror bilan siz konfliktni, ya'ni muammoni hal kila olmaysiz. Agar siz do'stingiz bilan ochiqchasiga, ammo uni ayblamasdan, "kechaga meni taklif etish esingdan chiqibdi, ammo men hafa bo'lmadim, chunki ishlaring juda ko'p edi", qabilida ochiq va

samimiy gaplashsangiz, va agar u haqiqatan sizga do'st bo'lsa, yugur-yugurlar bilan ovora bo'lib qolganini, aslida sizsiz kecha unga tatimasligi u ham ochiq bayon qiladi. Konfliktlar yechimini qidirishda mana shu samimiylik va ochiqlik juda qo'l keladi. Shu bois, konfliktda unga qo'l siltash emas, uni chuqur tahlil qilish, unga faol ijobiy munosabat bildira olish muhimdir.

5. *Hamma konfliktlar oxir-oqibat kuch ishlatish va zo'ravonlik bilan tugaydi.*

Noto'g'ri. Bu munosabat - o'z mohiyatiga ko'ra batamom noto'g'ri bo'lgan qarashdir. Konfliktning zo'ravonlik bilan tugashi zaruriy holat emas. Konflikt yechimi, aynisa uning zo'ravonlik bilan tugashi, yoki zo'ravonliksiz hal bo'lishi, aslida tomonlarning o'zini qanday tutishiga bog'liq. Agar tomonlar o'zga insonlarning huquq va istaklarini inobatga olgan holda, o'zgalarga e'tiborli va hurmatli munosabatda bo'lsalar, har qanday jiddiy ziddiyat ham tinchlik va osudalik bilan tugashiga ehtimol va imkoniyat kuchayadi. Ammo konflikt ishtirokchilari jahl, g'azab, o'zgalarning nafsoniyati va g'ururiga tegish orqali harakat qilsalar, o'zga insonlar huquqlarini poymol etsalar, "Men zo'rman, shuning uchun mening aytganim bo'ladi", "Men uning boshlig'iman, shuning uchun mening aytganim bo'lishi kerak", "Men uning eriman (yoki otasi), shuning uchun u menga bo'ysunishi kerak" qabilida ish tutsalar, konfliktda ma'naviy, ruhiy, jismoniy zo'ravonlikning yuzaga kelishi va ishlatilishi uchun asos topiladi. Shunday ekan, **konfliktning qanday tugashi aslida odamlarning fe'l-atvori va o'zini qanday tutishiga aloqador bo'lgan voqeyelikdir. Zo'ravonlikning ishlatilishida konflikt emas, balki mana shu zo'ravonlikni ishlatgan inson aybdor hisoblanadi.** Konfliktning zo'ravonlikdan boshqa yechimlarini izlab topishga sayi-harakat qilish so'nggi ijobiy va osuda, tinch natija va xulosalarga asos bo'ladi. Shu bois, har qanday konflikt zo'ravonlik bilan tugaydi deb o'ylash, noto'g'ridir.

6. *Har bir konfliktning o'z g'olibi va o'z mag'lubi bo'ladi.*

Noto'g'ri va stereotip qarash. Ziddiyatda ko'pchilik g'olib bo'lmoqchi bo'ladi. Shuningdek, ko'pchilik, konfliktda bir tomon – g'olib, ikkinchi tomon – mag'lub bo'ladi, degan xato qarashni ushlab olgan. Mana shu xato qarash odamlarni chalg'itib qo'yadi. Hyech kim "men mag'lub bo'ldim", degisi kelmaydi, yutiyu chiqqisi keladi. Shuning uchun, real hayotda ko'pchilik, har bir inson ziddiyat ichida g'olib bo'lish uchun harakat qilishi kerak, deb o'ylashadi. Bu holat konfliktning ichki mazmunini noto'g'ri anglashdan kelib chiqadi. Agar odamlar konflikt qarama-qarshiligi faqat g'oliblik asosida yechilmasligini bilsalar, ular g'olib bo'lishga intilmay qoladilar. Haqiqat shundaki, har qanday konflikt - g'olib va mag'lubga ega bo'lavermaydi. Agar siz konflikt yechimiga «Sen menga qarshisan» shiori bilan munosabatda bo'lsangiz, albatta, ikkinchi tomonga qat'iy qarshilik bildirish uchun asos yaratiladi. U tomon ham o'z o'rnida "Sen menga qarshisan" qabilida munosabat bildiradi. Aslida, ikkala tomon biri biriga emas, ularni to'qnashtirib turgan konfliktga, hamda uni keltirib chiqargan muammoga qarshilik bildirishi lozim. Bu – to'g'riroq bo'ladi. "Sen mening dushmanimsan" qabilidagi konflikt rivojida g'olib va mag'lubning yaratilishiga yoki ikki mag'lub bo'lishiga ko'proq vaziyat mavjud. Bu esa bir tomonning manfaatlarini boshqa tomon manfaatlariga bo'ysundirilishiga olib keladi. Konfliktlar yechimi insonlarni g'olib-g'olib shaklida, ya'ni har ikkala tomon ham konflikt yechimidan qoniqqan sharoitni vujudga keltirishga sharoit yaratadi. Shu bois,

konfliktga sherikchilik va hamkorlik nuqtai nazaridan yondoshilsa, va muammoni umumiy, har ikki tomonga, ya'ni barchaga taalluqli deb qarab, uning yechimini hamkorlikda qidirilsa, konflikt barcha ishtirokchi tomonlar uchun ijobiy hal bo'lishiga imkoniyat beriladi. Shuning uchun faqat bir tomonning g'olibligi uchun emas, balki barcha tomonlarning g'olibligi uchun sayi-harakat qilish darkor.

7. *Konflikt, unda ishtirok etuvchi tomonlarning har biri uning yechimidan qoniqish hosil qilmasa ham, hal etilgan bo'ladi.*

Noto'g'ri va stereotip qarash. Konflikt yechimidan maqsad bu to'qnashgan tomonlarning o'z xohish va irodasiga suyangan holda o'zaro istiqbol, ya'ni kelgusi hamkorlik nuqtai nazaridan kelishuvdir. Demak, konflikt yechimi – tomonlar kelishuvi va tinchlikda yashash uchun qilingan qaror va sayi-harakatlar majmuasidan iboratdir. Konflikt o'choqdagi olovga o'xshaydi, agar olov o'chgan bo'lsa ham, uchqunlar qolgan bo'lsa, konfliktning qayta olovlanishi hych gap emas. Demak, konfliktning to'la yechimi, ya'ni haqiqiy hal bo'lishi uchun har bir tomon ham to'la qoniqish xissini tuygan, uning yechimidan to'la rozi bo'lgan bo'lishi shart. Agar konflikt yechimidan qaysi bir tomon qoniqmagan bo'lsa, uning qayta «olovlanishiga» sabab va imkoniyat doim mavjud bo'ladi.

8. *Odatda har bir konflikt vaziyatda zo'ravonlik qilayotgan inson yoki bir guruh insonlar mavjud bo'ladi.*

Noto'g'ri. Konfliktlar yechimi bizni zo'ravonlikdan voz kechishga o'rgatadi. Ammo biz hayotda ko'pchilik hollarda aynan zo'ravonlik asosida ziddiyat yechimini topishga urinish mavjudligini kuzatamiz. Ammo bunday xulosa, ya'ni konflikt albatta zo'ravonlik asosida hal etilishi lozim deb o'ylash, aslida noto'g'ri va zararli qarashdir. Konfliktning muvaffaqiyatli yechimini topaman desangiz, muammoni shaxs va insondan ajraga bilish, alohida ko'ra bilish muhimdir. Konflikt aslida – inson emas. Aslida konflikt bu – muammo. Mazkur muammoni siz bilan to'qnashgan odam emas, balki vaziyat vujudga keltirgan. Konfliktni yechmoqchi bo'lsangiz, insonga, uning shaxsiyatiga emas, balki muammoga hujum qila bilish zarur. Konfliktning kelib chiqishida inson emas, mavjud muammo aybdor. Va konfliktning yechimini topish uchun eng qulay va effektiv vosita zo'ravonlik emas. Zo'ravonlik konfliktni yechimga olib kelmaydi, balki uni chuqurlashtiradi. Zo'ravonlik aslida konflikt yechimini topish va uni hal etish yo'li bo'lmay, balki insonni ezish, kamsitish, qo'rqitish, unga jismoniy zug'um o'tkazish yo'lidir. Zo'ravonlik inson ustidan nohaq hukm chiqarishdir. Inson hayoti ustidan o'tkazilgan har qanday zo'ravonlik dunyoviy davlat qonunchiligida ham, diniy e'tiqod va din tamoyillarida ham qoralanadi. Konflikt doirasida bo'ladimi, konfliktdan ayri holda bo'ladimi, zo'ravonlikning har qanday ko'rinishlarini oqlab bo'lmaydi. Shu bois, odatda har bir konflikt vaziyatda zo'ravonlik qilayotgan inson yoki bir guruh insonlar mavjud bo'ladi, deb o'ylash noto'g'ridir.

9. *Konfliktlar yechimining eng muhim xususiyatlaridan biri – kim haq, kim nohaq ekanligini aniqlashdir.*

Noto'g'ri. Konflikt ikki tomon manfaatlarining to'qnashuvi bo'lgani uchun, ikki tomonni qiziqtirgan masalalardan biri – kim haq, kim nohaqligini aniqlash bo'ladi. Chunki konflikt asosida ikki tomonning manfaatlari yotadi. Har bir tomon o'z

manfaatlarining tushunilishi, qondirilishi uchun harakat qiladi. Agar, biz haqmiz, degan qarash ustunlik qilsa, demak biz g'olib bo'lamiz, deb o'ylanadi. Bu noto'g'ri va stereotip eskicha qarash. Chunki insonni u yoki bu darajada qamrab olgan har qanday muammo o'zaro barchaga aloqador bo'lib, bu muammoni faqat barcha tomonlarning ishtirokida hal etish mumkin. Sizning nuqtai nazarangiz boshqa bir insonning nuqtai nazaridan o'zgacha bo'lishi mumkin. Sizning bu narsa – to'g'ri, yoki bu narsa – noto'g'ri, degan xulosangiz ham boshqalarning fikriga to'g'ri kelmasligi mumkin. Har bir konfliktida har qaysi tomonning o'z haqiqati, o'z to'g'ri asoslari mavjud bo'ladi. Tomonlar o'z haqiqatini ro'kach qiladi. Shu nuqtai nazardan konfliktida har ikki tomonda ham haqiqat mavjud bo'lishi mumkin. Ya'ni, har ikki tomon ham haq bo'lishi mumkin. Demak, aslida ziddiyatda “kim haq, kim nohaq ekanligini emas”, balki “ikkalamiz uchun umumiy bo'lgan haqiqat nimada” - shuni qidirish lozim. Haqiqatni ayri-ayri ikki tomon uchun emas, balki umumiy barcha tomonlar uchun topish va anglash lozim. Demak, konflikt vaziyatda batamom haq bo'lgan, yoki batamom nohak bo'lgan tomon mavjud bo'lmaydi. Shu bois, ziddiyatli vaziyatda haq va nohaq bo'lgan tomonlarni aniqlash mana shu ziddiyatni noto'g'ri hal etish yo'liga kiritib qo'yadi va nizonin hal etishning to'g'ri usuli bo'la olmaydi. Chunki aslida ziddiyatda haq va nohaq tomonlarning o'zi mavjud emas.

10. His-tuyg'ularni jilovlash har qanday konflikt vaziyatni kuchaytirmaslikning eng oson yo'lidir.

Noto'g'ri. Bunday qarashning ikki o'ziga xos xususiyati mavjud. Bir tomondan irodasi mustahkam odamlargina o'z emosiyalarini jilovlay oladilar. Ikkinchi tomondan, o'zbeklarning milliy mentalitetida o'z xis-tuyg'ularini (ular ijobiy bo'ladimi, yoki salbiy bo'ladimi, baribir) ko'z-ko'z qilish, boshqalarga ko'rsatish, ularni ro'kach qilish uyat hisoblanadi. Aslida konfliktida o'z xissiyotlarini yashirish noto'g'ri hisoblanadi. Xis-tuyg'ular turlicha bo'lishi mumkin. Ular ham ijobiy, ham salbiy bo'lishi mumkin. Ular mazmunining qandayligidan qat'iy nazar o'z xissiyotlarini, ayniqsa ular salbiy bo'lsa, yashirish, ularni ochiq namoyon etmaslik, ichga solish, ezilib yurish, yomon xissiyotlarning domiga tushib qolish aslida to'g'ri emas. Salbiy xissiyotlar inson sog'lig'ini ichdan yemiradi, ular sog'liqqa zarar hisoblanadi. Bunday xis-tuyg'ularning chuqurlashib ketib, kuchayishi oqibatida depressiv holatlar vujudga kelishi mumkin. Ular esa o'z holidan insonni kasalliklarga duchor qilishi, yoki uni “suisid” – o'z joniga qasd qilish vaziyatlarga olib kelishi mumkin. His-tuyg'ularni ifoda etish inson sog'lig'i uchun foydalidir. Bu yerda gap – xis to'ylarni jilovlash haqida emas, balki ularni qanday ifoda etish ustida ketyapti. Salbiy xis-tuyg'ularni ham ifoda etish darkor. Shuningdek, ijobiy xis-tuyg'ularni ham ifoda qilish usullarini bilish darkor. Xis-tuyg'ularni ichda saqlashning me'yorlari mavjud. Ular, ya'ni xissiyotlar insonga zarar keltirmasligi darkor. Biroq, xis-tuyg'ularni ifoda qilish, agar ular salbiy bo'lsa, birovlariga baqirish, ularni haqorat qilish, g'azab otiga minib olib, barchaga o'zni qarama-qarshi qo'yish, birovlar ustidan hukm o'tkazish, do'pposlash, urish, so'kinish, mazah qilish, birovlarini pastga urish, ular nafsoniyatiga tegish degani emas. Xis-tuyg'ularni ifodalashda ham muomala madaniyati zarur. Ammo shunga qaramasdan, o'z xis-tuyg'ularimizga erk berganimizda birovning nafsoniyatiga tegmaslik, uning xis-tuyg'ulariga hurmat bilan munosabatda bo'lish zaruriy talabdir. Bizni qiynab turgan salbiy emosiyalarga erk

berganimiz, biz uchun yaxshi holat. Ammo mana shu salbiy emosiylarimiz birovga tahdid ekanligi oldini olish va emosiylarni jilovlay bilish konfliktlar yechimidagi zaruriy malakadir. Ijobiy emosiylarni mustahkamlash, salbiy emosiylardan ozod bo'lish zamonaviy insonni turli ziddiyatlardan asrab qoluvchi xususiyat hisoblanadi. Demak, his-tuyg'ularni jilovlay bilish har qanday konflikt vaziyatni kuchaytirmaslikning eng oson yo'li bo'lmay, balki muomala madaniyati qonuniyatlarini, o'z emosiylarini ifoda etish uslublarini bilish konflikt vaziyatni kuchaytirmaslikning maqbul yo'li hisoblanadi. Emosiylarni ichga solish emas, ularni ifoda qilish, shuningdek ularni ifoda qilish usullarini bilish zarur.

Shunday qilib, **konfliktlar inson hayotining ajralmas tarkibiy qismi bo'lar ekan, konfliktlarni tan olmaslikning, ularni inobatga olmaslikning ilojisi yo'q. Faqat konfliktlarni boshqarish, ularning yechimini topishga o'rganish darkor.**

Mavzu yuzasidan savol va topshiriqlar

1. Konflikt deganda nimani tushunasiz?
2. Qanday hollarda konflikt yuz berishi mumkin?
3. Konfliktning yaratuvchanlik imnoniyatlari qanday hollarda amalga oshdi deyish mumkin?
4. Konfliktning vayronkorlik imkoniyatlari qanday ?
5. Insonlarning konfliktlar to'g'risidagi steriotiplariga misollar keltirig.
6. Konflikt yuzaga kelishi mumkin bir vaziyatni keltiring va uni tahlil qiling.

Mustaqil o'zlashtirishga tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Karimov I.A. Asarlar to'plami. 1-17 jildlar. - Toshkent, "O'zbekiston", 1996-2009
2. Karimov I.A. Yuksak ma'naviyat – yengilmas kuch. – Toshkent, "Ma'naviyat", 2008.
3. Уткин А.Я. Конфликт: теория и практика. М. "Изд-во" 1998 г.
4. Зайцев А. К. Социальный конфликт на предприятии. — Калуга: КИСИ. 1993.
5. Yoshlar va konfliktlar:Konfliktlar yechimiga o'rganish/ To'ychiyeva Gulxumor-Toshkent.2008 y
6. Ergeshova D.q., Najimov M.K. Yuridik konfliktologiya: O'quv qo'llanma – T.: TDYuI, 2007. – 97 b.
7. Konfliktologiya asoslari: O'quv qo'llanma/ R.Z.Jumayev, U.A.Ubaydullayev, B.A.Xujanov. - Toshkent: Akademiya, 2000. - 208 b.

2-MAVZU. KONFLIKTOGENLAR

REJA

1. Konflikt inson hayotining ajralmas tarkibi sifatida: konfliktogenlar

2. Konfliktogen turlari

1. Konflikt inson hayotining ajralmas tarkibi sifatida: konfliktogenlar

Inson ilk bolalik davridanoq turli nizolar va ziddiyatlar bilan o'zi xohlamagan tarzda to'qnash keladi. Agar o'zimizning bolaligimizni esga olsak, oddiy narsalar ustida juda qattiq qayg'uranimiz, o'z xis-tuyg'ularimizga berilib ketib, manfaatlarmiz himoyasi uchun kurashga kirganimizni anglaymiz. Masalan, urishib qolgan bolani o'zimizning ko'chadan o'tishga qo'ymaganimiz, bizga velosipedini bermagan bolani masxara qilishga uringanimiz, keyinroq esa sizning yangi kiygan chiroyli ko'ylagingiz boshqa qizlarning xavasini keltirgani, ular sizni qutlash o'rniga "namun-cha o'zingga zeb beribsan?!" deb piching qilgani, akangiz dars qilayotganida ataylab kassetani baland ovozda qo'yib qo'yganingiz, yoki o'zingiz yaxshi ko'rgan o'yinchoqlaringizni mehmon boladan yashirganingiz mana shunday oddiy konflikt vaziyatlardir. Bularning barchasi kundalik turmushda uchrab turadigan odatdagi nizo va kelishmovchiliklar hisoblanadi. Aytmoqchimizki, ilk bolalikdanoq, biz o'z maqsadlarimizga yetishish uchun boshqalar manfaatlari bilan to'qnashamiz.

Hayotda shunday konflikt vaziyatlar bo'ladiki, oddiy narsa bahona bo'lib, oilalar buzilib ketadi, odamlar biri birini o'ldirib qo'yadi, birovning joniga qasd qilinadi. Keyinchalik umr bo'yi nima uchun mana shunday amallarni qilganini ular tushuntirib bera olmaydi.

Konfliktlar kattalar hayotida ancha keng uchrab turadigan hodisa hisoblanadi. Chunki kattalar juda keng ravishda turli muloqotlarga kirishadi. Masalan, rahbar organlarda ishlagan odamlar hayotida ular faoliyatining 70-80 % turli ochiq-oydin, yoki yashirin ziddiyatlar sharoitida o'tadi, ularning inobatga olinmasligi, ularga bee'tiborlik esa konfliktlarning chuqurlashib ketishiga asos bo'lib xizmat qiladi.

Shuning uchun, **konfliktlarning kelib chiqish qonuniyatlari qanday** va vujudga kelgan **konfliktning ildizlari va sabablarini tahlil qilish yo'llari nimalardan iborat** degan masalalar dolzarblik kasb etadi. Konfliktlarning kelib chiqish qonuniyatlarini o'rganish ularni ilk vujudga kelish jarayonidayoq bilib olish va oldini olish choralarini ko'rish imkoniyatini yaratadi. Konfliktning kelib chiqish sabablarini tahlil qila olish esa, vujudga kelgan konfliktning to'g'ri yechimini topishga qo'l keladi.

Kuzatishlar shuni ko'rsatadiki, 80% konfliktlar ularning ishtirokchilari hoxish va irodasiga qarama-qarshi o'laroq, ular istagiga qarshi ravishda vujudga keladi. Ya'ni, kamdan kam hollarda konflikt ataylab tayyorlanib, amalga oshiriladi. Ammo nima uchun, biz konfliktni ataylab tayyorlamagan bo'lsak ham, ular yuzaga keladi?

Chunki bizning psixikamiz va psixologiyamiz o'zimizga qaratilgan agressiyaga qarshi agressiya bilan javob qaytarishga, ziddiyatda eng avvalo o'zini himoya qilishga, kezi kelganda, o'zini muhofazalash uchun, xujum qilishga tabiatan kodirovka qilingan bo'ladi, mana shunday o'zini tutishga biz tabiatan ma'lum darajada o'rgatilgan, tayinlanganmiz.

Agar inson konfliktning ilk qadamlaridanoq, “mana, konfliktning birinchi xususiyatlari boshlandi, ular nima oqibatlariga olib kelishi mumkin, kel, ulardan aql bilan o’zimni omon saqlab qola qolay”, desa, demak, u konflikt vaziyatlarga to’g’ri munosabat bildirgan bo’ladi. Chunki, ziddiyatni boshlayotgan odamning bir, ikki minutdan so’ng emosional-psixologik kayfiyati umuman o’zgarishi mumkin, boshqa emosional-psixologik kayfiyatda u o’zini batamom boshqacha tutishi mumkin. Shu bois, ko’pchilik oilalarda, erining qo’li yengilligini bilgan xotinlar erining jahli chiqsa, hych bo’lmaganda qo’shning uyiga chiqib, jon saqlaydi. Chunki, bir-ikki soatdan keyin, eri o’ziga kelganida, balki u o’z xotini urganligiga ichida achinar...

Konflikt vaziyatlarning kelib chiqishida biz bilishimiz zarur bo’lgan narsa shuki, konfliktlarning kelib chiqishida “*konfliktogen*”lar juda muhim rol o’ynaydi. Konfliktogen – konfliktga imkon beruvchi, konflikt uchun sharoit yaratuvchi sifatida tarjima qilinadi. **Konfliktga olib kelishi mumkin bo’lgan so’zlar, amallar, yoki harakatsizlik konfliktogen deb ataladi.**

Bu ta’rifda muhim bo’lgan so’zlardan biri “mumkin bo’lgan”dir. Chunki u - konfliktogenlarning havfini, ularning ichki tahdidini to’g’ri belgilab beradi. Konfliktga olib kelishi aniq bo’lmagan, ya’ni konfliktga olib kelishi “mumkin bo’lgan” narsalar ziddiyatga nisbatan uyg’oqligizgiz va sezgirligingiz, ogohligingizni tinchlantirib, sizni aldab qo’yishi mumkin. Tanishingizga nisbatan har doim salom-alikni quyuq qilsangiz-u, bir marta o’z ishlaringiz bilan o’ylanib, unga har doimdagidek e’tibor qaratmasdan, oddiy “Salom?” deb o’tib ketsangiz, u sizdan qattiq hafa bo’lib qolishi mumkin. “O’zini katta tutyapti, behurmatlik qildi, nima men uning arpasini xom o’rdim-mi?! Salom bermasa o’ziga?! Ja, katta ishga o’tdim deb, dimog’i ko’tarilib ketibdi-mi?...” Orada noqulay ahvol kuzatiladi. Keyingi gal u siz bilan sovuq, rasmiy muomala qiladi. Endi siz o’ylanasi. “Nima bo’ldi bunga?! Nimaga o’zini bunday tutyapti?! Xuddi men bilan urishib qolganday.. Uni hafa qilmovdim, shekilli...”

Konfliktogenlarning ayyorligi shundaki, biz o’zimizning so’zlarimiz va amallarimizga emas, balki bizga aytilgan boshqa odamlarning so’zlari va amallariga ko’proq e’tiborliroqmiz. Boshqa odamlarning so’zlaridagi intonasiya, mimika va ma’no bizga uning bizga nisbatan munosabati haqidagi axborot, ya’ni ma’lum informasiyani bildiradi va beradi. Ammo o’zimiz birovlariga so’z aytganimizda, har doim ham, so’zlar ma’nosi nimani anglatmoqda, bizning mimikamiz, ovozimiz, qo’l harakatlarimiz, intonasiyamiz yana qanday qo’shimcha axborotni birovlariga uzatayotganligiga e’tibor bilan qaramaymiz. Ko’pchilik hollarda bu narsa intuitiv tarzda kechadi.

Demak, biz boshqalardan kelayotgan informasiyani diqqat bilan filtrlaymiz, o’zimiz jo’natayotgan informasiyani esa – filtrlamasdan, to’g’ri jo’natamiz. Shu nuqtai nazardan, hammamiz o’zgalardan kelayotgan axborotga emosional yondoshamiz, o’zimizdan ketayotgan informasiyani esa ko’proq shundayligicha, ya’ni boricha jo’natamiz. Ba’zan xotin-qizlar haqida “Ayollar o’zi aytgan gaplarga diqqat qilmaydi, ammo o’zi haqida boshqalar aytgan so’zlarni diqqat bilan eshitadi”, deyiladi. Ammo aslida biz hammamiz shunday qilamiz. Bu holat, o’z manfaatlarini muhofaza qilishga qaratilgan intuitiv himoyaning natijasi hisoblanadi. Ammo birovlarining manfaatlarini ham muhofaza qilish, yoki hurmatlash lozimligi

hayolimizga ham kelmaydi. Demak, konflikt vaziyat - biz jo'natayotgan va qabul qilayotgan axborotlar orasidagi xissiy-emosional hamda psixologik muvozanat buzilganda yuzaga keladi. Ana shunday hayotda uchrab turadigan konfliktogen vaziyatlar chuqur ziddiyatlarning kelib chiqishini ta'minlashi mumkin.

Konfliktogenlar ko'payib, ular majmuaga aylanganda, konflikt tug'iladi. Konfliktogenlar eskalasiyasi qonuniy ravishda konfliktga olib keladi. Bizga kelayotgan axborotlar konfliktogenlar bilan to'lgan bo'lsa, biz unga tabiiy ravishda o'zimizdagi konfliktogenlar bilan javob beramiz.

Konfliktogenlar tahdidiga uchragan odam, odatda, o'zining psixologik va emosional holatini himoya qilishga o'tadi. Shu bois, u konfliktogenga nisbatan o'zidagi emosional tahdid bilan munosabat bildiradi. Mazkur emosional tahdid ko'pchilik hollarda ovoz, mimika, intonasiyadagi agressiya bilan ifoda qilinadi. Agressiyaga doim o'ziga yarasha agressiya bilan javob qaytariladi. Ammo o'ziga qaratilgan agressiyani bosib ketish uchun javobiy agressiya yanada kuchliroq bo'ladi. Chunki odam "buni adabini berib qo'ymasam, shunday bo'laveradi", deb o'ylaydi. Natijada har ikki tomonda konfliktogenlar miqdori keskin orta boradi. Inson emosional va psixologik holati unga qarata yo'naltirilgan haqorat, piching, kesatq, so'kish, nafsoniyatga tegish, zo'ravonlik, o'z fikrini o'tkazishga intilish, tazyiq kabilarga, doimiy ro'y beradigan adolatsizlikka bundan o'zgacha munosabat bildir olmaydi.

Insonlar orasidagi turli munosabatlarni tartibga solish uchun har bir millatda etik va estetik qadriyatlar shakllantiriladi. Shu bois, odamlar milliy axloqiy qadriyatlar va normalar asosida tarbiya qilinadi.

Bizga eng kichik paytimizdanoq birovni bekordan bekorga hafa qilmaslik, uning nafsoniyatiga tegmaslik, so'kmaslikni o'rgatishadi. Ammo hamma ham ana shu normalarga rioya qilmaydi. Eng qiyin bo'lgan narsalardan biri, o'zingni juda qattiq hafa qilgan odamni kechirish hisoblanadi. Ayb qilgan odamni kechirish lozimligi hamma dinlarda uqtiriladi. Xristian dinida "sening bir yuzingga urgan odamga, ikkinchi yuzingi tut", deb aytiladi. Islom dinida muqaddas bayramlarda dushmanlar bir-birlarining gunohlaridan o'tishi lozimligi tayinlanadi. Ammo real hayotda birovning aybidan kechgan odamlar juda kam topiladi. Shu bois, o'zbek xalqi "kechirimli bo'lish mardning ishi" deydi. O'zini muhofaza qilish insondagi tabiiy va eng kuchli instinktlardan hisoblanadi. Shu sababli odamlar zarracha bo'lsa ham o'ziga zarar bo'lmaslikka urinadi.

Konfliktogenlar eskalasiyasi yuzaga kelmasligi uchun:

- konfliktogenlarning o'zingiz va atrofdagilar yuragida yig'ilishiga yo'l qo'ymaslik;
- konfliktogenlar vujudga kela boshlaganda esa, ulardan o'z fikri va ongini ozod qilish yo'llarini qidirish;
- o'zimizda vujudga kelishi mumkin bo'lgan konfliktogenlar boshqalar ko'nglida ham yuzaga kelishi mumkinligini nazarga olishimiz darkor.

Mana shu natijalarga erishishda konfliktogenlarsiz muomala yuritish qoidalari qo'l keladi:

1. Konfliktogenglardan foydalanmang, ularni o'z vaqtida, ildiz otib ketmasidan yo'qotishga harakat qiling

2. Konfliktogen bilan to'qnashganda unga o'zingizdagi konfliktogen bilan javob qaytarmang

3. Konfliktogen bilan munosabat bildirayotgan odamga, shuningdek umuman har qanday suhbatdoshingizga empatik (birovning xis-tuyg'ularini anglash asosida) munosabat bildiring. Empatik munosabat o'rnatish uchun suhbatdoshingizga xush keladigan mavzularni tanlang, unga komplimentlar ko'rsating, kulib gaplashing, uning so'zlarini diqqat bilan eshiting v.h.

4. Imkon qadar ko'proq ijobiy xis-tuyg'ular ulashing. Konfliktogenlar maxsus garmonlar natijasi hisoblanadi. Agar o'zingizning kayfiyatingizni yaxshilik sari yo'naltirsangiz, konfliktogenglarni yengishga imkon tug'iladi. Konfliktogenlar insonni kurash, ziddiyat va nizoga yo'naltiradi. Bu esa organizmda adrenalinning ko'payishiga olib keladi. Adrenalin konfliktgen bilan qo'shilib, g'azab, jahl, agressiyaning kuchayishiga sabab bo'ladi. Odamning qattiq g'azablanishi noradrenalinni keltirib chiqaradi. Uning inson salomatligiga bo'lgan juda katta salbiy ta'siri mavjud. Ammo chiroyli suhbat inson organizmida endorfin, ya'ni "baxt garmonlarini" yuzaga keltiradi. Shundan foydalanishga harakat qiling.

2. Konfliktogen turlari

Konfliktogenglarning ko'pchiligini quyidagi turlarga ajratish mumkin:

- o'zini ustun qo'yish;
- agressiyaga moyillik;
- egoizm.

O'zini ustun qo'yish quyidagi amallarda namoyon bo'ladi

O'zini ustun qo'yishning ochiq ko'rinishlari: buyruq berib gapirish, tahdid qilish, birovni niqtab turish, salbiy munosabatlar, tanqid, ayblash, birov ustidan kulish, istehzo, sarkazm, piching, kesatq.

Yashiringan ustun qo'yish hollari: tashqi ko'rinishdan yaxshi munosabat sifatida qabul qilsa bo'ladigan ustunlik. "Tinchlaning", "Aqlli odamsiz-u, ammo...", "Hayronman, nimaga hafa bo'lasiz...", "Shuni ham bilmaysizmi?!", bu vaziyatlarda tashqi ko'rinishdan mayin ohang tanlansa ham, bu holat konfliktogen holat sifatida baholanadi. Masalan, er xotiniga "Nihoyat shirin ovqat yer ekanmiz-da", - deydi. Xotin hafa bo'ladi. U "Nima xech qachon shirin ovqat pishirmaganmanmi?!", deb o'ylaydi.

Mantancholik: o'z marralari va yutuqlari haqida ko'pirib gapirish, shu bilan birga o'zgalar marralarini pastga urish, ularni "o'z o'rniga qo'yib qo'yish" istagi.

Qat'iylik, fikr va qarashlar keskinligi: o'z fikrlarining to'g'riligiga haddan ziyod ishonish, qarashlarni bildirishdagi keskinlik, faqat o'zi to'g'ri so'z ayta olishi mumkinligiga ishonch, birovlar fikrini o'ylab ham ko'rmaslik, "Bizning oyimiz rahbar bo'lganlar-da, shuning uchun o'zlarini juda aqlli deb biladilar...", "Hamma narsani bilaman deysiz-u, oddiy choy damlab berolmaysiz...", "Faqat leksiya o'qiysiz, oddiy gapira olmaysiz...", "Sen nimani bilarding..." qabilidagi so'zlarni ishlatish.

Bu vaziyatdagi konfliktogenlar “Hamma erkaklar – erkak”, “Hamma xotinlar – yolg’onchi”, “Hamma – o’g’ri”, “Bo’ldi gapingni to’xtat...”, “E, bugungi yoshlar buzilgan...”, “E, kattalar hyech narsaga tushunmaydi..” kabi kirish so’zlar bilan ham anglashiladi. Masalan, yoshlarni qiziqtirgan muzika, kiyim, moda, o’zini tutish, salomlashish kabilar kattalarning jig’iga tegishi mumkin. Bunday fikrlar ochiqchasiga bildirilganda, yoki ularni bola tafakkuriga majburiy kiritishga urinilganda, yoshlar o’z ota-onasidan ma’lum axborotlarni yashirishga tushadi, yoki o’z odatlarini himoya qilish yo’lini tutadi.

O’z maslahatlari va fikrlarini majburiy singdirish va qabul qilinishiga harakat qilish. Odatda, maslahat faqat mana shu maslahat so’ralgan taqdirdagina berilishi lozim. Ammo ko’pchilik hollarda biror muammo muhokama qilinayotgan bo’lsa, o’zini katta tutgan odam, yoki yoshi ulug’roq odam, albatta maslahat qila boshlaydi. Maslahatni esa yo qabul qilish, yoki uni inkor qilish mumkin. Maslahat qabul qilinsa, uni bergan odam xursand bo’ladi, maslahat ochiqchasiga inkor etilsa, uni bergan odam, eng ijobiy munosabatda, “Meni mensimadi, gapimga kirmadi” deyishi mumkin. Masalan, o’zbek oilalari uchun erning o’z xotiniga qanday kiyinish, qayerga borish, kim bilan gaplashish, sochini qanday turmaklash, telefonda qanday, kim bilan, qaysi kunda va qancha vaqt gaplashish, kimga nima deyishini belgilab berishi odatiy hol. Ammo, aslida, bu holat ayol erkini va individualligini cheklash deb baholanadi. Yoki, qaynonaning qanday uy tutish lozimligi bo’yicha o’z kelinini niqtab turishi “tarbiyalash” xususiyatiga kiritiladi.

Hamsuhbati so’zlarini bo’lish. Suhbat faqat bir tomonning emas, balki ishtirok etayotgan har ikki tomonning muloqoti hisoblanadi. Ammo ko’pchilik hollarda ba’zi odamlar faqat o’z tuyg’ularini gapirishga e’tibor qilib, o’zga odamni eshitishga sabr-qanoat qilishmaydi. Boshqa tomon ham o’z fikrlarini bildirsa boshlasa, uning so’zlari keskin bo’linadi, “A, nima deding...” deb eshitilmaydi, o’z hamsuhbatiga e’tiborsizlik ko’rsatiladi. Masalan, faqat qaynona gapiradi-yu, kelini o’z fikrini bildirsa olmaydi. Kelinning o’z fikri borligi inobatga ham olinmaydi. Yoki er gapiradi-yu, xotin o’z fikrini bildirishga urinsa, “Nima, sen menga aql o’rgatmoqchimisani?!” qabilida agressiya bilan munosabat ko’rsatiladi. Bu bilan o’z so’zlarining boshqalar fikrlaridan muhimroq ekanligini ko’rsatish, faqat o’zi gapirishga harakat qilish, boshqalarga so’z bermaslik orqali o’z ustunligi ko’rsatmoqchi bo’linadi. O’z ustunligini doimo ko’rsatishga intilish ko’pincha boshqalar huquqlarining kamsitilishi evaziga bo’lishi inobatga olinmaydi.

Informasiyani yashirish: Odamlar hayotida axborot muhim rol o’ynaydi. Axborotni yashirish kishilarda shubha uyg’otadi. Shu bilan birga, axborotni yashirgan kishiga nisbatan ishonchsizlik vujudga keladi. Oqibatda odamlar orasi va munosabatlari buzilishi uchun asos tug’iladi. Erkaklar ko’proq, o’z shaxsiy vaqtining qanday va nimalarga sarflanayotganligini, yoki umumiy mablag’larining miqdorini, ularning nimalarga ishlatilayotganligini, o’z xato va kamchiliklarini yashirishga harakat qilishadi. Ayollar esa erkaklar borasidagi o’z ichki xissiyotlarini, yashirin iqtisod qilingan pul mablag’larini, erining qarindoshlariga nisbatan haqiqiy munosabatini, bolalarining ba’zi “ayblarini” yashirishga urinishadi.

Birovning ustidan kulish. Birovning ustidan istehzo bilan kulish, uni mas’hara qilish agressiyaning psixologik turlaridan hisoblanadi. Birovning ustidan kulish inson

huquqlarini buzishga yo'naltirilgan bo'ladi. Odatda javob bera olmaydiganlar ustidan kulgi qilinadi, yoki ana shu vaziyatda konkret odam kulgiga nisbatan ma'lum sabablarga ko'ra javob qaytara olmaydi. Inson ustidan kulish uning nafsoniyatiga tegadi va uzoq vaqt dilda o'rnashib qoladi. Bolaligida mazah qilingan "semiz"lar, "omi"lar, "qishloqi"lar, "turqi sovuq"lar keyinchalik o'z ustidan kulgan odamlarga qarshi harakat olib borgani, yoki, "birinchi muhabbati" hamma tomonidan kulgi ostiga olingan yigitlar keyinchalik o'z dushmanlaridan qaqshatgich qasos olgani borasidagi hayotiy misollar ko'p. Ko'pchilik hollarda kulgi ostida qolgan odam qulay vaziyat poylab o'z javobini tayyorlaydi.

Aldash yoki aldashga harakat qilish. Eng ashaddiy konfliktogenlardan hisoblanadi. Ayollar ham, erkaklar ham o'zlarini aldashga yo'naltirilgan harakatlarni kechira olmaydilar. Odatda aldash orqali yuzaga kelgan xissiy-emosional holat juda uzoq vaqt ongda saqlanib qoladi hamda umr bo'yi konfliktogen rolini o'ynab keladi. Aldash orqali odam yuragida yuzaga kelgan alam ko'p hollarda umuman yo'qolmaydi va o'chib ham ketmaydi. Bu alam bot-bot odamlar orasiga yangitdan nizo solinishiga asos bo'lib xizmat qilishi mumkin. **Ayollar o'z erlarining xotinidan pul yashirganini kechira oladilar, ammo "chetga yurganini" mutlaq kechira olmaydilar.** Bu borada o'zbeklar aytadigan "Er bermoq, jon bermoq" maqoli aynan haqiqatdir. **Erkaklar esa o'z xotinlariga o'z oilasiga nisbatan hurmatsizlik, xotinning o'z manfaatlari yo'lidan qilgan ayyorliklari, "suyuq oyoq"lilikni mutlaq kechira olmaydilar.** Agar mana shu masalalarda aldash vujudga kelgan bo'lsa, tomonlar munosabati barbod bo'lishi tabiiy. Umuman olganda, oilaviy hayotda aldash, aldashga harakat qilish yaxshi va samimiy munosabatlarni ichdan va zimdan qo'poradi.

Hamsuhbatining biror kamchiligi yoki muvaffaqiyatsizligini doimo ta'kidlab o'tishga harakat qilish. Birovlarning ishi yurishmaganidan xursand bo'lish, o'zi yoqtirmagan odamlarning hayotida biror kor-xol bo'lsa, undan quvonish, ba'zi odamlarning ustidan muntazam kulish, kamchiliklarni ro'kach qilish, mana shu holatlarda o'zini yaxshi xis qilish o'zini ustun qo'yishning turlaridan biri hisoblanadi. Muvaffaqiyatsizlik hamma bilan ham sodir bo'lishi mumkin, kamchilik va xato esa, uni tuzatilmagunicha kamchilik va xato bo'lib qoladi, agar tuzatilsa, u xato bo'lmaydi. Muvaffaqiyatsizlikdan hych kim o'zini muhofaza qilinganman deb ayta olmaydi. Shu bois, o'z do'sti, hamkasbi, o'rtog'i, qarindoshi, eri va yoki xotining biror kamchiligini umrbod ushlab olib, doimo uni ta'kidlayverish, uni muntazam esga solish, o'z ustunligini ko'rsatish uchun ro'kach qilish oxir-oqibat juda katta konfliktni keltirib chiqarishi mumkin.

O'z ustidagi mas'uliyatni birovlar ustiga yuklash. Hayotda o'z mas'uliyatidagi vazifalarda befarq yondoshish hollari uchrab turadi. Masalan, ko'p xollarda biror narsa qilib berilishiga va'da qilinadi. Ammo o'zi qilib berishi lozim bo'lgan vazifa boshqalar zimmasiga yuklatiladi. Ammo boshqalar bu vazifani bajarmaydi. Natijada orada ziddiyat vujudga keladi. Masalan, yigit uylanmoqda. Uning o'rtog'i "Men kelinga o'zim zo'r guldasta olib beraman. Buni sen o'ylama", deydi. Ammo ZAGSga ketish oldidan kelinga mo'ljallangan guldastaning yo'qligi ma'lum bo'ladi. Chunki va'da bergan odam, bu ishni boshqa bir yigitga topshirgan bo'ladi. U yigit guldasta olishni va'da bergan yigitdan qarzdor bo'ladi. U esa kuyovni tanimagani uchun,

“Nima uchun men guldasta sotib olishim kerak”, deb o’ylaydi. Natijada, konflikt yuzaga keladi. Kelinga guldastani muxayyo qilish vazifasi kelib chiqadi.

Pul qarz so’rash: Eng keng tarqalgan konfliktogenlardan hisoblanadi. Pul qarz so’rash pul so’rayotgan odamda noxush xis-tuyg’ularni uyg’otadi. Ammo unga qarz berilganda ham, konflikt kelib chiqishi mumkin. Chunki bu qarz o’z vaqtida qaytariladi-mi, yo’q-mi, ma’lum emas. Qarz bilan sinash ko’p hollarda qarindoshlar, do’stlar, birodarlar orasini buzib yuboradi.

Agressiyaga moyillik

Ko’pchilik agressiyaga moyillikni faqat erkaklarga xos xususiyat deb biladi. Aslida unday emas. Agressiyaga moyillik ham erkaklarga, ham ayollarga xos xususiyatdir. Ammo erkak va ayol agressiyasi hamda uning qanday ifodalanishi orasida juda katta farq mavjud. Erkaklar agressiyasi o’zini ochiq ifoda qiladi. Erkaklar agressiyasi o’zi uchun ko’proq jismoniy kuch ishlatish shaklini tanlab oladi. Ayollar agressiyasi esa ochiq ifodalanmaydi. Ular orqavorotdan, asta, bilintirmay, zimdan harakat qiladi. Ularni “Sen shu ishni qilding” deb ushlab olish juda qiyin kechadi, chunki ayollar ko’proq psixologik agressiyani tanlashadi va ishlatishadi. O’z opponentini psixologik ezish, uni tahqirlash, unga bepisand munosabatda bo’lish ayollar agressiyasining shakllari hisoblanadi. Erkaklar agressiyasi darrov o’zini ayon etadi. Urish, jismoniy tazyiq, turtish, bir tushurish, bo’g’ish, jismoniy harakatlarni cheklash, do’q qilish, shantaj – bular erkaklar ko’proq qo’llaydigan agressiya turlari hisoblanadi. Ayollar agressiyasi keskin ish tutmaydi, asta, zimdan ish tutadi. Ko’pchilik hollarda ayollar agressiyasi oiladagi a’zolarga nisbatan qo’llaniladi. Birovni kamsitish, ruhiy ezish, o’z kayfiyatini birovni ezish oqibatida normallashtirish, “kulib turib, jonini olish” ayollar agressiyasi hisoblanadi. Ayollar urmasdan turib, boshqa insonni juda katta ruhiy tanglik holatiga olib kirib qo’yishi mumkin. Bir qaraganda erkaklar agressiyasi ochiq namoyon bo’lganligi uchun bezarardek ko’rinadi. **Aslida har ikki tur agressiya ham juda yomon oqibatlarga olib kelishi mumkin.** Erkaklar aggressiv munosabati oqibatida opponet tomon qattiq jismoniy jarohat olishi mumkinligi ayon. Ayollar agressiyasining keng tarqalgan oqibatlaridan biri, bu – depressiyadir. Depressiyaning oqibatlari ham insonga juda katta tashvishlar olib keladi. Depressiya holatiga chuqur kirib ketgan odam ko’p hollarda o’z joniga suiqasd qilishi mumkin. Agressivlikka moyillikning oldini olish ta’lim va tarbiya, insoniy qadriyatlar, diniy e’tiqod tizimida yotadi. Inson o’zida agressiyaga moyillikni sezsa, unga qarshi o’zini to’g’ri shakllantira borishi lozim. Agressiya, u yo’naltirilgan odamning ham, uni ishlatayotgan, agressiyani qo’llayotgan odamning ham salomatligiga juda katta putur yetkazadi.

Egoizm

Egoizm faqat o’z manfaatlarini ko’rish qobiliyati bo’lib, o’zbek tilida xudbinlik so’ziga to’g’ri keladi. Xudbinlik forscha so’z bo’lib, ikki ildizdan tashkil topgan: “xud” – o’z, o’zim ma’nolarini bildiradi, “bin” – ko’rish ma’nosini bildiradi. Demak, xudbin so’zning ma’nosi – faqat o’zini ko’rishga to’g’ri keladi. Doimiy agressiyaning ildizlaridan biri egoizmga borib taqaladi. Egoizm – o’z manfaatlarini, boshqalar manfaatlarining buzilishiga qaramay, eng oliy qadriyat sifatida anglanish jarayoniga aytiladi. Shu bois, fransuz lingvisti P.Buast “*xudbinlik ustidan qozonilgan g’alaba eng sharaflig’alabadir*”, deb aytgan. Fransuz yozuvchisi S.Segyur esa,

“xudbin uchun – o’tmish – bo’shliq, hozir – qaqroq cho’l, kelajak esa – ahamiyatsizdir”, deb ta’kidlagan.

Insonning o’z o’ziga munosabati tabiatan o’zini o’zi ma’qullash, o’zini sevish, o’ziga aro berish, o’zini chiroyli tutish, o’zini “yaxshi” inson sifatida ko’rsatish asosida shakllantiriladi. Bolalikda kichkintoylarni o’z yuz-ko’zini orasta tutishini o’rgatayotganda biz odatda ularga “hozir qo’llarimiz va yuzimizni yuvib, oppoqqina bo’lib olamiz”, deymiz. Mana shu “oppoqqina” bo’lish tartib va qoidalari har bir insonga bolalikdanoq singdiriladi. Shu bois, insonning ichki o’zini anglashida “men” degan tushuncha tarbiyalanishi lozim va zarur. Inson “men”i uni ijtimoiy hodisa sifatida shakllanishi uchun asos yaratadi. Yutuqlarga erishish, o’zini ko’rsatish, hurmatga sazovor bo’lish mana shu ichki “men”ning sayi-harakatlari asosida amalga oshiriladi.

Demak, ichki “men”ni nimalarga yo’naltirilsa, oxir oqibat shu qadriyatlarga mutanosib xarakter va amallar shakllantiriladi. Ammo ana shu ichki “men” boshqa yuzlab “menlar”ga qarshi, ularni inkor etgan holda emas, balki ular bilan birgalikda yashashga ko’nikkan holda tarbiyalanishi lozim. Shu nuqtai nazardan inson ichki “meni” bilan bog’liq ravishda sog’lom “egoizm” va nosog’lom “egoizm” ajratiladi. Sog’lom egoizm insonning shaxs sifatida shakllanishi uchun energiya beruvchi kuchi hisoblanadi. Nosog’lom egoizm esa insonlarni o’zga inson bilan to’qnashuvi, ziddiyatlar, o’zini ustun qo’yish, kelisha olmaslik, o’zgalarni inkor qilish uchun xizmat qiladi.

Shunday qilib, konflikt inson hayotining tabiiy ajralmas qismi bo’lib, konfliktlar mazmunini bilish insonni konflikt vaziyatlarda o’zini tutish tartib-qoidalariga o’rgatadi. Konflikt mazmunining murakkab kelib chiqish vaziyatlarini anglash esa insonni ana shunday bilimlar bilan qurollantiradi. Shu bois, konfliktning oldini olish uchun quyidagi amallarga rioya etish ahamiyat kasb eta boshlaydi:

- Konfliktga olib kelishi mumkin bo’lgan so’zlar, amallar, yoki harakatsizlikdan iborat bo’lgan konfliktogen vaziyat va holatlardan o’zini va atrofida qilarni asrash, konfliktogenlarga e’tiborli bo’lish;
- Konfliktogenlar ko’payib, ularning majmuaga aylanishi oldini ola bilish, konfliktogenlar eskalasiyasiga yo’l qo’ymaslik;
- Konfliktogenlarga konfliktogen bilan javob qaytarmaslik;
- Konfliktogenlar bilan to’qnashganda o’zini himoya qilishga emas, balki nima uchun opponentda konfliktogen vaziyat va holat vujudga kelganiga diqqatni qaratish;
- O’zida vujudga kelayotgan konfliktogenlardan qutilish va ularni faol ishlatmaslik choralari ko’rish;
- Jiddiy konfliktogenlardan bo’lgan o’zini ustun qo’yish, agressiya moyillik, egoizmdan qutilish hamda boshqalar tomonidan ular ishlatilganda ham o’zining konflikt vaziyatga tortilmasligi choralari ko’rish.

Mavzu yuzasidan savol va topshiriqlar

1. Konfliktogenlar deganda nimani tushunasiz?
2. Konfliktogenlar tabiatini izohlang.
3. Konfliktogenlarga duch kelganda qanday harakatlarni amalga oshirish kerak?

4. Konfliktogenlar yig'ilmasligi uchun qanday amallar qilish lozim?
5. Konfliktogenlarning qanday turlari mavjud?
6. Konfliktga olib kelishi mumkin bo'lgan o'zini ustun qo'yish ko'rinishlaridan biriga misol keltiring.

Mustaqil o'zlashtirishga tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Karimov I.A. Yuksak ma'naviyat – yengilmas kuch. – Toshkent, “Ma'naviyat”, 2008.
2. Уткин А.Я. Конфликт: теория и практика. М. “Изд-во” 1998 г.
3. Yoshlar va konfliktlar: Konfliktlar yechimiga o'rganish/ To'ychiyeva Gulxumor-Toshkent. 2008 y
4. Ergeshova D.q., Najimov M.K. Yuridik konfliktologiya: O'quv qo'llanma – T.: TDYuI, 2007. – 97 b.
5. Konfliktologiya asoslari: O'quv qo'llanma/ R.Z.Jumayev, U.A.Ubaydullayev, B.A.Xujanov. - Toshkent: Akademiya, 2000. - 208 b.

3-MAVZU. KONFLIKTLARNING TABIATI VA TURLARI

Reja

- 1. Konflikt tushunchasi, predmeti va obyekti**
- 2. Konflikt chegaralari**
- 3. Konflikt sabablari va motivlari**

1. Konflikt tushunchasi, predmeti va obyekti

Konflikt tushunchasi va ta'rifi. Konflikt tushunchasi ilmiy adabiyotda bir xil ma'noda qo'llanilmaydi. «Konflikt» atamasining juda ko'p ta'riflari mavjud. «Konflikt» tushunchasiga nisbatan eng umumiy yondoshuvga ko'ra, u ziddiyatga umumiy tushuncha sifatida, eng avvalo, ijtimoiy ziddiyat sifatida qaraladigan tushunchadir.

Har qanday ziddiyatning rivojlanishi murakkab jarayon bo'lib, u obyektiv ziddiyatlarning yuzaga kelishi, avj olishi va hal etilishi asosida ro'y beradi. Marks nazariyasidagi sosializm g'oyasi sinfiy konfliktlarni inkor etib kelgan. XX asrning 30-yillari oxirida bir qator mualliflar tomonidan socialistik jamiyatni «konfliktsiz» rivojlanishi, antagonistik qarama-qarshiliklarning bo'lmasligi haqidagi g'oya ilgari surilgan. Bu g'oya sosializmda ishlab chiqarish munosabatlarining ishlab chiqaruvchi kuchlar xarakteriga to'liq mos kelishi haqidagi shiorda o'zining to'la ifodasini topgan. Keyinchalik bunday mos kelish faqat bir-biriga qarshi turgan ikki tomonning birligi bilan uyg'unlashgandagina namoyon bo'lishi tan olingan. Mos kelishlik qarama-qarshiliklar birligi doirasida qo'shilgan (birlashgan) vaqtda ziddiyatlar rivojining muayyan bosqichi sifatida talqin qilingan. Boshqa guruh faylasuflar esa sosializmning asosiy ziddiyatlari bu ishlab chiqaruvchi kuchlar bilan ishlab chiqarish munosabatlari o'rtasidagi, ba'zan ishlab chiqarish bilan iste'mol o'rtasidagi, eski bilan yangi o'rtasidagi ziddiyat deb tushunganlar. Bir guruh ingliz olimlarning fikricha, «Konfliktlar bu hayotning muqarrar va ko'pincha ijodiy bo'lgan bir qismidir. Konfliktlar insonlarning maqsadlari farqlanganda yuzaga keladi.

Kelishmovchiliklar va konfliktlar odatda zo'rlik qo'llanilmasdan hal qilinadi va ko'pincha barcha jalb qilingan tomonlarning ahvolini yaxshilanishiga olib keladi. Bu holat konfliktlar bizning mavjudligimizning bir qismi bo'lganligi bois to'la adolatli hisoblanadi.»¹.

Demak, ziddiyatlar muammolari muayyan darajada ilmiy adabiyotda olimlar e'tiborini o'ziga tortgan. Biroq, bu holatni konfliktlar nazariyasiga taalluqli deb bo'lmaydi, chunki mohiyat jihatidan unga umuman e'tibor berilmagan. Shunga qaramasdan ziddiyatlar va konfliktni, bir tomondan, sinonimlar sifatida hisoblash mumkin emas, boshqa tomondan esa, ularni bir-biriga qarama-qarshi qo'yib ham bo'lmaydi. Ziddiyatlar, qarama-qarshi turishlik, tafovutlar - bular konflikt uchun zarur, biroq yetarli shartlar emas. Qarama-qarshi turishlik va ziddiyatlar, qachonki ularni ifodalovchi kuchlar o'zaro ta'sirga, o'zaro munosabatga kirisha boshlaganda konfliktga aylanadi. Shunday qilib, ***konflikt obyektiv yoki subyektiv qarama-qarshiliklar, ziddiyatlar bo'lib, u taraflarning bir-biriga nisbatan qarama-qarshi kurashida ifodalanadi.***

Shuni yoddan chiqarmaslik kerakki, bu fikrni jamiyatga taqqoslaganda gap mavhum kuchlar, kosmik va boshqa tabiiy hodisalar, shuningdek g'ayrioddiy fenomenlar (taqdir, tanilmagan obyekt va sh.k.) haqida emas, balki ijtimoiy subyektlar sanalgan muayyan odamlar, individlar, ijtimoiy guruhlar va qatlamlar, siyosiy partiyalar yoki davlatlar haqida boradi.

Gap aynan ijtimoiy (sosial) konflikt haqida boradi, bunda ikki yoki undan ortiq individ yoki guruhning muayyan maqsadga erishish yo'lida bir-biriga halaqit berish, raqobatdoshining manfaatlarini qondirishni yo'qqa chiqarish yoki uning qarashlarini va ijtimoiy mavqeyini o'zgartirish imkoniyatini astoydil, faol tarzda ro'yobga chiqarish jarayoni nazarda tutiladi. «Konflikt» atamasi analogiya bo'yicha go'yoki ko'p narsaga, hatto jonsiz predmetlarga ham qo'llanilishi mumkin. Biroq ijtimoiy konfliktlarda ishtirok etuvchi taraflar faqat shaxslar bo'ladi. Ba'zi tadqiqotchilarning fikricha, «Har qanday ishni yoki biror faoliyat turini, shu jumladan, konflikt bilan bevosita bo'ladigan ishni yoki biror faoliyat turini boshlashdan avval vaziyat qanday va nima sodir bo'layotganligini bilish shart. Bu "tahlil" deb nomlanadi. Turli insonlar nuqtai nazarlaridagi tafovutlardan xalos bo'lishning imkoni yo'q. Odamlar u yoki bu muammoni birgalikda o'rgana boshlaganlarida ko'pincha aynan bir xil faktlar mavjudligi sharoitida ularni go'yoki bir xil tushunganlardek bo'lib tuyuladi. Aslida bunday emas. Farqlar butun bir qator ko'rsatkichlar bilan belgilanadi: maqom, hokimiyat, boylik, yosh, jins bilan bog'liq rol, muayyan ijtimoiy guruhga taalluqlik va h. Insonning jamiyatdagi o'rnini tavsiflovchi bunday ko'rsatkichlar ko'pincha insonlarning aynan bir vaziyatdan turli narsalarni kutishlarini anglatadi: ularning maqsadlari farqlansa yoki bir-biri bilan sig'ishmasa konflikt yuzaga keladi»¹. ***Ijtimoiy konflikt deganda, odatda taraflarning hudud yoki resurslarni egallab olish, muxolifatdagi individlar yoki guruhlar, ularning mulki yoki madaniyatiga tahdid solishga qaratilgan***

¹Каранг: Работа с конфликтом: навыки и стратегия действия. Лондон, Конфликтологический центр, 2001. С.23.

¹Каранг: Работа с конфликтом: навыки и стратегия действия. Лондон, Конфликтологический центр, 2001. С.23.

qarama-qarshi turish turi tushunilib, bunda kurash hujum yoki mudofaa shaklida kechadi.

Ijtimoiy konflikt o'z ichiga shuningdek, individ yoki guruhning dushman taraf faoliyatini cheklashga, boshqa shaxs yoki guruhlar manfaatiga zarar yetkazishni cheklashga qaratilgan faolligini ham oladi. Konfliktlar muammosi yana qator atamalar: nizolar, debatlar, munozaralar, kim oshdi savdosi, raqobatchilik, nazorat ostidagi kurashlar, egri va to'g'ri zo'ravonlik kabilardan foydalanadi. Ko'p tadqiqotchilar konfliktni umumiy va tarixiy o'zgarishlar bilan qo'shib o'rganadilar.

Boshqacha qilib aytganda, biz jamiyatning tabiat bilan yoki insonning o'zi bilan bo'ladigan «konflikt»larini o'rganmaymiz. Bu hollarda shubhasiz ziddiyatlar bo'ladi, biroq «konflikt» so'zi bunday vaziyatlarda ishlatilganda qo'shtirnoq ostida yoziladi, chunki u konfliktning asl ma'nosi bilan aynan emas.

Shunday qilib, ijtimoiy konfliktda doimo kamida ikkita qarama-qarshi kurashuvchi taraflarning bo'lishi zarur. Ularning hatti-harakatlari odatda o'zaro bir-birini istisno qiluvchi manfaatlarga erishishga yo'naltiriladi va demak, ular to'qnashadilar. Barcha konfliktlar uchun taranglashuv xos bo'lib, unda odamlar o'z harakatlarini u yoki bu tarzda o'zgartirishga, bunday vaziyatdan saqlanishga yoki moslashishga majbur bo'ladilar.

Sosial konfliktga nisbatan eng to'laroq ta'rif adabiyotlarda tadqiqotchi olim Ye.M.Babasov tomonidan berilgan: «Ijtimoiy konflikt (lotincha «conflictus» - to'qnashuv) - bu ijtimoiy ziddiyatlar keskinlashuvining eng oxirgi holati bo'lib, unda turli ijtimoiy uyushmalar - sinflar, millatlar, davlatlar, ijtimoiy guruhlar, ijtimoiy institutlar va boshqalarning manfaatlari, maqsadlari, rivojlanish tendensiyalaridagi qarama-qarshiliklar yoki muhim tafovutlar bilan bog'liq bo'lgan holda ular orasida bo'ladigan to'qnashuv namoyon bo'ladi. Ijtimoiy konflikt ijtimoiy muammo yechimini taqozo etuvchi muayyan vaziyatda shakllanadi va hal qilinadi. U yetarli miqdorda sabablarga, o'zining ijtimoiy ifoda etuvchisi (sinflar, millatlar, ijtimoiy guruh va sh.k.)ga, muayyan funksiyalarga, keskinlikning davomiyligiga va darajasiga ega»¹.

Bu ta'rifda konfliktning ba'zi, xususan, ruhiy jihatlarini o'z aksini topmagan. Tadqiqotchi Yu.G.Zaprudskiy esa aynan shu jihatga alohida e'tiborni qaratgan: «Ijtimoiy konflikt - bu ijtimoiy subyektlar manfaatlari, maqsadlari va rivojlanish tendensiyalaridagi obyektiv farqlar qarama-qarshiligining oshkora yoki yashirin holati, mavjud ijtimoiy tartibga nisbatan qarshi turish asosida ijtimoiy kuchlarning bevosita to'g'ridan-to'g'ri va bilvosita to'qnashuvi, yangi ijtimoiy birlikka olib boradigan tarixiy harakatning alohida shaklidir»². Boshqa bir guruh mualliflar esa, konfliktga quyidagicha ta'rif beradilar, ya'ni: "**Konflikt** - sig'ishmaydigan maqsadlarga ega yoki shunday maqsadlar haqida fikr yurituvchi ikki va undan ortiq tomonlar (odamlar va guruhlar) o'rtasidagi munosabatlardir»³.

Bu ta'rif keng va umumiy ko'lamda berilgan, shu bilan birga unda «quyi darajada»gi - turmush, ro'zg'or, oila, mehnat konfliktlari haqida gapirilmaydi. T.V.Novikovaning ta'rifiga ko'ra, «Ijtimoiy konflikt - bu taraflar (subyektlar) o'zaro

¹Қаранг: Социологический словарь. Минск, 1991. С.80.

² Қаранг: Запрудский Ю.Г. Социальный конфликт. Ростов, 1992. С.54.

³Қаранг: Работа с конфликтом: навыки и стратегия действия. Лондон, Конфликтологический центр, 2001. С.23.

munosabatlaridagi bir-birini istisno qiluvchi yoki bir-biriga zid bo'lgan muayyan o'z maqsadlariga erishishga yo'naltirilgan vaziyatdir»⁴.

Ijtimoiy hayotning turli sohalarini o'rganishda tadqiqotchilar odatda konfliktologik yondashuvni qo'llaydilar. Xalqaro siyosatda konfliktologik yondashuv katta ahamiyatga ega. Bu yondashuv yurisprudensiyada ham qo'llanishi mumkin, masalan, jinoyatga odamlar o'rtasidagi konflikt natijasi deb qaralgan vaqtda uning paydo bo'lish mexanizmini kuzatish mumkin. Konflikt sud jarayonida ham namoyon bo'ladi (bir tomondan - ayblanuvchi va uning himoyachisi, boshqa tomondan - jabrlanuvchi va qoralovchi).

Konfliktga yaqin turuvchi boshqa hodisalar ham bor, ya'ni: musobaqa, tortishuv, raqobat. Bu hollarda ham taraflarning qarama-qarshi turishi kuzatiladi. Biroq bu qarshi kurash qoida bo'yicha dushmanlik darajasigacha keskin tus olmaydi yoki agar bunday yovuzkorlik mavjud bo'lsa ham (masalan, raqobatda), u boshqa tomonning qonuniy harakatiga to'sqinlik qiluvchi birgalikdagi harakatga aylanmaydi. Har qaysi taraf yutuqqa erishishga intilib, qarshi tomonni yengishga harakat qilib «O'z maydonida» ish ko'radi. Lekin bunda taraflarning harakatlari ijobiy (pozitiv) bo'lib, ular o'zlarining maksimal yutuqlariga intiladilar, raqibini yengish ular uchun pirovard maqsad emas. Shunday qilib, konflikt va musobaqa aynan bir xil emas, biroq musobaqa konfliktga aylanishi mumkin. Bu hol raqobatga ham taalluqli, raqobatdoshlar bir-biriga to'g'ridan-to'g'ri tazyiq ko'rsatishga o'tishlari mumkin.

Ba'zi o'yinlar, ayniqsa, sport o'yinlari konflikt tarzida tashkil qilinadi (masalan, boks). Lekin bu yerda mohiyat bo'yicha gap konfliktga taqlid qilish haqida borayotganligi ravshan. O'yin tugashi bilan «konfliktli» munosabatlar ham tugaydi. Musobaqa o'tgandan so'ng turli komandalar o'yinchilari o'rtasidagi kelishmovchilikning saqlanishi bu qoida emas, balki istisnodir, bu holat sportda rag'batlantirilmaydi.

Konflikt predmeti va obyekti. *Konflikt predmeti deb taraflar o'rtasidagi nifoq (kelishmovchilik)ga sabab bulgan obyektiv mavjud bulgan yoki fikran tasavvur qilingan muammoga aytiladi.* Har qaysi taraf bu muammoni o'z foydasiga hal qilishdan manfaatdor buladi. Konflikt predmeti - bu shunday ziddiyatki, subyektlar u uchun va uning hal qilinishi uchun qarama-qarshi kurashga kirishadilar. Bu xokimiyatga intilish, biror boylikni egallash, ustun mavqeyga ega bo'lish kabi muammolar bo'lishi mumkin.

Konfliktni hal qilish yo'llarini topishda uning predmetini aniqlash muhim, biroq ko'pincha bu qiyinlik bilan kechadi. Ko'p konfliktlar o'ta chalkash va murakkab holatlar bilan bog'liq bo'ladi. Konfliktlarda bir necha muammolar ustma-ust yuz berishi mumkin. Konflikt predmeti tarkibiy qismlarga bo'linishi mumkin. Bunga uzoq davom etadigan oilaviy kelishmovchiliklar yoki millatlararo konfliktlar misol bo'ladi.

Ishtirokchi taraflar o'rtasida olib boriladigan muzokaralarda konflikt predmeti oydinlashtiriladi, bunda taraflar bir-birining maksad va pozitsiyalarini aniqlashtiradilar.

⁴Социальные конфликты: Экспертиза, прогнозирование, технология разрешения. Вып.1. М.,1991. С.27

Konflikt obyekti deganda taraflar egallashga yoki undan foydalanishga intiladigan muayyan moddiy yoki ma'naviy boylik tushuniladi.

Konflikt obyekti bo'lib shaxsiy, guruh, ijtimoiy, davlat manfaatlarining predmeti bo'lgan moddiy dunyo va ijtimoiy borliqning istalgan elementi hisoblanadi. Bu element konflikt predmeti bo'lishi uchun turli ijtimoiy subyektlar manfaatlari to'qnashadigan nuqtada bo'lishi kerak, subyektlar bunday element ustidan shaxsiy kontrol yuritishga harakat kiladilar. Bunday vaziyatlarga misol : kichik yoshdagi bolalar chiroyli o'yinchok ustida talashadilar yoki u yoki bu hududning tegishliligi haqidagi masala hal qilinmaganligi uchun davlatlar o'rtasidagi munosabatlarning taranglashuvi.

Munosabatlarning muayyan tizimida konflikt bu doimo birorta resursning yetishmovchiligidir : bitta direktor lavozimiga ikkita o'rinbosarning da'vogarligi, do'konda tanqis mahsulot olish uchun navbatda turganlar o'rtasida bo'ladigan janjal. Resurslar tanqisligini kompensasiya qilish ko'pincha yuzaga kelgan muammoni birdaniga hal qilishi mumkin. Kishilar kundalik hayotlarida to'qnash keladigan ko'psonli muammolarni shu tariqa yo'q qilishga erishishi mumkin emas. Oddiy, tipik konfliktlar obyektlarini ajratish eng umumiy xarakterdagi muammolar darajasini aniqlashga imkon beradi. Masalan, kundalik turmushimizga xos bo'lgan transport va navbatda turishda bo'ladigan konfliktlar davlat miqyosidagi transport qatnovi va tovar ta'minoti tanqisligi bilan to'g'ridan-to'g'ri bog'liqdir.

Ba'zan konfliktlar aniq obyektga ega bo'lmasligi mumkin, ya'ni obyekt bor konfliktlar bilan birga obyeksiz konfliktlar bo'lishi mumkin, bunda subyektlarning birorta narsa ustidan nazorat qilishi o'zaro maksad-intilishlari istisno qilinadi. Masalan: ko'p qavatli uylarda yonma-yon yashovchi qo'shni xonadonlarning birida uy egasi ilmiy asarni yozish bilan band bo'lganda, qo'shnisi pianinoda mashq qila boshlaydi. Birinchi qo'shni ikkinchisiga murojaat qiladi va shu tariqa konflikt yuzaga keladi. Bu konfliktda qo'shnilar birorta narsa ustidan nazorat o'rnatishga intilmaydilar, balki birinchisining samarali ishlashiga ikkinchisi halaqit beradi. Yoki jinoiy ish yuritish amaliyotida shunday holatlar uchraydiki, tasodifiy o'tkinchi bezoriga tanbeh beradi, shunda konflikt avj olishi mumkin. Bunda konflikt bir subyekt tomonidan ikkinchisining axloqiy qarashlarini buzish orqasida ro'y beradi.

2. Konflikt chegaralari

Konflikt tabiatini va uning o'xshash voqeyeliklardan farqini tushunish uchun uning chegaralarini, ya'ni uning makon va vaqtdagi tashqi doirasini aniqlash muhim.

Konflikt chegaralarini aniqlashda uch xil nuqtai nazarga asoslanish mumkin: makon - fazoviy chegara, vaqt chegarasi, ichki tizim chegarasi.

Konfliktning makon (maydon) chegarasi konflikt yuz beradigan joy, hudud bilan belgilanadi. Bu hudud turlicha bo'lishi mumkin, masalan, turar-joy maydonidan boshlanib, butun yer shari bilan tugashi mumkin, ya'ni oshxonadagi janjal yoki jahon urushi. Konfliktning makondagi chegaralarini aniq belgilash asosan xalqaro munosabatlarda muhim bo'lib, konflikt ishtirokchilarining muammolari bilan bog'liq. Bunday masala yaqin o'tmishda Tog'li Qorabog', Dnepr bo'yi, Tojikiston, Shimoliy Kavkaz, Checheniston va boshqa joylarda millatlararo konfliktlarda bir necha marta

o'rtaga qo'yildi. Bu yerlarda zarur choralarni ko'rish uchun konfliktning hududiy chegaralari zonasini aniq belgilash lozim bo'ldi.

Vaqt chegaralari - bu konfliktning davomiyligi, uning boshlanishi va tugashidir. Konflikt boshlanganligi, davom etayotganligi yoki tugab bo'lganligi haqida xulosa qilish vaqtning u yoki bu daqiqasida konflikt ishtirokchilari harakatlariga yuridik baho berishga bog'liq. Bu holat ayniqsa konfliktga yangidan kelib qo'shilgan shaxslarning roliga to'g'ri baho berishda o'ta muhim.

Konfliktning boshlanishi ikkinchi tarafga yo'naltirilgan ta'sir harakatning obyektiv (tashqi) harakatlari bilan boshlanadi, bunda ikkinchi taraf bu harakatlarning unga qarshi yo'naltirilganligini tushunishi shart va shunda u ham qarshi kurash boshlaydi. Konfliktni boshlangan deb hisoblash uchun kamida uchta shartning bo'lishi shart:

1) birinchi ishtirokchi ikkinchi ishtirokchiga, ya'ni o'z raqibi manfaatiga zid ravishda faol va ongli tarzda harakat qiladi; bu yerda harakat deganda ham jismoniy harakat, ham axborot berish (og'zaki nutq, matbuot, televideniye va b.) tushuniladi;

2) ikkinchi ishtirokchi (raqib) ushbu harakatlar uning manfaatlariga qarshi qaratilganligini tushunib yetishi kerak;

3) yuqoridagi holatlardan kelib chiqib, ikkinchi ishtirokchi birinchi ishtirokchiga qarshi qaratilgan va unga javoban faol harakat-choralarni ko'radi. Shu daqiqadan boshlab konflikt boshlangan deb hisoblanadi.

Agar faqat birgina ishtirokchi harakat qilsa (bir tomonlama) yoki harakatlarini fikran rejalashtirsa (harakatlarini oldindan o'ylab reja tuzsa, raqib harakatlarini tasavvur etsa, bo'lajak konfliktni qanday kechishini bashorat qilsa) - bu hollarda konflikt bo'lmaydi. Biroq bo'lg'usi harakatlarni oldindan rejalashtirish konflikt uchun poydevor bo'lib hisoblanishi mumkin, ba'zi olimlar buni konflikt rivojlanishining latent (yashirin) bosqichi deb ataydilar.

3. Konflikt sabablari va motivlari

Jamiyatdagi sababiy bog'liqlik. Ijtimoiy muhitda sababiylik ko'p murakkablik va chalkashlik bilan xarakterlanadi. Har bir ijtimoiy harakat turli-tuman va aksariyat hollarda ziddiyatli hodisalarni keltirib chiqaradi. Konfliktlarning asl sabablarini aniqlash esa, hodisalar va kishilar o'rtasidagi o'zaro aloqadorlikning butun zanjirini chuqur tahlil qilishni taqozo etadi.

Turli konfliktlardagi taraflar hatti-harakatlari sabablarini tahlil etishda ularning odatda o'z manfaatlarini qondirishga bo'lgan intilishlaridan iborat ekanligini tushunish qiyin emas. Faraz, o'ch olish, hasadgo'ylik, ko'rolmaslik, nosamimiylilik, araz, qabul qilingan qarordan qoniqmaslik, bugungi kunda yoki kelgusida o'zini moddiy jihatdan ta'minlashga bo'lgan intilish sud amaliyotida uchrab turadigan turmush konfliktlari sabablarining aksariyati hisoblanadi. Guruhiiy konfliktlarning motivlari xam bulardan farqlansa-da, ular xam o'ziga xos xilma-xil, masalan, iqtisodiy qiyinchiliklar, siyosiy ehtirosalar, rahbarlikka intilish, milliy g'urur va sh.k. Xalqaro maydonda davlatlar hatti-harakatlari motivlari ham shu kabi turlicha bo'lishi mumkin. Aslini olganda konfliktlar sabablari hozirgi hayotning butun murakkabligini aks ettirishga qodir. Aytish joizki, "Konflikt tahlili quyidagilar :

-vaziyat sabablari va tarixini, shuningdek, joriy hodisalarni tushunish ;

-faqat asosiy yoki aniq ko'rinib turgan taraflarni emas, balki konfliktga jalb qilingan barcha ishtirokchi (guruh)larni aniqlash;

-barcha bu ishtirokchi(guruh)larning nuqtai nazarlari va ularning o'zaro munosabatlarini bilish;

-konflikt negizida yotgan omillar va tendensiyalarni aniqlash;

-muvafaqqiyatsizliklar va yutuqlardan tegishli xulosa va saboqlar chiqarish uchun zarurdir.

Konflikt tahlili bu bir martalik tadbir emas, u o'zgaruvchan omillar, dinamika va sharoitlarga harakatlarni moslashtirishga yordam qiluvchi doimiy jarayon bo'lib qolishi kerak.»¹.

Biroq, individlar va ijtimoiy guruhlar hatti-harakatlarining (sabablari) motivlari konfliktlarning chuqur sabablari bo'la olmaydi, chunki bu motivlarni o'zi ham izoh talab etadi. Inson tashqi vaziyat o'zgarishlariga befarq bo'lmay, o'zgarib boradi; o'z navbatida psixologik omillar iqtisodiy va siyosiy jarayonlarning borishiga ta'sir o'tkazadi. Ijtimoiy ong tafakkur, hissiyotlar, ehtiyojlar, motivlar, manfaatlar orqali namoyon bo'ladi, bundan esa, muayyan kishilarning fikrlari, mavqeyi, harakatlari, ehtiyojlari, xulq-atvori shakllanadi. Bunda aynan hissiy darajada qayd etiladigan va guruhlar, jamoalarning hatti-harakati, xulq-atvori, nuqtai nazari sifatida umumlashadigan ijtimoiy ongning individual ifodalanish turli shakllarida ma'naviy sohadagi ziddiyatlar oshkora va keskin ko'rinishda namoyon bo'ladi, borliq ziddiyatlari aks etadi.

Hozirgi zamon jamiyatida konfliktlar oqibat natijada obyektiv mavjud ijtimoiy ziddiyatlarning tug'ilishi va namoyon bo'lishidan iborat.

Bunday nuqtai nazar markscha nazariyada keng ishlab chiqilgan. K.Marksning fikricha, jamiyat qotib qolgan emas, sinfiy kurash orqali u doimo o'zgaradi. Bunday jamiyat ishchi sinfi tomonidan o'zining qaramlik holatini anglab borgan sari ko'proq ziddiyatlashib boraveradi, toki ijtimoiy inqilob sodir bo'lib, ekspluatator sinfni qulatmaguncha. Bunday jarayon umumjahon xarakteriga ega va vaqti kelib sinfsiz jamiyatga olib kelishi muqarrar.

Ijtimoiy-tarixiy jarayonni bunday tushunish ba'zilar tomonidan jiddiy asoslantirilgan e'tirozlarga sabab bo'ladi. Marks ijodiy merosini o'rganuvchi ba'zi tadqiqotchilar shu narsaga e'tibor beradilarki, bu ma'nodagi sinfiy konfliktga uning turli xil hatti-harakat shakllarini nazariy tahlil etmasdan qaralgan. Ba'zi olimlar esa, uning ta'limotida sinflar o'rtasidagi iqtisodiy munosabatlarni mutlaqlashtirishni ko'rganlar.

M.Veber esa konfliktlarning paydo bo'lishini faqat kambag'allik va boylik tafovutlariga bog'liq deb hisoblamaydi. U notenglik xususiyatiga karab e'tibor, hurmatning turli darajada bo'lishi, bir xilda bo'lmagan obro', mavqye, maqomli guruhlar tushunchasini kiritgan. Bunda Veber turli guruhlarining moddiy va g'oyaviy manfaatlar bilan diniy ong o'rtasidagi bog'liqlikni ko'rsatib o'tgan.

R.Darendorf esa aynan sinflarni konfliktlashuvchi ijtimoiy guruhlar deb hisoblagan. Uning fikricha, sinfiy konflikt jamiyat xarakteri bilan belgilanadi. Konflikt odatda iqtisodiy munosabatlar bilan emas, balki boshliqlar va

¹Қаранг: Работа с конфликтом: навыки и стратегия действия. Лондон, Конфликтологический центр, 2001. С.40.

bo'ysunuvchilar o'rtasidagi munosabatlar orqali vujudga keladi, uning bosh sabablari kishilarning bir-birlari ustidan xukmronligi, hokimiyatga esa bo'lishlaridir. Konflikt uchun asos faqat ishchilar ustidan tadbirkorlar hokimiyatining o'rnatilishi emas, konflikt boshqaruvchilar va bo'ysunuvchilar mavjud bo'lgan har qanday tashkilotda paydo bo'lishi mumkin (kasalxonada, harbiy qismda, universitetda va h.). Darendorf o'zining «Industrial jamiyatda ijtimoiy sinflar va sinfiy konflikt» nomli mashhur asarida obyektiv «yashirin» va anglashilgan «oshkora» manfaatlarning mavjudligi haqidagi xulosani chiqarish uchun Marksning ko'p nazariy xulosalaridan foydalangan. Sinflar, uning fikricha, qachonki «yashirin» manfaatlar «oshkora» manfaatlarga aylanganda vujudga keladilar.

Hozirgi zamon olimlaridan Pyer Burdye esa hozirgi konfliktlarning rivojlanish xususiyatlari ustida fikrlash uchun amaliy tavsiyalar beradi. Uning fikricha, sinflar to'g'risidagi markscha nazariyaning kamchiligi obyektiv mavjud tafovutlar majmuini e'tiborga olmaslik, ijtimoiy borliqning faqat iqtisodiy maydon bilan cheklash natijasidir.

K.Boulding, L.Kraysberg, M.Krozelar fikricha, konfliktning o'zi turli xil maqsadlarga intiluvchi guruhlarining qarshi kurashidan iborat. K.Bouldingning ta'kidlashicha, hamma konfliktlar umumiy elementlarga xamda rivojlanishning umumiy me'yorlariga ega bo'ladi, bu elementlarni o'rganish konflikt hodisasini uning istalgan ko'rinishida o'rganish, tasavvur qilishga imkon beradi.

Demak, konfliktlarni tushunishda va asoslashdagi asosiy yondashuvlar yirik ijtimoiy uyushmalar o'zaro munosabatlarining xususiyatlarini ko'rib chiqish doirasida shakllanganligini ko'rishimiz mumkin.

Notenglik konflikt manbai sifatida. Ijtimoiy notenglikning asosiy belgilari bo'lib mulkchilik, hokimiyat, maqom munosabatlaridagi farqlar hisoblanadi. Bu xususiyatlar u yoki bu darajada jamiyatning ijtimoiy-sinfiy tuzilmasida aks etadi, ijtimoiy guruhlar, individlar o'rtasidagi munosabatlardagi notenglik bo'lib namoyon bo'ladi. Ijtimoiy-siyosiy va ijtimoiy-iqtisodiy notenglik bilan ijtimoiy guruhlar va individlarning hayot tarzida, madaniyatida, ruhiyatidagi muhim farqlar xam bog'liq bo'ladi.

Moddiy va ma'naviy boyliklarni yaratish, ularni ayirboshlash va taqsimlash yuzasidan bo'ladigan ijtimoiy harakatlar ijtimoiy guruhlar o'rtasida tanglikka, muayyan sharoitlarda esa ochiq konfliktga olib borishi muqarrardir.

So'nggi o'n yilliklarning tarixiy tajribasi shundan guvohlik beradiki, davlat sosializmi xususiy mulkchilikni va sinflarning ijtimoiy notengligini butunlay tugata olmadi. U jamiyatni ijtimoiy konfliktlardan xam qutqara olmadi.

Shuni ta'kidlash lozimki, jamiyatda katta ijtimoiy guruhlarining notengligi bilan bog'liq konfliktlarni butunlay bartaraf qilishning samarali usullari mavjud emas. Birinchidan, insoniyat tarixi shuni ko'rsatadiki, ijtimoiy notenglik doimo qaror topaveradi. Davriy tarzda takrorlanadigan inqiloblar notenglikni amalga oshirilishi tiplari, shakllari va metodlarini ko'p darajada o'zgartiradi, biroq uni yo'qotishga kuchi yetmaydi. Har qanday jamiyatda doimo turli ijtimoiy guruhlar o'rtasida manfaatlar konflikti, hyech bo'lmaganda hayotiy muhim resurslarga ega bo'lish yoki ulardan foydalanishga bo'lgan huquq uchun kurash mavjud bo'lgan va bunday keyin

ham bo'ladi. Bu kurash uning obyekti bo'lgan resurslarni vaqt chegaralariga bog'liq ravishda davom etadi.

Manfaatlar va ehtiyojlar. Ijtimoiy konfliktlar tabiatini tushunish manfaatlar qarama-qarshi kurashini tahlil qilishdan iborat qadimiy an'anaga ega.

Turli-tuman konfliktlarni tahlil qilish shuni ko'rsatadiki, kurashuvchi taraflar hatti-harakatining negizida qandaydir aniq sabablar yotmasin, ular taraflar manfaatiga borib taqaladi, konflikt bo'lganda bu manfaatlar qarama-qarshi yoki bir-birini istisno qiladi. Gitler Germaniyasi o'zga davlatlar yerlarini egallashga intilgan, Yevropa mamlakatlari esa mustaqillikka intilganlar. O'g'ri birovning mulkini o'g'irlasa, mulkdor uni himoya qiladi. Er-xotinlar pul masalasida janjal qiladilar, ularning har biri oila mablag'idan mustaqil foydalanishga harakat qiladi va ular o'z manfaatlarini ma'qullab o'zini haqli deb hisoblaydilar.

Konflikt asoslari sifatida manfaatlarni tahlil qilishda ba'zi tadqiqotchilar unga yaqin turgan ijtimoiy va ruhiy hodisalarga e'tiborni qaratadilar, ya'ni manfaatni uzviy keltirib chiqaruvchi hodisalarga. Masalan, biror narsaning tanqisligi holatini asoslovchi ehtiyojlar kategoriyasi, bunda organizm(shaxs, guruh, jamiyat) shu yetishmovchilikni to'ldirishga harakat qiladi. Ehtiyoj manfaatni keltirib chiqaradi, manfaat bu anglashilgan extiyoj, ba'zida esa, uni qanoatlashtirishning anglashilgan yo'li hamdir.

Xavfsizlikka, tan olinishga, o'xshashlikka, ijtimoiy mansublikka va shu kabilarga bulgan ehtiyojlar faqat alohida individga emas, balki ijtimoiy guruhlariga, etnik uyushmalarga, butun jamiyatga va davlatlarga xos. J.Bertonning fikricha, «asosiy insoniy ehtiyojlarni to'liq qanoatlantiradigan tashkiliy intilishlar, harakatlar konfliktni haqiqiy yakunlanishiga olib kelishi mumkin». Shu munosabat bilan ko'p mualliflar konfliktning psixologik sababi deganda asosiy insoniy ehtiyojlarning birortasiga tahdid solish(frustrasiya)ni tushunadilar. Konfliktida kurashuvchi taraflar o'z maqsadlari sari harakat qiladilar, birok, bu maqsadlarga bir vaqtning o'zida ikki tomonning bir-birlariga zarar yetkazmasdan turib erishishlari istisno qilinadi.

Irrasional elementlar. Konfliktlarning paydo bo'lishida ijtimoiy subyektlar manfaatlarining to'qnashuviga olib kelgan u yoki bu obyektiv sabablarni aniqlash mumkin. Masalan, bir ayolni sevuvchi ikki erkak o'rtasidagi konflikt yoki transport vazirligi bilan fermerlar o'rtasidagi ularning hududida avtomagistral qurilishidan kelib chiqqan to'qnashuv obyektiv shakllangan vaziyatdan qonuniy tarzda kelib chiquvchi ziddiyatlarga asoslanadi, bu vaziyatda har kaysi tarafning haqiqiy ehtiyojidan to'qnashadi.

Biroq jamiyatda ziddiyatlar va demak, konfliktlar ham juda ko'p uchraydi, ularning hammasi ham biror jiddiy sabablar bilan bog'liq emas, balki odamlarning asl ehtiyojlari va maqsadlariga to'g'ri aloqador bo'lmagan subyektiv omillar va kishilarning xarakterlari, kayfiyatlari, oddiy, arzimagan injiqliklari kabi sabablar bilan ham ziddiyatlar yuzaga kelishi mumkin.

Bunday «subyektiv» ziddiyatlar oilada, xizmatda va boshqa ishlarda doimiy muloqotda bo'lishga majbur bo'lgan ayrim individumlar o'rtasida tez-tez sodir bo'lib turadi. Bu ziddiyatlar juda mayda, boshqa kishilar nazarida arzimaydigan, soxta bo'lishi mumkin, biroq xarakter xususiyatlariga ko'ra normal o'zaro munosabatlar uchun yengib bo'lmas to'siqlar bo'lishi mumkin. Psixologlarning ta'kidlashicha,

xarakter yoki xulq-atvorning eng ta'sirchan jihatlari bo'lib, me'yordagi, tabiiy sifatlar bo'lishi, biroq bunday sifatlar boshqa odamlarda bo'lmasligi mumkin: punktuallik, tejamkorlik, aniqlik, sabrlilik va b.

Boshqa bir odamning kiyinish odati yoki ovqat yeyish usuli ham norozilikni yuzaga keltirishi mumkin. Ko'pincha temperament, ta'sirlanishning tezligida farqlanuvchi kishilar o'rtasidagi to'qnashuv-larni tushunish qiyin bo'ladi. Nihoyat, konflikt sababi bo'lib kimningdir shunchalik ta'sirchanligi, axmoqona qilg'i bo'lishi mumkin.

Konflikt haqidagi odatdagi fikr shundan iboratki, konflikt doimo o'z manfaatlarini oqilona qo'llab-quvvatlovchi kishilar o'rtasidagi mantiqan tushuniladigan ziddiyatdir.

Biroq, dastavval bunday tushunishga mutaxassislar tomonidan kuzatiladigan ko'p omillar qarama-qarshi turadi. Masalan, oilaviy janjalda er ziddiyatni iloji boricha yumshatishga harakat qilib xotiniga yon bosadi, ayol esa, urning bunday harakatini «bejiz emas» deb tushunib, battar «to'nini teskari kiyib oladi» va konflikt yangi kuch bilan avj oladi. Davlatlararo muzokarlarda bir taraf unga birinchi so'z berilmagani uchun o'zini haqoratlangan (kamsitilgan) deb biladi va muzokaralar uziladi. Mana shunga o'xshash konfliktlar sabablarining murakkabligini tasdiqlovchi shu kabi ko'p misollarni keltirish mumkin, biroq bular har doim ham qat'iy mantiqiy tuzilma (rekonstruksiya)da e'tiborga olinavermaydi va ko'pincha yo'qotib bo'lmaydigan irrasional elementlari bilan kechadi, bu esa, konfliktning individual o'ziga xosligini tashkil qiladi va uni oddiy vositalar bilan hal qilishga yo'l qo'ymaydi.

Bu, ayniqsa, milatlararo konfliktlarda ko'rinadiki, bu konfliktlar odamlar hatti-harakatining puxta ishlab chikilmaganligi, oqilona emasligi (irrational bo'lishi), destruktiv (buzg'unchi) xarakterdagi hissiyotlarning ustun kelishi oqibatida boshqara olinmaydi va mabodo ular kengayib, avj olsa, haqiqiy halokatga aylanishi mumkin.

Psixoterapevtik amaliyotdan ma'lumki, odamning muloqot jarayonida sodir etadigan xulq-atvori, harakatining noaniqligi, boshqa kishilarda asabiy reaksiyani tug'dirishi mumkin va konfliktlarga olib kelishi mumkinki, bular go'yo boshqa shaxslarga butunlay bema'ni va sababsizdek bo'lishi mumkin. Shu bilan birga barcha muammo munosabatlarning tartibga solinmaganligida va chalkashligida, psixologik jihatdan «turli tilda» ekanligidadir.

O'z-o'zidan tushunarliki, «obyektiv» va «subyektiv» ziddiyatlar, shuningdek «irrational» elementlar deb atalgan narsalar real hayotda qat'iy chegaralarga ega emas va bu yerda konfliktli xulq-atvor sabablarida bo'lishi mumkin bo'lgan variantlar doirasini ko'rsatish uchun juda shartli qilib belgilanadi. Hamma hollarda biz u yoki bu tarzda kishilar manfaatlar bilan ish ko'ramiz, bu manfaatlar ko'p yoki kam ahamiyatli, barqaror va o'zgaruvchan, oshkora yoki yashirin bo'lishi mumkin.

Ziddiyatlar darajasi. Ziddiyatlarning «obyektivligi» va «subyektivligi»ni ularning ikki xil darajadagi manfaatlar bilan bog'liqligini e'tiborga olganda turli nuqtai nazardan tushunish mumkin. Sodda kilib aytganda bunday bo'lish u yoki bu tashqi faoliyatdagi ehtiyojlar bilan yoki mustaqillikka, o'z-o'zini saqlab qolishga, o'z-o'zini hurmat qilinishiga bo'lgan ehtiyojlari bilan bog'liq.

Odamlar o'rtasidagi jiddiy to'qnashuvga qator holatlar sabab bo'lishi mumkin, masalan, ikki odam restoranda bitta stolga da'vo qiladi, urushlar ikki davlatning biror hududda o'z ta'sirini saqlab qolish yoki birining ikkinchisi ustidan

hukmronligini o'rnatish, o'z mustamlakasiga aylantirishga bo'lgan intilishidan kelib chiqadi.

Yuqoridagi ikki holatda mohiyat bo'yicha turli darajadagi manfaatlar to'qnashadi. Birinchi holatda har qaysi subyekt o'zining xususiy manfaatidan kelib chiqib, o'ziga halaqit berayotgan boshqa subyekt bilan kurashadi. Ikkinchi holatda ozodlik, daxlsizlik, asosiy huquqlarni hurmat qilinishini saqlash bilan bog'liq motivlar ahamiyatli. Inson uchun muhimrog'i bu uning individual erkinligi, jismoniy daxlsizligi, sha'ni va qadr-qimmati bo'lsa; davlat yoki millat uchun esa, mustaqqilligi, hududi yoki chegarasining daxlsizligi, jahon hamjamiyatining teng huquqli subyekt sifatida tan olinishi muhimdir. Bunday manfaatlardagi ziddiyatlarning eng keskin ifodalanishi - boshqa ijtimoiy subyekt bilan to'liq mos kelmaslik va uni yo'q qilish uchun kurashish hisoblanadi.

Yuqorida gap ijtimoiy ziddiyatlarning darajalari haqida boradiki, bu darajalar taraflarning manfaatlari qanchalik muhimligini farqlaydi. Ziddiyatlarni darajalarga ajratish ularning bir biridan qanchalik chuqurligiga qarab farqlanishini ko'rsatadi. Bu esa, subyektning konfliktga jalb qilinganligi darajasini, konfliktni hal qilish imkoniyati va usullarini belgilab beradi.

Mavzu yuzasidan savol va topshiriqlar

1. Konflikt predmeti deganda nimani tushunasiz?
2. Konflikt obekti deganda nimani tushunasiz?
3. Konfliktlarning qanday chegaralari mavjud?
4. Konfliktning vaqt chegarasi deganda nimani tushunasiz?
5. Qanday sabablar konfliktga olib kelishi mumkin?
6. Notenglik qanday holllarda konfliktga olib kelishi mumkin, misollar bilan izohlang.

Mustaqil o'zlashtirishga tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Karimov I.A. Yuksak ma'naviyat – yengilmas kuch. – Toshkent, “Ma'naviyat”, 2008.
2. Уткин А.Я. Конфликт: теория и практика. М. “Изд-во” 1998 г.
3. Ergeshova D.q., Najimov M.K. Yuridik konfliktologiya: O'quv qo'llanma – T.: TDYuI, 2007. – 97 b.
4. Konfliktologiya asoslari: O'quv qo'llanma/ R.Z.Jumayev, U.A.Ubaydullayev, B.A.Xujanov. - Toshkent: Akademiya, 2000. - 208 b.

4-MAVZU. Konflikt funksiyalari

REJA

1. Konflikt funksiyalari
2. Konfliktlar sohalari va tipologiyasi

1. Konflikt funksiyalari

Konfliktning ijtimoiy roli va funksiyasi. Konfliktning ijtimoiy hayotga ta'siri jamiyat va inson hayotining barcha sohalarida kuzatiladi. Bunday ta'sirni oydinlashtirishga funksiya tushunchasini kiritish orqali erishiladi. Bu tushuncha bir tomondan jamiyat hayotida ijtimoiy konfliktning umumiy ahamiyatini, boshqa tomondan esa, ijtimoiy konflikt bilan ijtimoiy hayotning boshqa jihatlari (komponentlari) o'rtasidagi bog'liqlikni ifodalaydi. Birinchi holatda funksiya deganda konfliktli munosabatlar ijtimoiy oqibatlarining muayyan majmui tushuniladi. Ikkinchi holatda funksiya deganda bu faoliyat yo'nalishi deb tushuniladi. Nazariy tahlilda bu ikki nuqtai nazarni e'tiborga olish muhim, shuningdek ikki holatda ham funksiyaning ichki ziddiyatli bo'lishini yoddan chiqarmaslik kerak, chunki unga xos ziddiyatlar xarakteri faqat jamiyatninggina emas, shuningdek konfliktning o'zini tabiatiga ham bog'liq.

Konflikt funksiyalarini ijtimoiy hayotning ikki asosiy sohasiga qarab ikkita katta guruhga bo'lish mumkin: moddiy va ma'naviy. **Moddiy funksiyalar** har qanday konfliktlar, shu jumladan yuridik konfliktlar ham asosan ijtimoiy hayotning iqtisodiy tomonlari bilan bog'liq bo'lganlari bo'is namoyon bo'ladilar. Bu bog'liqlik moddiy manfaatlarda, foyda ko'rishda, shuningdek ijtimoiy yo'qotishlarda, zarar ko'rishlarda ifodalanadi.

Iqtisodiy rivojlangan mamlakatlarda alohida konfliktlarning salbiy oqibatlari juda sezilarli bo'ladi. qimmatbaho texnikaning qo'llanilishi, texnologik jarayonlarning murakkabligi kam ahamiyatli ishlab chiqarish konfliktini iqtisodiy jihatdan juda noxush hodisaga aylantirishi mumkin. Bunday sharoitda konfliktli vaziyatlarni o'z vaqtida hal etilmasligi korxona uchun katta zararni keltirib chiqaradi. Moddiy zarar miqdori konfliktni o'zining ko'lamiga ham bog'liq. Hozirgi zamon sharoitida yadro qurolini qo'llash bilan kechadigan xalqaro konflikt sivilizasiya kelajagiga xavf soluvchi halokatni keltirib chiqarishi mumkin.

Moddiy funksiyalar faqatgina konfliktning halokatli oqibatlarida namoyon bo'lmaydi. Ba'zida ular yaratuvchilik mazmuniga ham ega bo'ladilar. Konflikt jarayonida taraflardan biri konflikt boshlanguniga qadar o'z tasarrufida bo'lmagan moddiy qiymatlarni qo'lga kiritishi mumkin. Boshqa tomondan, konflikt moddiy ishlab chiqarishni rivojlanishida umumiy yuksalishga olib keluvchi ijtimoiy kuchlarning qayta taqsimlanishiga yordam qilishi mumkin. Mulkiy xarakterdagi yuridik konfliktlar boyliklarni qayta taqsimlanishiga, bir tarafning foyda va ikkinchi tarafning zarar ko'rishiga olib keladi.

Konfliktlarning jamiyat ma'naviy hayotiga ta'siri beqiyosdir. Bu yerda konfliktlar ma'naviy sohadagi tub va tez sodir bo'ladigan o'zgarishlarning rag'batlantiruvchi vositasi rolini o'ynashi mumkin. Ular hodisalarga odatdagi

bir tomonlama baho berish jarayonini to'xtatib, ijtimoiy hayotga boshqa tomondan, ijtimoiy e'tibordan chetda qolgan xususiyatlarini anglab olib qarash imkoniyatini yaratadi. Shaxslar aro konfliktlar uning ishtirokchilari ruhiy holatiga jiddiy ta'sir eta oladi.

Ogohlantiruvchi funksiya konfliktni jamiyat muayyan holatining ko'rsatkichi sifatida xarakterlaydi. Konflikt bu yerda odatdagi ijtimoiy aloqalar va munosabatlarda nimadir izdan chiqqanligini, nimadir tub o'zgarishlarga muhtojligini ko'rsatadi. qoidaga ko'ra, konfliktning o'zi uni yuzaga keltirgan sabablarni chuqur aks ettirmaydi. Biroq uning mavjudligi qator masalalarni amaliy ko'rib chiqish uchun yetarli hisoblanadi. Agar analogiya qo'llanilsa, konfliktning ogohlantiruvchi funksiyasini tirik organizm rivojlanishidagi og'riqning fiziologik rolga qiyoslash mumkin.

Axborot funksiyasi ogohlantiruvchi funksiyaga yaqin hisoblanadi. Konflikt doimo aniq sabablarga ko'ra yuzaga keladi, ular bilan obyektiv bog'liq va unda bu sabablar o'z ifodasini topadilar. Konfliktli vaziyatning avj olishi, kechishi, o'zgarishlari uni yuzaga keltirgan sabablar haqida muayyan axborot yuklamasini ifodalaydi, ularni o'rganish ijtimoiy jarayonlarni bilishning muhim vositasi hisoblanadi.

Ijtimoiy konfliktlarda konflikt subyektlari va ishtirokchilarining ehtiyojlari, manfaatlari, intilishlari, shuningdek ularning ijtimoiy noroziligi va qoniqmaslik sabablari to'laligicha aynan o'z ifodasini topadiki, bu holat odatdagi faoliyatda va xulq-atvorda yashirin bo'ladi. Konflikt holatida taraflar o'zlarining ham, ular manfaatiga qarshi turganlarning ham harakatlarini yanada aniq tasavvur qiladilar, ijtimoiy taraqqiyot ziddiyatlari va obyektiv muammolarining mavjudligini yanada chuqur anglaydilar.

Differensiasiya funksiyasi konflikt ta'sirida vujudga keluvchi ijtimoiy differensiasiya jarayonini xarakterlaydi, bu holat ko'pincha avvalgi ijtimoiy tuzilmalarni buzish va o'zgartirish orqali yuz beradi. Bu funksiya konfliktidagi ijtimoiy xulq-atvorning umumiy xususiyatini ifodalaydi, unga jalb etilgan ijtimoiy kuchlarning qayta joylashuvi va qayta guruhlashuvidan iborat. Konflikt ta'sirida ijtimoiy differensiasiya jarayoni ikki qarama-qarshi yo'nalishda rivojlanadi. Agar jonli tabiat analogiyasidan foydalanilsa, yirik va uzoq davom etuvchi konfliktida ijtimoiy differensiasiya jarayoni jonli hujayraning bo'linishini yodlatadi. Dastavval harakat yagona markazni cho'zishga yo'naltiriladi, avvalgi butunning alohida elementlarini o'ziga tortuvchi qarama-qarshi qutblar shakllanadi. Bu yo'nalishda qarama-qarshi kurashuvchi kuchlar qutblanishi yuz beradi. Shu bilan birga qarama-qarshi jarayon ham yuz beradi, ya'ni birlashish jarayoni, yangidan paydo bo'lgan markazlar atrofida parchalangan kuchlarning jipslashish jarayoni yuz beradi. Masalan, konfliktlashuvchi davlatlar o'z ittifoqchilarini safarbar qiladilar, janjallashuvchi odamlar o'z nuqtai nazarlari tarafdorlarini to'playdilar. Konfliktning bu ta'siri shu darajada kuchli bo'lishi mumkinki, u ijtimoiy konfliktning differensiyalovchi ta'siridan, ijtimoiy kuchlarning qutblanishi va yangi jipslashish jarayonidan chetda qolishni xohlagan shaxslar yoki ularning birlashmalarini ham o'z ta'sir doirasiga tortishi mumkin.

Dinamik funksiya . Ijtimoiy konflikt dinamik funksiyasining siyosiy ahamiyati o'z vaqtida marksizm tomonidan sinfiy kurash va ijtimoiy inqilobga oid xulosalarida ishonchli qilib ochib berilgan. Markscha tushunchalarda har qanday ijtimoiy konflikt ijtimoiy taraqqiyotni tezlashtiruvchi va ijtimoiy o'zgarishlarga olib keluvchi vosita ekanligi umumiy tarzda aks ettirilgan. Tub qayta o'zgarishlarning umuman bo'lmasligi ijtimoiy hayotning tinch va bir maromda kechishini ta'minlaydi, kichik o'zgarishlar muammo mohiyatiga ta'sir etmaydi va vaqt ichida sekinlik bilan yuz beradi. Biroq konflikt yuzaga kelsa hamma narsa harakatga keladi. Odamlarni yillar davomida qoniqtirib kelgan xulq-atvor va faoliyatning odatiy normalari hayratlanarli darajadagi keskinlik va afsuslanishsiz uloqtirib tashlanadi. Konflikt zarbalari ta'sirida jamiyat qayta o'zgaradi, avvalgi tinchlik holati yo'qoladi. O'zgarishlar avvalgicha kam ahamiyatli va sezilarli emasdek tuyuladi, biroq insonlar o'rtasidagi munosabatlarda, qarashlarda, xulq-atvorda darz ketishlar kuzatiladi. Ijtimoiy konflikt qanchalik kuchli bo'lsa, uning ijtimoiy jarayonlarni borishiga bo'lgan siyosiy ta'siri shunchalik yaqqol bo'ladi, yuzaga kelgan o'zgarishlar va ularni amalga oshirish tezligi shunchalik sezilarli bo'ladi.

2. Konfliktlar sohalari va tipologiyasi

1. Konflikt sohalari. Konflikt subyektlari va ularning namoyon bo'lish sohalariga qarab konfliktlarni quyidagi turlarga bo'lish mumkin: iqtisodiy, siyosiy, millatlararo, turmush, madaniy va ijtimoiy konfliktlar.

Bozorga o'tishda boshqacha manzarani kuzatish mumkin. Mohiyatiga ko'ra bozorning o'zi doimiy konfliktlar uchun maydondir, biroq u raqobat kurashi yoki raqibini siqib chiqarish ko'rinishida emas, balki, avvalo, dialog, ba'zida sherigini foydali kelishuvga majburlovchi turli harakatlar (tahdid solish, shantaj, zo'rlik) bilan birga ro'y beradigan savdo bitimlari shaklida yuzaga chiqadi. Shu bilan birga bozor iqtisodiyoti sharoitida boshqa kuchli konfliktli vaziyatlar ham yuz beradi: ish tashlashlar, pul muomalasidagi inqirozlar va b. Bozor iqtisodi maxsus ishlab chiqilgan qoidalar bilan tartibga solinuvchi, doimo yuzaga keluvchi mehnat konfliktlarini ham taqozo etadi. Garchi mehnat nizolari har qanday ijtimoiy tuzumda mavjud bo'lsada, ular aynan istagan tovarni (ishchi kuchini ham) oldi-sotdisiga asoslangan bozor iqtisodi uchun ko'p darajada xosdir.

Katta ko'lamdagi iqtisodiy konfliktlarning xususiyati shundaki, ularga aholining keng qatlamlari jalb qilinadi. Aviadispatcherlarning ish tashlashi faqat aviasiya kompaniyalariga emas, shuningdek minglab yo'lovchilarga ham talluqli. Agar ish tashlash vrachlar tomonidan amalga oshirilsa, millionlab jabrlanuvchilar paydo bo'ladi. Shu bois ba'zi turdagi ish tashlashlarni man qilish jamiyat hayotini barqarorlashtirishning muhim vositasi hisoblanadi.

Siyosiy sohadagi konfliktlar - bu umuman demokratik jamiyatdagi odatiy voqeyelikdir. Ularning xususiyati shundaki, ular katta miqyosdagi ijtimoiy hodisalarga, qo'zg'olonlarga, ommaviy tartibsizliklarga, oqibat natijada fuqarolik urushiga aylanishi mumkin. Hozirgi davrdagi ko'pchilik siyosiy konfliktlar uchun millatlararo jihat xarakterlidir. Deyarli barcha hollarda siyosiy konflikt bir vaqtning

o'zida milliy ham hisoblanadi yoki har qalay uning milliy tomoni bo'ladi (vatanparvarlik, separatizm yoki diniy harakat).

Mehnat, sog'liqni saqlash, ijtimoiy ta'minot, ta'lim sohasidagi manfaatlar qarama-qarshiligi bilan kechuvchi konfliktlar yuqorida bayon qilingan konfliktlarning ikki turi - iqtisodiy va siyosiy konfliktlar bilan uzviy bog'liq. Bu konfliktlar bevosita ijtimoiy tuzum tabiatiga bog'liq emas va ularning ko'lam unchalik katta emas. Xuddi shunday fikrni kishilar o'rtasida ularning ish yoki yashash joylarida sodir bo'ladigan turmush konfliktlariga nisbatan ham bildirish mumkin.

Ma'lumki, individlar, ijtimoiy guruhlar yoki davlatlar o'rtasidagi konfliktlar o'z-o'zidan tugashi, zo'rlik qo'llash orqali to'xtatilishi yoki tinch ma'rifiy yo'l va vositalar bilan hal qilinishi mumkin. Shuningdek, sud, parlament va konstitutsiyaviy tartiblar kabi ichki davlat va xalqaro-huquqiy institutlari hamda kelishuvga erishishning boshqa norasmiy vositalari (oqsoqollar kengashi, hakamlar sudlari va b.) ham qo'llaniladi. Shunga qaramasdan, aynan konfliktlarni hal qilishning psixik mexanizmlari eng maqbul va samarali usullar bo'lib hisoblanadi, chunki ular ziddiyatlarni qonuniy yo'l bilan bartaraf qilish imkonini beradi, vaziyatni barqarorlashtiradi, muayyan huquqiy, ijtimoiy va iqtisodiy oqibatlarini yuzaga keltiradi hamda qabul qilingan qarorlar ijrosining davlat yoki xalqaro hamjamiyat kuchi va obro'si bilan ta'minlanishini kafolatlaydi.

Konfliktlar tabiatini o'rganish bo'lajak pedagog-psixologlarga hozirgi zamon murakkab ijtimoiy muhitida maqbul yo'lni izlashga, odatdan tashqari vaziyatlarda va favqulodda sharoitlarda ishonchli qarorlar qabul qilishga, «inson tabiati»ga xos bo'lgan kuchli va zaif jihatlarni chuqur anglashga yordam beradi. Psixik konfliktologiya fani hozirgi davrda pedagog-psixolog uchun zarur bo'lgan bilimlar doirasini kengaytiradi.

Mavzu yuzasidan savol va topshiriqlar

1. Konflikt funksiyalari deganda nimani tushunasiz?
2. Konfliktning qanday funksiyalari mavjud?
3. Konflikt funksiyalarini izohlang.
4. Konflikt qanday tiplari va sohalari bor?

Mustaqil o'zlashtirishga tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Уткин А.Я. Конфликт: теория и практика. М. "Изд-во" 1998 г.
2. Зайцев А. К. Социальный конфликт на предприятии. — Калуга: КИСИ. 1993.
3. Ergeshova D.q., Najimov M.K. Yuridik konfliktologiya: O'quv qo'llanma – T.: TDYuI, 2007. – 97 b.
4. Konfliktologiya asoslari: O'quv qo'llanma/ R.Z.Jumayev, U.A.Ubaydullayev, B.A.Xujanov. - Toshkent: Akademiya, 2000. - 208 b.

5-MAVZU. KONFLIKTLARNING RIVOJLANISHI VA MEKANIZMLARI REJA

1. Konfliktli vaziyat tushunchasi
2. Konfliktlarning rivojlanish dinamikasi
3. Konfliktning tugashi va uni psixologik hal qilish
4. Konflikt ishtirokchilarining ruhiy tiplari

Konfliktli vaziyat tushunchasi. Konfliktgacha bo'lgan hodisalarni ko'rib chiqsak, ularning ikki guruhdan iborat ekanligini aniqlash mumkin: qarama-qarshi kurashuvchi taraflar ishtirok etayotgan obyektiv hayotiy vaziyat va taraflarning o'zi - muayyan manfaatlarga ega kishilar.

Ma'lumki, hayotiy vaziyat o'zining ko'p jihatlari bo'yicha turlicha bo'lishi mumkin. Inson turmushi yoki ijtimoiy guruh mavjud bo'lishi holatlari o'zgaruvchan, tezlik bilan yoki aksincha, sekinlik bilan kechuvchi, uzoq vaqt o'zgarmaydigan tarzda o'tishi mumkin. Ular muayyan ma'naviy muhit va u yoki bu darajadagi moddiy ne'matlar bilan xarakterlanishi mumkin. Ular subyektlarning hududiy joylashuvi, turli ijtimoiy iyerarxiyalar va boshqa ko'p omillar bilan bog'liq.

Konfliktli vaziyat deganda insonlar manfaatlari bilan bog'liq bunday holatlarning shunday jamlanishiki, bu ijtimoiy subyektlar o'rtasida real qarama-qarshilik uchun obyektiv tarzda negiz yaratadi.

Bu ta'rifni batafsil ko'rib chiqsak, vaziyatning bosh xususiyati bu konflikt predmetining vujudga kelishidir. Vaziyat, konfliktidan oldin yuzaga kelishi uchun u taraflar tomonidan hali foydalanmasligi va hatto to'la ma'noda anglanmagan bo'lishi mumkin. Masalan, ilmiy muassasada shtatlar qisqarishi kutilmoqda. Ko'p xodimlar, ayniqsa, nafaqa yoshidagilar bu tadbir ta'siri ostiga tushishlari mumkin. U yoki bu lavozimlarni tugatish haqidagi masala kun tartibiga aniq qo'yilmaganligi uchun konfliktni vujudga kelganligi haqida gapirish ertalik qiladi. Biroq, konfliktli vaziyat bor, chunki bo'lishi kutilayotgan kelishmovchiliklar predmeti va kurash mavjud, jamoada tanglik paydo bulgan, bu vaziyat ishtirokchilarining keyingi harakatlarini yuzaga chiqaradi, belgilab beradi.

F.M.Borodkin va N.M.Koryak mehnat jamoalaridagi turli konfliktli vaziyatlarni tahlil etib, tashkilotlarda konfliktlar uchun negiz yaratuvchi turli tipik vaziyatlarni quyidagicha umumlashtirganlar: a) tashkilotlarning tarkibiy bo'linmalari o'rtasida texnologik aloqalarning nomuayyanligi; b) turli farmoyishlar beruvchi ko'p sonli boshliqlarning mavjudligi; v) bir boshliqqa bo'ysunuvchi xodimlarning ko'p mikdorda bo'lishi, bu boshqaruvda tartibsizlikni yuzaga keltiradi; g) mas'uliyatni bir xodimdan ikkinchisiga o'tkazish, bu umumiy mas'uliyatsizlik holatini yuzaga keltiradi; d) bir qator xodimlarning uncha yuqori bo'lmagan shaxsiy va ishchanlik sifatlariga ega bo'lishi. Tabiiyki, shunday sharoitlarda jamoada konflikt va ziddiyatni yuzaga kelishi juda yengil yuz beradi. Bu ruyxatga tanglikni yuzaga keltiruvchi yana qator boshqa omillarni kiritish mumkin, masalan, boshqaruv tizimini qayta tashkil qilish, yuqori idoralarning shtatlar qisqarishi haqidagi ko'rsatmalari, ish haqini to'lash bilan bog'liq qiyinchiliklar va b.

Konfliktli vaziyat obyektiv ravishda bo'lg'usi qarama-qarshi taraflar erki va xohishidan tashqari (masalan, muassasada shtatlar qisqarishi) yoki taraflardan birining yoxud ikkisinin xohishi bilan yuzaga kelishi mumkin. Bunda shu narsa juda muhimki, har qanday vaziyat obyektiv mazmunga (u real mavjud hodisalar bilan belgilanishi mumkin) va subyektiv mazmunga (bu hodisalarga taraflarning har biri qanday ta'sir etishiga bog'liq) ega, chunki subyekt shulardan kelib chiqib konfliktida harakat qila boshlaydi.

Konfliktli vaziyatni qabul qilish. Konfliktli vaziyatni subyektiv tarzda aks ettirish ishning haqiqiy holatiga to'g'ri kelishi shart emas. Adabiyotda konfliktni anglab olish har doim o'zida subyektivizm elementini aks ettirishi va shu sababli muayyan darajada buzib aks etilishi haqida fikr to'g'ri bildirilgan.

Vaziyatni noto'g'ri qabul qilish keng ko'lam kasb etishi mumkin. Ma'lumki, konflikt sababi bo'lib boshqa subyektni tushunmaslik hisoblanishi mumkin. Mutaxassislar «adekvat tushunilmagan» va «soxta» konfliktlar kategoriyalarini ajratadilar¹.

Birinchisiga shunday holatlar kiradiki, bunda konfliktli vaziyat mavjud va taraflar uni shundayligicha qabul qiladilar, biroq haqiqiy ahvoldan jiddiy chetga chiqqan holda qabul qiladilar. Jiddiy chetga chiqish deganda paydo bo'lgan muammoning ko'lamlarini haddan ziyod kengaytirish (mutloq xususiy sabab yuzasidan paydo bulgan kelishmovchilik umumiy xarakterga ega kelishmovchilik sifatida noto'g'ri talqin qilinishi mumkin) yoki aksincha uni haddan ziyod toraytirish mumkin, ya'ni konfliktli vaziyat to'liqmas yoki qisman aks etishi mumkin. Boshqa turdagi chetga chiqish «shartli» konflikt vaziyatida mavjud bo'ladi, bunda ziddiyatlarning mavjud bo'lishi kurashuvchi taraflar tomonidan anglashilmaydigan yengil o'zgaruvchi vaziyatlarga bog'liq bo'ladi. Millatlararo konfliktlarda bu hol tez-tez uchraydi.

«Soxta» konfliktida esa obyektiv konfliktli vaziyat butunlay bo'lmaydi, subyektlar o'rtasida birorta ziddiyat yuq, shunga qaramasdan taraflar o'zaro munosabatlarining konfliktliligini his etadilar va qarama-qarshi kurashni boshlaydilar. Yuridik adabiyotda bu masalada bildirilgan yana bir fikr diqqatga sazovordir, ya'ni : «Insonlar hayotni va unga xos bo'lgan qiyinchiliklarni turlicha tushunadilar, chunki :

- har birimizda takrorlanmas xarakter va o'ziga xos hayotiy tajriba bor;
- har birimiz erkak yoki ayol bo'lib tug'ilamiz;
- har birimiz tug'ilishda muayyan muhitga tushib qolamiz va butunlay boshqa tajriba, dunyoqarash va rolga ega bo'lamiz;
- har birimiz turli qadriyatlarga ega bo'lamizki, bular bizning tafakkurimizga va xulq-atvorimizga ta'sir etadi hamda bir xil harakatlarni sodir qilishga va boshqalaridan voz kechishga majbur qiladi.

Shu sababli biz boshqa odamlar bilan tanishganimizda va ishlaganimizda hammamizning aynan bir xil narsalarni turlicha qabul qilishimiz ajablanarli emas»¹.

¹ Каранг:Петровская Л.А. О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта. М., 1977г.

¹Каранг: Работа с конфликтом: навыки и стратегия действия. Лондон, Конфликтологический центр, 2001. С.23.

Yuqorida ko'rsatilgan hollarda noadekvat bo'lgan yoki soxta qabul qilishning ikkala tarafga xosligi kam kuzatiladi. Odatda faqat bir subyekt vaziyatni xato yoki buzib, boshqasi esa to'la adekvat holda tushunadi. Birinchi subyekt vaziyatni konfliktli deb tushunib, shunga mos harakat qila boshlaydi, boshqasi esa, konfliktli harakatlarni o'ziga yo'naltirilganligini bilgandan so'ng bu vaziyatni «konfliktli» deb baholash uchun ko'proq asosga ega bo'ladi. Mabodo ikkinchi subyekt vujudga kelgan muammoning tasodifiyligini anglab yetmasa, vaziyatni u tomondan baholanishi obyektiv bo'la olmaydi. Soxta qabul qilish kimningdir oldindan ko'zlanmagan harakatlarini qasddan, ataylab qilingan, ya'ni shaxsning muayan manfaatlariga mos keluvchi harakat deb tushunish bilan bog'liq bo'ladi. Bunday muammoni hal qilish uchun odatda konfliktni boshlagan harakatlar ehtiyotsizlik tufayli, qasddan bo'lmaganligini aniqlash va tushunish yetarli hisoblanadi. Biroq, ko'pincha bu imkoniyatlar e'tibordan chetda qoldiriladi va taraflar bir-birlarining harakatlarida yovuz qasdni ko'radilar, bu esa konfliktning kuchayishi va chuqurlashishiga olib keladi.

Konfliktli vaziyatni noadekvat yoki soxta qabul qilishning sababi sifatida qaraganda shuni ta'kidlash muhimki, agar bunday qabul qilish kognitiv konflikt genezisida bayon qilinayotgan nuqtai nazar mazmunini buzib sharhlash bilan bog'liq bo'lsa, mafaatlari konfliktli genezisida esa bu, eng avvalo, opponent motivlarini baholashdagi xatolar bilan belgilanadi.

Soxta qabul qilish odatda boshqalarning so'zi va harakatlarini noto'g'ri tushunish bilan bog'liq. U turli sabablardan kelib chiqadi: xabarning ikki xil mazmunga ega bulishi, xabarning dastlabki mazmuniga muloqot matni orqali kiritiladigan xatoliklar bilan va b. Muayyan holatlarda savol berish yoki hatto xushomad qilishni haqorat sifatida qabul qilinishi kuzatilgan. O'zgalarning hatti-harakatlaridagi ma'noni bunday qabul qilishdagi tafovutlar ko'pincha madaniyatdagi farqlar, muloqotning turli qoidalari bilan belgilanadi.

Afsuski, xatolik orqasida yuzaga kelgan konflikt keyinchalik guyoki o'zining real predmetiga ega bulgan konflikt kabi avj olishi mumkin. Konflikt jarayonining o'zidayoq haqiqiy konfliktli vaziyat vujudga keladi.

Konfliktli vaziyat va shaxs. Shunday qilib, shaxslar o'rtasidagi konfliktda konfliktli vaziyatni taraflar tomonidan qabul qilish xarakteri katta ahamiyatga ega. Yuzaga kelgan vaziyatni e'tiborga olib, shaxs o'z xarakteri va qarashlarining xususiyatlariga muvofiq holda harakat qiladi. Aynan shu narsa bilan bir xil vaziyatda turli kishilar(guruhlar) tomonidan turlicha, ba'zan zid harakatlar sodir etilishini tushuntirish mumkin. Aynan konkret vaziyat bilan shaxs xususiyatlarining o'zaro ta'siri konfliktni yuzaga keltirishi mumkin yoki odamni undan qutqarishi mumkin.

Konfliktning rivojlanishi dinamikasi

Latent bosqich. Konfliktndan oldin uning latent - yashirin bosqichi shart hisoblanib, unda tashqi harakatlarni istisno qilganda konflikt barcha elementlari mavjud bo'ladi.

O'z navbatida bu bosqich konflikt rivojlanishining bir qator izchil jarayonlarini yoki davr(etap)larini o'z ichiga oladi.

Birinchi davr - obyektiv konfliktli vaziyatning yuzaga kelish davri.

Ikkinchi davr - bunday vaziyatda subyektlar (yoki hyech bo'lmaganda subyektlarning biri) tomonidan o'z manfaatlarini anglab yetish davri.

Uchinchi davr – o'z manfaatlarini qondirish uchun to'siqni anglab yetish (kognitiv konfliktida – o'zga qarashlarni anglash) davri. Bu to'siqlar uch turda bo'lishi mumkin. Birinchidan, bu to'siqlar bo'lg'usi konfliktning doimiy ishtirokchilari deb qaralishi mumkin bo'lgan boshqa shaxslarning pozitsiyalariga bog'liq emas, balki obyektiv vaziyatdan kelib chiqishi mumkin. Masalan, ximiya zavodi atmosferani ifloslantirib atrof-muhitni muhofaza qilish bo'yicha talablarni doimiy ravishda buzib kelgan. Sababi - mazkur kimyoviy ishlab chiqarish uchun mo'ljallangan suvni muhofazalash inshootlarining sanoatda ishlab chiqilmaganligidadir. Zavodning manfaati - bu mazkur vaziyatni o'zgartirish, oshkora huquqbuzarlikka barham berishdir. Zavod bilan konfliktlashuvchi tarafning o'zi yo'q. Bu yerda konfliktli vaziyat bevosita konfliktni yuzaga keltirmaydi. Ikkinchidan, ishtirokchilarning o'z subyektiv xususiyatlari ularning manfaatlarini qondirish uchun to'siq bo'lishi mumkin. Masalan, zavod misolida ko'radigan bo'lsak, uning o'zi tozalash inshootlarini o'z kuchlari bilan qurishi mumkin edi, biroq kerakli tashabbusni namoyon etmagan. Biroq bunda zavodning tashqi tartibdagi konfliktga kirishuvini kuzata olmaymiz. Bu yerda konflikt jamoa ichida bo'lishi mumkin.

Nihoyat, uchinchidan, tashqi to'siq mavjud va obyektiv belgilangan, masalan, tozalash inshootini qurish uchun qo'shimcha harajatlarga vazirlikning mansabdor shaxsi tomonidan rozilikning berilmasligi. Bu holatda to'siq yetarli asosda mavjud va anglashilgan, bu esa, konfliktni keyingi rivojlanishi uchun muhim shart hisoblanadi.

To'rtinchi davr – o'z manfaatlarini va boshqa tarafning tegishli qarshiliklarini anglash davri.

Beshinchi davr - taraflarning biri tomonidan o'z manfaatlarini qo'llab-quvvatlash maqsadida amalga oshirgan muayyan harakatlarini o'z ichiga oladi (masalan, zavod ma'muriyatining vazirlikka rasmiy murojaati).

Biroq, bu murojaatga berilgan rad javobi konfliktni boshlanishi bo'lib, unda ikkala tarafning pozitsiyalari aniq shakllangan bo'ladi va bir-biriga nisbatan amaliy harakatlar boshlanadi. Bu oltinchi davrdir.

Konflikt rivojlanishining oltita davri ko'rsatilgan izchillikda bir-birining o'rniga kelishi shart emas. Ba'zilar tushirilib qoldirilishi, boshqalari takrorlanishi, ularning izchilligi boshqacha tarzda bo'lishi mumkin. Yuqorida keltirilgan mantiqiy sxema konflikt tashqi rivojlanishining eng tipik misolidir.

Tabiiyki, bunda konflikt ochiq shaklga ega bo'ladi, bu esa kamida uch holat bilan xarakterlanadi. Birinchidan, ishtirokchilarning har biri uchun konfliktning mavjudligi shak-shubhasizdir;

Ikkinchidan, harakatlar amaliy ahamiyat kasb etadi, ular tashqi shaklga ega bo'ladi, ommaviy axborot vositalaridan foydalanish, nizoli obyektни egallash bo'yicha harakatlar sodir etish, zo'rlik, tahdid va b.;

Uchinchidan, latent bosqichdan o'tgan konflikt haqida konfliktga u yoki bu darajada ta'sir etishga qodir bo'lgan uchinchi shaxslar, begona shaxslar xabardor bo'ladilar. Bunday ta'sir bir xil ahamiyatli bo'lmaydi. U ba'zida

konfliktni sustlashtirishi yoki, aksincha, millatlararo konfliktlarda taraflarning yovuz kayfiyatlarini kuchaytirishi mumkin.

Ba'zi konfliktlarda boshqacha darajadagi konfliktlarga o'tish kuzatiladi, masalan, shaxsiy munosabatlardan guruhlar o'rtasidagi konfliktga o'tish mumkin.

Konflikt eskalasiyasi. Konflikt eskalasiyasining tashqi namoyon bo'lish xususiyati - bu, eng avvalo, kurashning jadallashuvi hisoblanadi. Konflikt spiralni burash metodi bo'yicha rivojlanadi: bir tarafning harakati ikkinchi tarafning qarshi harakati bilan birga kechadi va bu keyingi harakat o'z oqibatlarining ko'lamiga ko'ra konflikt boshlanishi nuqtasidagiga aynan bo'lmaydi.

Bir tarafning harakatlari boshqa tarafning ko'p marta kuchliroq va o'z navbatida yangi tajovuzkor bo'lgan javob harakatlarini keltirib chiqaradi. Konflikt eskalasiyasi odatda vaziyatni shunchalik chigallashtiradiki, bunda konfliktda haq yoki aybdorlarni topish mumkin bo'lmay qoladi. Konfliktologik tadqiqotlarda bu masalada ham muayyan fikrlar bildirilgan: "Ba'zida konfliktni jadallashtirish zarur bo'ladi. Masalan, odamlarning hamma narsasi yaxshi bo'lganda, o'z ehtiyojlarini qondirishda hamma uchun hokimiyat va resurslar yetarli bo'lganda boshqa odamlarning ahvoli unchalik yaxshi emasligi yoki ular bir chekkada qolib ketayotganliklari e'tibordan chetda bo'ladi yoki bu holatni tan olishni istamaydilar. Shunda zarur o'zgartirishlarni kiritishga imkoniyat paydo bo'lishi uchun konfliktni aniqlash, uni oydinlashtirish zaruriyati yuzaga chiqadi.

Jamoalar va inson huquqlarini rivojlantirish sohasida ishlovchilar ko'pincha ularning vazifalari bu konfliktni hal qilish emas, balki konflikt muammosining tan olinishi va faol harakatlar boshlanishi eng yaqqol namoyon bo'ladigan aynan konfliktning **intensivlanishi** ekanligini tushunib yetadilar. Bu ko'pincha manfaatga putur yetkazilgan guruhga qo'shilish va shu guruh imkoniyatlarini orttirish uchun strategiyadan foydalanish hisoblanadi. Masalan, JARda XX asr davomida vaziyatni o'zgartirishni maqsadi deb bilgan faollar yashirin konfliktlarni ochiq konfliktlarga aylantirish va keyinchalik ular bilan ish olib borish uchun kuch-g'ayrat sarf etganlar.

Konfliktlarni **intensivlashtirish** - bu muayyan tinch (zo'rlik ishlatishni nazarda tutmaydigan) maqsadlarda yashirin konfliktlarni yanada oydinlashtirish va oshkora qilishdir.

Konflikt eskalasiyasi bu tanglik va zo'rlikning kuchayishidir"¹.

Konfliktning tugashi va uni psixologik hal qilish

Konfliktni tugash shakllari. Konfliktlar tipologiyasi bir xil emas, konfliktlar o'zgaruvchan, biri boshqasiga o'xshamaydi. Bunday vaziyatda konfliktlar tugashining yagona shakllarini aniqlash yoki ularni hal qilishning qandaydir universal usullarini topish qiyin masaladir. Biroq, muammoning

¹Қаранг: Работа с конфликтом: навыки и стратегия действия. Лондон, Конфликтологический центр, 2001. С.25.

murakkabligiga qaramasdan to'plangan nazariy va amaliy tajribaga tayanib ba'zi xulosalarni chiqarish mumkin.

Eng avvalo, konfliktning tugashi uni hal qilishdan ancha keng tushunchadir. Konflikt ikkala tarafning halokati bilan yakunlanishi mumkin, biroq bu uning hal qilinganligini anglatmaydi. Agar konfliktni tugashiga uning tamom bo'lishi, uning turli sabablarga ko'ra to'xtashi deb qaralsa, uning hal qilinishini qarama-qarshi kurashni tinch yoki kuch ishlatish vositalari bilan to'xtatuvchi konflikt ishtirokchilarining o'zi yoki uchinchi tarafning u yoki bu ijobiy harakati (qarori) deb tushunishimiz kerak.

Amaliy faoliyat tajribasi shuni ko'rsatadiki, konfliktni hal qilish uchun ozmi-ko'pmi kuch-g'ayrat sarflash kerak. Konfliktning "o'z-o'zidan hal qilinishi" ma'noga ega emas. Albatta, konfliktni umuman payqamaslik, inkor etish, yaxshi holatda tushuntirishga harakat qilish mumkin. Biroq, u stixiyali rivojlanadi, keskinlashadi, boshqa konfliktlarga ta'sir qiladi va natijada tizimni to'la buzishi mumkin.

Konfliktni muvaffaqiyatli hal qilish shart-sharoitlari ko'p darajada taraflar va boshqa ishtirokchilarning imkoniyatlari va xohish-erklari bilan belgilanadi. Konfliktni to'xtatishning bosh, eng faol asosi bu konfliktli vaziyatni yuzaga keltirgan obyektiv sabablarni bartaraf qilish hisoblanadi. Konflikt ham tashqi harakatlar, ham konfliktlashuvchi subyektlarning o'zlari bilan belgilanganligi sababli uning hal qilinishi ham mazkur ikki guruh omillarga bog'liq. Masalan, oilaviy konflikt er-xotinlarning biri yoki ikkalasining bevafoqligi bilan bog'liq bo'lsa, uni yaxshi hal qilinishi er va xotin ruhiyatining xususiyatlarida ifodalanadi va o'tmishdagi xatolarni bartaraf etish, birgalikda hayot kechirishga bo'lgan intilish bilan belgilanadi. Ba'zi xizmat bilan bog'liq konfliktlarda ko'p narsa tashqi holatlarga bog'liq. Masalan, bo'lim yoki muassasaning qayta tashkil etilishi ulardagi mavjud ichki konfliktlarni to'la bartaraf etadi.

Adabiyotda bildirilgan fikrlarni umumlashtirish orqali konfliktning yakunlanishini quyidagicha tavsiflash mumkin:

- **tomonlarning o'zaro yarashishi natijasida konfliktning to'xtashi;**
- **konfliktni simmetrik hal etish yo'li bilan to'xtatish (bunda ikkala taraf yutadi yoki yutqizadi);**
- **konfliktni assimetrik hal etish yo'li bilan to'xtatish (bunda faqat bir taraf yutadi);**
- **konfliktning boshqa qarama-qarshi kurashga o'sib o'tishi;**
- **konfliktning asta-sekin bosilishi.**

Bu tasnifda konfliktning obyektiv boshlanish asoslari uni hal qilishning subyektiv usullari bilan qo'shilganligini ko'rish mumkin. Ularni yanada bo'ladigan bo'lsak boshqacha tasnifga ega bo'lamiz. Masalan, konfliktlarga aralashish natijalariga qarab tasniflasak, unda konfliktning hal qilinishi, uni tartibga solish yoki bartaraf etishni farqlash mumkin.

Amerikalik tadqiqotchi R.Dal konfliktni yakunlashning uch muqobil imkoniyatini ajratib ko'rsatadi: **tupik, zo'rlikni qo'llash va tinch yo'l bilan tartibga solish.** Turli variantlarni boshqacha uyg'unlashtirib aytish mumkinki,

konflikt taraflarning ikkalasi yoki birining halokati bilan tugaydi, “yaxshi vaqtlar kelguncha” to’xtatiladi yoki biron bir tarzda konstruktiv hal etiladi.

Konfliktni hal qilish mexanizmlari va asoslari.

Konfliktlarni hal qilishning keng tarqalgan yo’li - bu tinchliksevar kuchlarning aralashuvidir. Bu kuchlar konfliktli vaziyatning o’ziga (1), konfliktni saqlab turuvchi holatlarga (2), shuningdek ishtirokchilarning o’ziga (3) ta’sir ko’rsatishi mumkin. Konfliktni muvaffaqiyatli hal etishning muhim qoidalaridan biri - bu “haq” va “nohaq” taraflarni bir-biriga qarshi qo’yish emas, balki ikkala tarafning manfaatlarini to’la yoki qisman qondirishga imkon beruvchi qarama-qarshilikni hal qilish yo’llarini topishdir.

Ma’lumki, konflikt asosi bu subyektlar o’rtasidagi qarama-qarshiliklardir. Shu sababli konfliktlarni hal etishning eng maqbul va natijali yo’li - bu ko’rsatilgan ziddiyatlarni bartaraf etilishidir. Biroq bu yo’lga har doim ham erishib bo’lmaydi. Bundan tashqari, ziddiyatlarning turli tiplarini (ochiq, yashirin, obyektli, obyeksiz va h.), ularning darajalarini, subyektlari xususiyatlarini, shuningdek, konfliktni to’xtatishga intiluvchi kuchlar ixtiyoridagi obyektiv imkoniyatlarni ham e’tiborga olish kerak.

Konflikt asosida yotuvchi ziddiyatlarni bartaraf etishning asosiy usullari quyidagilar bo’lishi mumkin:

- konflikt obyektini bartaraf etish;
- konflikt obyektini taraflar o’rtasida bo’lib olinishi;
- obyektidan foydalanish navbatini yoki birgalikda foydalanish qoidalarini o’rnatish;
- obyektini boshqa tarafga berganlik uchun taraflardan biri tomonidan kompensasiya qilish;
- konflikt taraflarini ajratib qo’yish;
- taraflar munosabatlarini ularning umumiy manfaatlarini aniqlashga yo’naltirish va b.

Konfliktlarning hal qilinishi - bu mohiyatiga ko’ra nizoli masala bo’yicha taraflar o’rtasida kelishuvga erishishdir. Bunday kelishuvning uch asosiy turi bor: 1) taraflar fikrining bir-biriga mos kelishi natijasidagi kelishuv; 2) qonunchilikka yoki tashqi kuchning axloqiy erkiga muvofiq bo’lgan kelishuv; 3) qarama-qarshi kurashuvchi taraflardan biri tomonidan ma’qullangan va ilgari

Konflikt ishtirokchilarining ruhiyati. Kichik va katta guruhlar darajasidagi, shuningdek, shaxs darajasidagi konfliktlar murakkab tabiatga ega va ularni faqatgina obyektiv va subyektiv sabablar o’zaro ta’sirini e’tiborga olgan holda tushuntirish mumkin.

Har qanday jamiyatda shaxsiy yoki guruhliy konfliktlar faqat tashqi (iqtisodiy, ijtimoiy, madaniy va b.) sabablar bilan emas, shuningdek, shaxslar va guruhlarning ruhiy xususiyatlari bilan ham yuzaga keladi. Ko’pchilik tadqiqotchilar konfliktning tashqi va ichki (ruhiy) omillarini bir xil ahamiyatdagi omillar deb qarashga moyildir.

Konfliktli vaziyatlarni tahlil etishda va ularni tartibga solish bo’yicha amaliy choralarni belgilashda ruhshunoslar uchun eng muhim narsa bu konfliktlilik

darajasini ortishiga olib keluvchi shaxslar va guruhlar xulq-atvorining tipologik ruhiy xususiyatlarini aniqlash hisoblanadi.

Xulq-atvor modelidan kelib chiqib umumlashgan ko'rinishda konflikt ishtirokchilarining quyidagi uch asosiy ruhiy tipi farqlanadi :

1. Destruktiv(buzg'unchi) tip. Subyektning bu ruhiy tipi konfliktni yuzaga keltirishga va uni to raqibini jismonan yo'q qilib yuborishgacha yoki to'la mag'lub qilishgacha kuchaytirishga intiladi. Turmushda - bu xudbin, janjal va mojarolar tashabbuskori, muassasada - tuhmatchi, ig'vogar omma orasida - tartibsizliklar va buzg'unchi harakatlar boshlovchisidir. Agar shunday toifa shaxslar bo'lmaganida ko'pgina konfliktli vaziyatlar tinch yo'l bilan hal etilishi mumkin bo'lar edi. Bu holat so'nggi vaqtda dunyoning turli hududlarida bo'lib o'tayotgan millatlararo konfliktlar misolida yaqqol ko'rinadi. Xalqaro maydonda harakat qilayotgan bunday subyektlar ham ma'lum (S.Xuseyn, Ben Laden va b.)

Konfliktli xulq-atvor o'z-o'zini nazorat qilmaslik oqibatida kelib chiqadi. Konfliktlarga moyil kishilar qoidaga ko'ra, yengil ta'sirchan, qahrli, qo'pol, o'tkir hissiyotlarga va tavakkal qilishga moyil bo'ladilar, uzoqni ko'ra bilmaydilar.

2. Konstruktiv (ijobiy) tip. Bu tipdagi shaxslar konfliktidan qochishga, har ikkala tomon uchun maqbul qarorni topishga intiladilar. Konstruktiv yondashgan odam vositachi yordamidan foydalanadi va tanglikni yumshatishga yo'naltirilgan harakatlarni amalga oshiradi. Konstruktiv tip subyektlar muzokaralarni ishtiyoq bilan olib boradilar, kelishmovchilik predmetini va uni tartibga solish yo'llarini oydinlashtirishga intiladilar.

3. Konform tip. Konfliktidagi bunday tip shaxs ko'proq yon berishni, kurashni davom ettirishdan ko'ra itoatkorlikni afzal ko'radi.

Ko'p hollarda xulq-atvorning komform modeli boshqalarning tajovuzkor harakatlariga obyektiv yordam qilishi mumkin, masalan, subyektlar o'rtasidagi ziddiyatlar arzimagan sabablarga ko'ra vujudga kelgan bo'lsa. Bu holda xulq-atvorning kompromiss yo'li - bu konfliktni to'xtatishning eng yaxshi usulidir.

Mavzu yuzasidan savol va topshiriqlar

1. Qanday hollarda vaziyatni konfliktli deyish mumkin ?
2. Konfliktli vaziyatda achborotning o'rnini izohlang.
3. Konfliktida insonlarni o'zini tutishiga qarab qanday tiplarga ajratish mumkin?
4. Konflikt ishtirokchilarining ruhiy tiplari xarakteristkasi qanday?

Mustaqil o'zlashtirishga tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Ergeshova D.q., Najimov M.K. Yuridik konfliktologiya: O'quv qo'llanma – T.: TDYuI, 2007. – 97 b.
2. Konfliktologiya asoslari: O'quv qo'llanma/ R.Z.Jumayev, U.A.Ubaydullayev, B.A.Xujanov. - Toshkent: Akademiya, 2000. - 208 b.

5. II BOB. KONFLIKTLARNI HAL QILISHNING PSIXOLOGIK USULLARI

6-MAVZU. Konfliktlarni boshqarish va tahlil qilish

Reja:

- 1. Konfliktlarni hal qilishning umumiy qoidalar**
- 2. Konfliktlarni boshqarishda axborotning roli**
- 3. Konflikt signallari va ularni taxlil qilish usullari**

1. Konfliktlarni hal qilishning umumiy qoidalar

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.

Konfliktlarni boshqarishda axborotning roli. 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, hych 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 mavqeyni 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 mavqeyi 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.

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.

Konfliktning 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

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'tiborlik 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, inqirozning 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 - konfliktidagi 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 ayamaligi, o'zaro tahdidlarning qo'llanilishi ham inqiroz vaziyatining ko'rinishlari hisoblanadi. Inqirozni ko'rsatuvchi yorqin belgilardan biri kishi o'z emosiylarini ushlab tura olmasligi, o'z emosiylari va xis-tuyg'ulariga erk berishi, so'kishish, yomon so'zlar ishlatish, birovni tahqirlash kabilardir. Odam bu vaziyatda o'z emosiylari 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 emosiylarimiz 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 emosiylarimiz 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 emosiylariga ishonadi, xolos.

Bu vaziyatda ham o'z emosiylarini 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 insident 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 bironi ayblash o'rniga tomonlar orasida doimo rost va samimiy munosabatlar va axborot almashish o'rnatilsa, urning 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 opponeningizda 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 opponenlaringizni 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.

Mavzu yuzasidan savol va topshiriqlar

1. Konfliktlarni hal qilishning qanday umumiy qoidalari mavjud?
2. Konfliktlarni qabul qilish qanday shakllarda bo'lishi mumkin?
3. Konflikt qanday signallari deganda nimani tushunamiz?
4. Konflikt signallarini taxlil qiling.

7-MAVZU. Konflikt ishtirokchilarihg mavqelari

REJA

1. Konflikt ishtirokchilari tomonlarining mavqelarini tahlil qilish

2. «G'olib-G'olib» mavqeyini amalga oshirish usullari

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?! Konfliktda «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** mavqeyi.*

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 etadi¹. Chunki siz uchun o'zingizning g'olib bo'lganligingizgina emas, balki opponetingizning ham ziddiyatdan qoniqqan holda chiqib ketishi muhimdir.

Aniq bo'lgan narsa shuki, konfliktlar hych 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, birovlariga nisbatan zo'ravonlik o'tkazish qoralanadi. Siz o'zingizni "madaniyatli" va "oriyatli" inson sanasangiz, hych qachon birovga nisbatan jismoniy zo'ravonlik o'tkazmaslikka harakat qilasiz. Inson kuchli bo'lishi lozim, insonning kuchli ekanligi o'z kuchini ishlatishda emas, balki o'z kuchini faqat o'zini himoya qilish uchun ishlatishda 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 institutda, 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

¹ "Голиб-голиб" 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;

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 choralari ko'rishda "bee'tiborlik", "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 tomonning 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, konfliktida – "Men yutishim kerak, shu bois men senga halaqit beraman. Men seni to'xtataman. Faqat mening aytganim bo'ladi", deb bo'lmaydi. Konfliktida "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 rashk qilish uchun sabab bo'lishi, fakt bo'lishi kerak. U esa yo'q. O'z xotinining rashk 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, xotining “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, birovlarining qarashlarini ardoqlash, ularga diqqat bilan qarash, ularning ham xisssiyotlarini hurmatlash asosiga qurilganda, har bir tomon o'zga tomonning xis-tuyg'ulariga e'tiborlilikni o'rgangan bo'ladi.

Har qanday konfliktida 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. Kurt 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 qaraganda, 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 kriteriyalar asosida qizlarga qaraydi. Erkaklar uchun qizlarning qanday kiyim kiyganligidan ko'ra, qanday kiyim kiyimaganligi balki muhimroqdir. Ular bir narsani ko'rmoqda va bir tomonga qaramoqda! Biroq ularning ko'rsatuvdan olgan xisssiyotlari, 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.

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 quyidagi 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 quyidagi jumlar 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'rnanib 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 qilinishigiz uchun hech ham yordam bermaydi, va muhimi, oralaringizdagi ziddiyatni yechib ham bermaydi. Bu hol o'z opponentizgizni 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

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;
- birovlarining xis-tuyg'ulari va emosiyalarini hurmatlash;
- boshqalarning manfaatlarini aniq belgilashga harakat qilish;
- manfaatlar orasidagi uyg'unlik asosida yagona strategiyani ishlab chiqish.

Konflikt vaziyatlardagi stereotip harakatlar o'zini konfliktidan 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.

Mavzu yuzasidan savol va topshiriqlar

1. Konflikt ishtirokchilarining qanday mavqeyilari bor?
2. "G'olib-G'olib" mavqeyi erishishning qanday amallari mavjud?
3. "Norozilik rozilik" usulini izohlang.
4. "Konfliktidan qochish" usulini izohlang
5. "Konfliktga mayin bosim o'tkazish" qanday ko'rinishlari mavjud?

Mustaqil o'zlashtirishga tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Karimov I.A. Yuksak ma'naviyat – yengilmas kuch. – Toshkent, "Ma'naviyat", 2008.
2. Уткин А.Я. Конфликт: теория и практика. М. "Изд-во" 1998 г.
3. Yoshlar va konfliktlar:Konfliktlar yechimiga o'rganish/ To'ychiyeva Gulxumor-Toshkent.2008 y

8-MAVZU. KONFLIKTLARNI BOSHQARISH TARTIBLARI VA USULLARI

REJA

1. Konfliktlarni boshqarish tartiblari

2. Konfliktlarni boshqarish usullari

Konflikt yechimini topish passiv holatdagi munosabatni emas, balki aktiv, ya'ni faol munosabatni talab etadi. Konflikt vaziyatda ko'pchilik *impulsiv*, ya'ni anglanmagan harakat olib boradi. Ularga konflikt vaziyatda o'zini tutish bo'yicha bilim va malakalar yetishmaydi. Vaziyat esa o'z ustidan nazorat o'rnatilishini talab etadi. Demak, konflikt vaziyat o'ylangan qadamlarni so'raydi. Bu – konfliktga bo'lgan *ongli munosabat* belgisi bo'ladi. Ziddiyatga nisbatan ongli munosabat jarayonida inson nizoni nazorat ostida ushlab tura oladi, ziddiyatga o'z ta'siri o'tkaza oladi, tomonlar his-tuyg'ularining “ko'pirib” ketmasligi oldini oladi, tomonlarni konstruktiv munosabatlarga chorlaydi, ularni muzokaralar stoliga olib kela oladi, nizoni keltirib chiqargan muammo haqida o'ylash, fikr va mushohada qilish muhitini yarata oladi.

Odatda bizning oldimizda biror narsadan jahli chiqqan, diqqati oshgan, “g'azablangan” va “jilovini qo'ldan bergan” odam bo'lsa, biz unga nisbatan o'zimizni turlicha tutamiz. Biz jahli chiqqan odamdan o'zimizni olib qochishimiz mumkin, nima bo'lganligini so'rab, uni tinchlantirishga harakat qilib ko'rishimiz, yoki unga “aql” o'rgatishimiz mumkin, o'zimiz ham uning jahlidan ta'sirlanib, jizzakilik va jahl ishlatishimiz mumkin, konfliktni keltirib chiqargan tomonga “do'q” va “po'pisaga” o'tishimiz mumkin, ularning “adabini” berib qo'yish bizning bosh maqsadimizga aylanishi ham mumkin.

Ammo bu yo'llarning barchasi aqli raso, bosiq, hayot tajribasi bor odam usullari emasligi ayon. Bu usullarning qo'llanilishi konfliktni chuqurlashtiradi, tomonlar orasidagi tang ahvolni yanada qiyinlashtiradi, konflikt yechimidan hammani boshqa, ya'ni ziddiyatni chuqurlashtirishga yo'naltirilgan tomonga olib ketadi.

Shu bois, konflikt bilan ilk to'qnash kelgan vaqtda kuyidagi qadamlardan foydalanish darkor:

Birinchi qadam: Konflikt vaziyatni u qanday bo'lsa o'shanday, o'z emosiylaringizdan holi bo'lgan tarzda qabul qiling. Konflikt vaziyat sizga yoqmasligi, sizga qarshi holatni vujudga keltirishi, umuman rejalashtirilmagan holda kelib chiqqan ham bo'lishi mumkin. Ammo aynan siz uning “nima” ekanligi, ya'ni konflikt haqiqatini to'la va aniq anglagan paytingizdan boshlabgina, siz uni boshqara olish qobiliyatiga ega bo'lasiz. Konflikt bilan ilk to'qnashgan paytda konflikt bir taraf, siz esa bir taraf bo'lasiz. **Konfliktni anglashning eng birinchi qadami unga obyektiv, xolis, emosiylarsiz baho berishdir.** Konfliktga nisbatan o'z emosiylari va fikrlaridagi neytralitetni saqlab qolish, konfliktni anglashga qaratilgan yo'lning boshi hisoblanadi. Mana shunday neytral sharoit esa sizga konflikt ishtirokchisi sifatida aniq, faktlarga asoslangan, oydin va mustaqil mushohada qilish uchun imkon yaratib bera oladi.

Konfliktni anglash obyektiv faktlarni tan olish demakdir. Bu faktlar sizning manfaatlaringsizga qarshi bo'lishi mumkin. Ammo siz konfliktning yechimini haqiqatan ham topmoqchi bo'lgangiz, barcha faktlarni, ular sizga yordam bersa ham, ular sizga halaqit bersa ham, tan olish yo'lidan bormog'ingiz darkor bo'ladi. Konfliktga aynan u kelib chiqqan vaziyatdan boshlab baho bering. Biroq agar mana shu vaqtda sizning kayfiyatingiz "pachoq" bo'lsa, mana shu "yomon" kayfiyatni tan olishdan o'z ishingizni boshlang. Sizning o'z kayfiyatingiz yomonligi tan olishingiz, u sabab noto'g'ri amallar qilmasligingiz uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Siz o'z kayfiyatingiz va xisssiyotlarning ortganligini tan olishingiz mana shu emosiyalar ichida noto'g'ri xukm chiqarishdan sizni saqlab qoladi.

Ikkinchi qadam: Konflikt vaziyatda inson mana shu vaziyatning bo'lmasligi mumkinligi, ideal holatda uning qanday bo'lishi mumkinligi masalasiga juda katta kuch sarflaydi. Siz ziddiyat orqali eng aziz odamlaringiz bilan munosabatlarning buzilganligidan hijolat bo'lasiz, ularni yangitdan o'rnatmoqchi bo'lasiz. Hayollaringiz turli harakatlarni belgilab beradi. Bu holatda siz ko'proq reallikdan uzoqlashib, hayollaringizda yashaysiz. Ammo konflikt vaziyatni hayollarga erk berib hal qilib bo'lmaydi.

"U menga bunday qo'pol gapirmasligi kerak edi", "Men o'zi unga kimman, agar meni hurmat qilsa, bunday demagan bo'lar edi", "Nimaga u hammaga kulib qarayveradi", "U o'ziga hamma qaraganidan lazzat oladi, aslida meni qiynamoqchi", "U o'z zimmasidagi vazifalarni yaxshi bajarishi kerak, bo'lmasa uning keragi yo'q", "U hadeb meni niqtayveradi, har doim, u nima derkin, deb yashashim kerakmi?!", "Nima uchun u mening hayotimga aralashadi, men mustaqil odamman-ku", "Boshliq bo'lsa o'ziga, nima, hadeb baqiraverishi kerakmi?!"... Mana shunday fikrlar konfliktlar doirasida inson ichki emosional holatining kuchayib ketganligida ro'y beradi.

Bunday holatlarga biz o'zga odamlar qilgan amallarni o'zimizning emosional qadriyatlarimiz bilan o'lcaymiz, ammo ularning o'z emosional qadriyatlari mavjudligini esdan chiqaramiz. Biz uchun o'z emosional qadriyatlarimiz – dunyodagi eng to'g'ri formula bo'lib ko'rinadi. Ammo ana shu emosional formulamizni o'z-o'zimizga ishlatib ko'rsak-chi?! Har doim ham o'zimiz eng yaxshi bahoga loyiqmiz-mi?! Insonlar uchun o'ziga nisbatan shubha bilan qarash, o'zining qilgan ishlaridan qoniqmaslik xislatlari ham xos. Demak, xulosa shuki – **o'zgalarni ham, o'zimizni ham bir xil emosional daraja va me'yorlar bilan baholashga o'tish lozim.**

Uchinchi qadam: Konflikt vaziyat va uning tahlili bizni ko'p narsalarga o'rgatadi. Konflikt vaziyat va uning yechimini qidirish juda katta hayotiy tajriba beradi. Biz agar konflikt yechimi bo'yicha bilimlarga ega bo'lmagan bo'lsak ham, real konflikt jarayonida ba'zi xulosalarni qilamiz va o'z hayotiy tajribamizni oshirib boramiz. Shu bois, **har bir vujudga kelgan konflikt bu sizning o'sish va ulg'ayish jarayoningiz hisoblanadi.** Konfliktni to'g'ridan to'g'ri, uni bo'yamasdan qabul qilish, faktlarga asoslanishdan so'ng, konfliktning ideal darajada hal qilinishi mumkinligi - **hayol qilishdan voz kechib, konfliktga real va ijodiy yondashuvni boshlashni** talab etadi. Konfliktga real yondashuv qiyinchiliklarni bo'yamasdan va bo'rttirmasdan qabul qilish, vaziyatni obyektiv baholashni bildiradi.

Chirigan olmani qanchalik artsangiz ham u chirigan olmaligicha qolaveradi. Konfliktga ijodiy yondashuv esa, qanchalik qiyin bo'lmasin, siz konflikt asosida turgan muammoni yechishingiz lozimligi anglatadi. Eng avvalo, o'z mas'liyatingizga - o'z xatolaringiz, kamchiliklaringiz, nizolaringizni qabul qilishingiz lozim, aynan o'zingiznikini. Konflikt yechimini "**samoanaliz**"siz olib borib bo'lmaydi. O'zingizning holatingizni aniq belgilab olish, sizga muammoga obyektiv qarash, uning hal bo'lish yo'llarini to'g'ri topish imkoniyatini yaratadi. Konfliktga nisbatan ijodiy yondashuvda siz o'z xisssiyotlaringiz, o'ylaringizni tartibga olish imkoniyatiga ega bo'lasiz. Ana shundan boshlab konflikt siz uchun hayotiy dars va tajriba bo'la boshlaydi.

To'rtinchi qadam: Bolalikda emaklashdan oyoqqa turishga, yurishga o'rganayotgan kichkintoy birdaniga oyoqqa turadi-da, qo'rqmay yuraveradi, yuraveradi. Agar yiqilib tushsa ham, darrov yana oyoqqa turib, yurib ketadi. Bu harakatlaridan o'zi ham juda zavqlanadi. Bola hyech qachon to'g'ri qilyapman-mi, noto'g'ri qilyapman-mi, deb o'ylamaydi. Bola uchun yiqilish – oddiy holga aylanadi. Bola yiqilganidan kuyinmaydi, balki zavqlanadi. Bola uchun oyoqqa turib, yurish qanchalik qiziqarli bo'lsa, yiqilish ham shunchalik qiziqarlidir. Katta bo'lganimizdachi?! Yutuqlar bizni qiziqtiradi, quvontiradi. Yutqizish-chi?! Bolaga o'xshab yiqilganimizdan tajribaga ega bo'lamiz-mi, o'z xulosalarimizni qilamiz-mi?! Yiqilib, toyilish bizga biror narsalarni o'rgatadi-mi?! Yiqilish va toyilish, xato qilishga biz qanday munosabatda bo'lamiz?! Uni xoxlamaymiz, undan qo'rqamiz, undan ezilamiz, yutqizganimizni tan olishga shoshilmaymiz, yutqizganimizni boshqalardan yashiramiz. Ammo, bu to'g'rimikin?! Demak, konflikt vaziyatdagi biz o'ylagan **hato va yutqizishlar aslida hayotiy tajriba**, ularni to'g'ri qabul qilish, ma'lum xulosalarga kelish va keyingi hayotda qo'llay olish darkor. **Yiqilish, yutqazish – keyingi qadamlar, keyingi hayotning boshidir. Hayotida yiqilish, turtulish, yutqazish – katastrofa emas.** Chunki yiqilgandan keyingi hayot ham mavjud.

Beshinchi qadam: Oldingi ruknlarda aytilgan tamoyillardan kelib chiqqan holda, **konflikt dan keyingi vujudga kelgan vaziyatni yangitdan, yangi vaziyatda yashash qonuniyatiga, yangi imkoniyatga, yangi munosabatlarga aylantirish darkor.** Konflikt vaziyatga yangi imkoniyatlarni yaratish kerakligi nuqtai nazaridan qarasangiz, o'zingiz ham, opponeningiz ham bunyodkorlik tamoyillari asosida yangitdan yashashga o'tadi. Sizlar bir-biringizni inkor etishdan qutilib, hamma uchun zarur va barcha mavjud tomonlarni koniqtirgan vaziyatni tashkil qilish, yangi munosabatlarni qurish jarayoniga o'tasiz. Demak, **konfliktning boshlanishiga – yangi imkoniyatlarning yaratilishi va yangi munosabatlarning o'rnatilishi sifatida qarash lozim.** Demak, konflikt – hayotning tugashi emas, balki yangi hayotning boshlanishidir.

Shunday qilib, konflikt yechimiga qaratilgan sayi-harakatlar passiv, impulsiv yoki aktiv, faol bo'lishi mumkin. Konfliktga faol munosabat unga nisbatan ongli munosabatni talab etadi. Konfliktga bo'lgan ongli munosabat esa munosabatlarni emosiyalardan tozalashni, ziddiyatga obyektiv, xolis, ortiqcha xis-tuyg'ulardan ozod bo'lgan tarzda baho berishni, obyektiv faktlarga e'tibor bilan qarab, o'zining kamchiliklarini ham tan olishni, hammaga bir xil mezonlar bilan qarashga

o'rganishni, konflikt yechimiga qaratilgan qadamlarni o'ylab amalga oshirishni talab etadi.

2.Konfliktlarni boshqarish usullari

Konfliktlar mazmuni, ularning kelib chiqish sabablari, konfliktda qanday holatlar vujudga kelishi borasida avvalgi boblarda biz ma'lum bilimlarga ega bo'ldik. Biz eng zarur shart, ya'ni konfliktni o'z holicha tashlab qo'ymaslik kerakligini anglab yetdik. Ziddiyatga faol aralashish, uni boshqarish va uning yechimini hamkorlikda ishlab chiqish – konflikt yechimini topishga olib kelishini ko'rdik. Konflikt yechimi uchun zarur bo'lgan insoniy fazilatlar va ko'nikmalar haqida gapirdik. Ammo shu bilan birga konflikt yechimini topish uchun *konfliktni boshqarishning* o'ziga xos usullari ham egallash darkor. Konfliktlarni boshqarish haqida ma'lumotlarni bilish va ularni qo'llay olish ham sizning hayotingizda osoyishtalik olib kiradi. Konfliktologiyada konfliktlarni boshqarish usullari odamlarning xarakteri, o'zini tutishi, psixologiyasi asosida ishlab chiqilgan.

Endi konfliktlarni qanday boshqarish mumkinligini ko'rib chiqamiz. Konfliktlarni boshqarishning besh asosiy usuli mavjud. Odatda, konfliktlar nazariyasida bu usullar turli hayvonlar hatti-harakati asosida biror «jonivor»ning o'zini tutish xususiyatlariga nisbat beriladi. Biz ishlab chiqilgan hamda konfliktologiya nazariyasida keng qo'llaniladigan konfliktlarni boshqarishning «jonivor» usullarni ko'rib chiqamiz². Sizning vazifangiz - o'z xarakteringiz ta'kidlangan usullardan qaysi bir usulga ko'proq to'g'ri va mos kelishini aniqlashdan iborat. Ammo hayotda turli vaziyatlar bo'ladi, shuningdek insonning murakkab xarakterini faqat bir usulga bog'lab o'rganish to'g'ri emas. Ko'plab hollarda inson xarakteri to'g'ridan-to'g'ri faqat bir usulga monand bo'lmay, ba'zan usullar aralashmasiga ham teng kelishini nazarda tutishga to'g'ri keladi. Shuningdek, insonning u yoki bu konflikt vaziyatlardagi o'zini tutishi o'sha vaziyatga ham o'ziga xos tarzda bog'liq bo'ladi. Demak, konfliktologiyada kuyidagi konfliktlarni boshqarish usullari mavjud:

Moslashish va ko'nikish usuli – «QO'Y»

«Siz nima desangiz ham, men siz bilan hamfikrman»

Moslashish va ko'nikish usulidagi odam o'zini har doim biror voqyelikka moslashga urinadi. Favqulodda holatlarda ham o'sha vaziyat va vaziyatni keltirib chiqargan insonlar bilan kelishish yo'lidan boradi. Siz boshqa odamga har doim o'z roziligingizni ko'rsatishga harakat qilasiz, chunki bu yo'l konfliktdan qochish, ochiqdan – ochiq qarshilik ko'rsatmaslik, undan o'zini chekkaga olish, konfliktda faol ishtirok etmaslik imkoniyatini yaratadi. Siz konflikt vaziyatning o'zidan qo'rqasiz. Konflikt vaziyat siz uchun – tinch va osuda hayot maromining buzilishi, yangi qarorlar qabul qilinishi, sizdan biror narsaning talab etilishidir. Shu bois, siz aslida qarorlar qabul qilishdan cho'chiysiz va o'zingizni bu holatdan olib chiqib ketishga harakat qilasiz. Shu bois, sizning ustingizdan hukm chiqarish holatlari keng

² Конфликтларни бошқариш усуллари ҳамда расмлар куйидаги китоблар асосида талкин қилинди. Қаранг: Handling Conflicts. Conflicts: a positive approach. Participant's manual. Grace Contrino Abrams Peace Education Foundation. Inc., Miami, Florida, 1997; 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.

kuzatiladi. Siz ularga qarshilik ko'rsatmaysiz, chunki konfliktni jiningiz suymaydi. «Siz haqsiz *mening* hovlimda *sizning* olma daraxtingizni o'tqazish g'irt ahmoqlik edi, chunki uning mevalaridan *mening* bolalarim huzur ko'radi». Siz uchun birovning jahlini chiqarishdan ko'ra o'lim afzalroqdir. Birovlarning siz haqingizdagi fikri, ularning jahlidan va qahridan siz havotirlanasiz. Shuning uchun siz aslida nimalarni o'ylayotganligingiz va qanday xislar sizni qiynayotganligini hyech kimga ko'rsatmaysiz. Siz uchun eng muhimi, sohta bo'lsa ham iliq munosabatlar, salom-alik, va bas. Demak, hamma narsa joyida. Siz uchun tanish-bilishlaringiz bilan iliq munosabatlar juda muhim bo'lib, ular sizga ziyon yetkazayotgan va adolatsiz bo'lsa ham mayli, siz chidayverasiz. Siz zulmlar va nohaqliklarga chidamli munosabat orqali o'z hayotingizdagi konfliktlarning oldini olgan bo'lasiz. Siz faol bo'lmagan va oqar suv yo'nalishida suzish orqali konfliktlarni boshqarasiz, ziddiyatning mohiyatini umuman o'ylab ham ko'rmaysiz, balki o'zingizga emosional-xissiy og'irlikni olgan holda, konfliktni faol aralashmasdan yengib borasiz.

Usulning afzalliklari: «Qo'y» sifatida, siz boshqalar bilan tinch va do'stona munosabatlarni muntazam saqlab qolasiz. Chunki sizning hyech kimga og'irligingiz tushmaydi. Hamma sizdan foydalanadi. Siz hamma narsaga chidaysiz. Birovlarga siz ko'proq e'tiborli bo'lasiz, shu bois birovlar sizga ehtiyoj sezadi. Sizning oldingizda ular o'z dardlari va munosabatlarini ochiq aytaveradi. Chunki sizdan zarar yo'q.

Usulning kamchiliklari: Sizning talablarigiz, xis-tuyg'ularingiz juda kam e'tiborga olinadi, sizning ehtiyojlaringiz inobatga olinmaydi va juda kam bajo keltiriladi. Agar bu holatda sizga nisbatan adolatsizliklar ko'payib borsa, qalbingizda yashirin g'azab, nafrat kuchayib boradi, biroq sizning bu fazilatingizni qadrlaydigan insonlar atrofingizda bo'lsa, hayotingiz siz istagandek tinch va osuda o'taveradi. Ammo o'zingizning kuchsiz ekanligingizni har doim sezib turasiz.

«Bu mening ishim emas» usuli – «STRAUS»

«Meni tinch qo'yinglar! Meni hyech narsa qiziqtirmaydi!»

Siz konfliktning yechimini qidirish o'rniga undan qochasiz, ammo bu qochish “qo'y” usulidan farq qiladi. Agar “qo'y” usuli konflikt mavjudligini tan olsa, siz “konflikt – yo'q” deb turib olasiz. Ya'ni siz umuman konfliktni tan olmaysiz, buning natijasida sizning emosiyalaringiz zarar ko'rmaydi. Siz qaylardadir undan yashirinib yurasiz, muammo mavjudligini tan olgingiz kelmaydi. Konflikt kelib chiqqanligini va uni yechish lozimligini o'ylagingiz kelmaydi. Mashmashalardan qochasiz. “Ularni o'ylamasa, ular yo'q bo'ladi”, deb o'ylaysiz. «Ko'y» yengilgan vaziyatda, siz umuman uning mavjudligini ham tan olgingiz kelmaydi. O'zingizni konflikt yechimi borasida o'ylashga, fikr qilishga majbur qila olmaysiz, bu haqida o'rtoqlashgingiz ham kelmaydi. Agar siz konflikt vaziyatga tushib qolsangiz, eng avvalgi reaksiyangiz – “bu mening ishim emas”, deyishdir. O'zingizni hyech narsa bilmagan, hyech narsa ko'rmagan, hyech narsa hal qila olmaydigan odam sifatida ko'rish sizga qulayroq bo'ladi. Siz konflikt kelib chiqqan yerdan o'zingizni olib qochasiz, boshqa xonaga chiqib ketasiz, yoki samovorga yo'l olasiz, suhbat mavzusini o'zgartirishga harakat qilasiz, konflikt yechimini qidirishni keyinga qoldirasiz yoki uni “umuman mavjud emas” deb hisoblaysiz. Bu fikringiz shunday qat'iy fikrga aylanadiki, boshqalarga ham “umuman hyech narsa bo'lgani yo'q, boshimni qotirmanlar” tarzida muomala qilishni boshlaysiz. Shu bois, agar boshqalar konflikt yechimini qidirib, uni hal

etishga kirishsalar, siz uchun eng qulay vaziyat kelib chiqqan bo'ladi. Eng muhimi sizni bezovta qilishmasa, bas. Hamma narsani sizsiz hal qilishaversin. Odatda sizning muammolaringizni boshqalar hal etishini ko'proq xush ko'rasiz.

Usulning afzalliklari: Siz hyech qachon yoqalashish, mushtlashish, urush – janjal vaziyatiga tushmaysiz. Chunki har doim biror bir ziddiyat vujudga kelayotgan joydan qochishga ulgurasiz. Havfli vaziyatlardan o'zini saqlash va ziyonsiz chiqib keta olish juda yaxshi malaka hisoblanadi. Siz xech qachon to'qnashuvlar asosida kelib chiqadigan jismoniy zo'rlik bilan to'qnashmaysiz, o'zingizning salomatligingiz posboni hisoblanasiz.

Usulning kamchiliklari: Ammo siz o'zingizni kuchli va o'zini himoya qilishga qodir inson deb hisoblamaysiz. Siz strausdek har doim konfliktni ko'rganda boshingizni yerga tiqib olasiz. Siz hyech qachon o'z muammolaringizni yechishga tayyor bo'lmaysiz, uning hal bo'lishi uchun yo'l-yo'riq qidirmaysiz. Va agar sizning muammolaringiz boshqalar tomonidan hal etilsa ham, bu yechim yuzaki, adolatsiz va omonat, ya'ni vaqtinchaliq, o'tkinchi bo'lishi mumkinligini tushunsangiz ham, ularga aralashmaysiz. Bu esa sizning manfaatlaringizga qarshi yechimlar va xulosalar bo'lishi ham mumkin. Umuman muammolarni jiningiz suymaydi, siz ulardan qo'rqasiz, shu bois, bu usulning eng yomon oqibati, o'z muammolaringizdan qutulish uchun boshqa zararli yo'llarga kirib ketish hollari kuzatiladi, shu bois sizning narkotik va alkogolga ruju qo'yishingiz ehtimoli mavjud.

Agressiv usul – «AKULA»

«Kim nima desin-chi?! Kim menga qarshi chiqa oladi?! Qani o'zi zo'r bormi?!»

Sizning shoiringiz – doimo, har qanday vaziyatda ham faqat va faqat “g'olib” bo'lish. Konflikt vaziyatda siz uchun g'olib chiqish - muammoning hal bo'lishi, ya'ni konflikt yechimidan ko'ra afzalroqdir. Ayb sizdaligini bilsangiz ham “g'olib” chiqishga intilasiz. “G'olib” bo'lish uchun hyech narsadan toymaysiz. Siz “g'olib” bo'lishlikni konflikt yechimidan, muammoning hal qilinishidan ko'ra yaxshi ko'rasiz va shuni rejalashtirib, harakat olib borasiz. Aslida, konflikt yechimi “to'g'ri” yo'l ekanligini bilmaysiz, yoki unga ishonmaysiz. Siz har qanday boshqa bir odamni aybdor qilishga tayersiz va ko'pincha «kerak», «lozim», «zarur», «bo'lishi kerak» kabi so'zlarni ishlatasiz. Sizning jahlingiz tez, bir pasta g'azablanasiz, qahringiz qattiq, jizzakilik siz uchun oddiy hol, sabr bilan birovni eshitishga qodir emassiz. Opponentingizning fikrlarini jim turib eshitishni - unga bo'y sunish sifatida qabul qilasiz. Atrofingizdagi odamlar har qanday vaziyatda albatta “g'olib” chiqishingizni ko'rishlarini va sizning kuchingizni tan olishlarini istaysiz. Bunda adolat buzilishi sizni o'ylantirmaydi. Siz ko'p qizishasiz, boshqalarga bosim o'tkazasiz, baqirishingiz ham mumkin. Haqiqatan ham siz ko'p hollarda g'oliblikni qo'lga kiritasiz, ammo boshqalarning aziyat chekishi hisobiga, boshqalarning manfaatlari buzilishi hisobiga.

Usulning afzalliklari: Siz har doim o'z emosiylaringizni oshkora tutasiz, fikrlaringizni erkin bayon qila olasiz. Siz faol bo'lishni, mas'uliyatni o'zingizga olishni hamda tavakkalchilikni yoqtirasiz. Har doim salbiy xis-tuyg'ularning ochiq chiqib ketishi imkoniyati mavjudligi sizni emosional krizislardan asraydi. Siz ichingizda ezilib, qiynalib yurmaysiz. Depressiya degan so'z – sizga yot.

Usulning kamchiliklari: Sizning faqat o'z manfaatlarinigiz uchun harakat qilishingiz atrofingizdagi do'st va vafodor odamlarni qoldirmaydi, sizning emosional portlashlaringizdan ko'pchilik yaqinlaringiz qiynaladi, boshqalar fikrini mensimasligingiz, faqat o'zingizga ishonishingiz odamlar bilan munosabatlaringizni qiyinlashtirib qo'yyadi. Siz kamdan-kam boshqalar maslahatiga quloq solasiz va boshqalar bilan kelishib ishlaysiz. Ko'proq boshqalar siz bilan kelishishi kerak bo'ladi. Muammo shundaki, sizdagi xislatlarning zo'ravonlikka o'tib ketishi juda oson. Siz zo'ravonlik qilish va uni o'tkazishdan tortinmaysiz. Zo'ravonlikni tabiiy hol sifatida qabul qilasiz. Zo'ravonlikning ko'payishi esa jinoyatga olib kelishi mumkin. Ammo siz bu to'g'rida o'ylamaysiz. Sizning har doim g'olib bo'lishingiz zaruriyatga, oddiy holga aylanib boradi. Sizning "g'olib"ligingiz boshqaning "mag'lubiyati" ekanligi o'ylamaysiz.

Kompromiss (kelishuvchanlik) usuli – «TULKI»

«Men siz uchun hamma narsaga tayyorman. Men siz uchun foydali bo'la olaman-mi?!»

Siz har bir konfliktda o'ziga xos yechim mavjudligini bilasiz. Ammo konflikt yechimi uchun ko'p vaqt va sa'y–harakat ishlatishni istamaysiz. Shu bois, eng yengil va tezkor yechimni qidirasiz. Buning uchun xushomad, maqtov, joningizni jabborga berish, riyokorlik, birovlariga yoqishga harakat qilasiz. Sizning shioringiz – “avval orqaga bir qadam, keyin oldinga ikki qadam”dir. «Judayam jahlingiz chiqib ketdimi? Mayli, qo'ying, bu ishni o'zim qila qolaman». “Ha, men aybdorman, keling men yana bir boshdan harakat qilib ko'ray. Hamma aytganlaringizni tushundim. Siz buyurganday qilaman...”. “Siz nima desangiz shu, sizdan o'tkir odam yo'q bu dunyoda, yerda ilon qimirlasa, siz bilasiz...”. Kompromisga borishni siz o'zingizga uyat deb hisoblamaysiz, balki kompromissga bora olmaganlardan o'zingizni ustun qo'yasiz. Chunki kompromissga bora olmaslikni inson xarakteridagi qusur sanaysiz, bu siz uchun ayb. Siz har qanday vaziyatda kelishishga harakat qilasiz, kompromiss – sizning hayotiy ehtiyojingizdir. Bu holatda hyech bir tomon yutqazmaydi, ammo hyech bir tomon yutib ham chiqmaydi. Siz ko'pincha o'z maqsadlaringizni ruyobga chiqarish uchun qulay vaziyat qidirasiz va mana shu qulay vaziyatni kutasiz. Siz mayda “kichik” odam bo'lib, “katta” ishlar qilish mumkinligiga to'la ishonasiz va bu ish qo'lingizdan keladi ham. Bo'ysungandek ko'rinib, keyin hukmron bo'lish uchun kompromisslardan ustamonlik bilan foydalanasiz.

Usulning afsalliklari: Sizning xulq-atvoringiz moslashuvchan bo'lib, har qanday vaziyatda va holatda siz o'zingizni erkin his qilasiz. Siz o'zingizga ishonasiz. Talab qilinsa, har doim chekina olasiz. Zarur vaqtda chekinish – o'z manfaatlarini saqlab qolish ekanligini bilasiz. Chekinishdan or qilmaysiz, bu – sizning yutug'ingizdir. Shu bois, tezda boshqa odam bilan ikkalangiz uchun qoniqarli va manfaatli bo'lgan xulosalarga kelishingiz mumkin. Muzokaralarda sizdan unumli foydalanish imkoniyati mavjud. Sizdagi kelishuv va kompromissga borish qobiliyati konflikt vaziyatni, qisqa muddatga bo'lsa ham, yechimga olib kelishi mumkin. Kompromissga bora oladigan odam ko'pchilikda ishonch uyg'otadi. Ishonch esa konflikt yechimining zarur shartlaridan biri hisoblanadi.

Usulning kamchiliklari: Sizni adolatli yechimdan ko'ra, ko'proq tezkor yechim qiziqtiradi. Shu bois sizning yechimingiz adolatsiz va vaqtinchalik bo'lishi mumkin.

Siz shoshilasiz, shu sabab har doim ham konflikt yechimi uchun mavjud hamma yo'llarni qidirib, topishga ulgurmaysiz. Konflikt yechimi siz aralashganda vaqtinchalik bo'lib, keyin yana boshidan rivojlanib ketishi ehtimoli mavjud. Sizdagi qobiyaliyatga ishonib qolib, konfliktidagi bosh muammo – muammoligicha qolib ketishi mumkin.

Hamkorlik usuli – «BOYO'G'LI»

«Men hamkorlikka doim tayyorman!»

Siz o'z xarakteringiz, bilimingiz va o'zingizni tutishingiz bo'yicha doimo hamkor rolini o'ynashga tayyor odamsiz. Siz hamkorlik uchun ochiq va hozir inson hisoblanasiz. Shu bois, konflikt vaziyatda sizning butun diqqat–e'tiboringiz konflikt yechimini topishga qaratilgan bo'ladi. Siz hech kimni qoralamaysiz, hech kimni ayblamaysiz. Siz boshqalarning so'zlariga quloq tutasiz hamda boshqalarning his-tuyg'ulari va ehtiyojlarini ham hisobga olasiz. Siz o'z emosiyalaringiz va tuyg'ularingiz haqida tinch, osuda, hissiyotsiz gapira olasiz. Siz o'z hissiyotlaringizni to'la nazorat qila olasiz. Sizning ovozingiz, mimikangiz, nutqingiz, ochiq qalbingiz, samimiyligingiz – hammasi konflikt yechimini topishga qaratiladi. Siz konflikt yechimiga qaratilgan turli fikr va yo'llarni taklif etasiz, siz har ikki tomon uchun ham adolatli yechimini topishga harakat qilasiz. Har ikkala tomonning manfaatlarini hisobga olish, ularning ikkalasi ham “g'olib” bo'la olishi, qoniqish hosil qilishi siz uchun muhim. Siz umumiy ikki yoqlama foydali xukm chiqarish uchun harakat qilasiz. Boshqalar bilan hamkorlikda har biringizni qanoatlantiruvchi qarorlarning bir necha variantlarini ishlab chiqa olasiz. Agar konflikt nazoratingizdan chiqib ketganligi hamda uni to'laqonli ravishda o'zingiz hal qilishga imkoniyatingiz yetmasligini his qilsangiz, yoki konfliktning zo'ravonlikka o'tib ketayotganligi anglasangiz, siz boshqalardan, ya'ni uchinchi bir tomondan yordam so'rashga doimo tayyor turasiz. Sizning qaroringiz kelishuvchilik, kompromiss va norozilikka rozilik elementlarini qamrab oladi. Siz konfliktlarni to'la yechimga olib kelishga qodirsiz.

Usulning afzalliklari: Odatda sizning ko'pchilik qarorlaringiz adolatli bo'ladi va ular uzoq muddat amal qiladi. Sizning boshqalar bilan munosabatlaringiz ishonch asosiga quriladi. Atrofingizda odamlar, do'stlar, og'ayni-birodarlar, dugonalar ko'p bo'ladi. Sizga o'z xis-tuyg'ulari va sirlarini odamlar ishonadi. Siz boshqalarning qadr-qimmatini va nafsoniyatini qadrlaysiz hamda toptalgan xis-tuyg'ularni e'zozlaysiz. Kerak bo'lganida siz uchun hamma yordamga tayyor turadi. Sizning xarakteringizda anglangan bosiqlik, mushohadago'ylik, mulohazakorlik kuchli bo'ladi. Sizning qarorlaringizga kattalar ham, kichiklar ham bo'ysunadi. Siz o'zingizga mas'uliyat yuklay olasiz va adolatparvarlik posboni bo'lib umr kechirasiz.

Usulning kamchiliklari: Real hayotda “boyog'li” bo'lish oson emas. U odamga juda katta mas'uliyat yuklaydi. Doimo boshqalar dardu-hasrati bilan yurishga to'g'ri keladi. Shu bois, hech kim «boyog'li» bo'lish oson deb hisoblamaydi. «Boyog'li» bo'lish odamdan ichki madaniyat, qadr – qimmatni e'zozlash, bilim va malaka, vaqt, mas'uliyat, jasorat va o'ziga ishonch talab etadi. Mazkur barcha xislatlarni o'zida tarbiyalash esa oson vazifa emas. Shu bilan birga mana shu qobiliyatni ishlata bilish ham osonlik bilan kechmaydi. Adolat posboni bo'lishingiz hammaga ham yoqavermaydi, sizga qarshi bo'lganlar ham mavjud bo'ladi.

Shunday qilib, konfliktlarni boshqarish usullari mavjud bo'lib, har bir inson o'z xarakteriga oid usulni qo'llaydi. Konfliktlarni boshqarish usullarini bilish esa insonga o'zini yaxshi anglashi va o'z qadamlarini tahlil qila olishi uchun yordam beradi va ko'maklashadi. Har bir usul afzalliklari va kamchiliklari mavjud. Shu bois, afzalliklarni kuchaytirish va kamchiliklardan o'z xatti-harakatlarini tozalash ziddiyatli vaziyatlarda nizolarning oldini olishga imkon yaratadi.

Konfliktlarni boshqarish usullari insondan o'ziga xos malakalarni talab qiladi va aslida konfliktlarni boshqarish oson ish emas. Ammo konfliktlarni boshqarishga o'rgangan inson har doim o'z hayotini, atrofilar hayotini muammolardan tozalab, ularning to'g'ri, adolatli va osuda yashashlari uchun muqobil shart-sharoitlar vujudga keltira oladi.

Mavzu yuzasidan savol va topshiriqlar

1. Konfliktlarni tartibga olish qadamlari izohlang.
2. Konfliktlarni qanday boshqarish usullari mavjud?
3. O'z xarakteringiz konfliktlarni boshqarishning qaysi usuliga kiradi?

Mustaqil o'zlashtirishga tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Karimov I.A. Yuksak ma'naviyat – yengilmas kuch. – Toshkent, “Ma'naviyat”, 2008.
2. Зайцев А. К. Социальный конфликт на предприятии. — Калуга: КИСИ. 1993.
3. Yoshlar va konfliktlar:Konfliktlar yechimiga o'rganish/ To'ychiyeva Gulxumor-Toshkent.2008 y
4. Ergeshova D.q., Najimov M.K. Yuridik konfliktologiya: O'quv qo'llanma – T.: TDYuI, 2007. – 97 b.

9-MAVZU. Konfliktlarni boshqarishda adolatparvarlik mezonlari **Reja**

1. **Muammoni aniqlash va muammoga fikrni jamlash.**
2. **Shaxsga emas, muammoga xujum qilish.**
3. **Faol tinglash malakasi. Tinglashga tayyorlik**
4. **Birovning his-tuyg'ulariga e'tiborli bo'lish va o'z amallariga mas'ul bo'lish.**

Konfliktlar – tabiiy hayotiy voqyelik ekanligini biz endi bilamiz. Bunday bilimlardan so'ng o'z hayotimizdagi tinchlik va osoyishtalik uchun bizning mas'uliyatimiz ortadi. Chunki tinchlik va osoyishtalik har doim ham o'zicha davom etavermaydi. Oilada tinchlik va osoyishtalikni ta'minlay olish zarur. Konflikt vaziyatlar esa mana shu osoyishtalik tizimini buzadi.

Ko'pchilik hollarda konflikt zo'ravonlikning qo'llanishiga olib keladi. Biroq, zo'ravonlik – odatdagi hayotiy voqyea emas. Konfliktda zo'ravonlikning qo'llanilishi bu ziddiyatning nihoyat darajada eskalasiya va agressiyaga olib kelinishi natijasi hisoblanadi. Har qanday konflikt vaziyatning oldini olsa bo'ladi. Afsuski, ko'p hollarda konfliktlarni tinch yo'l bilan hal etish imkoniyati boy beriladi.

Bunday ahvoldan qanday chiqib ketish kerak?! Bu holda «Adolatparvarlik mezonlari» bizga qo'l keladi hamda konfliktni zo'ravonliksiz va kuch ishlatmasdan muvaffaqiyatli hal etishga imkon yaratadi. «Adolatparvarlik mezonlarini» qo'llash, hyech kim mag'lub emasligini, balki barcha g'olib bo'lib qolishini isbotlaydi. Konfliktlar yechimida qo'llaniladigan adolatparvarlik mezonlari, ya'ni qoidalari kuyidagilardan iborat:

1. *Muammoni aniqlash*

Muammo – nima? Muammoning ichki mazmunini anglashga harakat qiling. Muammo chegaralarini belgilashda xolis hamda vijdonli bo'ling. Muammoni avval o'zingiz aniq idrok etib olishga harakat qiling. Muammoni anglash jarayonida sabrli va bosiq harakat olib boring. Konflikt jarayondagi haqiqatni anglashga sayi-harakat qiling. O'zingizning hissiyotlaringiz hamda boshqalarning so'zlari, ular emosiylariga ham diqqat-e'tiborli bo'ling. Muammoni qanday qabul qilayotganligingizni to'g'ri va aniq anglab yeting. Muammoni umumlashtiring, uni ma'lum miqdorda xulosalashga erishing. Fikrlaringizni umumlashtiruvchi va yaqinlashtiruvchi o'rinlarni topib, umumkelishuv yo'lida ulardan to'g'ri foydalaning. Muammoni ro'kach qilmang. Opponentingizga ham muammoni o'zi anglab yetishi uchun imkon bering. U ham siz anglab yetgan muammoni sizning darajangizga yaqin darajada xis qilishini kuting. Muammoni ikkalangiz qanday ko'rayotganligingiz haqida sabr bilan suhbat va mushohada qiling. Muammoni anglashda sizlarning fikringizni umumlashtiruvchi xususiyatlar va belgilarni aniqlab, belgilab oling. Opponentiz bilan o'z diqqatingiz va e'tiboringizni aynan muammoga qaratishga kelishib oling. Opponentingiz biror narsani tez anglab yetmasa, uni shoshiltirmang. Uning mushahadaga, xulosaga yetishi uchun imkon bering. Konflikt - muammo mavjudligi uchun kelib chiqayotganligini o'zingiz qabul qiling hamda o'z diqqatingizni muammoga qarating. Konfliktning kelib chiqishida muammo rol o'ynashini esingizdan chiqarmang. Eng muhimi – diqqat va energiyani o'zga shaxsga qarshi emas, balki muammoga qaratish.

2. *Muammoda fikrni jamlash.*

Muammo – konflikt, ya'ni kelishmovchilikning yuzaga kelishi uchun sabab bo'lgan vaziyat, hodisa, voqyea hisoblanadi. Mana shu vaziyat, hodisa, voqyea o'z-o'zidan kelib chiqmaydi. Uning sabablari mavjud. Sizlarni to'qnashtirgan narsa xuddi shu vaziyat, hodisa va voqyeadagi maqsadlaringiz, manfaatlarning to'qnashuvi hisoblanadi. Muammoni yuzaga keltirishda rol o'ynagan siz va opponentingizning maqsadlarini bir-biriga solishtirish orqali, ulardagi umumiy va qarama-qarshi tomonlarni belgilang. Ammo bu jarayonda, shu bilan birga umuman konflikt yechimida, qo'llash mumkin bo'lmagan qoidalar mavjud. **Ular:**

- ziddiyat bahonasida opponentingiz bilan umr bo'yi bo'lib o'tgan barcha nizolarni sanab chiqish, ularni ular kelib chiqqan paytda emas, aynan yangitdan vujudga kelgan ziddiyatli vaziyatga qo'llash, esga olish va opponentingizni avvalgi ayblari uchun jazolashga intilish – **mumkin emas!** Shuningdek, “u sizni qachon behurmat qilgan-u, qachon sizga boshqacha ko'z bilan qaragan”, ya'ni barcha nizolar tarixini doston qilish, xissiyotlarga berilib ketish, butun hayotingiz davomida opponentingiz bilan bo'lib o'tgan barcha nizolarni qayta tahlil qilishga urinish – **mumkin emas!** Konflikt jarayonida “Sen har doim menga shunday munosabatda

bo'lgansan, bir yil avval bu qilgansan, ikki yil avval boshqa narsa qilgansan..." qabilida nizolar tarixiga mukkasidan ketish, ularni doimiy yodda saqlashga urinish, har gal nizo chiqqanida ularni ataylab esga solish - **mutlaqo mumkin emas!** Opponentigizga doimiy ta'na qilish, muhokama etilgan va avvallari kechirimlar bilan tugallangan konflikt vaziyatlarni ham esdan chiqarmasdan, ularni o'z psixologik-ruhiy holatining muhim "yuki" sifatida asrab-avaylab yurish – **bu ham mutlaqo mumkin emas!** Shu bilan birga, e'tiborni muammoga emas, balki o'z xissiyotlari va ulardan qolgan hafagarchilikka qaratish - **mutlaqo mumkin emas!**

Konfliktidan chiqib ketish avvalo insonning o'zining emosional-psixologik holatini pokiza tutish va ozoda qilishdan boshlanishi lozim. Agar siz o'zingizning konfliktga bo'lgan munosabatingizni tarixiy hodisalar va ziddiyatlar girdobida boshlasangiz va ularga suyansangiz hyech vaqt ziddiyatni muvaffaqiyatli yecha olmaysiz. O'ziga va o'zgalarga kechirimli, haqiqiy kechirimli bo'la olish – ziddiyatlar yechimiga qaratilgan qadamlardan biri hisoblanadi. Demak, birinchidan, konkret konflikt davrida avvalgi konfliktlarni yangi konfliktga qo'shib bo'lmaydi, ikkinchidan, ziddiyatlar tarixini qo'zg'ab bo'lmaydi. Chunki opponentigiz ham xuddi shu yo'ldan ketishi mumkin. Oldin o'tgan ziddiyatlarni eslash yo'lidan emas, balki muammoni aniqlash yo'lidan ketgan ma'qul.

- konflikt sharoitida, uning kelib chiqishida, umuman uning rivojida kim ko'proq aybdor ekanligiga bor kuchni berish mumkin emas. Umuman konflikt vaziyatda kim haq, kim nohaq ekanligini aniqlash – konfliktni tupikka kiritish usuli hisoblanadi. Chunki har bir odamning o'z haqiqati mavjud bo'ladi. Shu bois, **ziddiyatni yechish – kim aybdor ekanligini qidirish emas. Konflikt yechimini qidirish – ziddiyatdagi aybdor insonni topish va uni jazolash ham emas!** Chunki konfliktlarda odatda barcha o'zini noan'anaviy tutishi mumkin. Hamma ham g'azabga kirishi, o'zini himoyalash, yoki dag'dag'a uchun qo'pol so'zlarni ishlatishi mumkin. Yoki agressiya bilan duch kelganda inson faqat o'zini himoya qilish yo'liga o'tib olishi mumkin. **Konfliktlarda aybdor shaxs bo'lmaydi!** Konfliktlarda ikki qarama-qarshi manfaat bo'ladi xolos.

Konfliktlarda ikki qarama-qarshi inson ham asli bo'lmaydi, chunki konfliktda insonlar qarama-qarshiligi aslida manfaatlar qarama-qarshiligi mavjudligini ko'rsatadi, uni oydinlashtiradi xolos. Shu bois, agar siz ziddiyatda opponent shaxsni ayblasangiz, diqqatingizni konfliktni keltirib chiqargan muammoga emas, balki shaxsga yo'naltirgan bo'lasiz. Siz konflikt yechimini emas, balki aybdor shaxsni qidirayotgan bo'lasiz. Siz uchun birovni jazolash, aybiga iqrar qildirish muhim, aslida haqiqat esa boshqa tarafda bo'lib chiqishi mumkin. Shu bilan birga, siz boshqa manfaatni, ya'ni o'zingizga yoqmay turgan insonni ayblash, o'zingizni esa oqlash yo'lidan ketgan bo'lasiz. Aslida siz o'zingizni oqlashingiz kerakmi? Yo'q. Chunki siz ham aybdor emassiz. Ikkinchidan esa, siz konflikt yechimidan uzoqlashib, uning yechimini boshqa yo'ldan olib ketgan bo'lasiz. Bir-birini turli ayblarda, qilgan ishlarda ayblash orqali hali biror bir konflikt yechilmagan. Bu usulda, ya'ni **tomonlar faqat bir-birlarini ayblash usulini qo'llagan vaqtda konfliktni keltirib chiqargan muammo yutib chiqadi.** Chunki muammo borasida hyech kim o'ylamaydi, muammo esa sizning va opponentizgizning salbiy xis-tuyg'ulari ichida yanada chuqurlashib boradi. *Demak, konflikt yechimida kim aybdor ekanligini qidirish*

mutlaqo mumkin emas. Bu noto'g'ri, xato bo'lgan yo'l. Konfliktida aybdor shaxslar bo'lmaydi. Aybdorni qidirish – uni jazolashni talab etadi. Opponentingizga “Sen aybdorsan” desangiz, u “Meni jazolashmoqchi” deb anglashi tabiiy. Ammo u o'zini aybdor xis qilmaydi-ku?! Demak, u “Nima uchun meni jazolashmoqchi?!” deb, kontr-hujumga o'tadi. Bu holatda, opponentning kontr-hujumi, aslida, hujum qilish uchun emas, balki o'zini himoya qilish uchun yo'naltirilgan bo'ladi.

- konflikt yechimini topishda fikr va emosiyalarni muammoga yo'naltirish, vujudga kelgan muammo borasida qayg'urish, butun energiyani muammo mazmunini belgilashga qaratish yaxshi natijalar beradi. Muammo bo'yicha fikrlashing, undan chetga chiqib ketishga o'zingizga va opponentingizga yo'l bermang. Gaplaringiz va so'zlaringiz osuda, bosiq, tinch, hurmat va izzat qilgan holda yuzaga chiqsin. Chunki siz konfliktning kelib chiqishida qarshingizda turgan inson emas, balki uning manfaati yotganini bilasiz. O'ylab ko'ring, balki mana shu manfaatlarda juda ko'p umumiy tomonlar mavjuddir. Balki opponentingiz o'sha umumiy tomonlarni sizga bildirmoqchidir. Muammoni aniq belgilab olsangiz, mana shu savollarga javob topgan bo'lasiz.

- konflikt vaziyatini manfaatlar to'qnashuvi deb aytdik. Shu bilan birga konfliktida har ikki tomon ham g'olib chiqishi mumkinligini bildik. Shunday ekan, o'z oldingizga konfliktida g'olib kelish, yutib chiqishni maqsad qilib qo'ymang. Sizning maqsadingiz o'z manfaatlaringiz bilan opponentingiz manfaatlarini uyg'unlashtirishdir, ularning o'xshash tomonlarini topib, sizni ham, uni ham qoniqtiradigan yechimga kelishdir. Sizning yutug'ingiz uning yutug'iga teng kelgan holdagina siz konflikt yechimini topgan bo'lasiz. Ya'ni, konflikt vaziyatdan har ikki tomon qoniqqan va tinchlangan, uning yechimidan xursand bo'lgan holdagina “g'olib-g'olib” sharoiti yaratilgan bo'ladi. Shu bois, sizning bosh maqsadingiz – konfliktning adolatli yechimini qidirish va topishdan iborat bo'lmog'i kerak.

3. *Shaxsga emas, muammoga xujum qilish.*

Konflikt ko'p hollarda bir-biriga yaqin odamlar o'rtasida sodir bo'ladi. Tanimagan odamlar o'rtasidagi konfliktning yechimga kelishi osonroq kechadi. Masalan, ko'chada avariya bo'lib, ikki mashina bir-biriga urilsa, darrov haydovchilar o'zaro kelishishga harakat qilishadi. Chunki bunday ziddiyatlarning o'zaro kelishilgan va xalq ichida qabul qilingan tartiblari mavjud hamda ularga ko'pchilik rioya qilishga, mavjud konfliktni yanada chuqurlashtirmaslikka harakat qiladi. Begona odamlar kelishuv yo'lidan borishadi va ziddiyatda kelishilgan majburiyatlarni to'la bajarishga urinadi. Konfliktidagi nizo shartlari bajarilgandan so'ng, yana har ikki tomon o'zaro begonlashib ketaveradi. Ziddiyat ularni o'zaro muomala qilishga majbur etadi, konflikt yechimidan so'ng ular o'zini erkin, majburiyatlarsiz xis qilaveradi.

Ko'rib chiqilgan mana shu vaziyatda, ko'pchilik, o'zining emosional holatini ma'lum tartibda ushlashga, o'zini kontrol, ya'ni nazorat qilishga harakat qiladi. Chunki, ziddiyatda to'qnashgan odamlar ularga tanish emas. Bu esa, bir narsani ko'rsatadi. Nizo kelib chiqqan vaziyatdagi odamlar qanchalik bizga yaqin bo'lsa, biz shunchalik o'zimizni tabiiy ushlaymiz, buning natijasida esa bizning xissiyotlarimiz ochiqchasiga bayon qilinaveradi. Biz o'z xissiyotlarimizga erk beramiz hamda buni oddiy hol deb bilamiz. Chunki oldimizda turgan odamlar bizga yaqin odamlar. Ular bizni biladi. Aslida, teskarisi bo'lishi kerakdek. Bizga yaqin odamlarga chiroyli

munosabat bildirish kerak, o'zgalarga ega o'z emosiylarimizni ko'rsataversak bo'ladigandek. Hayotda esa buning teskarisi bo'ladi. Biz o'z yaqinlarimizga bor agressiya va noxush holatimizni bamalol to'kib solaveramiz, chetdagi tanimagan odamlar bilan esa "o'ylashibroq" muomala qilishga harakat qilamiz. Ammo aslida, har qanday **ziddiyat holatida o'z emosiylarini nazorat qilish – eng to'g'ri yo'l hisoblanadi.** Ziddiyatning kelib chiqishida, agar siz uni biror bir yechimga keltirmoqchi bo'lsangiz, shaxsga emas, balki muammoga hujum qilish kerak bo'ladi.

F. Laroshfukoning ta'kidlashicha, "Odamlar hyech qachon mislsiz yaxshi yoki haddan tashqari yomon bo'lmaydilar". Ularning yaxshi va yomon fazilatlarini namoyon etuvchi vaziyatlar bo'ladi xolos. Mana shu vaziyatlarda odamning o'zini tutishi uning madaniyligi belgisi bo'ladi. I.Gyote esa, "Yaqin kishilarimizga o'zlariga munosib muomala qilib, biz ularni battar buzamiz. Agar biz ularga o'zlaridan ko'ra yaxshiroq odamlar deya yoshdoshsak, ularni biz yanada yaxshiroq bo'lishga majbur etamiz"³, degan.

Konflikt yechimining topilmasligi, yoki uni qanday to'xtamga keltirishni bilmaslik aynan yaqin bo'lgan odamlar orasini buzadi. Bu konfliktning mavjud katta vayron etuvchi kuchi natijasidir. Shu bois, konfliktida har doim uning yechimini topish yo'llarini qidirish shart! Konflikt yechimini topish yaqin odamlar munosabatini mustahkamlash deganidir. Shu bois, konflikt vaziyatda muammo haqidagi o'z g'oyalaringizni shakllantirish, ularni hayotga tatbiq eta olish muhim ahamiyat kasb etadi. G'oyalar qanchalik ko'p bo'lsa, shunchalik yaxshi. Bu yo'llar ichida ikkila tomon uchun ham eng maqbullarini aniqlash lozim bo'ladi. Muhimi, **shaxsga emas, muammoga hujum qilish darkor.** Chunki ko'pincha bu shaxs sizga yaqin inson bo'lib, uning aybi isbotlanmagan bo'ladi.

4. *Faol tinglash malakasi. Tinglashga tayyorlik.*

Konflikt vaziyatining o'ziga xosligi har ikkila tomon uchun ham xis-tuyg'ularning beqiyos darajada o'sganligi bilan xarakterlanadi. Inson esa eng avalo o'z xis-tuyklariga quloq solishga odatlangan bo'ladi. Inson uchun, uning ichki "meni" azizroq bo'ladi. Ammo hamma ham o'z xissiyotlarini to'g'ri anglaydimi? Ularni to'g'ri "talqin" (rasshifrovka) qiladimi? Bu – muhim savol. Ikkinchidan, konfliktidagi muammoni anglash uchun faqat o'zingizning o'ylaringiz, fikrlaringiz, emosiylaringiz, shuningdek mushohadalariz, ya'ni argumentlaringiz yetarli bo'ladimi? Shu bois, **konflikt yechimi har ikkala tomondan faol tinglash, o'zgani eshitish, uning o'ylari, fikrlari, emosiylari, shuningdek mushohadalari, ya'ni argumentlari qandayligini bilishni talab etadi.** Muammoni aniq belgilash va uning chegaralarini ko'rish uchun o'z opponenti fikr va o'ylari, xissiyotlarini to'g'ri belgilash darkor. Opponent fikrlarini bilish esa faol tinglash, opponet fikrlarini to'g'ri baholay olish va talqin qilish, opponent qarashlarini anglash orqaligina ta'minlanishi mumkin.

Faol tinglash ko'nikmalari o'z-o'zidan vujudga kelmaydi. Ularni shaxs o'zida tarbiyalashi lozim. Faol tinglashning o'z tartib va qonuniyatlari mavjud. Ochiq chehralik, samimiylilik, mushohadalik, bosiqlik, vazminlik, argumentlarni ochiq va asosli bayon qilish, bironi ayblamay gapirish, mehrlilik bo'la olish, gaplashganda chetga qarab turmaslik, ko'zni olib qochmaslik, samimiy va ochiq nazar bilan qarash,

³ Тафаккур гулшани. –Т.: Адабиёт ва санъат нашриёти, 1989, - Б. 39

tahdid soluvchi harakatlar va so'zlardan o'zini tiyish, muloqotga tayyorlikni ko'rsatish, soxta xushomaddan o'zini tiyish, piching va istehzodan mutlaqo foydalanmaslik, birovni kamsitmaslik, o'zini katta olmaslik kabilar ana shunday tartib-qoidalardan hisoblanadi.

L.Feyerbax, "Insonni bilish uchun uni sevish kerak", deb aytgan. Agar opponeningiz sizga qo'pol muomala qilsa ham, siz uning qo'polliklariga bosiqlik va hurmat bilan munosabat bildirsangiz, uning o'zi uyalib qoladi, chunki hych kimsa o'zining qalbida "men – madaniyatsizman" deb tan olgisi kelmaydi, hamma "yaxshi odam" bo'lishga intiladi. Siz bilan gaplashayotgan, o'z dardu hasratini aytayotgan odamdan yuzingizni teskari qilib, bee'tibor, esnab, yuzingizni boshqa tomonga burib gaplashsangiz, bu odamni inson va do'st sifatida o'zingizdan uzoqlashtirgan bo'lasiz.

Ba'zan odamga uning so'zlarini eshitganingizning o'zi kifoya qiladi. Siz uning so'zlarini diqqat bilan eshitganingizning o'zi uning qalbidagi barcha gina va qudratlarni yuvib ketadi. Oradagi mavjud emosional tanglik holati yo'qotiladi. Birovni eshitish – juda muhim fazilat va zarur xislatdir. Birovni eshita olish qobiliyati – insonning komil shakllanganlik belgisidir. Chunki egoist odamlargina faqat o'ziga quloq soladi. Boshqa, sizga qarama-qarshi bo'lgan tomonning fikrini, uning gaplarini bo'lmasdan va baholamasdan, shuningdek uning so'zlaridan ayb qidirmasdan, uni tahqirlamasdan diqqat bilan eshitish va tinglash, o'zingizni uning o'rniga qo'yib ko'rishga harakat qilish konflikt yechimini topish tartiblardan hisoblanadi. D.I.Pisarev bu haqida shunday degan: "Birovni tushunmoq uchun o'zingni uning o'rniga qo'yib ko'rmog'ing, uning sevinchi va dardini xis qilmog'ing lozim"⁴.

Ikki tomonning suhbat va muloqoti konflikt vaziyatlarda birdaniga va o'zicha yuzaga kelmaydi. Muzokara olib borish ikki tomondan ham muloqotga tayyorlikni talab etadi. Muloqot jarayoni ham birdaniga tinch va osuda kechmaydi. Bunga harakat qilmoq va yuqoridagi talablarni bajarishga moyiillik darkor bo'ladi. Shu bois, lozim bo'lgan o'rinlarda, o'zingizning nohaq ekanligingizni tan olishga tayyor bo'lish kerak. Chunki, konflikt yechimi ayyorlikni ko'tarmaydi, uning muhim qonuniyatlaridan biri – samimiy va to'g'ri bo'lishlikdir.

5. *Birovning his-tuyg'ulariga e'tiborli bo'lish.*

Konfliktlarda manfaatlar to'qnashuvidan tashqari emosional-xissiy to'qnashuv ham yuz beradi. Ya'ni, emosional-xissiy qarama-qarshilik mavjud nizoning tashqi ko'rinishi sifatida o'zini namoyon etadi. Konfliktida ham o'z manfaatlarini ifoda etish maqsadida, ham o'zini himoya qilish uchun har bir inson o'z xis-tuyg'ulariga berilib, esankirab qolishi mumkin. Emosional ekankirash esa konflikt jarayonining to'g'ri va adolatli hal etilishiga zarar yetkazishi mumkin. Shu bois, konfliktning yechimida bir tomondan, o'zining xis-tuyg'ularini jilovlay bilish, ikkinchi tomondan, o'z opponening xis-tuyg'ulariga e'tiborli bo'lish talab qilinadi. Birovning xis-tuyg'ulari mazkur konkret shaxsning aynan konkret shart-sharoitdagi ahvolining namunasi sifatida baholanishi ma'lum xulosalar qilinishiga yordam beradi. Ya'ni, konfliktidagi xis-tuyg'ular insonning boshqa insonga yo'naltirilgan doimiy mavjud munosabatini emas, balki birdaniga uyg'ongan va portlash orqali o'zini ifoda etayotgan tuyg'ularini

⁴ Тафаккур гулшани. –Т.: Адабиёт ва санъат нашриёти, 1989, - Б. 39

ifoda etadi, xolos. Emosional portlash - o'tib ketadi. Ularning ortida insonning azaliy, shakllangan va hurmatli munosabati yotgan bo'lishi mumkin. Shu bois, diqqatni bir soniyada vujudga kelib, jo'sh urgan emosiyalarga emas, balki azaliy mavjud bo'lgan hurmatli munosabatlar va emosiyalarga qayratishga harakat qilishga yo'naltirish darkor. Hurmat va e'tibor ishonchga olib kelishini yodda tutish lozim. Birovning xis-tuyg'ulariga e'tiborli bo'lish, faqat konflikt sharoitiga nisbatan emas, balki umuman hayotdagi barcha bosqichlarga nisbatan qat'iy qoidalardan biri bo'lishi lozim.

Masalan, o'z otangiz bilan siz uchun muhim bo'lgan masalada bahslashib qoldingiz. Masalan, siz o'zingiz yoqtirgan qizga uylanmoqchisiz, ammo otangiz bunga qarshi. Otangiz sizni tushunishni istamaydi. Orada janjal yuzaga keladi. Siz jahl qilib, ko'chaga chiqib ketasiz. Otangiz orangizda bo'lgan hodisadan qiynalib, uyda qoladi. Otangiz aslida sizga yomonlik istamaydi. Otangiz, balki siz tanlagan qizning qaydayligi bilsa, o'z fikrini o'zgartirar. Bunga esa vaqt talab etiladi. Kechqurun kelsangiz, otangiz hafa. Ammo siz chekinishni istamaysiz. Siz yana unga nisbatan o'z so'zingizda qolganingizni ko'rsatmoqchi bo'lib, bee'tibor bo'lasiz.

Ammo otangizning kechqurundagi salbiy kayfiyati kunduzi bo'lgan janjal oqibatida o'zini yomon xis qila boshlagani natijasi bo'lishi mumkinligini hayolga ham keltirmaysiz. Siz, o'zingizni o'z baxti ustida kurashayotgan odam sifatida qabul qilasiz, o'z so'zingizdan qaytmasligingiz aniq. Ammo, bu degani, umuman bee'tiborlik degani emas-ku?! Otangiz sizni hafa qilmaslik uchun o'z ahvoli haqida so'z demaydi, u indamaydi, o'zini yomon xis qilayotganligini yashiradi. Uning yurak huruji og'irlashadi. Siz esa o'zingiz bilan o'zingiz ovora bo'lib qolaverasiz. Bunday, yaqinlaringiz emosional holatiga bo'lgan bee'tiborlik juda yomon oqibatlarga olib kelishi mumkinligini siz hali bilmaysiz.

Konflikt sharoitida har ikki tomon ham ishonchga muhtojdir, o'zaro ishonch esa konflikt yechimini topishga imkon beradi. Yuqoridagi holatda, kechqurun uyga qaytgandan so'ng, (aslida ko'chada yurganda ham bir telefon qilib ahvol so'rasangiz bo'ladi), "Dada, mayli hafa bo'lmang. Bu masalalar birdaniga hal bo'lmaydi. O'ylashib ko'rarmiz... Biror chorasi chiqib qolar... Siz menga yaqin odam.. O'zingizni avaylang...", desangiz, otangiz yurak xuruji bezovta qilayotganligini ochiq aytadi. O'rtada, ikki tomon orasida yana ishonch vaziyati tug'iladi. Inson insonga har jihatdan zarur va muhtoj ekanligini yodingizdan chiqarmang. Chunki inson axloqi uning boshqalarga bo'lgan munosabati orqali bilinadi, o'zini ko'rsatadi, ammo uning axloqiyligini yaratuvchi mohiyat inson ichki olamida tarbiyalangan bo'lsagina, u yuzaga chiqadi.

6. *O'z amallariga mas'ul bo'lish.*

Eng qadimgi davrlardan boshlab inson sivilizasiyasi tarbiya va axloq masalalariga e'tibor bilan qaragan. Inson axloqiy normalari ichida o'z so'zida turish, burch, mas'uliyatli bo'lish, birovlariga berilgan va'dalarga hurmat va ularni so'zsiz bajarish inson komilligining oliy qadriyatlaridan hisoblangan. Ammo hayotda har doim ham shunday bo'lavermaydi. Ko'pincha biz o'z va'dalarimizni esdan chiqarib qo'yamiz, o'z so'zimiz ustida turmaymiz. Bu – juda yomon odat. Ba'zan, boshqalarning bizga bergan va'dasini o'z vaqtida bajarmagani uchun aziyat ham chekamiz. Insonning eng halokatli xatolaridan biri – yaxshi ishni ham yomon bajarib, barbod etishdir.

Konfliktlar sharoitida o'z so'zi ustida turish - konflikt yechimiga qaratilgan va'dalarning ustidan chiqishni anglatadi. Agar konflikt yechimi ichida siz o'z xohishingiz bo'yicha o'zingizga ba'zi mas'uliyatli vazifalarni olsangiz, ularni bajarishga sayi-harakat qilishingiz lozim. Agar ularning uddasidan chiqolmayotgan bo'lsangiz, ular borasida ham ochiq muloqotda so'zlab, ishni bajara olmayotganligingiz haqida o'rtoqlashishingiz lozim bo'ladi. Konflikt sharoitida kuyidagi amallar maslahat beriladi:

- O'z so'zlaringiz va amaliy ishlaringizda mas'uliyatni o'z zimmangizga oling.
- Tomonlar o'rtasidagi turli shartnomalar va o'z mas'uliyatingizdagi vazifalarni albatta bajaring.
- Agar sizning sa'y-harakatlaringiz behuda ketayotganligi va yordam bermayotganligini sezsangiz, harakatlaringizni qaytadan boshlang va opponentingiz bilan samimiy o'rtoqlashing.

Konfliktli vaziyatda noto'g'ri amallar

Bu amallar noto'g'ridir!

1. Tahqirlamoq
2. Ayblamoq, doimo ayb qidirishga intilish
3. Nafratlanish, hazar qilish va odamlar ustidan kulish
4. Hamsuhbatdoshni tinglamaslik, uning so'zlari va fikrlariga bepisandlik, e'tiborsizlik
5. Tengma – teng bo'lish
6. O'tgan ishlarni yuzga solish
7. Bosim o'tkazishga harakat qilish
8. Boshqalarning so'zlarini eshitmaslik, ular so'zini qo'pol ravishda bo'lish
9. Tahdid qilish, ko'rqitish, nafsoniyat va hayotga havf solish
10. Psixologik va jismoniy shantaj
11. Kinoya, piching qilish, istehzo bilan munosabatda bo'lish
12. Boshqalarga tazyiq o'tkazish
13. Agressiv munosabatga o'tish va zo'ravonlik ko'rsatish
14. Kuch ishlatish, qo'lga erk berish
15. O'z dilisiohligini beyab, o'zidan zaif odamlarga to'kish
16. Boshqalar haqida bo'hton gaplar tarqatish, g'iybat, gap tashuvchilik qilish
17. Ranjitish, dilisiohlik, boshqalar ko'nglini og'ritish
18. Buyruqbozlik, o'zini boshliq deb bilish
19. Mas'uliyatidagi vazifalarni bajarmaslik
20. Mas'uliyatli qarorlar qilishdan cho'chish

Shunday qilib, ziddiyatlar yechimida adolatparvarlik mezonlaridan sanalgan - e'tiborni muammoga qarata olish, muammoda shaxslarni ayblamaslik, muammoni aniqlash, muammo mazmunida fikrni jamlash, shaxsga emas, muammoga xujum qilish, o'zgani tinglashga tayyorlik va faol tinglash malakalarini qo'llash, birovning xis-tuyg'ulariga e'tiborli bo'lish, o'z va'dalari va amallariga mas'uliyatli bo'lish kabi qoidalariga rioya etish konflikt yechimini qidirish va uni hal etishga yo'naltirilgan talablardan hisoblanadi. Ana shu talablarga qat'iy bo'ysunush muammoda har ikki tomonning aziyat chekmasdan, hafa bo'lmasdan, o'z insoniy qadriyatlarini saqlagan

va o'zga kishi nafsoniyatiga tegmagan tarzda chiqib ketish, muammoni hal etish imkoniyatini beradi. Konflikt yechimida va bo'lib o'tgan voqeya tahlilida umr bo'yi bo'lib o'tgan nizolar va ular tarixini emas, balki kelajakda qanday qilib mazkur nizolar va ular tarixisiz yashashni o'rganish lozim bo'ladi. Konfliktida ortga, tarixga qarab emas, balki oldinga, istiqbolga qarab yashash darkor.

Mavzu yuzasidan savol va topshiriqlar

1. Adolatparvarlik mezonini deganda nimani tushunasiz?
2. Adolatparvarlik qanday mezonlari mavjud?
3. Muammoni aqlash va muammoga fikrni jamlashni izohlang.
4. Shaxsga emas va muammoga xujum qilishda qilish mumkin bo'lmagan amallar qanday?
5. Faol tinglash malakasi. Tinglashga tayyorlik mezonlarini hayotiy misollar bilan tushuntiring.
6. Birovning his-tuyg'ulariga e'tiborli bo'lish va o'z amallariga mas'ul bo'lish mezonini izohlang.

Mustaqil o'zlashtirishga tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Karimov I.A. Yuksak ma'naviyat – yengilmas kuch. – Toshkent, “Ma'naviyat”, 2008.
2. Уткин А.Я. Конфликт: теория и практика. М. “Изд-во” 1998 г.
3. Yoshlar va konfliktlar: Konfliktlar yechimiga o'rganish/ To'ychiyeva Gulxumor-Toshkent.2008 y

10-MAVZU: Konfliktli vaziyatda muomala madaniyati va to'g'ri muloqot qoidalari

REJA

1. To'g'ri muloqot qoidalari umumiy tushuncha
2. To'g'ri muomala qilish usullari
3. Tana zaboni
4. Tana zabonini tushunish qoidalari

O'zbeklar mentalitetida muomala madaniyati ko'pchilik hollarda o'zaro salom-alik qilish, ahvol so'rash, oiladagi ahvol bo'yicha axborotlarga qiziqish ko'rsatish kabi ko'rinishlarda namoyon bo'ladi. Ammo aslida muomala madaniyati – o'zga insonga bo'lgan munosabat madaniyati bilan belgilanadi. Faqat salom-alik qilgandagiga emas, balki hayot tartibida, har kunlik hayot tarzida insonga ko'rsatiladigan hurmatli va e'zozli, samimiy va to'g'ri munosabatni anglatadi. Ichki madaniyatga ega bo'lgan odamgina har turli vaziyatlarda har qanday boshqa insonga nisbatan doimiy to'g'ri, samimiy va aniq munosabat ko'rsata oladi. Muloqot madaniyati insondan boshqa insonga nisbatan har doim bir tekis munosabat ko'rsatilishini talab etadi. Qarshingizda turgan odam boymi, qambag'almi,

qishloqlikmi, yoki shaharlikmi, mansabdormi, yoki oddiy o'qituvchimi, bundan qat'iy nazar unga to'g'ri munosabat ko'rsata olish haqiqiy insonparvarlik mezonini bo'lib kelgan. Ammo muloqot madaniyati insondan o'z ustida muntazam ish olib borishni talab etadi. Muloqot madaniyati o'z o'zidan vujudga kelib qolmaydi.

Hayotda ko'pincha odamlar orasidagi muloqotda ularning rasmiy, xushomadgo'y, kibr-havoli munosabatlari shohidi bo'lamiz. Ba'zan inson yuqori martabaga erishsa, u o'zini boshqalardan ustunligini ko'rsatish uchun, ko'pchilik bilan salom-alik ham qilmay qo'yadi. Asl madaniyatda esa aksincha, insonning qanchalik martabasi ko'tarilsa, shunchalik oddiy insonlarga o'zining yaqinligini ko'rsatish zarur hisoblanadi. Shu bilan birga muloyimlik, xalimlik, ochiqlik, samimiylilik, to'g'rilik va boshqa bir necha tamoyillar ulug'lanadi va targ'ib qilinadi. Yoki, yigit taraf qudalar qiz tarafdagilarga sal yuqoridan turib, buyruq berib gapirishadi. Boyvuchcharoq qarindoshlar o'zining moddiy tarafdin muhtoj qarindoshlariga nisbatan kerilib, boshqa tarafdin ularning moddiy tarafdin uyalibroq munosabat ko'rsatishadi. Bunday vaziyatlarning barchasi – noto'g'ri holatlar hisoblanadi.

Demak, real hayotda, odam yoshligidanoq muloqot madaniyatiga oid ma'lum insoniy qadriyatlarning buzilayotganligi bilan to'qnash keladi. Oqibatda, bola hayotida ikki xil standartlar holati vujudga keladi. Bir tomondan, bola muloyim bo'lishi lozim. Ikkinchi tarafdin esa, atrofidagi ko'pchilik odamlar, xatto-ki eng yaqin va xurmatli kishilar ham bu tartib-qoidalarga rioya qilmaydi.

Masalan, *“so'kinish”* – erkaklar rioya qilmaydigan noto'g'ri holat, *“qarg'ash”* – ayollar rioya qilmaydigan noto'g'ri holat. O'g'il bolalar *“so'kinish”*ni odatda o'z otalaridan meros qilib oladilar. Ko'pchilik *“so'kinish”* yomonligi biladi, ammo ishlataveradi. Uning yomon odatligini o'ylab ham ko'rmaydi. Uni ishlatganda betarbiya odamlar ichki g'urur xis qiladi, aslida birovlarini kamsitish, ularni mensimaslik, birovlariga aziyat ulashayotganligini bilmaydi. Ayollar esa ba'zan o'z farzandlarini *“qarg'ab”* turib ularga ish buyuradi, yoki ularni jazolaydi. Aslida ayol kishiga mayinlik, mehribonlik xos bo'lishi lozimligini ular unutib qo'yishadi. Agar, haqiqatda ham bolalari bilan biror noxush hodisa yuz bursin, ular kuyinishi aniq. Ammo til hamma narsani ko'taraveradi deb, og'izlariga erk berib yuborishadi. Doimiy jerkib, behurmat qilib, faqat o'zinikini o'tkazib, bolaning erkini bo'g'ib yaxshi hulqli, idrokli, ma'naviyatli, barkamol farzandni tarbiyalab bo'lmaydi. Demak, muloqot va muomala madaniyatining ham hayotda o'z o'rnini va ahamiyatini mavjud.

Shunday qilib, muomala madaniyati nima va konflikt vaziyatlarda mana shu muomala madaniyati talablariga rioya etish ziddiyatini yengishga ko'mak beradimi, degan savollar dolzarblik kasb etib boshlaydi.

Muomala madaniyati bo'yicha bilimlar ziddiyat ichida tomonlarni bir biriga yaqinlashtirish, ular orasidagi muloqotni yangitdan bir tizimga tushirish, tomonlarning o'zaro axborot olishlarini yengillashtirish uchun xizmat qiladi. Muomala madaniyati birovni eshitish va birovga o'z axborotlarini to'g'ri yetkazish qoidalari va tartiblaridan iboratdir. Shu bois, konflikt yechimi tartiblariga muomala madaniyati bo'yicha ma'lum qoidalar kiritiladi.

To'g'ri muomala qilish usullari

Odamlar ba'zan bir-birlarini tushunmaydi yoki o'z o'y–fikrlarini aniq ifodalay olmaydilar. Ularning bir–birini tushunmasligi esa konfliktga olib kelishi mumkin. Kuyida iliq muomala va qanday qilib hamsuhbatni to'g'ri tushunish va unga o'z o'ylaringizni aniq anglatish buyicha 10 maslahat keltirilgan.

1. **Suhbat uchun qulay, tinch va to'g'ri joy tanlash.** Muammoni tanaffus paytidagi tor koridorda, darsga ikki minut vaqt qolgan paytda, shovqin orasida, bola yig'lab turganida, opponeningiz ishga shoshilayotgan vaqtda, u bemor bo'lganida.... hal etish mushkil. Hamsuhbatingiz va o'zingiz tinch, hyech kim halaqit bermaydigan, ikkalangiz boshqa joyga shoshilmay, bafurja suhbat quradigan joy borligiga amin bo'ling. Suhbat uchun qulay joy bo'lsagina, tomonlar orasidagi muloqot uchun sharoit yaratilgan bo'ladi.

2. **Hamsuhbatingizning gaplarini bo'lmang.** Sizning uzluksiz so'zlashingizni diqqat bilan eshitish mushkul. Shu bois, hamsuhbatingizga ham so'zlash imkonini bering va uning so'zlarini bo'lmay, sabr – qanoat bilan tinglang. Bizning tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, **30 sekundlik jimlik hali hyech kimning joniga tahdid solmagan. 5-10 minutlik jimlik ham hali hyech kim o'linga olib kelmagan.** Tinchlaning, 10 minut birovni eshitib, muammoni hal etish, uni har 5 minutda bo'lib, oxir oqibat hyech narsaga ega bo'lmaslikdan afzaldir. Siz tomoningizdan ko'rsatilgan sukut bilan eshitish – opponeningizga yo'naltirilgan “Sening so'zlaring men uchun muhimdir” degan axborotni o'zida jamlaydi. Agar siz uning so'zlarini savollar, jumlar, kesatqlar, qochirimlar bilan buzaversangiz – demak, siz o'z opponeningizda “Sen ham, sening so'zlaring ham men uchun muhim emas, men o'zim hamma narsani bilaman, aslida sening so'zlaring yolg'on” degan qarashda ekanligingizni namoyon etadi. “Sening so'zlaring yolg'on” degan so'zlarni ishlamangiz ham bunday harakatlar ana shunday qabul qilinadi. Ammo xissiyotlar, qarashlar, fikrlar, xulosalar odamlar bir tomonga qarasa ham, ya'ni bir narsani muhokama qilsa ham, turlicha bo'lishi mumkinligi, har bir odamning o'z xulosalari bo'lishi mumkinligini biz bilamiz. Demak, opponeningiz sizdan o'zgacha qaror va xulosalarga kelgan bo'lsa, bu – uning yolg'oni emas, bu uning shaxsiy xulosasidir. Sizning vazifangiz ana shu xulosalarni bilib olib, o'z xulosalaringiz bilan solishtirish, ular orasidagi umumiylikka tayanishdan iborat bo'lishi lozim. Sizning ham so'zlash navbatingiz keladi. Avval eshiting, keyin so'zlang. Hamsuhbatingizni so'zlarini bo'lganda u o'z fikrlarini jamlay olmaydi, ularda uzilish sodir bo'ladi, buning oqibatida siz uning asl fikr va qarashlarini betartib qilasiz, xuddi shunday axborotlar sizga betartib keladi, ba'zi muhim bo'lgan fikrlar hayajon orasida yo'qolib ham ketadi. **Opponeningiz uchun muhim bo'lgan fikrni jamlab, sizga uzatish - ancha mushkul bo'lgan vazifa.** Siz uning so'zlarini bo'lsangiz – mana shu muhim axborotdan mahrum bo'lib qolishingiz mumkin. Natijada, noto'g'ri xulosalarni qilishingiz mumkin. Shu bois, opponeningizning so'zlarini bo'lmay, tinch eshitishga odatlaning.

3. **Sabr – qanoatli bo'ling!** Ba'zan o'z fikrini to'g'ri ifodalab gap aytish uchun ham vaqt kerak. Nizo ichiga kirganlarga xos bo'lgan xususiyatlardan biri butun dardini dasturxon qilib, konkret nizoga aloqador bo'lmagan axborotlarni bir boshdan bafurja bahs jarayoniga tortishdan iborat. Siz – buni bilasiz. Ammo u – buni hali

bilmaydi. Chunki u konflikt yechimi borasidagi bilimlarni o'qimagan. Shu bois, aynan siz sabr va qanoatli bo'lishingiz talab etiladi. Shu bilan birga, aynan siz, o'z opponeningizni qanoatli bo'lishga bahs jarayonida o'rgatishingiz lozim. Agar mazkur siz muhokama etayotgan savolga aloqador bo'lmagan axborotlar, kayfiyatlar va xissiyotlar suhbat jarayoniga tortila boshlansa, siz - ovoz, mimika, so'zlardagi neytrallik va bosiqlik bilan, uni ayblamasdan, opponeningizdan, muhokama etilayotgan masalaga qaytishni iltimos qiling. Ammo u birdaniga o'z emosiylarini muhokama etilayotgan muammoga qarata olmasligi, chetga chiqib ketaverishi aniq. Shu bois, siz bir necha bor, bosiqlik va hurmat bilan, muhokama masalalari doirasida fikr yuritishni talab etasiz. Albatta, nizo ichidagi emosiylar nizoning qay darajada chuqurlashib ketganligiga bog'liq. Shu bilan birga, erkak va ayol psixologik rang-barangligi masalalarini o'z e'tiboringizga olishga to'g'ri keladi. Bizning o'zbek ayollari, o'z so'zlari va fikrlariga bo'lgan e'tiborni aslida uncha kutmaydi, shuning uchun biror bir qulay vaziyat vujudga kelsa, bor emosiylarini, yig'i-sig'i bilan to'kib soladi. Ular uchun o'z emosiylarini to'kib solish, siz ularni sukut bilan eshitishingizdan muhimroqdir. O'zbek ayollarining ko'pchiligi uchun ularni eshitishning o'zi juda katta ta'sir etadi. Ular siz eshitsangiz, ular o'z dardlaridan forig' bo'lishadi. Chetdan qaraganda, ayollar "rasional" bo'lmagan odamlardek tuyuladi. Aslida, bu holat ayollar so'zlariga bo'lgan oilalar, jamiyatlardagi e'tiborsiz munosabat oqibatidir. Agar mana shunday "ko'pirib" kelgan emosiylarni to'kib solish, chiqarib tashlash vaziyati vujudga kelsa ham, o'z opponeningizga uning emosiylarining chiqib ketishi uchun imkon yarating. Hayotiy praktikada shunday xolat ko'pincha yuz beradi-ki, emosiylar qattiq stress va ko'z yoshlari bilan to'kib solinayotgan vaqtda, siz o'z qarshingizdagi turgan odamga "tinch, osoyishta" munosabat bildirsangiz, uning o'zi o'zini qo'lga olib, ko'pincha "rasional" fikrlash jarayoniga o'tib oladi. "Rasional" munosabat jarayoniga o'tish esa munosabatlarni to'g'ri belgilash imkoniyatini, tomonlar manfaatlarini to'g'ri baholash imkoniyatini yaratadi.

4. Tana zaboniga quloq soling! Tana zaboni nima ekanligini keyingi boblarda to'liqroq ko'rib chiqamiz. Biz suhbat jarayonida faqat so'zlar bilan axborot ulashmaymiz. Suhbat jarayonida bizning tana harakatlaringiz, mimikamiz, ovozimiz xarakteri (past, tiniq, tinch, osoyishta ovoz, yoki dag'dag'a, qo'pol, tahdidli, agressiv ovoz), bularning barisi muhim ahamiyat kasb etadi va ma'lum bir ma'lumotlarni opponeningiz, yoki o'zingiz holatingiz va xis-uyg'ularingiz haqida qarshida turganlarga uzatadi. Shu bois, suhbat jarayonida o'zingizning va opponeningizning tana zaboniga e'tibor bilan qarab, ularni to'g'ri "rasshifrovka" qilish juda muhim. Agar siz nogoh o'z tana zaboningiz orqali "tahdid" signallarini uzatsangiz, qarshingizdagi odam aynan "tahdid" signallarini qabul qiladi va o'zi ham sizga qarshi hamlaga o'tadi. Shu bois, urush va janjal vaziyatida "Sen menga tahdid qildingmi?!" degan savol kelib chiqsa-yu, opponent "Men bunday gap aytganim yo'q", desa, demak unda tana zaboni ishlagan bo'ladi. Tana zabonini ham tinch, osuda va rasional muloqotga yo'naltirish ikki tomon orasida aniq va chegaralangan, faqat zarur bo'lgan ma'lumotlarning uzatilishi uchun imkon yaratadi. Hamsuhbatingiz aytayotgan so'zlar sizga befarq emasligini ko'rsating. U yoqdan bu yoqqa yurmang, barmoqlaringiz bilan stolni chertmang, soatga har zamonda bir qaramang, xonani

ko'zdan kechirmang, uxlab yoki mudrab qolmang, vaqti vaqti bilan "uf"lab ham turmang, ko'zlaringizni tirnoqlaringizga mixlab ham qo'ymang, qo'llaringizni shim cho'ntagiga solib, undagi narsalarni o'ynab ham o'tirmang, sumkangizni ochib, undagi narsalarni ko'zdan kechirishni keyingi vaqtlarga surib qo'ying, xullas, suhbatga keldingizmi, suhbatga rozi bo'ldingizmi, qarshingizdagi insonga e'tiborli bo'ling hamda o'zingizni ham nazorat qilib boring. Siz e'tiborli bo'lsangiz, sizning navbatingiz kelganida, sizga ham e'tiborli bo'lishadi.

5. Etibor bilan tinglang! Opponentingiz sizni eshitishingizni istaydi. Chunki u so'zlar orqali o'z fikri, o'yi, xisssiyotlarini sizga yetkazmoqchi. Qarshingizdagi odam uchun sizning quloq tutib uning so'zlarini eshitishingiz juda muhim. Siz uni eshitsangiz, u biror bir darajada o'z hurmati borligiga iqrar bo'la boshlaydi. Cizning e'tibor bilan eshitganingiz uning xisssiyotlarini tinchlantiradi. U o'zining so'zlash jarayonida "samoanaliz" bilan ham shug'ullanadi. Bu esa, unga o'z xisssiyotlarini nazorat qilish va anglash uchun ko'mak beradi. Uning ko'nglida umid uyg'onadi. Balki siz gapirmayotgandirsiz, ammo siz e'tibor va diqqat bilan suhbatdoshingizni eshityapsizmi? *Boshqalar so'zlarini eshitish va anglash o'z suhbat navbatini kutishgina emas, balki undan muhimroqdir. Boshqa odam aytayotgan gaplarga e'tibor bering va uning nuqtai nazarini anglashga urining. Opponentingiz aytayotgan so'zlar va fikrlar balki sizning fikringiz bilan bir xildadir, ularda o'ziga xos o'xshashlik va uyg'unlik mavjuddir. Uzatilayotgan axborotlarga e'tiborli bo'lish, ziddiyatlarga nisbatan ogoh bo'lish alomatidir. Shu bois, birovni eshitish o'zingni dardingni aytish bilan teng barobarida juda muhim jarayonlardan biridir. Birovni anglash jarayoni uning dardlarini eshitishsiz amalga oshmasligini esingizda tuting. Uning so'zlarini bo'lmay, sabr va qanoat bilan eshitishga harakat qiling.*

6. Ma'ruza o'qimang! Siz bilan suhbatlashganda odamlar o'z fikr va o'ylarini sizning ongingiz va qalbingizga yetkazib berish uchun gapiradilar. Agar bu odamlarga sizning maslahatingiz zarur bo'lsa, ular "Maslahat bering", deydi. Agar ularga sizning tanqidangiz yoki tasdiqingiz kerak bo'lsa, ular o'zlari sizdan so'raydilar. *Hamsuhbatingiz gaplari uni tarbiyalash uchun bahona bo'la olmaydi.*

Umuman biror marta o'zga odamlarning "Meni tanqid qiling" deb so'rganlarini eshitganmisiz! Xatto kichkina bolalarni ham "tanqid" qilsangiz, ular sizdan o'kinib qoladi. Ammo agar siz ularga iliqlik bilan biror narsani o'rgatsangiz, ular sizdan minnatdor bo'lib qoladi. *Suhbat - birovni tanqid qilish emas. Suhbat shuningdek, birovni "o'qitib", "adabini berib qo'yish" ham emas.*

Ma'ruza o'qish qarshingizda turgan odamni sizdan behad darajada uzoqlashtiradi hamda samimiyatni yo'qotadi. Ma'ruza o'qish jarayoni xuddi sizning undan ustun ekanligingizni ko'rsatish, undan aqlliyoq ekanligingizni namoyish qilish uchun qilinayotganligini ko'rsatadi. Maqsad esa boshqa – tomonlar o'rtasidagi teng va hurmatli munosabatni, bir-birini anglash jarayonini tashkil qilishdan iboratdir. *Shunday ekan, ma'ruza o'qishga berilib ketish, tomonlarni bir biridan ayirishga xizmat qiladi. Agar siz o'z suhbatdoshingizni o'zingizdan uzoqlashtirishni maqsad qilib olgan bo'lsangiz, siz to'g'ri usulni tanlagan bo'lasiz. "Ma'ruza o'qish", "tanqid" usulida opponentingiz sizdan uzoq vaqt uzoq yuradi. Ammo siz suhbatga tomonlar orasidagi umumiy yo'nalishni topib, opponentingiz bilan munosabatlarni yangi*

tartibda saqlab qolish, ularni tiklash uchun kelgan bo'lgansiz, umuman "tanqid" va "ma'ruza o'qish" usullarini qo'llamaganingiz ma'qul.

7. Ochiq va aniq savollardan foydalaning! Konflikt vaziyatida tomonlar muloqoti imkon darajasida har ikki tomonga tegishli bo'lgan axborotlarni yig'ish va tahlil qilish asosiga qurilmog'i lozim. Aslida konflikt emosiyalar to'qnashuvidan axborotlar almashuviga o'tilishi asosida yechiladi. Shu bois, suhbat, ya'ni muloqot jarayonida ochiq va aniq savollar beribgina siz boshqa inson sizdan nimani so'rayotganligini, uning qanday talablari mavjudligi, uning xissiyotlari va xulosalari nimalarga asoslanganligini to'g'ri tushuna olasiz.

Ammo, ochiq va aniq savollar – nima?! Ochiq va aniq savollar bu - «ha» yoki «yo'q» so'zlari javob sifatida ishlatilmaydigan, keng javob bo'la oladigan, sizning savolingizga opponeningiz har tomonlama to'liq javob bera oladigan savollardir.

Nima uchun ochiq va aniq savollar ishlatilishi lozim?! Chunki siz o'z opponeningiz borasida keng ma'lumotlarni uning o'zidan olishingiz lozim. Agar u sizning barcha savollaringizga faqat "ha" yoki "yo'q" deb javob beraversa, siz opponeningiz haqida juda kam va noaniq ma'lumotlar to'play olasiz xolos. "Ha" va "yo'q" javoblari sizga opponeningiz kayfiyati, munosabati, xulosalari, xissiyotlarini to'la va asosli namoyon qila olmaydi.

Shu bilan birga "ha" va "yo'q" ko'proq siz shakllantirgan xulosalarga bo'lgan ijobiy yoki salbiy munosabatni anglatadi. Bunday javoblar – sizning munosabatingizga bo'lgan noaniq javob bo'la oladi xolos. Ya'ni, opponeningiz xulosalari va xissiyotlari ikkinchi planga o'tib qoladi. Opponeningiz fikrlarini aniq tasavvur etmaslik esa konflikt yechimi jarayonida noto'g'ri xulosalar qilinishiga olib kelishi mumkin.

Shu bilan birga, siz ochiq va aniq savollar berish orqali uni qiynayotgan fikr-o'ylarning tashqariga chiqishiga yordamlashasiz. Opponeningizga shunday savollar berish orkali uning muammolari siz uchun befarq emasligini, siz uning shaxsi va so'ziga etibor berayotganligingizni ko'rsatasiz. U – tinchlanadi. U - o'zining yakka emasligini anglaydi. Unda ishonch hosil bo'ladi. Ochiq va aniq savollar orqali u o'z dardlarini gapira boshlaydi. Sizning eshitishingiz esa undagi ishonchni qayta tiklaydi. O'rtada –ochiq va aniq muloqot o'rnatilishi uchun asos yaratiladi. To'g'ri tashkil qilingan muloqot esa tomonlarni bir biriga yaqinlashtiradi, konflikt va muammoni - bir tomon, ularga qarshi qaratilgan tomonlarni, ya'ni siz va opponeningizni - bir tomon qilinishiga ko'mak beradi. Ochiq va aniq savollarga kuyidagi misollarni keltirish mumkin:

Ochiq va aniq bo'lmagan savollar: - Sen charchadingmi?!

- Sen borasanmi?

- Bolalar yaxshimi?!

Ochiq va aniq savollar: - Bo'lib o'tgan voqeya senga qanday ta'sir o'tkazdi? Nimalarni o'ylading, nimalar seni qiynadi?!

- Nima uchun sen "sinfdoshlar uchrashuviga" borishga qaror qilding? Sinfdoshlar uchrashuviga borib, nimalarni ko'rmoqchi va bilmoqchi eding?!

- Men ketgandan so'ng, bolalar nima qildi? Sen ularga mening yo'qligimni qanday tushuntirding? Ular nima deyishdi? Hafa bo'lishdimi? Sen o'zing qanday

kayfiyatda bo'lding? Sen nimalarni o'ylading?! Bolalar uchun qanday javob tayyorlading?! O'zing bo'lib o'tgan voqeya haqida nimalarni o'ylaysan?

Ochiq va aniq yo'naltirilgan savollarga faqat "ha" yoki "yo'q" deb javob berib bo'lmaydi. Albatta, biror holat, yoki vaziyat, yoki xissiyotni to'la bo'lmasa ham, kengroq tarzda so'zlab berishga inson majbur bo'ladi. Ana shunday vaziyatda siz o'z opponenetingiz so'zlarini samimiy e'tibor bilan tinglasangiz, o'rtada samimiy muloqot uchun sharoit yaratiladi. Shu bilan birga, agar konflikt eng yaqin odamlar o'rtasida yuz bergan bo'lsa, oilaviy tashvishlar, farzandlar borasidagi umumiy qarashlar tomonlarni samimiy muloqotga undovchi omillar hisoblanadi. Esingizda bo'lsin, samimiyat samimiyat yaratadi, yaxshilik yaxshilikni keltirib chiqaradi, kechirimli bo'lsangiz, sizni ham kechirishadi, iliq munosabat bildirsangiz sizning iliq munosabatgiz ham bejavob qoldirilmaydi.

Agar konfliktidan so'ng tomonlar umuman ajralib ketsa ham, tomonlar o'zaro hurmat, biri birini xo'rlamaganlik, biri birini yerga urmaganlik, bir birini nafsoniyatiga tegmaganlik asosida ajraladi. Bu esa – tomonlarni o'z insoniy nufuzi va qadriyatlarini saqlab qolinishiga imkon yaratadi.

8. **Hyech narsa taklif qilmang!** Nima uchun aynan mana shunday talab qo'yiladi? Chunki, emosiyalar va ehtirosalar ichida odam ba'zan so'zlashga berilib ketib, aslida o'zida mavjud bo'lmagan, yoki soniyalik, bir zumlik bo'lgan xis-tuylarni ifodalab yuboradi. Ana shunday xis-tuyg'ularni asl xis-tuyg'ulardan ajrata olish darkor. Siz mavhum va aslida bo'lmagan mana shunday "aldamchi" xis-tuyg'ularga tayanib, noto'g'ri xulosalar qilib, biror bir takliflarni kiritsangiz, noto'g'ri xulosalar qilgan bo'lasiz. Masalaning yana bir boshqa muhim tomoni mavjud. Ziddiyat jarayonida sizning takliflaringiz, ular - aqlli, jozibali, ikki tomon uchun qulay bo'lgan takliflar bo'lganiga qaramay, emosiyalar girdobida rad etilishi mumkin. Shu bois, avval emosional holatni samimiylik va ishonch asosida shakllantirish, undan so'nggina vaqti soati yetib kelganida, ma'lum takliflarni bosim o'tkazmasdan taklif etish mumkin bo'ladi. Shu bilan birga, sizga aytilayotgan so'zlarning ma'nosi aslida boshqa mazmunda bo'lishi mumkinligini doimo yodingizda tuting. Sizga uzatilayotgan va ma'lum qilinayotgan axborotni siz to'g'ri angelayotganligingizni nazorat qilib boring. Buning uchun opponenetingiz so'zlarini o'zingiz anglaganingiz tarzida qayta takrorlab, undan qayta so'rab turing: «Sizni to'g'ri tushundimmi?», «Siz shunaqa demoqchimisiz?», «Sizni to'g'ri tushungan bo'lsam, siz shuni.... nazarda tutyapsiz. To'g'ri-mi?!» Bu usullar boshqa odamni to'g'ri, adekvat anglashga yordam beradi. O'zga odamning fikrlarini adekvat, ya'ni ularga jamlangan ma'lumotlarni aynan opponenetingizga o'xshab anglanishigina ziddiyatga bo'lgan tomonlar munosabatlarini bir biriga yaqinlashtiradi, fikrlar uzviyligiga olib keladi.

9. **O'zingizni nazorat qiling!** Ziddiyat jarayoni ko'pincha tomonlar qalbida va fikrida mavjud bo'lgan barcha negativ holat va qarashlarni yuzaga olib chiqadi. Shu bois, har ikkala tomon ham qarama-qarshi tomonni hamma nuqsonlarda ayblash, o'zini esa himoya qilish bosqichidan o'tadi. Qarama-qarshilik kuchaygan paytda har doim ham boshqalar bizga aytayotgan ba'zi "achchiq", "adolatli", shu bilan birga, boshqa bir "bo'hton", "yolg'on", "amalda bo'lmagan" so'zlar bizlarga yoqavermaydi. Ko'pchilik bunday holatdan "tutoqib" ketadi. Ammo agar siz "yarashish", "kelishish" pozitsiyasida turgan bo'lsangiz, tabiiy ravishda ba'zi kompromisslarga borishga

to'g'ri keladi. Shu bois, har ikkala tomon ham o'z emosiylari qatorida o'zi ishlatayotgan so'zlari, amallari, fikrlarini, tana zabonini nazoratda ushlashi talab etiladi. O'zingizni nazorat qila olsangizgina, o'zga insonni nazorat qilish uchun vaziyat yaratiladi. Boshqa odam o'z so'zini tugatmagunchacha, uning so'zini bo'lmay eshiting. Agar bu odamdan jahlingiz chiqayotgan bo'lsa, «men – tasdiqlar» tizimini qo'llang. Bu usul sizning his tuyg'ularingizni birovga yetkazishga imkon beradi. Jahlgah jahl bilan javob qaytarish konfliktni kuchurlashtirib yuborishini doimo esda tuting. Agressiyaga qarshi agressiya bilan javob qaytarmang. O'zingizni nazorat qiling, bu esa opponeningiz fikrlari va amallarini nazorat qilish, uni to'g'ri xulosalarga yo'naltirish, opponeningizga ta'sir o'tkazish uchun imkon yaratadi. Keyinroq, ya'ni siz jahldan tushganda, suhbatni davom ettirishni so'rang.

10. Birovning nafsoniyatiga tegmang! Har inson o'zicha bir olam hisoblanadi. Har bir inson, uning ilmi, bilimi, madaniyati, shaxsiyati va ijtimoiy mavqeyidan qat'iy nazar o'ziga ma'lum bir ijobiy daraja bilan munosabat bildirishga bolalikdan o'rgangan bo'ladi. Shu bois, insonning o'ziga nisbatan qadrli va e'zozli munosabatda bo'lishi tabiiy hol hisoblanadi. Masalan, konkret inson, xotin va yoki kelin sifatida sizning talablaringizni aniq bir vaziyatda qoniqtirmayotgan bo'lishi mumkin, ammo aynan mana shu inson qiz, farzand, ona, mutaxassis sifatida o'z oilasi va jamoasining juda katta hurmatiga loyiq bo'lishi ham mumkin. Yoki aynan mana shu konkret inson, ota va er sifatida o'z xotinida ba'zi e'tirozlarni uyg'otishi mumkin, ammo mana shu erkak o'z ish joyida, o'z oilasi va yaqinlari o'rtasida juda katta hurmat bilan tilga olinishi mumkin. Ya'ni, siz “yomon” deb o'ylayotgan yaqin odamingiz, u er, xotin, aka, uka, qarindosh, hamkasaba, ota-ona, boshliq sifatida sizning talablaringizga javob bera olmagan, hyech zamonda mazkur insonni batamom “yomon otliq” qilib qo'yish uchun asos bo'la olmaydi. Inson xarakteri turli vaziyatlarda o'zini turlicha namoyon qiladi. Balki “ayb” o'zingizdadir, talablaringiz haddan ziyod ortiqdir, ularni bajarib bo'lmas, balki “gap” opponeningizda emas, balki o'zingizning xarakteringizda yashiringandir. Balki “janjallarni” o'zingiz keltirib chiqarayotgandirsiz. Bu haqida samimiy o'ylab ko'rish, vaziyatga xolis baho berish lozim. Har holda, sizning opponeningiz sizga qanchalik yaqin yoki uzoq bo'lishiga qaramay, insonning nafsoniyatiga tegadigan piching, qochirim, kesatik, dag'al, qo'pol so'zlarni ishlatib bo'lmaydi. Insonning nafsoniyatiga tegadigan gaplarni ziddiyatda mutlaqo ishlatib bo'lmaydi. Nafsoniyatga tegadigan so'zlarni ishlatish hali biror bir ziddiyatni yechimga olib kelmaganligini esingizda tuting. Har bir insonning shaxsiyatiga tegadigan gaplar muomala va suhbatni qiyinlashtiradi, orani buzadi, tomonlarni bir biridan ayiradi, dillarni og'ritadi, alamlarni vujudga keltiradi. Ammo, agar siz yuqorida ko'rib chiqilgan «Adolatparvarlik mezon»lariga amal qilsangiz iliq va samimiy suhbat uchun imkon yaratiladi.

Shunday qilib, konfliktidagi muloqot madaniyatining kuyidagi talablari mavjud:

1. Suhbat uchun qulay, tinch va to'g'ri joy tanlang
2. Hamsuhbatingizning gaplarini bo'lmang
3. Sabr – qanoatli bo'ling
4. Tana zaboniga quloq soling
5. Etibor bilan tinglang
6. Ma'ruza o'qimang

7. Ochiq va aniq savollardan foydalaning
8. Hyech narsa taklif qilmang
9. O'zingizni nazorat qiling
10. Birovning nafsoniyatiga tegmang

3.Tana zaboni

Inson kundalik hayotida juda katta informasiya ichida yashaydi, katta informasion oqimni qabul qiladi va xuddi shunday katta informasion ma'lumotlarni atrofga tarqatadi ham. Informasiyalarni tarqatishda faqat uning tili, zaboni, aytgan gaplari, ishlari, yozgan kitoblari ishtirok etmaydi. Faqat mana shulargina ahamiyat kasb etmaydi. Balki informasion ma'lumotlarni tarqatishda odam tanasining ma'lum hatti-harakatlari, ya'ni mimikasi, kiyinishi, qo'l harakatlari, qosh ko'zi, ovozi, ko'z qarashlari, nigohi, kulgusi ham ishtirok etib, ular muhim ahamiyat kasb etadi. Masalan, agar sizga uzoqdagi tanishingiz "Bu yoqqa kel!" deb baqirib, ammo qo'l harakatlarini teskari tomon "ket!" shaklida qilsa, siz nima qilishni bilmay, esankirab qolasiz. Chunki "kel" axborotiga doir qo'l harakatlari bilan, "ket" axborotiga doir qo'l harakatlari boshqa-boshqadir, ular qarama-qarshidir. Ya'ni, "kel" bilan "ket" ma'lumotini o'zida jamlagan qo'l harakatlari ma'lum bir informasiyani ifoda etadi.

Demak, bizning boshqa odamlar bilan bo'ladigan tabiiy muloqotimizda ularda jamlangan ma'lumotlar bilan birgalikda til, tana harakatlari, mimika, ovoz ham faol ishtirok etadi. Bizning uzatmoqchi bo'lgan axborotimizga mutanosib ravishda mazkur tana harakatlarini biz beixtiyor tarzda instinktiv ishlatamiz. Ularga ko'p e'tibor qaratmaymiz. Ammo bizning suhbatdosh, ba'zan xuddi ana shu tana harakatlari orqali siz to'g'ringizdagi eng "ochiq" aytilgan va haqiqiy bo'lgan axborotni qabul qiladi hamda o'z xulosalarini chiqaradi.

Shu bois, siz birovdan hafa bo'lsangiz, o'z nutqingizda hurmatli so'zlarni aytayotgan bo'lsangiz ham, boshqa inson ko'pincha vaziyat samimiy emasligi, orada nimadir bo'lganligini sizning tana harakatlaringiz ("sovuq" ovozingiz, ko'z qarashlaringiz, "qo'l" uchida so'rashishingiz) orqali bilib, sezib turadi. Siz qarshingizda turgan odam tomonidan o'zingizning ichki xissiyotlaringiz aynan va bevosita anglanishini istamaysiz, chunki aynan mana shu daqiqalarda siz mazkur odamga nisbatan yomon xissiyotlar ichida yashamoqdasiz. Biroq, siz o'z xissiyotlaringizni yashirishingiz lozim. Ammo tana harakatlaringiz ongingiz to'rida bo'lgan sizning munosabatingizni o'z tana zaboni orqali bilintirib qo'yadi. Chunki informasiya faqat so'z orqaligigina emas, balki tana harakatlari orqali ham uzatiladi. Demak, tana zaboni axborot ulashish va tarqatishda faol ishtirok etadi. Informasiyani uzatishda biz ko'pincha e'tibor bermaydigan xuddi ana shu noan'anaviy usul - **"tana zaboni"** hisoblanadi.

Shunday qilib, tana zaboni nima? Tana zaboni ilmiy, aniq, lo'nda tushuncha bo'lmay, balki tanamiz harakati oqibatida berilayotgan, uzatilayotgan signallar majmuidan iborat, biz bu signallarni ataylab, yoki o'zimiz bilmagan holda atrofda qilarga ma'lum qilamiz.

Tana zaboni – sizning qanday yurishingiz, turishingiz, qanday ovozda so'zlashishingiz, qanday kiyinishingiz, sizning imo-ishoralaringiz, mimikangiz, umuman olganda qandaydir ma'noga ega bo'lgan hamda axborot tarqatish va qabul qilishda ishtirok etgan tana harakatlaringiz majmuasidir.

4. Tana zabonini tushunish qoidalari

Bizning bunday tana harakatlaringiz nima to'g'risida, qanday axborot beradi? Bizning tana zabonimiz o'ziga xos til bo'lib, u bizning kayfiyatimiz va xarakterimiz to'g'risida o'zimizdan ko'proq informatsiya beradi. Tana zaboni, shu bois, muloqotning muhim xususiyatlaridan hisoblanadi. Balki siz hеч qachon bu narsaga e'tibor bermagandirsiz, ammo biz aytmoqchi so'zlarga qo'shimcha ravishda, ko'pincha tana harakatlarimiz ham axborot berib turadi. Agar siz tana zaboniga e'tibor bermasangiz, siz bilmagan holda tana harakatlaringiz hamsuhbatingizga boshqa ma'lumotlarni ayon qilib turishi mumkin. Bu ma'lumotlar esa, yangi konfliktni keltirib chiqarishi yoki, konfliktni chuqurlashtirib yuborishi mumkin.

Tana zaboni sizning shaxs sifatida yurish-turishingiz, kiyinishingiz, imoishoralaringiz, qaddi-bastingiz, o'zingizni tutishingiz, aslini olganda xarakteringiz haqida juda katta informatsiya beradi. Sizning tana zaboningiz nimalar haqida "gapirishi", "so'zlashi" mumkinligi masalasini ko'rib chiqamiz.

Tana zaboni tushunchasining yetti tarkibiy qismi mavjud. Ular tana zabonining turli ko'rinishlarini o'zida mujassam etadi. Mana shu yetti tarkibiy qism tana zaboni orqali uzatilishi mumkin bo'lgan axborotlar turlarini belgilab beradi. Tashqi ko'rinish, ya'ni insonning qanday kiyim kiyganligi va o'zini tutishi, vaqtga bo'lgan munosabat, sizning ijtimoiy ahvolingizni ko'rsatib turuvchi tashqi ko'rinish omillari, sizning o'z suhbatdoshingizga yaqinligingizni oydinlashtiruvchi omillar, konkret vaziyatda siz ishlatayotgan aniq tana harakatlari, sizning o'z va boshqa inson shaxsiy makoniga bo'lgan munosabatingiz va qanday ovozni ishlatayotganingiz kabi elementlar tana zabonining yetti doirasini tashkil qiladi. Tana zabonining yetti doirasini alohida holda ko'rib chiqamiz.

Tana zabonining yetti doirasi

1. *Tashqi ko'rinish.* Sochingiz jingalakmi yoki boshqa rangga bo'yalganmi? Sochlaringiz orqa tomonga turmak qilinganmi, yoki kesilganmi?! Sochlaringiz chiroyli va zamonaviy qilib turmaklanganmi, yoki pala partishmi?! Egningizda atlasmi yoki shim-kostyummi? Bo'yalganmisiz yoki o'sma qo'yganmisiz? Ro'moldamisiz, yoki boshingiz ochiqmi? Tilla zanjirdamisiz yoki hеч narsa taqmaganmisiz? Yoshmisiz, yoki yoshi o'tganmisiz?! Mashinadamisiz, yoki oyoqdamisiz?! Mana shularning barchasi siz haqingizdagi ma'lum ma'lumotlarni boshqalarga uzatib turadi. Tashqi ko'rinish inson haqidagi ma'lum informatsiyani yaqqol namoyon etadi. Tashqi ko'rinishdan inson moddiy ahvoli, kelib chiqishi, ijtimoiy holati borasidagi ilk ma'lumotlarni darrov qabul qilish mumkin. Masalan, odatda zamonaviy kiyingan, sochlari bo'yalgan, o'ziga aro berib yuradigan ayolni siz kalish-maxsida, boshiga ko'k rangdagi ro'mol o'ragan, milliy kiyimda, mungli ahvolda ko'rsangiz, birinchi qiladigan xulosangiz, "Bu ayol azador bo'libdi-da" degan xulosa bo'ladi. Ya'ni, tashqi ko'rinish mazkur ayol hayotida kechgan voqeyalar borasidagi ma'lum axborotni atrofdagilarga tarqatish uchun xizmat qiladi.

2. *Vaqt.* Vaqt hamda vaqtga bo'lgan munosabat inson haqida aniq ma'lumotlarni olishga yordam beradi. Siz uchrashuv uchun ertalabni tanladingizmi yoki kechki paytni? Siz biror odamni 60 minut kutasizmi, yoki 2 minutdan so'ng, kutmasdan ketib qolasizmi? Yoki, siz o'zingiz uchrashuvga tayinlangan vaqtda, kechikmasdan kelasizmi, yoki har doim kechikib yurasizmi? Siz tanigan odamni ko'rib, darrov

ro'parasiga chiqasizmi, yoki uning o'zi oldingizga kelishini kutib turasizmi? Bularning barchasi siz haqingizdagi ma'lum axborotlar manbai bo'lib xizmat qiladi. Agar siz uchrashuvga kechikib kelsangiz-u, darrov kechirim so'rab, o'zingizni aybdorday xis qilsangiz, demak, siz odatda kechikib yuradigan odam emassiz, kechikishingiz uchun biror sabab mavjud, ataylab bunday qilmagansiz, kechikkaningiz uchun o'zingiz hijolatdasiz. Ammo agar kechikib kelgandan so'ng, uzr ham so'ramasangiz, demak, siz tarbiyasiz, qo'rs odamsiz, yoki kutayotgan odamning kekkaygan boshlig'isiz. Demak, vaqtga munosabat masalasi ham inson xarakterini belgilovchi omillardan biri hisoblanadi.

3. *Ijtimoiy ahvolingiz.* Odamning ijtimoiy ahvoli uning tashqi ko'rinishingizdan yaqqol ko'rinish turadi. Ijtimoiy ahvol va tashqi ko'rinish masalasi odamning na faqat qaysi sohada ishlashi, oilasining to'kinlishi, uning boyligi, yoki kambag'alligi, shaharlik, yoki qishloqlik ekanligini oydinlashtirishga xizmat qiladi. To'kin yashash ramzlarining mavjudligi, biror guruhga taalluqlilik, boyluk, mashina, zebu-ziynat kabilar siz to'g'ringizdagi ma'lum axborotlarni doimiy uzatib turadi. Ijtimoiy ahvol shuningdek, agar inson juda kam zebu-ziynat ishlatgan bo'lsa ham, ammo kiyimining qanday bichuvda tikilganligi, materiallarning to'la-to'kisligi, uning razmeri masalalarda ham o'zini namoyon qiladi. Zadagonlarga tegishli oilalarda juda sodda, zebu ziynatsiz, ammo xushbichim kiyinish targ'ib qilinadi. Zebu ziynatning ortiqchaligi madaniyatsizlik va didsizlik alomati sifatida baholanadi. Yangi boy bo'lgan odamlar esa, o'zining boylar qatoriga qo'shilganligini namoyon qilish maqsadida, ko'pincha zebu ziynatni ko'p ishlatishadi. Demak, odamning tashqi ko'rinishi uning ijtimoiy mavqeini aniqlashga ko'mak beradi.

4. *Yaqinlikni ko'rsatuvchi alomatlar.* Inson boshqa insonlar bilan bo'ladigan o'z muloqotida ularning nechog'li o'ziga yaqinligini ko'rsatuvchi alomatlarni ham bildirib turadi. Masalan, qo'l berib salomlashish, quchoqlashish, yelkaga urib qo'yish. Toshkentlik yigit-qizlar hyech qachon o'zaro qo'l berib so'rashmaydilar. Ammo viloyatlardan kelgan yigit-qizlar orasida qo'l berib salomlashish urf-odati keng tarqalgan. Shu bois, viloyatdan kelgan yigit toshkentlik qizga qo'lini uzatib, salomlashmoqchi bo'lsa, qiz bola uning qo'lini olmasligi tabiiy. Chunki toshkentlik qiz bu narsani behurmatlik alomati hisoblaydi. Viloyatdan kelgan yigit uchun esa qiz bola uning qo'lini olmaganligi – uni mensimaganligi, hurmat qilmaganligi, o'zini “katta” olganligi belgisi bo'ladi. Aslida, qiz bola va har qanday ayolga erkak kishi birinchi bo'lib qo'l uzatishi madaniyatsizlik alomati hisoblanadi. Shu bois, bu narsa toshkentliklarda targ'ib qilinmaydi. Shu bilan birga, ayol va erkak salomlashish qonun qoidalarida, ya'ni etiketda ham, faqatgina ayol kishi o'zi birinchi bo'lib qo'l uzatsagina, unga qo'l berib salomlashish mumkinligi ta'kidlanadi. Ya'ni, ayol kishi qarshisida turgan odamning o'ziga yaqinligi me'yorlarini o'zi belgilaydi. Demak, insonlararo munosabatlarni ko'rsatib turuvchi maxsus makon mavjud. Mana shu makon insonlarning o'zaro yaqinligiga qarab turib, qisqarishi, yoki kengayishi, tabiiy holdir. Tana zabonida kuyidagi turdagi xatti-harakatlar ajratiladi:

- yaqin tanishlarning o'z xatti-harakatlari;
- rasmiy hatti-harakatlar;
- doimiy xatti-harakatlar;
- kichik bir guruhda qabul qilingan xatti-harakatlar.

Masalan, hozir, Toshkentda o'g'il bolalarning salomlashishida boshining bir chekkasini o'zaro urishtirib qo'yish urf bo'lgan. Ammo, katta yoshdagilar hyech qachon boshini urishtirib, salomlashmasligi ayon. Begona odamlar o'zaro yaqinlik alomatlarini ko'rsatuvchi harakatlarni ishlatmaydilar. Begona odam dabdurustdan sizning yelkangizga urib, salomlashsa, "bu – odam jinni ekan", deb o'ylashingiz tabiiy. Ammo sizga yaqin, ammo uzoq vaqt siz ko'rmagan odam siz bilan o'z yaqinligini ko'rsatuvchi alomatlardan xoli bo'lgan rasmiy salom-alik yo'lini tanlasa hamda sizga "sovuq", yoki "rasmiy" munosabat bildirsa, siz uni yoki biror narsa bo'lgan, yoki "u kekkayib ketibdi", degan xulosalarni qilasiz.

5. *Tana harakatlari.* Tana zabonida juda katta axborot yuz mimikasi va tana harakatlari orqali uzatiladi. Yuz mimikasi inson psixologiyasi, insonning ichki kechinmalari va xis-tuyg'ulari bilan kuchli bog'langan bo'ladi. Shu bois, insonning nima deyayotganligiga qaramay, yuz mimikasi o'ziga xos tabiiy munosabatlarni bildirib turadi. Yuz mimikasi orqali juda katta ochiq, aniq va to'g'ri axborot uzatiladi va qabul qilinadi. Shu bilan birga tana harakatlari ham insonlararo yaqinlikni ko'rsatib turadi. Siz, o'zingizga yaqin odamga yaqinroq turasiz, uning tanasiga vaqti vaqti bilan qo'l tekkizib turasiz, u bilan o'pishasiz, orqasini silab qo'yasiz, ammo sizga uzoq bo'lgan va tanimagan odamga nisbatan hyech vaqt bunday tana harakatlarini ishlatmaysiz. Yuz ifodasi, mimika, ko'z qarashlar, qanday qadam tashlashingiz, imo-ishoralarangiz, qo'l harakatlaringiz – bularning barchasi tana harakatlari bo'lib, ular o'zaro munosabatlar borasida aniq ma'lumot beradi. Inson mimikasi juda katta axborot tashuvchi hisoblanadi. Hayrat, esankirash, hursandlik, shodlik, jahl, sevinch, savol bilan qarash, tushkunlik, o'ylanish, g'azab, hafagarchilik, yig'i, tanglik kabi xissiyotlar inson qiyofasida to'liq, darrov va adekvat, ya'ni to'laqonli aks etadi hamda boshqalar aynan mana shu xususiyatlarini, aynan mana shu kayfiyatlarni qabul qiladi. Shu bois, sizning jahlingiz chiqayotgan bo'lsa-yu, opponeningiz "Mana jahling chiqayotibdi" desayu, siz "Yo'q, mening jahlim chiqmayotibdi, senga shunday ko'ringandir", deb aytsangiz ham, opponeningiz sizning so'zlaringizga emas, balki o'z ko'zlariga ishonadi.

6. *Shaxsiy makon.* Inson uchun o'z shaxsiy makonini muhofaza qilish muhimdir. Shaxsiy makonning himoya qilinganligi insonni tinch va havfsiz muloqot olib borayotganligini ko'rsatuvchi xususiyat hisoblanadi. Muayyan bir vaziyatda sizning va sizning suhbatdoshingizning qanchalik bir biringizdan uzoqlikda turishingiz, siz bilan suhbatdoshingiz o'rtasidagi makon shaxsiy makon hisoblanadi. Har bir insonning esa o'z shaxsiy makoni bo'ladi. Bu makonga boshqalarning kirib borishi ularning sizga aloqadorligi, yaqinligiga bog'liq bo'ladi. Agar notanish odam sizga juda yaqin kelsa, siz tabiiy ravishda undan chetlashishga harakat qilasiz. Siz tanimagan odam hyech qachon sizning shaxsiy makoningizni buzishga harakat qilmaydi. Agar tanimagan odam sizning shaxsiy makoningizni buzib kirishga intilsa, sizning ko'nglingizda havf uyg'onadi, siz sezgir tortasiz. Masalan, siz tanimagan odam birdaniga sizni quchoqlab ketmaydi. Demak, muloqot olib borilganda inson shaxsiy makoni borligi va uni buzib bo'lmasligi tamoyillariga rioya qilmoq zarur. Agar siz birovning o'z shaxsiy makoniga ruhsatsiz kirib borsangiz, uning shaxsiyatiga bosim o'tkazganingiz, uning xavfsizligiga tahdid ko'rsatganingiz bo'ladi.

Shaxsiy makon tarkibiy qismlari

1. Intim zona (eng yaqin odamlaringiz kira oladigan zona)
2. Shaxsiy zona (do'stlaringiz, dugonalar, aka-opalaringiz)
3. Ijtimoiy zona (ish yuzasidan bo'ladigan muomalalar)
4. Jamoat zonasi (ma'ruzalar, nutqlar)

Bu zonalar inson madaniyati, tafakkuri, dunyoqarashi bilan bog'liq holda o'zgarishi mumkin. Agar sizning yoningizda kimdir o'zini noqulay sezsa, demak zonalar chegarasi buzilgan bo'ladi.

7. Ovoz. Insonlararo axborotning eng katta foizi so'zlar, nutq, til orqali bayon qilinadi. Ovoz orqali eng boy, rang-barang, xissiyotlarga to'la axborotlar uzatiladi va qabul qilinadi. Inson so'zlaganda uning ovozi berilayotgan informatsiya mazmuni va o'z ichki xissiyotlari bilan uzviy aloqadorlikda bayon qilinadi. Demak, ovoz faqatgina axborotni o'zida mujassam etmaydi, balki shu bilan birga, ovoznining o'zi ham axborotni uzatishda faol ishtirokchiga aylanadi. Shu bois, konflikt sharoitida sizning nimaga urg'u berayotganligingiz, ovozingiz pastu balandligi, uning samimiylik darajasi, ovoz toni, qanday so'zlarni ishlatayotganligingiz, ya'ni axborot mazmuni bilan bir qatorda ko'proq shu axborotni qanday intonatsiyada aytayotganingiz ham ahamiyat kasb eta boshlaydi. Intonatsiya sizning gapirish uslubingizdir. Intonatsiya - ovoz kuchi, uning iliqlik darajasi, samimiyati, kanday so'zlardan tashkil topgani, so'zlarga qanday xissiyotlarni yuklayotganligingizga bog'liq. Masalan, "Men seni yaxshi ko'raman" degan so'zlarni jahl va do'q bilan aytib ko'ring-chi. Aytolmaydiz. Chunki so'zlar mazmuni ovoz orqali ham uzatiladi va inson xissiy-emosional holati bilan uzviy bog'langan bo'ladi. Ammo siz janjal ustida, o'z xotiningizga, "Bo'ldi endi, bas. Men seni yaxshi ko'raman, endi ko'ngling to'ldi-mi?!" deb baqiringchi, xotiningiz "Ha, albatta, meni judayam yaxshi ko'radilar" deb xulosa qilarmikin. Xotiningiz sizga ishonarmikin, yoki o'z ko'zi bilan ko'rgani va qulog'i bilan eshitgani, ya'ni sizning mimikangiz va ovozingiz orqali berilgan haqiqiy informatsiyaga ishonarmikin. Demak, muloqot olib borish talablariga binoan ovoz ham muhim rol o'ynaydi hamda konflikt yechimida tana harakatlari qatorida inson o'z ovozi hamda mazkur ovoz orqali uzatilayotgan axborotni ham nazoratda ushlashi talab etiladi.

Tana zabonini to'g'ri anglamaslik oqibatlari

Konflikt yechimida tana zabonini to'g'ri anglash juda katta ahamiyat kasb etadi. Tana zabonini to'g'ri anglamaslik oqibatlari sizni kiyin ahvolga solib qo'yishi va noto'g'ri xulosalarning qilinishiga olib kelishi mumkin. Masalan, quyida hikoya qilib beriladigan voqeyada tana zaboni bo'yicha ma'lumotlarning noto'g'ri talqin qilinishi oqibatida ro'y bergan holat ko'rsatiladi.

Tarix darsida hamma o'z vazifasini bajarib sinfda o'tiribdi. Akrom ham shu sinfda o'qiydi. Kechqurunlari u oilasiga moddiy yordam ko'rsatish maqsadida bozorga qatnaydi. Akrom kechqurunlari ishlab, bir ikki so'm topma-sa, onasi qiyalib qoladi. Kunduzi maktabda o'qish, kechqurunlari bozorda ishlash Akromni ancha toliqtirib qo'ygan. Akromga hayot qo'ygan talablar katta, ammo sog'liq va vaqt kam. Shu bois Akrom tez-tez charchaydigan, darslarni qilishga ulgurmaydigan bo'lib qolgan.

Dars boshlangandan 10 minut o'tgandan so'ng birdaniga eshik ochilib, Akrom sudralib sinfga kirib keladi. Akrom juda charchagan, bir navi kiyingan. Kechasi bilan

yuk tashigan. Yuvmagan, g'ijim ko'ylak, dazmollanmagan, chang tekkan shim, iflos oyoq kiyim. U o'qituvchiga bir nimani uzr so'raganday ming'irlab, oyog'ini arang sudrab, joyiga, ya'ni partasiga shalpayib o'tirdi. Akrom atrofdagilarga bee'tibor, atrofida nimalar bo'layotganligini uncha anglamaydi, chunki u – charchagan va uxlamagan. Oyog'ini parta ostidan cho'zib, o'rindiqqa qulayroq o'tirib olib, u ko'zlarini yumadi. Ammo Akromning o'zini bunday tutishi o'qituvchiga yoqmaydi. O'qituvchi Akromni o'ziga nisbatan buhurmatlilik va inkor etishda (ignorirovaniye) ayblashga moyilroq.

«Kim savolga javob beradi?», - deb so'radi o'qituvchi. «Balki bizga Akrom yordam berar? Bu savolga javobni bilasanmi? Akrom?!», - deb so'radi o'qituvchi.

«Nima, e-e, ux, bu..., iltimos, savolni qaytarib yuboring», - dedi ko'zi uyquga ketib qolgan Akrom.

«O'zim ham shunday bo'lsa kerak deb o'ylagandim. Sen yana dars qilib kelmabsan?» - dedi o'qituvchi Akromning partasi oldiga kelib. «Senga nima bo'lgan o'zi. Hyech vazifalarni qilmaysan. O'zingni xudodek tutasan. Tuzukroq na salom bor, na alik. Faqat oyog'ingni cho'zib, mudrashni bilasan. Nimaga kelasan o'zi maktabga? O'zingni ko'rsatganimi? Seni direktor oldiga jo'natish kerak», - dedi o'qituvchi.

«Men nima qildim sizga? Hyech narsa qilmadim-ku? Jimgina o'tiribman-ku?!» - deya hayron bo'ldi Akrom.

«Nima qildim?!» - deb o'z navbatida hayron bo'ldi o'qituvchi. «Nima qildim? Qilganlaring kammi?! Eng avvalo sen sinfga kirganda sinfdoshlarga nisbatan, menga nisbatan behurmatlik ko'rsatding. Ikkinchidan, darsga kelar ekansan, darsni bajarib kelishing kerak. Darsga tayyor bo'lmasang kelganingdan nima foyda?! Uchinchidan, darsda esankirab o'tirasan. Umuman befarqsan! Bor direktor oldiga!»

«Ustoz, bu adolatdan emasku, men sal charchagan edim. Shu xolos, men...» - dedi Akrom, ammo uning so'zlarini o'qituvchi keskin bo'lib tashladi.

«Hyech nimani bilishni istamayman! Charchasang, kechqurunlari sandiraqlab yurma, uyda o'tir, dars qil! Bor direktorga aytasan dardingni» - buyruq berdi o'qituvchi.

«Bo'ldi, baqiravermang», - deb javob qaytardida, Akrom sinfdan chiqib ketdi.

Mana shu vaziyatni tahlil qilgangiz, kim haq, yoki nohaqligini anglashga urinsangiz, tana zaboni bo'yicha bilimlar naqadar zarur ekanligini, tana zabonini to'g'ri anglash, to'g'ri tarjima qilish zarurligini ham anglagan bo'lasiz. Shu bois, tana zabonini to'g'ri qo'llash va to'g'ri anglash qonuniyatlarini bilgan yaxshi. Tana zabonini qanday qo'llash zarur? Shu masalani oydinlashtiramiz.

Tana zabonini konflikt vaziyatlarda qo'llash borasidagi asosiy tamoyillar

1. Hamsuhbatingizdan qo'l cho'zgulik uzoqlikda turing. Albatta, bu uning sizga naqadar yaqinligiga bog'liq. Inson shaxsiy makonini besabab buzmag. Opponentingiz harakatlarini to'g'ri anglashga harakat qiling. Agar u shaxsiy makonni buzishga moyillik ko'rsatsa, shundagina unga yaqinlashing.

2. Sizning ovozingiz ochiq, samimiy, ishonchli, qat'iy, ammo tahdidsiz bo'lishi lozim. Ovozingiz orqali iliqlik, mayinlik, sabr va qanoat, mehr, qoniqqanlik, ishonch xislarini uzatishga sayi-harakat qiling. Iliqlik ortidan iliqlik, mayinlikning esa mayinlik olib kelishiga ishonning.

3. Sizning qo'llaringiz nima axborot berayotganligiga e'tibor bering. Agar barmoqlaringiz mushtga tugilgan bo'lsa, bu tahdid va hujum alomatidir. Agar qo'llaringizni ko'ragangizda almashtirib tursangiz, bu bee'tiborlilik, "Menga sening gaplaring qiziq emas, men o'zim bilaman, nima qilishni" degani bo'ladi. Agar qo'llaringizni haddan ziyod u yoq bu yoqqa qarata harakat qildirsangiz, qarshingizdagi odam sizdan uzoqroq turishni ma'qul topadi. Chunki, beixtiyor unga tegib ketishingiz mumkin.

4. Ko'llaringiz yonga to'g'ri tushgan, oyoqlaringiz to'g'ri, gavgangiz ham to'g'ri bo'lsin. Ortiqcha harakatlar qilmang. Stolni chertmang, boshqa tomonga qaramang, u yoq bu yoqqa yurmang, samimiy va ochiq bo'ling.

5. Hamsuhbatingizning ko'zlariga ko'zingiz to'g'ri va tik, ammo tahdidsiz qarasin. Gaplashayotganda hamsuhbatingizga qarama – qarshi tomonga, yoki boshqa xonaga qarab o'tirmang. Yuzma-yuz qarashga harakat qiling. Qarshingizda turgan odamga ochiq nazar bilan qarang.

6. Hamsuhbatingiz bilan gaplashayotganda uning so'zlariga e'tiborli bo'ling. O'z e'tiboringizni tana harakatlari bilan tasdiqlab turing.

Odamlarning tana zabonini anglash bo'yicha ba'zi "tarjimalar"

- Agar odam sizning nima deyayotganingizni tushunmasa, u boshini bir yonga burib, qoshlarini taranglashtiradi, ko'pincha qoshlarini bir nuqtaga, markazga yaqinlashtiradi.

- Odamlar o'rtasidagi suhbatda qo'llarinigizni ko'krakda kesishtirib olsangiz, bu suhbatdan o'zingizni olib qochmoqchi ekanligingizni yoki o'zingizni himoyalash niyatigizni bildiradi.

- Sizga yoqib qolgan narsani ko'rsangiz, ko'z qorachiqqlaringiz kengayadi.

- Siz kiygan kiyim siz haqingizda siz istagan axborotnigina bera oladi.

- O'z joyida tinch o'tira olmayotgan, barmoqlari yoki qalam bilan stolni taqillatayotgan odam o'zining asabiylashayotganini ko'rsatadi, yoki mavzu uni qiziktirmayotganligi, yoki uning shaxsiy makoniga ruxsatsiz kirganligingiz alomatidir.

- Agar ayol kishi sochlarini to'g'rilab, ularni siltab-siltab qo'ysa, demak siz unga yoqmoqdasiz

- Erkaklar chiroyli ayolni ko'rsalar qoshlarini yuqoriga ko'taradilar va ulaning kayfiyati yaxshilanadi.

- Agar odam yaxshi kayfiyatda bo'lsa va siz unga kulib qarasangiz, u "Men unga yoqaman" deb o'ylaydi. Ammo mazkur odam yomon kayfiyatda bo'lsa-yu, siz haddan ziyod unga kulib qarasangiz, u "Meni mazah qilyapti, ustimdan kulyapti" deb fikr qiladi.

- Qo'llarini cho'ntagiga solib olgan yigit, atrofdagilarga o'z mustaqilligini namoyon qilmoqchi bo'ladi, aslida u o'zini noqulay xis qilgani uchun va o'z komplekslarini (uyalyotgani, xavotiri, hayajonini) yashirmoqchi bo'lib, cho'ntakdan foydalanadi.

O'z kursdoshlaringiz va do'stlaringiz hatti-harakatlarini yuqoridagi tamoyillar asosida baholashni boshlashdan avval, bu misollar har doim ham vaziyatga monand bo'la olmasligini nazarda tushing. Masalan, agar kimdir qo'llarini ko'krakida

kesishtirib turgan bo'lsa, balki u aslida sovuq qotgandir. Agar kimdir suhbatdan oldin bir baklajka koko-kolani ichib olgan bo'lsa, balki shu sabab joyida tinch o'tira olmayotgandir. Agar kimdir sizga tana zaboni usulidan qanday xabar jo'natayotganligiga shubhangiz bo'lsa, u bilan oddiy suhbatda munosabatlaringizni aniqlashtirib oling.

O'zgani anglash (eshitish) va o'zini anglatish qoidalar

Konfliktlar yechimi odamlarni to'g'ri muloqot qilish qoidalariga o'rgatadi. Mazkur qoidalar o'zga odamni fikrini to'g'ri qabul qilish va o'zining fikrini ham to'g'ri bildirish qonun-qoidalarini ham o'z mazmuniga qamrab oladi. Shu bois, konfliktlar yechimi o'z nuqtai nazarini ma'lum tartiblar asosida ifoda qilinishini talab etadi. Agar konfliktdagi bir tomon qo'pollik qilsa, dag'dag'a bilan tahdid uyg'otsa, ikkinchi tomon o'zini muhofaza qilish choralarini ko'rishga majbur bo'ladi. O'zini muhofaza qilishga uni majbur qiladigan vaziyat yaratilgan bo'ladi. O'zini himoya qilish esa tabiiy ehtiyoj hisoblanadi. O'z fikrini singdirish uchun bir tomon ikkinchi tomonga tazyiq o'tkazsa, unga xos bo'lmagan xulosalarni qabul qilishga ikkinchi tomonni majbur qilingan bo'linadi. Shu bois, konflikt sharoitida qarama-qarshi tomonlar e'tirozini uyg'otmagan, o'zini himoya qilishga boshqa insonni zo'rlamagan tarzda muloqot olib bora olish qobiliyati qadrlanadi.

Konflikt yechimida boshqa bir insonni eshitish hamda o'z fikrini o'tkazishni tenglik sharoitida olib borish muhim talablardan biriga aylanadi. Demak, konflikt yechimida birovni **eshitish** va **o'zini anglatish** qonuniyatlariga rioya etish zarur. Birovlarga "aql" o'rgatib, ularning qanday yashashi lozimligi ta'kidlashdan ko'ra, ularni avval eshitib, so'ng birgalikda yagona qaror qilish to'g'riroq bo'ladi. **Konflikt – faol eshitish qobiliyatisiz yechilmaydi.**

Eshitish diqqatning boshqa odamga o'z xohish va irodasi bilan berilishiga aytiladi. Shu bilan birga boshqa odam aytmoqchi bo'lgan fikrni anglashdir. Uni tushunishga harakat qilinishidir. Ko'pchilik uchun birovga quloq tutish – uning nima so'zlar aytayotgani va qanday aytayotgani bilan bog'liq. Ammo bu yetarli emas. Boshqa odamga haqiqiy quloq tutish – uning fikr va o'ylari, xissiyotlarini bevosita va to'g'ri anglashdir. **Effektiv eshitish** – boshqa odamga haqiqiy quloq solayotganligingiz isbotidir. Agar siz boshqa odamning so'zlariga haqiqiy quloq solayotgan bo'lsangiz, uning hamkori, yordamchisi aylanasiz. Bu esa tomonlar uchun konflikt yechimini muvaffaqiyatli olib borish imkoniyatini yaratadi.

Faol eshitish qobiliyati esa ham eshitish, ham o'z fikrini bildirish bosqichlaridan iborat bo'ladi. Shu bois, muloqot madaniyatini mana shu muloqotni "sovuqlashtiruvchi" yoki uni "iliqlashtiruvchi" omillarsiz tasavvur etib bo'lmaydi. Agar siz o'zga tomon bilan o'z munosabatlaringizni buzmoqchi bo'lsangiz, sizga muloqotni "sovuqlashtiruvchi" omillar qo'l keladi, ammo siz muloqotdan tomonlar orasidagi yaxshi munosabatlarni saqlab qolish uchun foydalanmoqchi bo'lsangiz, demak, siz doimo muloqotni "iliqlashtiruvchi" omillardan foydalanishingiz darkor.

Muloqotni "sovuqlashtiruvchi" omillar

Muloqot madaniyatida keng tarqalgan xatolardan bir shundaki, gapirib turgan odamning so'zi nihoyasiga yetmasdan turib, unga yangi savollar beriladi. Siz bunday qilganingizda suhbatdoshingizni qiyin ahvolga solib qo'ygan bo'lasiz. Chunki u

birinchi savolingizga xali to'liq javob ayta olmagan. Siz bo'lsa, yangi savollar berayotirsiz. Siz uni dovdiratib qo'yasiz. Nima muhimu, nima muhim emas, u idora qila olmay qoladi. Agar u savollaringizga javob bermasa, siz uni omi, bilimsiz, didsiz, ilmiy salohiyatsiz odam sifatida baholashingiz mumkin. Demak, savol berilgandan so'ng, to'laligicha mazkur savolga javob berish imkoniyatini ham yaratish lozim.

Bunday odamlar suhbatida ko'proq qo'nimsizlik, sabr va birovni tinglash qo'nikmasi yetishmaydi. Ular ko'proq sizning fikringizni bilish uchun emas, balki o'z fikrini o'tkazish uchun suhbat quradi. Natijada, siz o'zingizni bunday odam bilan qanday tutishni bilmay qolasiz. Odam faqat o'zining fikrlarini bildirish asosiga muloqotni tuzadigan bo'lsa, u boshqalar fikrini bilishdan mahrum insonga aylanadi. Odam esa o'z psixologiyasiga ko'ra, ko'proq o'zining eshutilishini istaydi. Suhbatdagi keskinlik, formalizm, xulosalarning qat'iyligi (kategorichnost), yodlab olingan jumlar va fikrlar, birovlarining qarashlarini takrorlash, samimiyliksiz gapirish, o'zini soxta tutish kabilar suhbatni rivojlantirmaydi, balki uni so'ndiradi. **Suhbatni doimiy saqlab turish bu oson ish emas.** Muloqotni saqlash ham shunday. Bu har ikki tomondan ma'lum bilim va ko'nikmalarni talab etadi. Agar siz o'zingizni ma'lum doirada begona his qilsangiz, nimalar haqida gapirishni bilmasangiz, o'zingizning yaxshi suhbatdosh bo'la olishingizga shubha qilsangiz muloqot jonli emas, balki rasmiy va sun'iy o'tadi.

Shu bilan birga, ba'zi odamlar o'z psixologiyasi va tarbiyasiga ko'ra muloqotni "barbod" (sabotaj) etuvchilar qatoriga qo'shiladilar. Mana shunday odamlar so'zlarida ko'pincha tahdid ovozlari va kayfiyatlari sezilib turadi. Ular buyruq berib gapiradilar. Ular asosan negativ axborot tarqatishga moyil bo'ladilar. Birovlar, yoki hodisalar tahlilida asosan tanqid ustun turadi. Ijobiy gapirish, ijobiy baho berish ular uchun tabiiy qiyinchilik tug'diradi. Ular ko'pincha birovlarini ayblab, yoki ularga laqab tirab, kesatib gapiradilar. Ular o'zini "hamma ularga qarzdorday, ammo qarzlarini qaytarmayotganday" tutadilar. Ko'pincha ular muhim ahamiyatga ega bo'lgan axborotlarni yashiradilar. Ular o'zini "ichimdagini top, agar topa olmasang, sen aybdorsan" kabilida tutadilar. Ular axborot o'rtoqlashishni xush ko'rmaydilar.

Ba'zilar o'z suhbatini tergovday olib boradi. Ular so'zlari tahdid, shubha, busaramjonlik bilan to'lgan bo'ladi. Ba'zilar esa, avval maqtab turib, so'ng biror ishni zimmangizga yuklash payidan bo'ladi. Sizning qalbingizda esa, xuddi aldanib qolgandek xissiyot uyg'onadi. Ba'zilar nima to'g'rida gapirilsa ham, asosan maslahat berishga o'tib ketaveradi. Kamdan kam odam o'z suhbatini hamkorlikda biror yechimni qidirishga yo'naltira oladi. Ko'pchilik uchun o'z xissiyotlari, o'z qarashlari, o'z fikrlari eng to'g'ri, eng aniq va eng o'ylangandek tuyuladi. Ba'zilar esa suhbatlashishni bahs qilish, ko'p gapirish, birovlarining og'zidan so'zini olib qo'yish deb anglaydi. Ular suhbatdoshi bilan xuddi so'zlashishida musobaqa o'tkazayotganday o'zini tutadi. Ba'zilar esa buning aksi, birovning so'zlarini eshitish, faqat uni tinchlantirishdan iborat deb, nuqul "Hafa bo'lma", "Asabiylashma", "Hamma narsa o'tib ketadi" qabilida suhbat quradilar. Ammo ularning suhbatdoshiga tinchlantirish emas, ularning so'zlari, mana shu so'zlar ortida turgan xissiyotlarni hamdard bo'lib eshitish talab qilinadi. Yuqorida ta'kidlangan barcha holatlarda bir tomon ikkinchi tomonga nisbatan "sabotajlik" munosabatida bo'ladi.

Inson shunday tuzilganki, unga uning so'zlariga qilingan munosabat, ya'ni uning shaxsiyatiga bo'lgan boshqa odam reaksiyasi juda muhim hisoblanadi. Muloqot aslida faqat so'zlar orqaligina emas, balki yuqorida ko'rilgan barcha muloqot komponentlari orqali olib boriladi. Ammo suhbat, ya'ni so'zlar eng katta axborot almashuvga asos bo'ladi. Shu bois, siz "sabotajlik" usulidan foydalangan holda suhbat qursangiz, suhbat jarayoni har ikki tomonga ham qoniqish olib kelmasligi mumkin. Agar siz suhbatdoshingizni asli hurmat qilmasangiz, u sizning mimikangiz, ovozingiz, istehzoingiz orqali baribir mana shu asl munosabatni sezib, anglab turadi. Shu bois, muloqotni barcha sanab o'tilgan xususiyatlarni nazarga olgan holda olib borish talab etiladi. Agar siz atrofingizdagi odamlar bilan do'stona va iliqlik muomala qilmoqchi bo'lsangiz, kuyidagi talablarga alohida e'tibor qaratmog'ingiz lozim:

Do'stona va iliqlik muosabat omillari

- suhbatdoshingizga o'zaro tenglik tamoyili asosida muomala qilasiz, uni suhbatdagi hamkor deb qabul qilasiz, uning maqsadlarini o'zingizga bo'sundirmaysiz;

- suhbatdoshingizning o'z shaxsiy fikri mavjud bo'lishi mumkinligi huquqini hurmat qilasiz, shu bois o'z fikringizni u albatta qabul qilishi lozimligi talab etmaysiz, u sizning fikringizga qo'shilmasa, undan hafa ham bo'lmaysiz, chunki har bir odamning o'z qarashi mavjud bo'lishi lozimligi tabiiy hol. Insonning individualligi fikrlari va qarashlarida ham o'zini namoyon qiladi.

- uning qarash va fikrlarini behurmat qilmaysiz hamda ular mavjudligi e'tiborga olasiz. Masalan, "Faqat ahmoqlar shunday deb o'ylashi mumkin", "Sen asli aqli pastroq odamsan-da, shunaqa xulosaga kelibsan", "Xotinlarning asli aqli pastroq bo'ladi, sendan bundan boshqa yana nimani kutardik...", "Erkaklar har doim mana shunaqa qo'rs bo'ladi, "Siz ham odammisiz, gapga tushunadigan..." qabilidagi jumlar suhbatni keskinlashtiradi. Opponentingizning fikri noto'g'ri bo'lsa ham, bu fikr – uning uchun o'z fikri bo'lganligi sababli qadrlilik ekanligin unutmaslik lozim, unga o'z fikrini o'zgartirish uchun imkon berish dakror.

- boshqa insonlarning o'z hayotiy tajribasi, xulosalari, qadriyatlar mavjudligini hisobga olasiz. Har bir inson – alohida, mustaqil qadriyatdir. Fikrlar almashuvi zarur holat, ammo fikrni majburlash, tanqid qilish, o'z fikrini ustun qo'yish orqali singdirib bo'lmaydi.

Mana shu suhbatni "sovuqlashtiruvchi" yoki "ilqlashtiruvchi" omillar asosida o'z harakatlaringizni sinab ko'rishingiz mumkin bo'ladi. Tahlil nima narsalarni qilmaslik lozimligini sizga ochiq ko'rsatadi. Inson o'z malakalarini tahlil qilishga o'tganda, u o'z xato va kamchiliklarini tuzatishga ham o'tgan bo'ladi. Xato to'g'rilanmagunicha xato hisoblanadi. Xato tuzatilgandan so'ng xato emas, balki yangi voqyelikka aylanadi.

Shu bilan birga, ba'zan biz o'zimizni ham suhbat "sabotajchisi" sifatida tutamiz. Agar suhbatdoshimiz avvallari bizni hafa qilgan, bizning ko'nglimizga tegadigan gap qilgan, yoki o'zi asli bizga yoqmaydigan odam bo'lsa, biz o'zimizni shunday tutishimiz mumkin. Demak, bu hollarda ham bizning amallarimiz, so'zlarimiz odamlarga qanday ta'sir ko'rsatishi mumkinligini bilish, xato holatlarning oldini olishga teng keladi. Aslida, "sabotajchilik" har ikki tomonga ham tavsiya etilmaydi.

Suhbat tomonlarning o'zaro munosabatini yorqin va aniq ko'rsatadigan ijtimoiy voqyelik hisoblanadi.

Sizning suhbatdan maqsadingiz o'z suhbatdoshlaringizga o'zingiz haqidagi ma'lum tartibda mujassam etilgan axborotlar tizimini uzatishdan iboratdir. Uning maqsadi ham shunday. Ya'ni, ikkala tomon axborot almashuv orqali o'z munosabatlarini aniqlashtirib olmoqchi. Axborot almashuvni esa boshqa tomon manfaatlarini buzgan holda olib borish – noto'g'ri va madaniyatsizlik alomati hisoblanadi. Shu bois, muloqotni eng avvalgi shartlaridan biri – o'z suhbatdoshini hurmatlash hisoblanadi.

Sizni to'g'ri va samimiy qabul qilinganingiz sizni xursand qilganidek, sizga g'ayri va adolatsiz munosabat sizning ko'ngligingizni og'ritadi, hafa qiladi. Sizning fikrlaringiz, qarashlaringiz, xulosalaringiz tanqid qilaversa, siz bunday holatlarni o'zingizga nisbatan nohaqlik sifatida qabul qilasiz. Ammo hurmatli odam bo'lish uchun faqat maqtovlar ichida yashash hеч ham shart emas. Odam birovlarining maqtovi, hushomadisiz ham o'zini ulug'vor ko'rsatishi mumkinligi aniq.

Muloqotni iliqlashtiruchi omillar

Empatiya deb atalgan tushuncha bor. Empatiya – boshqa bir odamning harakatlari va amallarini yuzaga keltirayotgan omillar va xis-tuyg'ularni to'g'ri tushunish, ularni adekvat anglash va hamdardlik ko'rsata olish hisoblanadi. Mana shunday o'zingga yaqin, xatto ba'zan tanish bo'lmagan odamlar xis-tuyg'ulariga ochiqlik, ularni tushunish - o'zaro anglash va hamdardlik, o'zaro kontakt qila olish qobiliyatidan darak beradi. Mana shunday qobiliyatni o'zida tarbiya qila olgan, o'stirib borgan odam, shu qobiliyatni egallagan odam, muloqot madaniyatining eng zarur talabini bajargan hisoblanadi. Agar siz ruhan eng yaqin insonni ko'z oldingizga keltirsangiz, siz va mana shu inson o'rtasida:

- samimiylik;
- ochiqlik;
- o'zaro bir-biridan sir yashirmaslik;
- o'zaro ishonch;
- qarashlar yakdilligi;
- muammolarni ochiq ayta olish, o'z muammosini aytganda “bu odam yomon ekan” degan hayollarga bormaslik;
- uning siz to'g'ringizda hеч qachon yomon fikrga bormasligiga, sizni “muhokama” etib turmasligiga ishonch;
- uning sizni har doim ochiq yuz bilan kutib olishi;
- siz uchun hеч qachon vaqt ayamasi;
- siz bilan har vaqt bir tekis muomala va suhbat qurishlari;
- sizga hamdardlik bildirishlari;
- yordam kerak bo'lganda, ularning har doim tayyorligi va shu kabi o'nlab xususiyatlarning namoyon bo'lishi oydinlashadi.

Agar siz muloqotni iliqlik va samimiylik asosida qurishga harakat qilmoqchi bo'lsangiz, kuyida bildirilgan usullardan keng foydalanishingiz mumkin.

Muloqotni iliqlik sari yetaklovchi kuyidagi omillar mavjud:

- Boshqalar uchun qiziqarli bo'lgan suhbat mavzuini tanlang. Sizning suhbatdoshlaringiz nimaga qiziqishlarini aniqlang. Ularda qiziqish va intilishni uyg'otadigan mavzularga to'xtaling. Ulardan bu voqyealar va holatlar bo'yicha savollar so'rang. Oddiy suhbat odamlarni juda yaqinlashtiradi. Suhbatni ochiqlik va moyillik asosiga quring. Bunda mavzu emas, ko'proq tomonlar orasidagi bir biriga moyillik, qiziqish, samimiylik muhim ahamiyat kasb etadi.

- Suhbatdoshingiz bilan birgalikda, hamkorlikda harakat qiling. Faqat o'zingiz gapirmang. Ko'proq uni eshiting. Unga yo'naltiruvchi savollar bering. Umumiylikka keltiruvchi har qanday mashg'ulot va suhbat tomonlar orasini juda yaqinlashtirishini esda tuting.

- Agar suhbat orqali o'zingizni boshqa tomon bilan munosabatingizni iliqlik asosida shakllantirmoqchi bo'lsangiz, shunga mos va to'g'ri keladigan vaziyatni tanlang. Ikkalangiz tinch suhbat quradigan vaziyat suhbatning ana shunday tinch va ravon o'tishida juda katta rol o'ynaydi.

- Suhbat uchun to'g'ri vaqt tanlang. Suhbatdoshingiz batamom o'zini erkin xis eta olsin. O'zingizga nisbatan unda ishonch uyg'oting. Suhbatdoshingiz biror narsadan havotirda, siqilgan, o'z xissiyotlari ichida bo'lsa, unga o'z xissiyotlarini samimiy o'rtoqlashishi uchun imkon yarating. Yoki, u o'z xissiyotlarini ochiq aytishdan hayiqsa, suhbatni orqaga surib turing. Inson emosional holati suhbatning iliqlik darajasiga o'z ta'sirini o'tkazadi. Shu bois, suhbatdoshingizning emosional holati sizning maqsadlaringizga mutanosib, loyiq va teng bo'lishini kuting.

Mavzu yuzasidan savol va topshiriqlar

1. Konfliktli vaziyatda qanday to'g'ri muloqat qoidalari mavjud?
2. To'g'ri muomala qilish usullariga doir maslahatlarni izohlang.
3. Tana zabonini qanday tushunasiz?
4. Tana zaboni qanday ko'rinishlari mavjud?
5. O'zgani anglash (eshitish) va o'zini anglatish qoidalari izohlang.

Mustaqil o'zlashtirishga tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Karimov I.A. Yuksak ma'naviyat – yengilmas kuch. – Toshkent, “Ma'naviyat”, 2008.
2. Уткин А.Я. Конфликт: теория и практика. М. “Изд-во” 1998 г.
3. Yoshlar va konfliktlar:Konfliktlar yechimiga o'rganish/ To'ychiyeva Gulxumor-Toshkent.2008 y
4. Ergeshova D.q., Najimov M.K. Yuridik konfliktologiya: O'quv qo'llanma – T.: TDYuI, 2007. – 97 b.
5. Konfliktologiya asoslari: O'quv qo'llanma/ R.Z.Jumayev, U.A.Ubaydullayev, B.A.Xujanov. - Toshkent: Akademiya, 2000. - 208 b.

11-MAVZU. Faol tinglash malakasi

REJA

- 1. Tinglashga tayyorlik**
- 2. Birovning his-tuyg'ulariga e'tiborli bo'lish**
- 3. Konfliktli vaziyatda o'z amallariga mas'ul bo'lish**

Odamlar fikrini faol eshitish ko'nikmalari

Konfliktlar yechimining eng zarur shartlaridan biri – odamlarni faol eshitish ko'nikmasi hisoblanadi. Ammo hayotda aynan mana shu ko'nikmani faol ishlata biladigan odamlar soni juda kam topiladi. Hammamiz ham ko'proq o'zimiz gapirishni istaymiz, kamdan kam hollarda boshqalar so'zlariga quloq tutib, ularga o'z e'tiborimizni qaratamiz. Ammo insonni konflikt va tang holatdan olib chiqib ketadigan ko'nikmalardan biri aynan faol eshitish hisoblanadi. Ba'zan odamga e'tibor bilan quloq tutib, uning so'zlarini sabr bilan eshitishning o'zi uni tinchlantiradi va qoniqtiradi. Fikri eshitilgan inson o'zini o'ziga yordam berilgan, dardlaridan ozod bo'lgan, muammosi yechilgan deb hisoblaydi. Faol eshitish ko'nikmasi – o'z erkin hoxishingiz asosida ikkinchi planga o'tib, boshqa odamning nuqtai nazarini anglashga sayi-harakat qilish va uning xisssiyotlari, fikrlari va qarashlarini adekvat tushunish hisoblanadi.

Faol eshitish talablari:

- O'zingiz haqida umuman gapirmang
- U tanlagan mavzuni umuman o'zgartirmang
- Suhbatda umuman maslahat bermang, inson holatiga diagnoz qo'ymang, shu bilan birga suhbatdoshingiz so'zlarini baholamang, uning harakatlarini oqlamang, tanqid ham qilmang, piching ham qilmang, sabr bilan eshiting..
- Oldindan nimalar deyishni o'ylab, rejalashtirib qo'ymang, rejalashtirish samimiylkni o'ldiradi.
- Boshqalar xisssiyotlarini inkor etmang, ularga befarq ham qaramang (ignorirovat). O'z xisssiyotlaringizni nazorat qiling. U qanday gapirayotganligiga emas, u nima axborotlarni berayotganligi, sizga uzatishga harakat qilayotganligiga e'tibor bilan qarang. Uning xisssiyoti nimadan iborat ekanligiga diqqat qiling. Asabiylashgan odamning ko'zlaridagi yosh, tartibsiz tana harakatlari, o'zini tuta bilmaslik kabilarga juda katta diqqat qiling. Chunki qattiq emosional holatdagi odamning xatti harakatlari tez o'zgaruvchan bo'ladi, mehr birdaniga qahrga aylanib ketishi mumkin. Shu bois, tana harakatlari sizga ichki kechinmalar borasidagi instinktiv ma'lumotlarni uzatadi. Ularni to'g'ri "tarjima" qilish, tahdid uyg'onishi va kuch ishlatilishidan o'zingizni muhofaza qila olishga doimo tayyor turing.
- O'zingizni hamma aytilgan xis-tuyg'ularni tushunayotgandek tutmang, agar biror narsani tushunmasangiz, o'zingizni tushunganday tutmang.
- Suhbatdoshingizning dardi, hayollari, xis-tuyg'ulari nimaga qartilganligini aniq belgilashga urining. Ularni aniqlash uchun savollar bering. Savollaringiz lo'nda va aniq bo'lsin. Savollar orada samimiylkni oshirishga xizmat qilsin.

- Suhbatdoshingizni anglayotganligingiz, uning qarashlari siz uchun oydinlashganini bildira boring. O'z so'zlaringiz bilan vaziyatni so'zlab berishga harakat qiling. Bu sizning vaziyatni to'g'ri anglayotganligingizni nazorat qilib borish imkonini yaratadi.

Konflikt vaziyatlarda faol eshitish uch epatda o'tadi. Ularda axborot olish va uzatishning uch turi aks etadi: axborot almashuv, tasdiqlash bosqichi va tinchlantirish bosqichi.

Tasdiqlash, tomonlarni quvvatlash bosqichi – biror tomon o'z xis-tuyg'ularini ifodalash uchun boshqa tomonga ehtiyoj, zarurat sezganda yuzaga keladi. Masalan, siz biror kishi bilan dildan suhbatlashish uchun juda katta ehtiyoj sezasiz. Bu vaziyatda gapiruvchining vazifasi – o'z muammolarini ifodalash, eshituvchining vazifasi – uning xis-tuyg'ularini anglash va eshitish orqali, unga tinchlanish imkonini yaratishdan iborat bo'ladi.

Faol eshitish talablari amal qilayotganda kuyidagilarga e'tibor qaratish lozim:

- muammoni aniq belgilashga sayi-harakat qiling. Ba'zan muammo haqida aynan so'zlab berilayotganda u aniqroq va asosliroq belgilanadi. Muammoni har ikki tomon anglanganidan so'ng suhbatni davom ettiring.

- muammo faktlari va ularga mutanosib o'z xis-tuyg'ularingizni mushohada eting. Masalan, "U sizga shunday degandan keyin, o'zingizni qanday xis qildingiz?"

- suhbatdoshingizning xissiyotlarini so'z bilan ifodalab berishga urining. Bu unga o'z xulosalarining qayta anglanishi va to'g'rilanishiga ko'mak beradi.

- o'zingizni va suhbatdoshingizni nazorat qilib boring. So'zlarning xissiyotlarga mutanosibliigi, ularning real faktlar asosida kelib chiqqanligini aniqlab boring.

- Mavzuga qayta-qayta takror e'tibor qilinishiga erishing. Mavzudan chetga chiqib ketmaslikni ta'minlang. Xissiyotlar ketidan ketib, suhbatdoshingiz chetga chiqib ketsa, uni bosim o'tkazmasdan qayta mavzu doirasiga olib kiring.

- "Men sizni tushundim", "Men buni bilaman", "Men ham shunday bo'lgan edim" qabilidagi jumalardan o'zingizni olib qoching. Chunki biz har doim ham boshqa inson tushgan va boshidan kechirgan vaziyatni adekvat tarzda anglay olmaymiz. Ko'proq uning xolatini aniqlashtirishga qaratilgan jumalarni ishlatib. Masalan, "Ko'rib turibman, sizga juda qiyin..", "Qanday qiynalganingizni sezyapman...", "Bu vaziyatni qanday qabul qilganligingizni faraz ham qilolmayman...", "Bu vaziyat sizni tang xolatga kiritib qo'yganligini ko'ryapman..."

- O'z sirlaringizni oshkora qilmang. Muloqotdagi yaqinlik ko'p hollarda insonlarni o'zlari haqida ko'proq axborot berib yuborishi, o'z sirlarining oshkora bo'lishi uchun imkon yaratadi. Keyinchalik bunday qilganligingiz uchun kuyinishingiz mumkin.

- Ochiq va samimiy suhbat yengillik topgan insonni har doim siz sari yo'lga tushish, sizdan doimiy foydalanish sari yo'llashi mumkin. Ammo sizning vaqtingiz har doim ham topilavermaydi. Vaqt topolmagan holatingizda esa mazkur suhbatdosh batamom sizga qarshi inson bo'lib qolishi mumkin. U kuyidagicha fikr yuritadi: "Ha, mening sirlarimni bilib olish uchun gaplashib, endi umuman menga qaramay qo'ydi". Doimiy sirdoshga aylanib qolishdan o'zingizni saqlang.

• Muloqot jarayonida tabiiy jimlik hukm surish vaziyatlaridan qo'rqmang. Ular tabiiy. Jimlik osoyishtalik alomati bo'lib, fikrlarning qayta anglanishi va mujassamlanishi uchun xizmat qilishi mumkin.

• Insonning tana zaboniga e'tiborli bo'ling. Tana zaboni biror narsanining ochiq anglangani, yoki uning aksi, biror narsa tushunilmaganligini ko'rsatishi mumkin. Bu esa sizning suhbatni to'g'ri yo'naltirishingiz uchun asos bo'ladi.

Yaxshi suhbatdosh bo'lish uchun maslahatlar

- Boshqa odamga gapirish uchun imkon bering
- Suhbatdoshingiz o'zini qulay his etishi uchun sharoit yarating
- O'zingizning butun diqqat-e'tiboringizni uni eshitish uchun yo'naltirayotganingizni ko'rsating
- Diqqatingizni atrofdagi bo'layotgan narsalardan chetlating
- Gapirayotgan odam manfaati, ya'ni uning ko'zi bilan muammoga qarashga urinib ko'ring va harakat qiling
- Sabr va qanoatli bo'ling
- Emosiyalar borligini tan oling, ammo ularning hukmronligiga yo'l qo'ymang
- Tanqid va kontr-argumentlar, shuningdek sizning qarashlaringizga qarshi fikrlarni tinchlik va osoyishtalik bilan qabul qilishga o'rganing

Insonning chin insonligi bahs va safarda anglanadi.

J.Gebert

O'z vaqtida fikr bildirish katta mahorat talab qilganidek, o'z vaqtida sukut saqlash ham hizilakam mahorat emas.

Suhbatni aql emas, o'zaro shionch hamma narsadan ko'proq qizitadi.

Sofokl

Gapirishni bilmasang, tinglashni o'rgan.

Mavzu yuzasidan savol va topshiriqlar

1. Konfliktli vaziyatda tinglash ko'nikmalari izohlang.
2. Faol eshitish talablari izohlang.
3. Faol eshitish qanday bosqichlari mavjud?
4. Yaxshi suhbatdosh bo'lish uchun qanday maslahatlar mavjud?

Mustaqil o'zlashtirishga tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Yoshlar va konfliktlar: Konfliktlar yechimiga o'rganish/ To'ychiyeva Gulxumor-Toshkent.2008 y
2. Ergeshova D.q., Najimov M.K. Yuridik konfliktologiya: O'quv qo'llanma – T.: TDYuI, 2007. – 97 b.
3. Konfliktologiya asoslari: O'quv qo'llanma/ R.Z.Jumayev, U.A.Ubaydullayev, B.A.Xujanov. - Toshkent: Akademiya, 2000. - 208 b.

12-MAVZU. Agressiya va zo'ravonlik

1. Agressiya va zo'ravonlik xaqida tushuncha
2. Konfliktidagi agressiya va zo'ravonlik
3. Agressiya va zo'ravonlik turlari
4. Agressiya va zo'ravonlikni keltirib chiqarishga moyil bo'lgan odamlar

tipologiyasi

Agressiya va zo'ravonlik o'zaro bog'liq tushunchalar bo'lib, inson kayfiyatida aggressiv holatlarning o'sib borishi va to'planishi oqibati sifatida zo'ravonlikka olib kelishi mumkin. Lotin tilida agressiya "hujum qilish" ma'nosini anglatadi. Agressiya inson xarakterida tug'ma va tabiiy bir element sifatida, xuddi shuningdek, agressiyadan asli uzoq odamning favqulodda vaziyatda o'z emosiyalarini tuta bilmasligi, ularni nazorat qila olmasligi oqibatida vujudga kelishi mumkin.

Konflikt vaziyatlarda ko'pchilik o'z instinktlari va hissiyotlari asosida o'zini tutishga o'rganib qolgan. Bunday holni ko'pchilik qabul qiladi va aynan mana shu yo'l to'g'ri deb biladi. Shu bois, konflikt vaziyatda zo'ravonlik ishlatilsa, birovning hayotiga tahdid solinsa, jismoniy kuch ishlatish qo'llanilsa, ko'pchilik, ziddiyat mavjud ekanligini hisobga olgan holda, bu vaziyatlarda "kechirimli bo'lish" lozimligini, bunday holatning kelib chiqqanligini anglash mumkinligi ta'kidlashadi. Ammo, har qanday vaziyatda ham birovning hayoti, uning sog'lig'iga zo'ravonlik o'tkazib bo'lmasligini unutishadi.

Zo'ravonlik aslida inson xarakterining qusuri, uning kamchiligi hisoblanadi. Odam o'z xissiyotlari ustidan nazorat o'tkaza olmasligi, yoki o'zini tiya bilmasligi uning zo'ravonlikka ruju qo'yishiga asos bo'lib xizmat qiladi. Zo'ravonlik insonning kuchli ekanligini emas, balki aksincha uning kuchsiz va irodasiz ekanligini ko'rsatadi. Shu bois, erlar o'z xotinlariga zo'ravonlik o'tkazganda, bunday zo'ravonlik irodasizlik belgisi sifatida baholanishi tabiiydir.

Zo'ravonlik aslida barcha madaniyatlar, sivilizasiyalarda qoralanadi. Zo'ravonlik barcha sharqona kurash turlari, ya'ni *dzyu-do*, *taekvon-do*, *karate*, *ushu* va boshqalarda ta'qiqlanadi. Mazkur kurash turlarining barchasi hujum qilish usullari emas, balki eng avvalo, *o'zini himoya qilishning jismoniy yo'llari* hisoblanadi. Ularning barchasida inson hayoti aziz ekanligi borasidagi ma'naviy falsafa tarbiyalanadi va o'qitiladi. O'zbeklarning milliy kurashida ham o'zini himoya qilish vositalari va o'zaro tenglik g'oyalari tarbiyalanadi.

Zo'ravonlik qo'llanilganda konfliktning yaratuvchanlik xususiyati emas, balki vayron etish xususiyati faol bo'ladi. Konfliktning vayron etish xususiyati esa insonni stress, depressiya, o'zgalardan o'zini olib qochish, hayotdan bezish, o'z kuchiga haddan tashqari ishonch, boshqa tarafdin o'z kuchiga ishonmaslik, doimiy jahldorlik, jizzakilik, tajanglik, besarblilik, besaromjonlik kabi holatlarga olib keladi.

Zo'ravonlik ishlatgan insonlar ko'pchilik hollarda ma'naviy jihatdan to'la shakllanib bo'lmagan, ma'lum "kompleks"larga ega bo'lgan, ma'naviy majruh odamlardir. Ular aslida o'zlarini juda past baholashadi, ular o'zlarining "nosog'lom" ekanliklarini intuitiv tarzda anglashadi, shu bois bu xususiyatlarning mavjud ekanligini ko'rsatmaslik, oshkora etmaslik, birovlar mazkur "past" baholanishni bilib qolmasmasligi va sezmasligi uchun, tashki ko'rinishda va muomalada, zo'ravonlik

yo'lini, agressiv usulni, jahl va tahdidga asoslangan "o'zini tutish" yo'nalishini tanlashadi. Ular aynan zo'ravonlik orqali o'zlarining kuchlarini ko'rsatmoqchi bo'ladilar, ammo ruhan bunday odamlar ruhiy majruh va psixologiyasi mo'rt odamlardir.

Psixologiya bilan oz-moz tanish bo'lganlar darrov mana shu agressiya ortida insonning o'ziga ishonchi mavjud emasligi bilib olishadi. Demak, o'zini zo'ravon va jahldor qilib tutayotgan odamlar aslida o'zlari xarakterida mavjud bo'lgan "o'ziga ishonmaslik"ni yashirishga harakat qilayotgan odamlardir. Ular bu narsalarni tan olmasligi, yoki anglamasligi ham mumkin. "Men "zo'r"man, shuning uchun hamma narsani qilaveraman", degan aqidaga ishonishi ham mumkin. Ammo zo'ravonlik harakatlari ortida turgan barcha maqsadlar, aslida, insonning ma'naviy bo'shligi, yetuk emasligi, to'laqonli ma'naviy shakllanmaganligi, uning o'z emosional holatini va o'z harakatlarini nazorat qila olmasligi, irodasiz va bo'shligining yorqin natijasi va namoyishi hisoblanadi.

Zo'ravonlik va konfliktologiya sohalari o'zaro bog'langan masalalardan hisoblanadi. Aslini olganda konfliktologiyaning mustaqil fan sohasi sifatidagi shakllanishi va rivojlanib kelayotganligiga ko'p bo'lganicha yo'q. Shu bois inson xarakteri va amallariga xos bo'lgan zo'ravonlik ham yangi o'rganilayotgan va tan olinayotgan sohalardan hisoblanadi.

Ko'pchilik hollarda konfliktni tushunish uchun mavjud zo'ravonlik sabablarini anglash lozim bo'ladi. Chunki hayotda oilaviy zo'ravonlik ko'proq uchrab turadi. Zo'ravonlik nima oqibatlariga olib kelishi mumkinligini bilgan odam uni yengillik bilan, o'ylamay qo'llamaydi. Zo'ravonlikdan voz kechish - konfliktida ijobiy natijaga asos bo'ladi. Eng muhimi, zo'ravonlik -ziddiyatning yechimi bo'la olmasligi, zo'ravonlik ziddiyat hamda muammoni hal etmasligini anglash darkor. Har qanday kuchli konflikt ham, tomonlarning juda kattiq o'zaro to'qnashuvi ham zo'ravonlikni ishlatish va qo'llash uchun asos bo'la olmaydi. Shu bois, **kattiq to'qnashuv, ya'ni ziddiyat zo'ravonlikka olib keladi, deb o'ylash xato va noto'g'ridir.**

Ba'zi insonlar tug'ilishidanoq o'zining xarakterida agressiyaga moyillikni namoyon eta boshlaydi. Biroq bunday insonlar ham bolaligidanoq ma'naviy va psixologik nuqtai nazardan yaxshi va to'g'ri tarbiya qilinsalar, ular o'zlarini agressiyani cheklash va birovlariga tahdid solmaslik darajasiga ushlab turishga erishadilar. **Ma'naviy yetuklik – zo'ravonlikka qarshi qaratilgan va uni yenga oladigan yo'l hisoblanadi.**

Tabiiy agressiyaga moyillik o'zini turlicha namoyon qiladi. Masalan, qariyalarning uzoq hayotdan charchash, kasalliklardan o'zini ozod etish niyatidagi yaqinlari, qarindoshlariga nisbatan bo'lgan agressiyasi, erning xotinga bo'lgan besabab agressiyasi va o'z xotinini vaqti-vaqti bilan urib turishni uni "tarbiyalash" usuli sifatida baholashi va o'z "falsafasi"ga ishonishi, rashk oqibatidagi agressiya, 14-15 yoshli o'g'il bolalarning ko'chama-ko'cha jang uyushtirishlari - bular turli agressiya ko'rinishlaridir. Mana shu hamma holatlarda o'zini oshkora qilayotgan bosh xususiyatlardan biri o'z fikri va qarashlarini zo'ravonlik oqibatida boshqalarga tushuntirish, o'zini ko'rsatish, o'z manfaatarini singdirishga sayi-harakat hisoblanadi. Demak, **zo'ravonlik o'z manfaatlarini kuch va tazyiq orqali o'zgalarga o'tkazishga urinishdir.** Ya'ni, ba'zi odamlar o'z fikrini boshqalarga

singdirishning zo'ravonlik va agressiyadan boshqa usullarini bilmaydilar va qo'llay olmaydilar ham. Shuning uchun ular uchun o'z manfaatlarini muhofaza qilish - zo'ravonlik yo'li bilan amalga oshiriladi.

Tabiatan agressiv odam – hayotda doimiy va abadiy konfliktogen hisoblanadi. Bu borada bir latifa ham mavjud. Er uyga qaytadi. U o'z xotini chaqiradi-da: -“Chiroqni o'chir!”, - deydi. Xotin chiroqni o'chiradi. Keyin er: -“Chiroqni yoq!”, - deydi. Xotin chiroqni yoqadi. So'ng er yana: “Chiroqni o'chir!”, - deydi. Xotin chiroqni o'chiradi. Keyin er tahdid bilan “Chiroqni yoq!, - deb do'q qiladi. Xotin chiroqni yoqadi. Er: - “Chiroqni o'chir!”, - deb baqiradi. Xotin chiroqni o'chiradi. Er: - “Chiroqni yoq!”, - deb o'shqiradi. Xotin chiroqni yoqadi. Bir necha “Chiroqni o'chir!” va “Chiroqni yoq!” lardan so'ng, er: - “Kimga signal beryapsan!?” deb xotinini do'pposlab ketadi.

Konfliktogen odam o'z kayfiyati, xis-tuyg'ularini jilovlashni umuman bilmaydi, shu bois o'z muammolarini o'zgalar hisobiga yechib, o'z agressiyasini tarqatish, boshqalarga berish orqali bu xolatdan chiqishga urinadi. Bunday odamni odatda “vampir” deb ataladi. “Vampir”lar boshqa odamlarning emosiyalarini, xis-tuyg'ularini yeyish, ularni boshqarish va o'ziga og'dirish hisobiga kun ko'radi. Ular boshqalarga qattiq emosional tahdid solish va ularni azoblash hisobiga o'z agressiyalaridan ozod bo'ladilar. Shu bois, agressiv odam o'z atrofidagilarga juda ko'p kulfatlar olib keladi.

Agressiv kayfiyat batamom yomonmi, yoki uning foydali tomonlari ham mavjudmi?! Ma'lum darajadagi ijobiy agressiya, biror bir maqsadga yetish, o'zini muhofaza qilish, biror bir narsani amalga oshirishdagi qat'iylik – zaruriy holat hisoblanadi. Qasd qilmasdan turib biror bir maqsadga erishib bo'lmaydi. Ya'ni, ma'lum bir darajagi qat'iylik insonga darkor bo'lgan xislatlardan hisoblanadi. Umuman agressiv bo'la olmaydigan odam xaraktersizlikda, landovurlikda, bo'shlik, qat'iyatsizlik, o'zini muhofaza qila olmaslikda ayblanadi.

Tabiatan agressiv odamlar kamchilik hisoblanadi. Shu bois ko'pchilik o'zini faqat ma'lum bir vaziyat, ma'lum bir holarlardagina agressiv tutadi. Insonning bunday agressiv portlashi uning xuquqlari behad darajada buzilganligi, manfaatlari ziyon topganligi, biror tang holatdan chiqib ketish va qutilish yo'llarini bilmaslik, yaqin odami bilan bo'lgan bir-birini absolyut tushunmaslik holati, olingan konfliktogen holatda adekvat javob, agressiyaga agressiya bilan javob qaytarish kabilarda o'zini namoyon etishi mumkin. Agressiyaga agressiya bilan javob berilishi holati – **frustasiya** deb ataladi. Frustasiya holatida o'zini muhofaza qilish niyati va harakatlari agressiv javob tariqasida namoyon bo'ladi. Frustasiyaning eng yomon oqibatlaridan biri - nevrozlar hisoblanadi. Agressiv holatda uzoq turish inson salomatligining egovi hisoblanadi. Hursandlik, shodlik qanchalik inson umrini uzaytirishga xizmat qilsa, agressiv holat shunchalik inson umrini barbod etadi.

Konfliktdagi agressiya va zo'ravonlik

Konflikt vaziyatlarda ko'rincha agressiya va zo'ravonlik uchrab turadi. Agressiya va zo'ravonlikni konflikt yechimi sifatida qo'llash hollari mavjud. Ba'zilar tahdid qilish, shantaj, zo'ravonlikka o'tish orqali ziddiyat yechish mumkin deb hisoblaydi. Ammo bu noto'g'ri qarash. **Zo'ravonlik konflikt yechimi bo'la olmaydi, u konfliktni zo'ravonlik va agressiyaga to'qnash keltirish degani xolos.** *Konfliktni zo'ravonlikdan olib chiqib ketish va uni gumanistik talablar asosida muammoga*

qaratish, natijada muammoni yechish – konflikt yechimi degani bo'ladi. Zo'ravonlik o'z kuchini muammoga qaratmagani, shu bilan birga, insonlar hayotiga havf tug'dirgani sababli konfliktning yechimi bo'la olmaydi. Aslida, zo'ravonlik konfliktni juda ham chuqurlashtirib yuboradi. **Zo'ravonlik tomonlarni hyech vaqt bir biriga yaqinlashtirmaydi, balki uzoqlashtiradi xolos.**

Xitoy faylasuflaridan Lao-Szi bu haqida shunday degan: "Ariqlar va daryochalar o'z suvini dengizga dengiz poyidan pastroq bo'lganliklari uchun beradilar. Odamlar ham, o'zini ulug'vorlik bilan tutishlari uchun, o'zini boshqalardan pastroq tutishi kerak". Chunki Budda ta'limotida ta'kidlanganidek, **"Haqiqiy g'alaba, hyech kim o'zini mag'lub etilgan deb hisoblamagan holatdagi g'alabadir"**. Lev Tolstoy esa, **"G'azabda boshlangan narsa, odatda, uyatda tugaydi"**, deb ta'kidlagan. **Zo'ravonlik – o'zini boshqalar ustidan ustun qo'yishning eng oliy va fojeali natijasidir.** Shu bois, barcha, o'zini ziyoli va ma'lumotli deb anglagan odamlar, zo'ravonlikdan o'zini tiyishni hayot qonuniyatiga aylantiradilar. O'z agressiv holati va qalbida tug'yon urgan zo'ravonlik kayfiyatlarini yengib o'tish mumkin-mi?! Albatta, ha, yengib yashash mumkin!

O'z agressiyasini yengish usullari

Agressiyani yengish bo'yicha uch umumiy usul taklif etiladi. Ular: passiv usul, faol usul va mantiqiy usul.

Passiv usul – o'z kayfiyati, xissiyotlari, o'zini qiynagan masalalar borasida birovga dardini to'kib solish, o'rtoqlashish, suhbat qilishda namoyon bo'ladi. O'z xissiyotlariga erk berish, ularning chiqib ketishiga imkon yaratish qalbdagi agressiv vaziyatning kuchayishi oldini oladi. Bu borada ayollar yig'lab-siqtab olganlaridan so'ng, ancha yengillik xis qiladilar.

Faol usul – faol usulning barcha turlari faol harakatlar olib borish asosiga qurilgan. Adrenalin – inson kayfiyatidagi tanglik xolatining tibbiy asosi bo'lgan modda – jismoniy mashqlar, harakatlar, mehnat jarayonida yediriladi. Buning oqibatida inson kayfiyatida xushnudlik holati vujudga keladi.

Mantiqiy usul – rasional, intellektual odamlarning usuli bo'lib, bu usul juda katta qalb va aql mehnatini talab etadi. O'z xissiyotlarini boshqara olish qobiliyatini egallagan odamgina mazkur usulni qo'llay oladi. Bunday odamlar masalaning mohiyatiga urg'u beradi. Uning mohiyatini tushunish esa muammoning yechimiga olib keladi. Muammoni tushunish asosida uni yechish yo'llari ochiladi va kelib chiqadi. Shu bois, bunday odamlar har vaqt o'zlarini agressiyadan ozod qilish xususiyatiga ega bo'ladilar. Bu jarayon inson ichki xissiyotlari borasida olib borilgan analitik tahlilga o'xshaydi.

G'azab bizni "o'ldiradimi?"

G'azab, jahl, qahr kabi psixologik holatlar aynan konflikt vaziyatlarda ko'plab vujudga kelishi uchun imkon katta bo'ladi. Tomonlar to'qnashuvining psixologik-ruhiy natijasi, o'zga tomonga nisbatan qo'qqis shakllangan xis-tuyg'u, o'zini muhofaza qilish, yoki o'zga odamga bosim va taz'iyiq o'tkazish usuli sifatida g'azab, jahl, qahr konflikt vaziyatlarning odatdagi hamrohi hisoblanadi.

"O'lib bo'ldim-ku?! Yana nima kerak o'zi sizga?!" Shunday jumalarni ishlatishganini hyech eshitganmisiz? Mana shu jumalarni yana bir bor eshitayotganingizda, ularni ishlatayotgan odam, ya'ni onangiz, otangiz, o'otog'ingiz,

do'stingiz, dugonangiz, yaqinlaringizga e'tibor bilan bir qarang. Odatda, bunday so'zlarni ishlatishga majbur bo'lgan odam xis-tuyg'ulari nihoyat darajada taranglashgan, u psixologik charchagan va tang ahvolda, bunday odam o'z ichki tuyg'ularidan qayga qochishni, ularni qanday qilib jilovlab olishni bilmayotgan odam bo'ladi. Psixologik tang ahvoldagi odam o'zining mana shu holatini har doim ham o'zi to'g'ri anglayvermaydi. Shu bois, mana shunday iboralarni ishlatgan insonga e'tiborliroq bo'lish talab etiladi. Nimaga?! Chunki uning so'zlari haqiqatga yaqin....

G'azab, jahl, qahr shunday xis-tuyg'ularki, ular haqiqatan ham g'azab ichidagi odamga ham, g'azab yo'naltirilgan odamga ham juda katta salbiy ta'sir, ayniqsa uning salomatligiga juda qaltis ta'sir o'tkazadi. Tez-tez g'azablanadigan odamlar va mana shunday tez-tez birovlarining g'azabini o'ziga qabul qilgan odamlar ham hayotdan oldinroq ko'z yumadilar.

Nima uchun shunday bo'ladi?! G'azab, jahl, qahr – oddiy xis-tuyg'ular emas. Inson g'azablanayotgan vaqtida uning organizmi juda katta ichki to'palon, bosim, jismoniy, ruhiy, psixologik holat zamirida yotgan kimyoviy o'zgarishlarni boshidan o'tkazadi. Eng avvalgi o'zgarish – insonning bosh organlaridan hisoblangan miyada sodir bo'ladi. Miya bosh qobig'i inson atrofidagi bo'layotgan va maxsus tarzda unga qaratilgan minglab axborotlarni sinchiklab o'rganishda yo'naltirilgan. Miya mazkur axborotlarni tartiblashtiradi. Shu qatorda miya insonning turli xis-tuyg'ulari qatorida g'azab, jahl, qahr xislarini ham bir maromda ushlab turishga sayi-harakat qiladi.

Inson miyasi “bu odam g'azablanyapti”, “uning g'azabi menga qaratilgan”, yoki “men g'azabdaman”, “mening jahlim chiqyapti” degan xulosalarni qilishi bilan miya adrenalin moddasini ishlab chiqaruvchi bezlarga buyruq yetkazadi. Adrenalin bezlari miya qilgan xulosalarga muvofiq ravishda organizmga anchagina miqdorda adrenalin suyuqligini chiqaradi. Organizmga chiqarilgan favqulodda adrenalin sababli yurak urushi kuchayadi va tezlashadi. Adrenalin inson shakllanishida juda zarur bo'lgan moddalardan hisoblanadi. Chunki ibtidoiy jamiyat davrlarida ko'p miqdordagi ortiqcha adrenalin odamga yirik hayvonlarni o'ldirish, tabiat tahdidlariga qarshi kun ko'rish, boshqa qabilalarni yengish, turli o'ljalarni qo'lga kiritish, ya'ni atrof-muhitning nihoyat darajada inson hayotiga tahdid qilishi sharoitida zarur moddalardan biri bo'lgan.

Adrenalin insonga uning atrof muhit bilan bo'lgan kurashlarida qo'rqmaslik, jasurlik, qat'iyat, qarshi tura olish, hujum qilish, o'zini himoya qilish uchun ko'mak bergan. Inson yirqich hayvonni o'ldirayotgan vaqtida adrenalin unga kuch ato etib turgan, yirqich hayvon o'ldirilgandan so'ng, adrenalin moddasi o'z funksiyasini bajarib bo'lganligi sababli u organizmdan chiqib ketgan. Ammo biz g'azablangandagi, jahlimiz chiqqanidagi, qahrimiz kelganidagi organizmdagi vujudga kelgan adrenalin moddasi o'z-o'zidan organizmdan chiqib keta olmaydi. Shu bois, sog'lom turmush tarzi bilan shug'ullanib yashayotgan odamlar turli sport turlari, o'yinlari, mashqlari orqali ortiqcha adrenalina qarshi o'z organizmi faoliyatini muvofiqlashtirib turadilar.

Ammo hozir inson hayot tarzi o'zgargan. Hozir bizning atrofimizda yirtqich hayvonlar yo'q, biz ularni faqat zooparklarda ko'rishimiz mumkin, dushmanlar bilan yakkama-yakka olishmaymiz, tinch va osuda hayotga intilib yashaymiz. Shu bois, bizga organizmimiz ishlab chiqarishga odatlangan miqdordagi adrenalin moddasi

zarur emas. Ammo aynan biz havotirlanganda, g'azablangan, jahlimiz chiqqanida, umuman biror bir favqulodda tang vaziyatga kirib borganimizda organizmimizda adrenalini ishlab chiqariladi va u keragidan ortiq miqdordagi adrenalina to'yinadi. Uning keragidan ortiqchiligi sababli adrenalinning bu hajmini bizning tanamiz to'la hazm qila olmaydi. Adrenalin moddasining organizmdagi keragidan ortiq holati vujudga keladi. Adrenalinning organizmdagi muntazam mavjudligi esa inson yashash tarziga, uning salomatligiga o'zining salbiy ta'siri o'tkaza boshlaydi.

Adrenalin g'azab jarayonida o'ziga xos o'zgarishlarni amalga oshiradi. G'azab jarayonida tanamiz harorati ko'tariladi. Bizning tana qon bosimi undagi qon miqdoriga bog'liq bo'ladi. G'azablanganda qon miqdori ko'payadi va venalarimiz devorlariga uning kuchli bosimi ta'sir eta boshlaydi. Tomirlar devorlari qon bosimi bilan kurasha boshlaydi. Qon bosimining kuchli bosimiga qarshi ular turib berishi lozim bo'ladi. Ammo inson muntazam g'azablanaversa, qon tomirlariga bo'lgan tahdid va bomis ham kuchayib boradi. Natijada, tomirlar devorlari yemirila boshlaydi.

Yosh orqamda yemirilgan tomir devorlarini maxsus ishlab chiqiladigan xolesterin moddasi tiklash uchun ishlatiladi. Tomir devorlarini qayta tiklash maqsadida xolesterin moddasi ko'proq ishlanadi. Ammo yosh o'tgan sayin ortiqcha xolesterin tomir devorlarida to'plana boshlaydi. Organizmda moddalar almashuvi buziladi. U organizmning yog' yig'ishiga, qon tomirlarining og'irlashib qolishiga, tomir devorlarining bir tekis bo'lmasligiga olib keladi. Oxir oqibatda – tomir-yurak sistemasi kasalliklarining kelib chiqishiga sabab bo'ladi. Qon tomiri xolesteringa to'lib ketib, shu asosida qon bosimi kuchayib ketsa, yurak xurujlari vujudga kelishi mumkin bo'ladi. G'azab, jahl, qahr kabi xislatlar esa mana shunday holatlarning kuchayib ketishi uchun asos bo'lib xizmat qiladi. G'azab va jahl oshqorzon yarasi, doimiy bosh og'riqlari, rak, brak-qon sistemasining urli kasalliklarini keltirib chiqarishi mumkinligi ilmiy isbotlangan.

Shu bois – eng avvalo tinchlaning. O'z g'azab, jahl va qahringizni yengib o'tishga o'rganing. Ularni jilovlay biling. Ularning o'z va o'zgalar salomatligiga rahna solishiga yo'l qo'ymang. Inson xarakterini g'azab, jahl va qahrdan poklash sizni juda ko'p noxushliklardan saqlab qoladi va baxtli hayotingiz uchun yaxshi zamin bo'lib xizmat qiladi.

Ayollarga nisbatan qo'llaniladigan oilaviy zo'ravonlik

Oilada ko'pincha ayollarga nisbatan zo'ravonlik qo'llaniladi. Ammo ayollar bunday zo'ravonlikni odatda sir tutishadi, chunki bunday zo'ravonlik uning eng yaqin kishisi, otasi, akasi, yoki eri tomonidan amalga oshiriladi. Bu holatlarda erkaklar o'z jismoniy baquvvatligidan foydalangan holda o'z agressiyalarini zo'ravonlik orqali ayollarga nisbatan qo'llaydilar. Aslida bu zo'ravonlikning ochiq namoyon bo'lishidir. Zo'ravonlik faqat jismoniy zo'ravonlikdan iborat emas. Uning bir necha turlari mavjud:

1. Jismoniy zo'ravonlik

Turtish, urish, itarib yuborish, tufurish, ushlab olish, qo'lidan tutish, turli narsalar, musht, yoki qo'llar bilan zarbalar berish, yiqitish, do'pposlash, majburiy ushlab turish, bo'g'ish, muntazam yuz va ko'zlarga zarbalar berish, oyoqlar bilan tepish, quroll bilan (pichoq, nayza, bolta) do'q qilish, kuydirish (masalan, yonib turgan

sigaret bilan, qo'l barmoqlarini, yuzni), o'z zulmidagi odamning tibbiy yordam olishiga to'sqinlik qilish

2. Psixologik zo'ravonlik

So'zlar bilan haqorat qilish, shantaj, o'z xotinini to'liq nazorat qilish maqsadida bolalarga aziyat yetkazish yo'li bilan uni qo'rqitib olishga urinish, "o'zimni falon narsa qilib qo'yaman" deb zo'rlik va shantaj qilish, o'z maqsadiga yetishish uchun uy-ro'zg'or buyumlarini sindirish, o'ziga bo'ysungan odamning hatti-harakatlarini to'liq nazorat ostiga olishga erishish (masalan, uning qachon, qayerda bo'lishini nazorat qilish, barcha telefondagi gaplari bo'yicha ma'lumotlar talab qilish, kuniga necha marta telefonda gaplashishi mumkinligini o'zi xohlagan tartibda o'rnatish, boshqalar unga telefon qilishini ta'qiqlab qo'yish), jabrlanuvchining barcha tanishlari bilan muloqotini nazorat ostiga olishga harakat qilish, turli resurslarga bo'lgan jabrlanuvchining ehtiyojlarini inkor etish (uning o'zi istagan tanishlari, qarindosh-urug'lari bilan uchrashishi, jabrlanuvchining tibbiy ehtiyojlari, ta'lim olishi, ishlashi, uydan beso'roq chiqib ketishi, uning qiziqishlari, uni tinchlantiradigan amallar bilan shug'ullanishi v.b.), xissiy-emosional zo'ravonlik, uning xursandligi, yaxshi kayfiyati, tinchligini ko'ra olmaslik, jabrlanuvchini uning nafsoniyatini yerga uruvchi amallar qilishga majbur etish (masalan, "sen jinnisan", "sen kasalsan", "sen majruhsan" deb, bu so'zlarni bir necha marta takrorlashga majburlash va bundan lazzatlanish), uning kun tartibini o'zi belgilab berish va mazkur kun tartibining so'zsiz amalga oshirilishini nazorat qilish.

3. Iqtisodiy zo'ravonlik

Bolalarni moddiy ta'minlashdan bosh tortish orqali jabrlanuvchini o'ziga batamom bo'ysundirishga erishish, o'z moddiy boyliklarini, ya'ni necha pul ishlaganligini yashirish va sir tutish, oilaviy mablag'larni yashirib o'z maqsadlarida ishlatib qo'yish, bozor qilinganda oiladagi farzandlar, xotinning ehtiyojlarini nazarga olmaslik, ularni inkor etish, ularga harajat qilishni xushlamaslik, ularga qilingan harajatni benaf ketgan moddiy boylik sifatida qabul qilish (masalan, agar xotini tarvuzni yaxshi ko'rsa, ataylab tarvuzni sotib olmaslik, yoki faqat "men buni yaxshi ko'raman, men uni yaxshi ko'raman" deb, aynan mana shu narsalarga sarf-harajat qilish), xotinini moddiy ta'minlashdan voz kechish, uni pulsizlikda ezish, uning mablag'siz ekanligini hisobga olgan holda, unga o'zi xohlagan narsalarni ataylab olib bermaslik, xotini agar bozor qilishsa majbur bo'lsa, tiyin tiyinigacha bo'lgan harajatlarni borasida xisobot berishini talab qilish.

4. Jabrlanuvchini nazoratda ushlab turish maqsadida farzandlariga qattiq bosim o'tkazish

O'z farzandlariga nisbatan jismoniy zo'ravonlik, ularni urib turish, bolalarni garovga olinganlar tariqasida ushlab, o'z xotinidan maqsadiga yetishish yo'lida foydalanish, bolalarni o'z onasiga yomon munosabat bildirishini talab etish, bolalarga onasining yomonligi borasidagi o'z fikrlarini singdirish, bolalarni ro'kach qilib, shantaj olibborish, "sen yomon onasan, chunki sen ishlashni xohlayapsan", "sen bolalaringni tashlab, ishga ketyapsan, shuning uchun sen yomon onasan", "sen faqat o'zing xohlagan narsalarni qilasan, shuning uchun sen yomon xotinsan" qabilidagi gaplar bilan o'z xotiniga ta'sir etishga harakat qilish

5. Seksual zo'ravonlik

Seksual bosim o'tkazish, kuch, qo'rqitish, bosim va jantaj orqali jinsiy zo'rlik o'tkazish, ayolning hoxishini inobatga olmaslik, zo'rlikning barcha turlari, ayolga to'g'ri kelmaydigan va og'riqli seksual shakllarni qo'llash, boshqa odamlar ishtirokida seksual bosim o'tkazish va seksual munosabtlarni istash, bolalar, balog'at yoshiga yetmaganlar va bir necha odamlar ishtirokida seksual maylni qondirishga harakat qilish, jismoniy jig'atdan seksual munosabtlarga majburlash va ularni amalga oshirish, jinsiy munosabatlar vaqtida ayol kishini urish, bo'g'ish, unga tan jarohatlari yetkazish, birovga og'rik yetkazish orqali o'z maylini qondirish.

Odamlarning jahli chiqqanida...

Aggressiya va zo'ravonlik bilan to'qnash kelganda....

- Jahlga jahl bilan javob qaytarmang
- O'zingizni himoya qilmang va jahlga qarshi ham javob qaytarmang. Opponentingizning jahli juda kattiq bo'lsa, bu tomonlar to'qnashuviga olib kelishi muqarrar.

- Opponentingizning xissiyotlariga nisbatan sabrli munosabat va javob qaytarishga urinib ko'ring. Uning jahli chiqayotganligini siz aslida anglaganingizni muloyim tarzda bildiring, ammo istehzo qilmang. Siz istehzo qilsangiz tang vaziyatni yanada og'irlashtirib yuborgan bo'lasiz.

- O'z opponentingiz nuqtai nazarini tushunib yetkanligingizni unga bildiring. Keyingi muhokamalarga tayyorligingizni ko'rsating. Mazkur jahl, qahr, yoki g'azab emosiyalari ortida nima turganligini aniqlashga urinib ko'ring. Uning xissiyotlari, so'zlari va uning "haqiqatini"ni erinmay eshiting. Sabr qiling. O'z emosiyalaringizni bosishga harakat qiling. Hozir o'z emosiyalaringizga erk beradigan payt emas. G'azab – o'zi ham g'azab uyg'otishni yaxshi ko'radi. Javobiy g'azab uyg'onishiga yo'l qo'ymang. Agar mana shu amallarni to'g'ri bajarsangiz opponentingiz asta o'z g'azabidan qayta boshlaydi.

- O'z munosabatingizni opponent psixologik holati va emosiyalariga bag'lamagan holda bildirishga harakat qiling. Faqat muammoni tahlil qiling. Emosional qarama-qarshilik pasayganda o'z qarashlaringizni yanada ochiqroq bayon qilishga urinib ko'ring. Opponentingiz ham, ko'p xollarda, o'zingizni undan past va xotirjam tutganingiz sababli, jahli tushganidan so'ng o'zini aybdor xis qila boshlaydi. Opponentingizdan mavjud vaziyatda nima qilish lozim va mumkinligi borasida maslahat so'rang. Agar opponentingizning yana jahli chiqsa, siz yana faol eshitish va qabul qilish pozitsiyasiga o'ting. Faol eshitish pozitsiyasi o'zingizni pastga urganligingizni bildirmaydi, balki sizni murakkab vaziyatda donoroq ekanligingiz, bosiqlik bilan vaziyatni o'z manfaatlaringizga bo'ysundira olishingizni anglatadi. Shu bois, faol qabul qilish pozitsiyasi sizga yordam berayotganligini o'zingiz ham anglang.

Ziddiyatni keltirib chiqarishga moyil bo'lgan odamlar tipologiyasi

Ko'p konfliktlar hayotda ba'zi bir odamlarning murakkab xarakteri, ularning o'z xarakterini uddalay olmasligi oqibatida vujudga keladi. Shu bois, konfliktologiyada

ziddiyatga moyil odamlar tipologiyasi belgilangan bo'lib, bunday odamlarning o'zini tutishini bilish ular bilan faol munosabatlar o'rnatish uchun imkon yaratadi.

«O'zini ko'rsatishga intiluvchilar»

O'zini barcha vaziyatlarda odamlar diqqat markazida tutishga intiluvchi odamlar. Ular doim muvaffaqiyatli ekanligini ko'rsatishga harakat qiladi. O'z muvaffaqiyatlaridan g'ururlanib yashaydi. Ba'zan o'z manfaatlarini ko'rsatish va boshqalar diqqatini o'ziga qaratish maqsadida konfliktlarni keltirib chiqaradilar.

«Sharoitga qarab moslasha olmaydiganlar» (Rigid holatdagilar)

Ular o'zini katta tutadilar, o'ziga bino qo'ygan odam bo'ladilar. Birovga moslashishini o'ziga ep ko'rmaydilar va mag'lubiyat sifatida baholaydilar. O'zgalar fikriga bepisandlik bilan qaraydilar. Ularning bu xarakteri ko'pchilik holatlarda boshqalar manfaatlarini bilan ma'lum to'qnashuvlarni keltirib chiqaradi. Ular o'zlarini qo'pol, burovlarga behurmatlik, jizzakilik, ko'pirish asosida tutadilar va buni oddiy holat deb hisoblaydilar. O'zlarining qo'polligini tan olmaydilar, birovning kichkina tergov, yoki tanqid so'zini ham juda qattiq e'tiroz bilan qabul qiladilar.

«Boshqarib bo'lmaydiganlar»

Bunday odamlar xarakteri impulsiv bo'lib, uning emosional holati doimo o'zgarib turadi. Buning oqibatida bir odam o'zida bir necha xarakter tamoyillarini mujassam etadi hamda ularni bir to'xtamga keltirish juda qiyin bo'ladi. Ularning harakatlari va so'zlari asossiz, betayin, qarama-qarshi fikrlarga to'la, o'z o'zini nazorat qilishdan yiroq bo'ladi. Ular agressiv muloqotga eng moyil odamlardir.

«Juda aniq va cho'rtkesar odamlar»

Aniqlik va to'g'rilikka intilgan odamlarning ko'pchiligi o'ziga va atrofida qilargana juda katta talab qo'yadilar. O'zlari juda katta mehnat qiladilar, o'zgalarning yalqovligi ularni kattiq ranjitadi. Ular ko'p hollarda juda katta tanqidchi bo'ladilar. Tanqidni yoqtiradilar va kezi kelgan holda boshqalarni miriqib tanqid qiladilar. Tanqid paytida ular odamni ayamaydilar. O'zlari birovlarni boplab tanqid qilganliklari bois, boshqalardan ham tanqid kutadilar. Shuning uchun tahlikali, besaramjon, birovlarga tahdid bilan qaraydilar. Ular tanqidga doim tayyor bo'lganliklari uchun ham o'zini yo'qotib qo'ymaydilar, balki aks ta'sir o'tkazishga juda usta bo'ladilar. Ular har doim o'zlari uchun qulay vaziyatni yaratishga ulgurishadi. Ammo ular boshqalarga bo'ysunib yashaydigan odamlar turiga kirmaydi.

«Rasionalistlar»

Rasionalistlar hamma sharoit va xususiyatlarni o'z manfaatlariga bo'ysundirishga o'rgangan odamlardir. Agar konflikt vaziyat ular uchun foyda keltirsa, ular karerasi uchun xizmat qilsa, ular qo'rqmay ziddiyatni o'zlari keltirib chiqaradilar. Uzoq vaqt ular o'z asl maqsadlarini yashirib yurishlari mumkin, ammo ular o'sishi va rivojlanishi uchun kulay vaziyat pishib yetilgan bo'lsa, ular hammani "sotib" bo'lsa ham o'z maqsadlariga erishish yo'lidan boradilar.

«Irodasiz, qat'iyatsizlar»

Irodasiz odamlar ko'pincha boshqa odamlar qo'lida qo'g'irchoq bo'lib qolganliklari uchun ham ziddiyatli vaziyatlarda ulardan ustamonlik bilan foydalanib qolishadi. Ular konfliktlarda biror tomon uchun juda katta xizmat qilib berishi mumkin bo'ladi. Ularda shaxsiy fikr, munosabat bo'lmaydi. Shu bois, ular boshqa guruh, yoki insonlar atrofida o'ralashib yurishadi. Ular o'zlari zimmasiga majburiyat

olishdan qo'rqadilar. Shu bois, boshqalarning qarorlariga so'zsiz itoat etadilar. Ulardan keladigan havf shundaki, ularni ko'pchilik "rahmdil", "mehribon" odam sifatida qabul qiladi. Ularga aldanib qolish mumkin. Ularga kuchliroq odamlar ssilda buyursa, ular kutilmagan holda juda katta ziyon keltirishi mumkin bo'ladi. Shu bois, bunday odamlardan foydalanib, ular konfliktida biror fikr ayta boshlasa, ko'pchilik "Bu odam yaxshi. Demak u to'g'ri aytayapti", deb aldanib qoladi. Irodasiz va qat'iyatsizlarning boshqa barcha ziddiyatli tiplardan farqi shundaki, ular konfliktga o'zlari mustaqil bormaydilar, ular ziddiyatga borishga majbur bo'ladilar. Yuqorida sanab o'tilgan boshqa barcha tiplar mustaqil ravishda ziddiyatni uyushtiruvchi va unday foydalanadigan tiplar hisoblanadi. Irodasiz va qat'iyatsiz odamlar esa konflikt vaziyatlarni o'zlari keltirib chiqarmaydilar.

Jahli chiqayotgan odamlar bilan muloqot qilish bo'yicha boshqa maslahatlar

1. Vaziyatni xolis baholashga harakat qiling. Aqlingizni ishga soling, xissiyotlarga berilib ketmang. Sizdan jahli chiqayotgan odam bilan kelgusi munosabatlar naqadar siz uchun qadrli ekanligini baholang. Muammo nimada? Opponentingizning qaysi hissiyotlari jabr ko'rgan? Shularni aniqlang.

2. Boshqa odam o'z hissiyotlarini ushlab tura olmasligi va rasional fikr yurita olmayotganligini ham anglang, tushuning. Odam g'azablanayotganda, odatda tinchlik davrida aytmagan gaplarni va qilmagan harakatlarni qilishi mumkin, shu bilan birga, bu harakatlarni o'zi hohlamagan holda oshkora qilayotgan va aytayotgan bo'lishi ham mumkin. Boshqa odamni erinmay eshiting, uning yig'ilib qolgan emosiylarining chiqib ketishga imkon bering. O'zingizning emosional vaziyatga tortilishingiz va qalbingizda javob qaytarish niyati tug'ilishidan ehtiyot bo'ling. Bir-birinigizni tahqirlamang. Esingizda tursin - shaxsga emas, muammoga hujum qilish lozim.

3. Boshqa odamga o'zingizning ham konflikt haqida o'ylayotganingiz, bezovta bo'layotganligizni ayting. Muammo siz uchun ham muhim ekanligi, siz ham uni qo'ldan kelgancha yechishga harakat qilayotganligingizni, unga qarshi yuragingizda adovat yo'qligini ayting. Boshqa odamdan, mavzu bo'yicha suhbatlanish uchun qachon vaqti bo'lishini so'rang. U bilan samimiy gaplashish uchun doim tayyor ekanligingizni ayting.

4. Suhbat uchun qulay va tinch joy toping, hyech kim halaqit bermaydigan, osuda, keng va ochiq joy jahldor odam bilan suhbatlanish uchun eng qulay joydir, odam ko'p, tor joylarini tanlamang, keng suhbat kenglikni talab etadi.

5. Bahslashmang, kim haq, kim nohak ekanligi muhim emas. Muhimi suhbatdoshingizni tinchlantirish va muammo yechimini qidirishdir.

6. Boshqa odamning tana zaboniga e'tibor bering. Agar uning harakatlaridan sizning hayotingiz va salomatligingizga zarar yetishini tushunib qolsangiz, zudlik bilan bu odamni holi qoldirish yo'lini qiling. Agar hayotingizga xavf bo'lmasa, qochmang.

7. O'zingizning tana zaboningizni nazorat qiling, o'zingiz ham suhbatdoshingizga do'q-po'pisali harakat ramzlari hamda signallari jo'natmayotganligingizga imon hosil qiling. Unga juda yaqin o'girmang.

8. O'z ovozinigiz intonasiyasiga e'tibor bering, yumshoq, tinch, samimiy ovozda gapirishga harakat qiling. Tinchlantiradigan so'zlarni topib ishlating.

9. Siz bilan boshqalar o'zlarini qanday tutishlarini xohlasangiz, o'shanday o'zingizni tuting. O'zingizni na takabburlik va manmanlik bilan, shuningdek marhamatli qilib ham qilib ko'rsatmang. Takabburlik uning jahlini badtar oshiradi, marhamatli bo'lishingiz uning nafsoniyatiga tegadi. Sizning teng munosabatingiz konflikt yechimining eng muhim shartlaridandir.

10. Adolatli konflikt yechimli bo'yicha o'z zimmangizga ma'lum majburiyatlar oling. Ba'zan hammasiga qo'l siltab, ketib qolgingiz keladi. Ba'zi hollarda bu yordam beradi ham. Ammo muammo yechimini qidirish ustida ishlash foydaliroqdir.

Konfliktli vaziyatda g'azab va qahrdan o'zini tinchlantirish usullari

Har birimiz o'zimizni o'rab turgan voqyea-hodisalarga turlicha munosabat bildiramiz. Masalan, ba'zilar hind filmlarini miriqib ko'radilar, ba'zilar ularni umuman yoqtirmaydilar. Ba'zilarga blokbasterlar bo'lsa bas, ba'zilar esa trillerni xush ko'radilar. Ba'zilar esa milliy kino, milliy kiyimlarni yoqtiradilar. Masalan, "xevi-metall" muzikasini 100 % katta yoshdagi odamlar "bosh og'riq" deb qabul qilishi tabiiy. Chunki odam yoshi o'tgandan keyin uning bosimi ko'tarilishi hollari ko'p uchray boshlaydi, bosim ko'tarilishining tabiiy xususiyatlaridan biri bu – bosh og'rig'i hisoblanadi. O'zi boshi og'rib turgan odamning bunday baland va shovqinli muzikadan lazzatlanishi g'ayri oddiy hol bo'ladi. Shu bilan birga, ba'zilar uxlashni yaxshi ko'radilar, ular joy tanlamaydilar, hamma joyda uxlab ketaveradilar, ularga bosh qo'yishga joy bo'lsa bo'ldi, pishillab uxlayveradilar. Boshqalar esa ularning bunday uxlashga bo'lgan moyilligini beg'amlik, qayg'urmaslik, tepsa tebranmaslik, mas'uliyatsizlik alomati deb baholashi mumkin. Ba'zilar ovqat yeyishni yaxshi ko'radilar. Sabrsizlik bilan ketma-ket katta-katta luqmalarning og'iz bo'shlig'ida yo'qolib borayotganligini kuzatib turgan boshqa bir odamning esa umuman ishtahasi yo'qolib ketishi mumkin. Chunki u bu darajada ovqat yeyish mumkinligiga umuman ishonmaydi.

Demak, biz voqyea va hodisalarga turlicha munosabat bildirishimiz tabiiy. Mana shunday turlicha munosabat, fikrlar va qarashlar rang-barangligi odamlar orasida ba'zi konfliktlarni keltirib chiqarishi mumkin. Mana shunday xilma-xillik konflikt uchun bahona bo'lishi mumkin. Sizning so'zlaringiz, tana zaboningiz, ovozingiz, nimalarni o'ylashingiz, orzularingiz, amallaringiz biror boshqa kimsaning, ba'zan esa xatto eng yaqin kishilaringizning g'azabini ko'zg'ashi mumkin. G'azab esa zo'ravonlik bilan tugashi mumkin. Demak, biz konflikt vaziyatlarning kelib chiqishi oldini olish uchun o'zimizda vujudga kelishi mumkin bo'lgan g'azabning oldini olishga o'rganishimiz lozim.

Odamlar turli yo'llar bilan o'z xissiyotlari, g'azab va jahllarini jilovlashi mumkin. Konflikt bilan to'qnash kelganda kimdir portlab ketadi, kimdir baqirishni boshlaydi, kimdir qo'pollik qila boshlaydi, kimdir qo'llarini musht qilib, boshqalarga hamla qilishga urinadi, kimdir stolga ura boshlaydi. **Bu xatti-harakatlarning barchasi g'azabni jilovlash emas, balki g'azabdan qutilish yo'llaridir.**

Afsuski, birovning g'azabi qo'zg'ayotganligini, yoki o'zimizning g'azabimiz chiqayotganligini bir oldindan reja bilan ayta olmaymiz. G'azab avval odamning ichida to'planadi, uning fikrlarida mana shu xissiyotlar ustunlik qila boshlaydi. Agar vaziyat qo'lga olinmasa, g'azab dilisiyohlilik bilan tugashi mumkin.

Boshqalarning g'azabi qo'zg'ayotganligini bilish uchun mana shu insonni juda yaxshi o'rganish, uning tana harakatlari, ovozi, mimikasiga juda katta e'tibor bilan qarash lozim bo'ladi. Bir-ikki minutdan so'ng g'azabi oshib-toshib ketishi mumkin bo'lgan odam tashqi ko'rinishidan tamoman tinch ko'rinishi mumkin. Ammo uning ichki hissiyotlarida agressiv holat vujudga kelgan va u to'planayotgan bo'ladi. Agressiv holatning nechog'li kuchli darajada to'planishi uning portlashiga olib keladi. Ba'zilar g'azab qo'zg'atadigan vaziyatdan o'zlarini olib qochadilar. Chunki ularning tinchligini hyech kim va hyech narsa buzmasligi lozim. Ammo shunga qaramay insonni o'z g'azabini jilovlay olish ko'nikmalariga o'rgatish va unday unumli foydalanish mumkin.

Siz o'z jahlingizni qanday jilovlaysiz?

Har birimizning o'zimizgagina xos jahlimizni jilovlash usullarimiz mavjud. O'z do'stlaringizni esga oling. Ular ichida suprasi suv ko'tarmay, juda tez jahli chiqib, hyech ham ularni tinchlantirib bo'lmaydigan, shu bilan birga tamoman behis, suv toshsa ham to'pig'iga chiqmaydiganlari ham bor, shunday emasmi?!

Kuyida jahlni jilovlashning mavjud usullaridan ba'zilar keltirilgan⁵. Ularni diqqat bilan o'rganib, o'zingizning tipingizni aniqlashga harakat qiling.

Atom bombasi

Siz o'z jahlingiz va emosiyalaringizni boshqalar ustiga yog'dirasiz. Sizning g'azabingizni hamma odamlar, yoki narsalar besabab qo'zg'atishi mumkin. Agar jahl uchun sabab bo'lmasa, siz uni o'zingiz o'ylab chiqarasiz. Siz baqirishga ustasiz, sizning g'azabingiz boshqalar ustiga yog'diriladi, g'azabingiz lava kabi o'z yo'lida hamma narsani buzishga qodir, g'azabingiz bois siz o'zingizni kuchli deb hisoblaysiz.

Haykal

Achchiqlanganingizda muzdan qanchalik issiqlik chiqsa, sizdan ham shunchalik jahl chiqadi. Siz o'z xis-tuyg'ularingizni ichingizga yutasiz, boshqalar bilan bir necha kun gaplashmasdan yurishingiz mumkin. Agar sizni hafa qilgan odam ham haykal tipidagi odam bo'lsa, sizlar umrbod gaplashmasligingiz mumkin. Siz haykal sifatsiz, siz - na his-tuyg'usi bor, na ovozi, na emosiyalari, na qalbi, na fikr o'yi bor odamga o'xshaysiz. Sizda emosiyalar har doim uxlagan holatda bo'ladi. Emosiyalar borligini siz bilmaysiz. Nima uchun boshqalar bunchalik kuyinishi va besabrliligini siz tushunmaysiz. Si asli behis, bejon odamsiz.

Dimlama

⁵ Handling Conflicts. Conflicts: a positive approach. Participant's manual. Grace Contrino Abrams Peace Education Foundation. Inc., Miami, Florida, 1997; 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; Fran Schmidt/ Alice Friedman. Fighting Fair. For families. Grace Contrino Abrams Peace Education Foundation. Inc., Miami, Florida, 1994.

Siz o'zingizning g'azabingiz va jahlingizni majburan ichga yutasiz va butun histo'yg'ularingiz ichingizda toshib, qaynayveradi. Ba'zan birovlariga istehzo yoki ta'na bilan aytilgan so'zlar aslida ichingizdagi olovdan bir nishon, xolos. Sizni ko'pincha bosh og'riqlari, yuqori bosim kasalligi, yurak hurujlari bezovta qilib turadi.

Jafokash

Har qanday tehkirlash, istehzo va ustringizdan kulishni siz tabiiy e'tirozsiz qabul qilasiz. Jahldan portlash o'rniga o'z g'azabingiz kuchidan o'zingizni bechoragina qilib ko'rsatishida foydalanasiz. Sizning har doim o'zingizga rahmingiz keladi, shu bilan boshqalarning rahm va shavqatidan foydalanasiz. Ana shu rahm-shavqat asosida odamlarni o'z manfaatlaringizga bo'ysundirishga harakat qilasiz. Siz uchun rahm-shavqat giyohvand moddaday zarur, siz uchun o'zingizni muhtoj, qiynalgan, azoblangan, jafokash qilib ko'rsatish hayotiy maqsad va muddaoingizdir.

Batut(tramplin)

Agar kimdir Siz sababli g'azablansa, siz unga ana shunday g'azab bilan javob berishga harakat qilasiz. Agar sizga opangiz baqiryapgan bo'lsa, siz birin-ketin opangizning hamma qilgan yomonliklarni eslay boshlaysiz. Siz o'zingizning hafagarchiligingizni birovni hafa qilish orqali bosib ketmoqchi bo'lasiz. Siz «jonga jon, tanga tan» usulidan foydalanasiz.

Silsila yoki zanjir reaksiya

Agar Sizni hafa qilishayotgan bo'lsa, siz avvalo kim hafa qilayotganligiga qaraysiz. Agar u sizning boshlig'ingiz, qaynonangiz yoki biror kattakon bo'lsa jahlingizni yutasiz, ularga javob qaytarmaysiz. Ammo ko'nglingizda saqlangan to'yg'ular tashqariga oshiqadi. Shu bois siz o'zingizga tobe bo'lgan odamga butun zahringizni sochasiz. U esa o'z navbatida yo xotiniga, yo o'g'liga, juda bo'lmasa, qo'shnining mushugiga o'z g'azabini yog'dirishga harakat qiladi. Onangiz - sizga, siz singlingizga, singlingiz qo'shnining itiga, it esa, o'z o'rnida onangizga hamla qiladi.

O't o'chiruvchi

G'azablanganingizda, siz uni olovlanib ketmasligining barcha choralari ko'rasiz. Siz, konfliktlar hayotning tabiiy bir hodisasi ekanligini aniq tasavvur qilasiz. Shuning uchun siz o'z temperamentingizni bosishga, jahlni aql bilan yengishga hamda butun energiyangizni muammolar yechimiga qaratishga harakat qilasiz.

O'zingizni bosing!

Jahl va g'azabni jilovlash bo'yicha 10 foydali maslahat

1. Pauzadan foydalaning

Agar siz jahl tufayli o'zingizni yo'qotib, g'azabga berilib ketayotganingizni sezsangiz, pauza qiling. Hamsuhbatingizga juda jahlingiz chiqayotganini aytib, «Men - tasdiq»lardan foydalaning. Albatta keyinroq yana qayta mavzu muhokamasiga qaytishga va'da berib, jahldan pauza yordamida qutulishga harakat qiling.

2. Jismoniy mashqlar bilan o'zingizni chalg'iting

Ko'chaga chiqib sayr qiling, velosipedda uchishingiz mumkin, toshlar ko'taring, suzing, to'nkalar yoring, toqqa chiqing, televizor kanallarini pultsiz o'zgartiring, biror jismoniy mashq qilish bilan g'azabingizni yengib chiqing.

3. Sanab ko'ring

G'azab ustun kelayotganida, ichingizda 10 gacha sanab ko'ring, yoki 2000 gacha. Diqqatingizni raqamlar tartibiga berish orqali siz baribir jahldan tushasiz.

4. Xat yozing

Agar kimdandir jahlingiz chiqayotgan bo'lsa, unga xat yozing. Unga yuragingizdagi hamma dard alamlaringizni to'kib soling, uni so'kishga erinmang. Xatni yozib bo'lgandan keyin, xatni o'kib chiqing- da, keyin yirtib tashlang.

1. Meditasiya qiling.

Qulay joylashib oling. Tinchlaning, ko'zlaringizni yuming. Chuqur nafas oling. Nafasni biroz ushlab turing. Asta-sekin nafas chiqaring. Hayot mazmuni haqida o'ylab ko'ring... Sizni nima rohatlantiradi?! Uzoq va chiroyli o'lkalarga uchib ketayotganingizni tasavvur qiling. Agar siz mashhur estrada xonandasi bo'lsangiz zo'r bo'lardi-a? Yo'q, undan yaxshiroq orzu-havaslar bor. Siz – millionersiz... Yetim bolalar uchun maxsus maktab qurdingiz...Yaqinda sizning fabrikangiz ochiladi... Qancha odam ish bilan ta'minlanadi...O'shanda, sizni hafa qilgan odam bilan o'zingiz bilasiz qanaqa gaplashishni...

2. Ijod bilan shug'ullaning

G'azabning rasmini chizing. G'azabingiz haqida she'r yozing. Masalan, jahl to'g'risidagi madhiya. Ashula to'qing – «Mening g'azabim - hayotim, rohatimdir». Raqs sahnalashtiring -«Men g'azabdaman». Haykal yasang - «G'azab va marmar». Ilmiy asar yozing – “G'azab kelib chiqishining tarixiy va dinamik jarayonlari”. Yoki, aniqroq, nazariy bo'lmagan mavzu - “G'azabning ichki strukturasi”. O'z g'azabingizning ijod orqali chiqib ketishiga yordam bering.

3. Issiq vanna qabul qiling.

Juda yordam beradi. Agar vanna bo'lmasa, dush ham to'g'ri kelaveradi.

4. Suhbatlashuv va dardlashuv

Yaqin do'stingiz bilan gaplashib ko'ring. Do'stingizga o'z xisssiyotlaringiz haqida gapirib ko'ring. Ba'zan dil izhori har qanday usuldan ko'proq yordam beradi.

9. Uy hayvoningizni erkalating

O'y xayvonlari tinchlanishning yaxshi vositasi hisoblanadi. O'z kuchugingiz bilan o'ynang yoki mushugingiz bilan mudrab oling, qushlaringiz bilan gaplashib ko'ring, baliqlaringizning suzishini tomosha qiling v.h.

10. Diqqatingizni boshqa narsaga bering.

O'zingizni biror ish bilan mashg'ul qiling. Televizor ko'ring. Kassetalar eshiting. Kinoga boring. Kompyuterda o'tiring. Sizni havotirga solayotgan fikrlardan o'zingizni chalg'itish uchun biror boshqa narsa bilan shug'ullaning.

Mavzu yuzasidan savol va topshiriqlar

1. Konfliktli vaziyatda agressiya va zo'ravonlik xaqida tushuncha bering.
2. Agressiya va zo'ravonlik qanday turlari mavjud
3. Agressiya va zo'ravonlikni keltirib chiqarishga moyil bo'lgan odamlar xarakterini izohlang.
4. Agressiyani yengishning qanday usullari mavjud?
5. Ayollarga nisbatan oilada qo'llaniladigan qanday zo'ravonliklar bor.
6. Konfliktli vaziyatda g'azab va qahrdan o'zini tinchlantirish usullari izohlang.

III BOB. JAMOADAGI VA OILAVIY KONFLIKTLARNING PSIXOLOGIK TAHLILI

13-MAVZU: Jamoadagi konflikt va uni yechimga olib kelish

- 1. Jamoa vujudga kelishi mumkin bo'lgan konfliktlar**
- 2. Jamoadagi konfliktni boshqarish tartiblari**
- 3. Rahbarlar tomonidan jamoa etikasining buzilishi**

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 hodimlarga o'z ta'siri o'tkazmay qolmaydi.

Mehnat jamoasidagi vujudga kelishi mumkin bo'lgan konfliktlar (1) sizdan tashqarida, ya'ni ziddiyat sizning manfaatlaringizni o'zida jam qilmagan, yoki (2) unga siz ham tortilgan, ya'ni sizning manfaatlaringiz konflikt orqali buzilayotgan va yoki aksincha, sizning manfaatlaringiz yutiyu chiqayotgan, yoki (3) alohida holda siz va sizning hamkasbingiz, siz va sizning rahbaringiz o'rtasida, yoki (4) umuman butun jamoa orasida vujudga kelishi mumkin. Jamoadagi konflikt kim o'rtasida sodir bo'layotganligiga qaramay mana shu jamoada ishlayotgan hodimlarning barchasini o'z domiga tortib ketadi.

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.

Masalan, jamoada ikki hodim o'rtasida o'zaro konflikt vaziyat vujudga keldi. Bo'lim muhim bo'lgan masala yuzasidan yillik hisobot tayyorlashi lozim edi. Hisobotning tarkibiy qismlari turli hodimlarga bo'lib berildi. Kimdir hisobot

yozishga mas'uliyat bilan yondoshdi, kimdir mas'uliyatsizlik qilib, kechikib, o'zi tayyorlashi bo'lgan sahifalarni yozib ulgurmadi. Buning natijasida butun bo'lim yillik "mukofot"dan quruq qolishi ehtimoli vujudga keldi.

Kimdir "O'zi kim bu landovurni ishga olib kelgan", dedi. Boshqa bittasi "Avval so'raylikchi, oilasida biror kor-hol bo'lgandir", dedi. Uchinchilar "Mana biz kechalari uxlamay, qog'ozlarni uyga olib ketib, xo'jayinlardan gap eshitib bo'lsa ham, yozib ulgurdik-ku", dedi. Boshqa bir hodim "Haydash kerak bunaqa bezbetlarni, birovlar hisobiga kun ko'radiganlarni. Qutulish kerak ulardan. O'zi ham ishlamaydi, birovlarini ham oyog'iga bolta uradi", dedi. Hamma gapga chidayotgan ishni bajarib kelmagan hodim, "Kim bezbet? Kimning oyog'iga bolta uribman?!" deb qarshisida turgan odamga tashlanib qoldi. Orada shovqin-suron bo'lib ketdi. So'z bilan urishish mushtlashishga aylanib ketdi. Shovqinga bo'lim boshlig'i kirib qoldi. Ikkala urishgan hodimni o'z xonasiga taklif etdi. Boshliq xisobotni muddatida qilmagan odamni o'zi ishga olib kelgan edi. Shu bois uni ko'p urishmadi. Gaplarining oxirida "Hammaga aytib, tinchlantirib qo'yinglar. Hamma o'z mukofot pulini oladi", - dedi. So'ng, "Biz bir bo'limdamiz. O'zaro janjal qilmanglar. Uyat bo'ladi. Murosa-yu madora. Qani bir-birlaringizga qo'l berib, yarashib olinglar-chi", dedi-da ularni qo'yib yubordi.

Ana endi siz javob bering. Boshliq o'rtadagi nizo va ziddiyatni yechib, muammoni hal qilgan-mi?! Eng oson yo'li, xuddi muammo mavjud emasdek, tomonlarga "urushmanglar", deyish. Ammo, "urushmanlar" deyish bilan odamlar urushmasdan qolmaydi-ku... shu bois, jamoada vujudga keladigan konfliktlarda ham o'zini tutish va konfliktda bo'lgan munosabalar bo'yicha ma'lum tartib-qoidalarga rioya qilgan ma'qul bo'ladi. Jamoadagi konfliktlar bo'yicha mutaxassislar konfliktni boshqarishning sakkiz muhim qoidalarini ajratishadi.

Jamoadagi konfliktni boshqarish tartiblari:

1. Konfliktni vujudga kelganini, uning mavjudligi tan olish va uni o'rganish.
2. Konfliktga tortilgan hodimlar, bevosita konflikt ishtirokchilari hamda konfliktga aloqador blmagan, ammo mana shu jamoaning barcha hodimlarining 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 subyektiv va obyektiv kelib chiqish sabablarini o'rganish. Obyektiv 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.
5. Konflikt yechimi jarayoniga barcha hodimlarni jalb qilishga harakat qilish. Ko'pchilik hollarda bargalikda o'iddiyat 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. Mummoni ochiq muhakamaga qo'yish, har bir hodimning fikr va qarshalarining 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 ichda qolib ketishi, g'alamislik, fitna, intrigalar, bo'xton va aniq bo'lmagan ma'lumotlarning tarqalishining oldini oladi.

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 tsrukturalar faoliyatida konflikt mehnat unumdorligini oshirish va mehnat jarayonini jonlilashtirishning 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 xis 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 rahg'bari jamlada 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.

7. Konflikt yechimi doirasida qabul qilingan qarorlarning bajarilishini ta'minlash va konflikt 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. Konflikt 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 ijrosi hyes qachon topmaydi, konflikt – konflikt vaziyatida qolib ketaveradi. Shu bois, ziddiyatga doimiy e'tibor qaratish lozim bo'ladi.

Rahbarlar tomonidan jamoa etikasining buzilishi

Mehnat jamoasida hodimlar 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 hodimlarga nisbatan jamoa etikasining buzilish hollari uchrab turadi. Ular kuyidagilardan iboratdir:

- rahbarning o'z qo'lida ishlayotganlarga nisbatan dimog'dorligi, o'zini katta tutishi, ularni behurmat qilishi;
- bergan va'dalar ustida turmaslik;
- o'z fikrlaridan o'zgacha bo'lgan qarashlarni yoqtirmaslik, ularni inkor etish, ularni bildirgan kishilarni ta'qib ostiga olish;
- tanqid va o'z-o'zini tanqidni bo'g'ib qo'yish;
- o'z qo'lidagi hodimlar huquqlarini cheklash;
- hodimlarga ular mas'uliyatidan tashqari shaxsiy majburiyatlarni yuklash va ularning bajarilishini talab etish;
- barcha uchun muhim bo'lgan ba'zi ma'lumotlarni yashirib, ulardan jamoani bexabar qoldirish (masalan, shatatlar qisqarishi, yoki chet elga ketish uchun kelgan komandirovka);
- inson nafsoniyatini pastga uradigan tanqid bilan shug'ullanish;
- hodimlar orasiga ataylab g'alva va nifoq solib qo'yish;
- hodimlarni guruh guruh qilib, ular o'rtasidagi nizolarni keltirib chiqarish;
- hodimning vaqtini tejamaslik (masalan, hodim agar rahbar bilan muhim masala yuzasidan maslahatlashmoqchi bo'lsa, o'zini bir necha kun "tutish"ga yoki uzoq vaqt kutishga majburlash);
- xonasiga kirgan odam bilan o'z qog'ozlaridan ko'z uzmay suhbatlashish;
- kirib kelgan odamga "o'tirishni" taklif etmaslik v.b.

Mavzu yuzasidan savol va topshiriqlar

1. Jamoa vujudga kelishi mumkin bo'lgan konfliktlar qanday ko'rinishlari mavjud?
2. Jamoadagi konfliktni boshqarish tartiblarini izohlang.
3. Rahbarlar tomonidan jamoa etikasining buzilishi doir misollar keltiring

Mustaqil o'zlashtirishga tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Yoshlar va konfliktlar:Konfliktlar yechimiga o'rganish/ To'ychiyeva Gulxumor-Toshkent.2008 y
2. Ergeshova D.q., Najimov M.K. Yuridik konfliktologiya: O'quv qo'llanma – T.: TDYuI, 2007. – 97 b.
3. Konfliktologiya asoslari: O'quv qo'llanma/ R.Z.Jumayev, U.A.Ubaydullayev, B.A.Xujanov. - Toshkent: Akademiya, 2000. - 208 b.

14-mavzu. Oilaviy konfliktlarhihg vujudga kelish motivlari

REJA

- 1. Oilada konfliktlarning vujudga kelish motivlari**
- 2. Oilaviy inqirozlar va ularning oldini ola bilish, oilaviy konfliktlar yechimiga tayyorlik**
- 3. Ayol va erkaklarning tafakkur tarzidagi farqlar**

Oila beqiyos milliy va umumbashariy qadriyatlardandir. Oila jamiyatning eng kichik ijtimoiy birligi, uning asosi hisoblanadi. Shu bilan birga oila yuksak darajadagi insoniy qadriyatlar tizimini shakllantiruvchi institut va ma'naviy ahloqiy tarbiya o'chog'i hamdir. Aynan oilada ko'pchilik gumanitar qadriyatlar tarbiyalanadi, o'stiriladi va targ'ib qilinadi.

Har bir halq va milliy an'analar tarkibida yoshlarni oilaviy turmushga tayyorlash masalalariga alohida e'tibor qaratilgan. Ammo zamonaviy jamiyatlardagikeskin o'sish sur'atlari hamda insonning juda katta ijtimoiy faoliyatining uning oilasi va oila a'zolari munosabatlariga bo'lgan kuchli ta'siri asosida milliy an'analar hamda dolzarb va yangitdan vujudga kelayotgan savollarga to'liq javob bera olmaydi. Shu bois, milliy an'analarni oilaviy turmush borasidagi umumbashariy nazariy bilimlar bilan qo'shib olib borish talab etiladi.

Totalitar tuzum davrida oila yopiq va rasmiy ijtimoiy institut darajasiga olib chiqilgan. Oilaviy turmushning ichki qonuniyatlari va ayol hamda erkak munosabatlari yoritilmagan va o'rganilmagan. O'quvchi yoshlarni, shuningdek insonni oilaviy turmushga tayyorlash, xususan oilaviy turmushning o'ziga xos tomonlarini bildirish "uyatli" va "ayb" sanalib, mazkur yo'nalishlar taqiqlangan mavzular sirasiga kirgan. Maktab va oliy o'quv yurtlari ta'lim mazmunida yoshlarni oilaviy hayotga tayyorlash, kelajakda ota-ona sifatida farzand tarbiyasi uchun mas'ul bo'lish, oiladagi jinsiy va psixologik munosabatlar, oila iqtisodi, oilada sog'lom turmush tarzini barpo etish kabi masalalarga o'rin ajratilmagan. Yoshlarga na maktabda, na oliy o'quv yurtlarida oilaviy hayotga tayyorlash, ayniqsa jinsiy tarbiya borasida, oilaviy hayotning o'ziga xos iqtisodiy, ma'naviy, sog'lom turmush tarzi asosidagi ziddiyatli o'rinlari va jinslar munosabatlarining murakkabliklari haqida ma'lumotlar olish uchun imkoniyatlar yaratilmagan. Shu bois, yoshlar bu munosabatlarning tub mohiyatini anglab yetmasdan oila qurishga kirishganlar.

Yoshlarni oilaviy hayotga tayyorlash masalasining pedagogik aspektlari mustaqillikning ilk yillaridanoq tadqiqotchilarning diqqatini tortib keldi. Yoshlarni oilaviy turmushga tayyorlash tafakkuri aynan mustaqillik yillarida keng rivoj topdi, aholi o'rtasida targ'ib va tashviq etila boshlandi, davlat dasturlarining bosh mohiyatini tashkil qildi.

Mamlakat aholisining yarmidan ko'proq qismini yoshlar tashkil qilishi, o'sib borayotgan yosh avlodni jamiyatda mustaqil yashashga tayyorlash vazifasining dolzarbligi yoshlarni jamiyat hayotiga va oilaviy turmushga tayyorlash ishlarini jadallashtirishni talab etdi. Insonlarning o'zaro munosabatlarida keskinliklarning o'sib borayotganligi, zamonaviy ziddiyatlarning inson tafakkuri va ongiga ta'sir etishi orqali uning psixologik holatida salbiy va asabiy oqibatlarining vujudga kelishi,

yosh oilalardagi ajrim holatlarning muntazam o'sib borayotganligi, bolalar va o'smirlardagi agressiya holatlarining vujudga kelayotganligi kabi muammolar talaba-yoshlarni oilaga tayyorlash vazifasini to'laqonli olib borish talabini kun tartibiga qo'yadi.

Oila, o'z ijtimoiy mazmuniga qarab, uch tarkibiy qism birligidan tashkil topadi. Ular: oila asosi sifatida nikoh, nikohning natijasi sifatida er va xotin munosabatlari, hamda er-xotin munosabatlarining oqibati sifatida farzandlardan tashkil topadi. Er-xotin o'rtasidagi munosabatlar, yangi avlodning tug'ilishi oilaga muayyan yaxlitlik, muayyan ijtimoiy guruh, jamoa tusini beradi, oila a'zolari o'rtasidagi munosabatlar tizimini vujudga keltiradi. Binobarin, "er-xotin" oilaning dastlabki komponenti (qismi) bo'lib, undan "ona-bola", "ota-bola" va "ota-ona" munosabatlari kelib chiqadi.

Oila milliy qadriyatlar maskani hisoblanadi. Yoshlarni oilaga tayyorlash jarayoni har bir millatning madaniy va ma'naviy-ruhiy qadriyatlaridan hisoblanib, xususan talaba-yoshlarni oilaviy hayotga tayyorlash insoniyat tarixida xalq ma'naviy takomilining eng ulug' va oliy yo'nalishlaridan biri bo'lib kelgan. Oilaviy madaniyat, oilaviy hayotga ongli kirib borish, oilaviy vazifalarni bajarishga tayyorlik, hayotda oila o'rnini yuksak qadrlash, oilaga mas'uliyat bilan qarash, xalq ma'naviy merosidagi oila qadriyatlarini o'z zamoni talablari bilan uyg'unlashtirib rivojlantirish har vaqt inson hayotiy mezon va jamiyat oldida turgan dolzarb vazifalardan biri sifatida tan olingan.

Oilaga nisbatan insoniyat tarixida asrlar davomida shakllanib, e'zozlangan ma'naviy ehtiyojlar tizimi, oilani shaxs ma'naviyatini asrab avaylaydigan, uning barkamolligi mezonlaridan biri deb tan oladigan qonun-qoidalar majmui sifatida anglash, oilani butun jamiyat va millat taqdiri va taraqqiyotiga bevosita oidligini chuqur idrok etish - shaxsning ma'naviy yetukligini ko'rsatuvchi omillardan biri hisoblangan. Chunki, oilani muqaddas deb bilmagan inson – ma'naviy qashshoq insondir. Oilani muqaddas deb anglash har bir jamiyat a'zosining o'z vijdoni, o'z oilasi va farzandlari oldidagi burchidir.

Oila muqaddasligini ta'minlash jamiyat asoslarini mustahkamlash bilan barobardir. Shu bois, O'zbekiston Respublikasida oila asoslarini mustahkamlash davlat ahamiyatiga molik vazifalardan hisoblanadi. "Biz o'z ma'naviy hayotimiz va kelajagimizni qurayotganda beqiyos milliy qadriyat bo'lmish oilani asosiy tayanch deb bilamiz. Chunki o'zligimizga qaytish, milliy urf-odatlarimizni e'zozlash, kattalarga hurmat va kichiklarga g'amxo'rlik, odamiylik, halollik, olijanoblik, mehr-oqibat singari asl insoniy fazilatlar oila muhitida shakllanadi"⁶.

Yoshlarni oilaviy hayotga psixologik, ruhiy, jismoniy, jinsiy tomondan to'liq tayyorlash masalalari kuyidagi yo'nalishlardagi ma'lum bilim va ko'nikmalarni talab etadi:

oila salomatligi: oila a'zolari salomatligi bo'yicha birlamchi bilimlarga ega bo'lish, salomatlikni saqlash omillarini bilish, salomatlikni saqlash va umrni uzaytirish usullarini va milliy qadriyatlarni oila hayotiga singdira bilish, milliy tabobatdan xabardor bo'lish, reproduktiv salomatlik mezonlariga amal qilish, to'g'ri

⁶ Каримов И.А. Биз ўз келажакимизни ўз қўлимиз билан қурамыз. –Т.: Ўзбекистон, 1999, 7-том, -Б.252-253

ovqatlanish me'yorlariga rioya qilish, salomatlikni saqlash – fuqarolik burchi ekanligini anglash, qariyalar salomatligiga e'tiborli bo'lish, go'dak va emizikli bolalar salomatligi, bolalarni yuqumli kasalliklardan asray olish, yod tanqisligi va temir moddasi yetishmovchiligi oldini ola bilish, oilada tibbiy bilimlarga hurmat va e'tiborning shakllantirilishi, farzandlarni zamonaviy tibbiy tahdidlardan asrash, ularga tibbiy tahdidlar bo'yicha zarur bilimlarni berib borish, bolani ona suti bilan boqish mazmunini anglash, hayotga fiziologik-gigiyenik jihatdan tayyor bo'lish, tibbiyot maskanlariga murojaat qilishni bilish, zararli odatlar mohiyatini to'g'ri baholash, oilaning ijtimoiy ahvolini yaxshi va ravon saqlash, uni yaxshilash omillarini o'rganish.

oiladagi jinslararo va oila a'zolari o'rtasidagi munosabatlar: jinsiy tarbiya asoslari, jinslar psixologiyasi va salomatligi bo'yicha bilimlarni egallash, nikohni ulug'lash, nikohdagi xalollik va sadoqat, jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanishni an'anaga aylantirish, ona salomatligiga muqaddas munosabat, jinsiy kasalliklar bo'yicha bilimlarni eallash, farzand tug'ilishi va uning salomatligi, o'zini va oila a'zolarini zararli ko'nikmalardan asrash, ma'naviy barkamollik, sog'lom turmush tarzi asosidagi axloq normalari, inson psixologiyasi bo'yicha bilimlarga ega bo'lish; psixologik turlarni ajrata bilish, psixologik ta'sir o'tkazish omillarini egallash, psixologik taz'yiqdan o'zini himoya qila olish, oila psixologiyasi va oiladagi munosabatlar psixologiyasini bilish, ota-ona va bolalar o'rtasidagi psixologik vaziyatlar, avlodlar o'rtasidagi ziddiyatlar va ular yechimini o'rganish, psixologik muvozanat sirlarini egallash.

oila etikasi va estetikasi: oilada o'zaro munosabatlar va muloqot madaniyati, tashabbuskorlik, faollik, ijodkorlik, tibbiy va ma'naviy sog'lomlik, jismoniy va ruhiy barkamollik, yetakchilik va tadbirkorlik, o'zaro muhabbat, adolat, insonparvarlik, insoniylik, to'g'rilik, kamtarlik, samimiyluk, ota-onaga hurmat, mehr-muruvvat, sahovat, bag'rikenglik, sadoqat, vafodorlik, gunoh ishlardan qochish, sabr-toqat, o'z va'dasi ustidan chiqish, ilmi bo'lish, ayollarni qadrlash, iffat, rostgo'ylik, pokizalik, halollik, himmat va bardoshlilik, xushxulqlilik, shukr, hayo, tejamkorlik, halimlik, viqor, rahm-shavqat, onalik mehri. ma'naviy barkamollik, axloqiy poklik va vafodorlik, mehr va muruvvatga asoslangan oilaviy muloqot madaniyati, jamoat ishlari va oila taraqqiyotida tashabbuskorlik, faollik, ijodkorlik, ma'naviy-mafkuraviy sog'lomlik, inson erkini hurmatlash, har bir insonning takrorlanmasligini tan olish va e'zozlash.

oila a'zolari o'rtasida oilaviy majburiyatlar taqsimoti va tomonlar huquqlari: oila va oilaviy majburiyatlar, ayol va erkak majburiyatlariga doir zamonaviy stereotiplar, zamonaviy oila va oila a'zolari majburiyatlari, oilada kim pul topishi kerakligi, oila mablug'larini qanday taqismlash zarur, oila va ovqatlanish talablari, oila a'zolarining huquq va majburiyatlarini to'g'ri anglash, er va xotin huquqlari kafolatlarini bilish, oila huquqi bo'yicha qonunchilik tizimi bergan imtiyozlardan to'g'ri foydalana olish, din, oila va inson huquqlari masalasi, turmush qurayotgan yoshlarning oilalari o'zaro muvofiq bo'lishiga erishish, oila qurishda tomonlar erkinligi huquqini to'g'ri anglash, ayolning mehnat, dam olish, onalik va bolalik muhofazasi, erkak va ayol mehnat muhofazasi, ayolning xomiladorlik bo'yicha muhofazasi, oila qurish tartibi, shuningdek ajrim huquqi, ajrim holatidagi tomonlar huquqlari bo'yicha qonun

xujjatlarini bilish va amalda qo'llay olish, oilada gender tenglik, jinslar o'rtasidagi farqlarni anglash, gender ta'limotdan bilimlarga ega bo'lish, gender tushunchasining mohiyatini anglash, gender tarbiya masalalarini bilish, gender muhofaza qonunlarini tatbiq eta bilish.

oilaviy inqirozlar va ularning oldini ola bilish, oilaviy konfliktlar yechimiga tayyorlik: oila va konfliktlar, konfliktlar inson hayotining tabiiy xususiyati ekanligi, konflikt oilaviy va ijtimoiy hodisa sifatida, konfliktga nisbatan yoshlarda to'g'ri munosabatni shakllantirish, oilaviy inqirozlar va ularga to'g'ri munosabat, oilaviy inqirozlarning oldini olish choralari, konfliktning yaratuvchanlik va buzg'unchilik xususiyati, oilaviy konfliktlardan chiqib ketish, ularni yengish usullari, konfliktlarni boshqarish, g'azab va jahlni yengish usullarini bilish, shaxs va oila, oilaning har bir a'zosiga hurmat va e'tibor me'yorlari, shaxs erkinligi, egoizm, egoizmdan qutulish omillari, oilada o'zini ustun qo'yish, oilada uning a'zolari munosabatlaridagi uyg'unlik, shaxs va jamoa munosabatlari, shaxs va oila manfaatlari birligi, oila manfaatlarning ustunligi, shaxsning muloqot madaniyati va ichki dunyosi yetukligi omillari, ota-ona va farzand majburiyatlari va huquqlari.

oiladagi sog'lom muhit va oilaviy muloqot: oila va oila osoyishtaligi, oiladagi sog'lom muhitni muhofaza qilishda barcha tomonlarning mas'ul ekanligi, shaxsiy huquqlarni oila huquqi bilan mutanosib olib bora olish tartiblari, oila a'zolari o'rtasidagi muloqot, oila boshlig'i va uning mavqeyi, oila boshlig'i kim bo'lishi lozimligi, oila boshlig'i borasidagi stereotiplar, erining o'z xotiniga bo'lgan munosabati tamoyillari, ayolning o'z eriga to'g'ri munosabati tamoyillari, erining kamchiliklari, xotinning kamchiliklari, o'z kamchiliklaridan qutilish tartiblari, oila va jamiyat munosabatlari, jamiyatda oila mavqeyini saqlash, jamiyat a'zolari bilan bo'ladigan muloqotlarni to'g'ri olib borish, qarindosh urug'lar o'rtasidagi mehr-muhabbat tuyg'ularini rivojlantirishga harakat qilish, oilada muloqot madaniyati, oila ma'rifati, bilim va kitobga muhabbat, oilada shaxs erkinligi, oilada ota-ona va farzand munosabatlaridagi samimiylik va bir-birini to'ldirish, oilada ota-ona va farzandga muhabbat qirralari va muammolari, mehmon kutish va mehmonga borish odobi, suhbatlashish odobi, farzandlarni jamoada yashashga va jamoada yashash qonun-qoidalariga o'rgatish, oilaviy hayotga estetik munosabatda bo'lishga tayyorlash, oila iqtisodiyoti asoslarini tashkil qila bilish, iqtisodiyotni to'g'ri yuritishga o'rgatish, oilani ijtimoiy muhofaza qilish choralari ko'ra bilish, oiladagi sog'lom psixologik va tibbiy muhitning shakllanishida oila a'zolari majburiyatlari va huquqlarini mutanosib belgilash va tashkil qilishga o'rganish.

oila an'analari: oila an'analarning kelib chiqish sirlari, oila an'analarga hurmat, oila an'analarni yaratish va ularni ta'minlash, oilaviy an'analarni avlodlarga o'tkazish, oila an'analarda shaxs barkamolligi o'rni, oila an'analarda sog'lom turmush tarzi, sport, jismoniy tarbiya va jinsiy halollik masalalari, oilada bayramlarni nishonlash tartibi, oilaviy an'analarni saqlashga farzandlarni o'rgatish, oila va sayohat, oila va o'z o'lkasi tarixi, geografiyasi, milliy urf-odatlarini o'rganish, oila va horijiy ellarga sayohat, oila ananalaridan farzand tarbiyasida unumli foydalanish.

Oila insonlarni birlashtirib turuvchi eng kichik ijtimoiy birlik bo'lib, uning tinchligi, ravnaqi va barqarorligi jamiyat tinchligi va barqarorligi hisoblanadi. Shu bois, J.Santayana "Oila tabiatning shoh asarlaridan biridir", deydi. Oila – ma'naviyat

o'chog'i. Aynan oilada insonning ma'naviy qadriyatlari shakllantiriladi⁷. Insonning har tomonlama unib-o'sishi uchun sharoit yaratiladi. Biroq, aynan oila tarkibida, insonlarning juda yaqin aloqalari va ma'lum munosabatlarga kirishishi natijasida turli inqirozlar, ziddiyatlar, nizolar kelib chiqadi.

O'zbek oilasining tarixiy rivojlangan o'z milliy an'analari mavjud. Ular oiladagi tomonlar majburiyatlari, mas'uliyati va huquqlarini belgilab beradi. Ham ayol kishi uchun, ham erkak kishi uchun ma'lum talablar qo'yiladi. Ayol kishi ko'proq uyda, bolalar tarbiyasi va uy yumushlari bilan shug'ullanishi lozimligi, erkak kishining esa – oila a'zolarining moddiy ta'minotini amalga oshirishi lozimligi aytiladi. O'zbek oilasi o'z rivoji bosqichlarida islom dini qadriyatlarini ham o'ziga singdira olgan.

Shu bilan birga oila instituti har vaqt o'z davrining ijtimoiy, iqtisodiy talablariga hamoxang tarzda o'sish va takomil jarayonida bo'ladi. Agar avvallari oila instituti o'zining kichik bir dunyosi ichida tashqi ta'sirlardan bir qadar erkin yashagan bo'lsa, hozirda har bir oila va uning a'zolariga globalizasiya sharoitida juda katta axborot oqimlari o'z ta'sirini o'tkazadi. Shu nuqtai nazaridan, oila a'zolarining an'anaviy fe'l va atvorlarida o'ziga xos o'zgarishlar ham yuz beradi. Ana shunday oila a'zolariga, xususan erkaklar va ayollarga bo'lgan tashqi ta'sirlar natijasida odamlarning o'zini namoyon etishidagi ba'zi o'zgarishlar so'nggi yillarda o'zini yorqin ko'rsatmoqda:

- Jamiyatda odamlarning kiyinishida katta o'zgarishlar yuz berdi. Odamlarning kiyinishida ularning ijtimoiy tengsizligi o'zini namoyon etmoqda. Jamiyat bir necha guruhlariga bo'linib bormoqda. Bir tomondan, islom talablari asosida kiyingan odamlar kirib kelgan bo'lsa, ikkinchi tomondan, G'arb madaniyati ta'sirida individualizm tarafdorlari bo'lganlarning kiyinish tartiblari butun jamiyat, ayniqsa yoshlarga o'z ta'sirini o'tkazmoqda. Jamiyatda kiyinish odobi borasida tomonlar bahslari, keksa yoshlilar va yoshlar o'rtasidagi mavjud farqlar o'zini namoyon etmoqda. Bu esa, kiyinish madaniyati borasidagi shaxs erkinligi va huquqlari masalalarini tartiblashtirish hamda inson huquqlari tamoyillari asosida ishlab chiqishni kun tartibiga qo'yadi.

- Jamiyat tabaqalanishi natijasida turli ijtimoiy guruhlarining o'zaro kichik guruhlanishi yuz bermoqda. Bu holat oila institutiga ham o'z ta'sirini o'tkazmoqda. Islom dini va taqvodorlikka berilgan oilalar o'zlariga o'xshagan oilalar bilan qarindosh bo'lmoqda, ijtimoiy erkin va zamonaviy oilalar ham o'zlariga o'xshagan

⁷ Иномова М.О. Оилада болаларнинг маънавий-ахлоқий тарбияси. –Т.: ТДПУ, 1999; Мусурмонова О. Оила маънавияти – миллий ғурур. –Т.: Ўқитувчи, 2000; Мусурмонова О., Баубекова З. Ўқувчиларнинг маънавий маданиятларини шакллантириш. –Т.: Фан, 1993; Сафаров О., Махмудова М. Оила маънавияти.-Т.: Маънавият, 1998; С.Очил. Мустақиллик маънавияти ва тарбия асослари. –Т.: Ўқитувчи, 1997; Шайхова Х., Назаров К. Умуминсоний қадриятлар ва маънавий камолот. –Т.: Ўзбекистон, 1992; Юсупов Э. Инсон камоллигининг маънавий асослари. – Т.: Университет, 1998; Нишанова С. Маънавият дарслари. –Т.: Ўқитувчи, 1994; Холматова М. Оилавий муносабатлар маданияти ва соғлом авлод тарбияси. –Т.: Ўзбекистон, 2000; Холматова М., Муравьева Н. Ёшлар оилавий ҳаёт бўсағасида.-Т.: Ўзбекистон, 2000; Тўраева О. Ҳаёт сабоқлари.-Т.: Ўзбекистон, 2005; Тўраева О. Оилавий ҳаёт этикаси ва психологияси. –Т.: Ўқитувчи. 1990; Қурбонов Т. Одобрнома. –Т.: Ўқитувчи, 1990; Фитрат. Оила. –Т.: Маънавият. 1998.

oilalar bilan birlashmoqdalar. Bu holat oilaviy qadriyatlar ichidagi ba'zi inqirozlarning oldini oladi. Ammo batamom oilaviy inqirozlarni tugatadi degani emas. Ma'naviy, moddiy jihatdan oilaviy guruhlanish jamiyatdagi tabaqalanishning rivojlanishiga yo'l ochadi. Shu nuqtai nazardan, oila qurish uchun eng muhim talablardan biri yoshlarning bir biriga ko'ngil qo'yishi ekanligini esdan chiqarmaslik darkor.

- Oilaviy qadriyatlar tizimida erkak kishi, ya'ni yigitning unib o'sishi, o'qishi va ma'lumotli bo'lishi uchun ko'proq e'tibor berilmoqda. Agar oila ijtimoiy muhtoj oilalardan bo'lsa, yig'ilgan mablag' aynan yigit kishiga ishlatilishi namoyon bo'lmoqda. Bu holat o'zbek oilalarida yigit kishining istiqbolda boquvchi bo'lishi bilan, o'z ota-onasini qariganda moddiy ta'minlashi lozimligi bilan bog'liq. Ammo ayol kishi, agar unda bunday layoqat bor bo'lsa, ma'lumotli bo'lishga haqqi borligi inkor etilmoqda.

- O'tish jarayonidagi ba'zi qiyinchiliklar sharoitida ayollar ko'proq faol bo'lganliklari va ular uchun imkoniyatlar keng tashkil etilganligi bois jamiyatda o'z oilasini ta'minlayotgan, moddiy mustaqil bo'lgan va mulkdorga aylangan xotin-qizlar ko'paymoqda. Bu esa oiladagi an'anaviy iyerarxiyaning, ya'ni "mansab"lar bo'linishining buzilishiga olib kelmoqda. Mazkur holat erlarni, ya'ni erkakni ayol cho'ntagiga bog'lab qo'ymoqda. Shu bois, erkaklar psixologiyasi, shuningdek ayollar psixologiyasi va o'zini tutishida o'ziga xos o'zgarishlar yuz bermoqda va aks etmoqda. Erkak kishi oila boshqaruvchisi sifatidagi azaliy vazifasini qo'ldan bermoqda. Bu holat osonlikcha yuz berayotgani yo'q: turli inqirozlar, oilaviy tushunmovchilik, ajrim, janjal holatlari ko'paymoqda. Mazkur o'zgarishlarning ham ijobiy, ham salbiy tomonlar mavjud. Shu bois, mavjud o'zgarishlar mohiyatini uning bor murakkabligi bilan tahlil va muhokama etish, oilada bo'lishi mumkin bo'lgan salbiy o'zgarishlarning oldini olishga tomonlarni o'rgatish dolzarb vazifaga aylanmoqda.

- Oiladagi ma'naviy oriyentirlar ham ma'lum o'zgarishlarni boshidan kechirdi. Umuman bir formasiyadan boshqa formasiyada yashashga o'tish jarayoni insonlar psixologiyasida bosh ma'naviy qadriyatlar tizimini isloh qilinishiga olib keldi. Mustaqillikning ilk yillarida oddiy aholi tabaqalarida o'qish, ta'lim olish inkor etila boshlandi. Buning natijasida bosh hayotiy aqida sifatida "pul", "mablag'", "boylik" kabilar oldinga chiqdi. Ammo jamiyat hayotining kelgusi rivoji "aql", "intellekt", "texnik rivoj" va takomil masalalari bir-biriga doimiy bog'liq ekanligini ko'rsatdi. Shunga qaramay, "boylik" ketidan ketish ko'pchilik jamiyat a'zolarining asosiy qadriyatlaridan bo'lib qolmoqda. Mana shunday hayotdan maqsadni faqat "boy" bo'lishda ko'rish, "boy bo'lganga hamma eshiklar" ochiq deb tushunish, "boy bo'lganim uchun hamma narsani qilaveraman" degan aqidalar keng tarqalmoqda. Buning ortida esa chin insoniy fazilatlar unitilmoqda.

- Jamiyatda vujudga kelgan ijtimoiy tabaqalish natijasida o'ziga to'q, boy, ta'minlangan tabaqalar ijtimoiy himoyaga muhtoj, kam ta'minlangan tabaqalarga nisbatan past nazar bilan qaramoqdalar. Ular dabdabali to'y qilish, o'z boyliklarini ko'z-ko'z qilib ko'rsatish, farzandlarini "zo'ravon" qilib o'stirish, o'ziga juda katta mas'uliyatlarni olish, o'z "qo'lining uzunligi", uning hamma joyga yetib borishini ta'kidlash, mensimaslik, gerdayish, kekkayish, o'ziga bino qo'yishni odatiy hol deb

bilmoqdalar. Shu bilan birga o'zining kichik bir guruhdagi qadriyatlarini butun jamiyat ongiga singdirishga urinmoqdalar. Eng achinarli hol bu holatlar ko'pincha ichki madaniyat, bilim, ilg'or tafakkur, intellekt va ahloqiy poklikka qarama-qarshi qo'yilmoqda. O'ziga to'qlik gumanitar qadriyatlar o'rniga o'tishi mumkin, deb baholanmoqda.

- Oila ijtimoiy birlik sifatida er va xotin, ularning farzandlari, qaynona va qaynotalar, qaynagachi va qayinsingillar, qayinbo'yi va qayinakalar, tog'alar, xolalar, ammalar, amakilar, pochchalar va barcha qarindosh urug'lar munosabatidan tashkil bo'ladi. O'zbek oilasi o'z holicha mana shu qarindosh-urug'chilikdan ayri holda, mustaqil holda yashay olmaydi. Urug'-aymog'chilik qadriyatlari juda yuqori qo'yiladi va ularni ardoqlash zarur hisoblanadi. Ammo mazkur qadriyatning ham ijobiy, ham salbiy tomonlari mavjud. Ijobiy tomoni o'zaro muloqot, bir biriga hamdardlilik, hamfikrlilik, birgalik, ko'pchilik bo'lib hayot zarbalariga qarshi turish qadriyatlaridir. Salbiy tomoni, bir tomondan har bir oila mustaqil deb e'lon qilishiga qaramay, bunday murakkab oilaviy munosabatlar tizimida yosh oila ko'pincha aslida mustaqil, va muhimi erkin bo'la olmaydi. Oilaviy mojarolar ham, ularning katta-kichikligiga qaramay, faqat ikki inson o'rtasidagi munosabatlarga emas, balki butun urug'chilik munosabatlariga aylanib ketishi oson kechadi. Demak, yosh oilalar, ulardagi ikki tomon o'z mustaqilligi va erkini birgalikda saqlab qolmoqchi, o'zini o'z yaqinlaridan, ular qiziqishi, ehtirosi, yaxshi niyatdagi entuziazmidan himoya qilmoqchi bo'lsa, mustaqil oila ishlariga aralashish (yoki aralashmaslik) tartiblarini eng avval o'rnatib olishlari shart bo'ladi.

Bu borada, V.G.Belinskiy shunday degan "Shunga qat'iy imonim komilki, er-xotin ittifoqi tevarak-atrofdagilarning aralashuvidan xoli bo'lmog'i kerak, binobarin, bu ikki kishidan boshqa hych kimning ishi emas".

Shu nuqtai nazardan, oila ma'naviyati masalalari muhim ijtimoiy ahamiyat kasb etadi. Aynan oilada bosh insoniy va gumanistik qadriyatlar kamol topadi. O'g'irlik qilmaslik, birovning haqiga hiyonat qilmaslik, halol yashash, kamol topish, oila a'zolarini hurmat qilish va e'zozlash, an'anaviy ota-onaga hurmat, oilada mehnat qilish, oila iqtisodiyotini ta'minlash shu kabi o'nlab majburiyatlar va insoniy qadriyatlarni shakllantirish aynan oilaning zimmasida.

Zamonaviy o'zbek oilasi ichidagi ziddiyatlar va inqirozlar nuqtai nazaridan oila institutiga nazar solinsa, yuqoridagi holatlar o'zini ochiq namoyon etayotgan holatlar hisoblanadi. Shu bilan birga, o'zini pinhona namoyon qilayotgan holatlar, oila ichida kechib, tashqariga ko'p ham chiqmayotgan, ammo ko'payib borayotgan salbiy vaziyatlar ham mavjud.

O'zbeklar kelishmovchilik, ziddiyat, janjal bo'lgan uyda rohat bo'lmaydi, deb hisoblashadi. Oilada uning a'zolarini xo'rlamaslik, g'iybat qilmaslik, qilgan ishlaridan ayb topmaslik, yemoq – ichmoqqa qizg'anmaslik kabilar har doim targ'ib qilingan. Oila a'zolari muomalasida salbiy his -tuyg'ularni jilovlay bilish, bir-birini tushunib yetish, ziyrak bo'lish, rashk, gina-kudratning oldini olish yo'llariga yoshlarni o'rgatish darkor.

Eng avvalo yosh yigit va qizlarni oilaviy turmushning barcha o'ziga xosliklariga ochiq va samimiy o'rgatish lozim. Erkak psixologiyasi va ayol psixologiyasi, ular fiziologiyasi, ma'naviy-ruhiy va jismoniy ehtiyojlari kabi masalalarda zamonaviy

qarashlarning barchasini yoshlarga bermoq zarur. Ayollarimizda erkaklarga nisbatan “g’arazli”, “shaxsiy moddiy talablarni qondiruvchi” sifatidagi egoistik munosabat keng tarqalgan. Erkaklar esa o’z ayollariga oilaning xizmatkori, uning yumushlarini bajaruvchi, barchaga bo’ysunishi lozim bir jihoz sifatida qarashadi. Ikkala stereotip ham noto’g’ri hamda o’zgarishi lozim bo’lgan stereotiplardan hisoblanadi. Na **erkakka**, na **ayolga** “g’arazli”, faqat “manfaat olish”ga yo’naltirilgan munosabat ko’rsatib bo’lmaydi. G’arazli munosabat inson nafsoniyatini yerga uradi. Shu bilan birga hych kimga ustunlik asosida munosabat ham bildirib bo’lmaydi. Er va xotin munosabati rahmdillik, mehr, oqibat, bir birini asrash tamoyillari asosiga qurilmog’i lozimligi ayon.

Ulug’ rus yozuvchisi L.N.Tolstoy oiladagi munosabatlar uyg’unligi va erkak bilan ayolning majburiyatlari borasida hozir ham dolzarb bo’lgan tamoyilni aytib o’tgan: “Pishirib-kuydirish, tikib-yamash, kir yuvish, bolalarga qarash faqatgina ayollarning ishi, buni qilish erkaklarga uyat degan g’alati, ildiz otib ketgan yanglish fikrlar mavjud. Vaholanki, buning aksi uyatliroq: holdan toygan, qachon qarasang nimjon, homilador ayol zo’r-bazo’r ovqat tayyorlayotgan, kir yuvayotgan, kasal bolasiga qarayotgan bir paytda, ko’pincha bekor yurgan, vaqtini bo’lar-bo’lmas ishlar bilan yoxud butunlay besamara o’tkazayotgan erkaklarga uyat”.

Yigit va qizlarni zamonaviy bilimlar asosida oilaviy munosabatlarga to’g’ri yo’naltirish zarur. Oila – muqaddas dargoh. Shu bois, oilaga muqaddas munosabat zarur. Sokratning bir jumlasini mashhur: “O’ylab-netib o’tirmay shartta uylan. Xotining yaxshi chiqasa-ku, xo’p-xo’p, yomon chiqsa – faylasuf bo’lasan!”. Faylasuf bo’lish orzu istagi aynan xotin kishi xarakteri va uning erkakka bo’lgan munosabati bilan umuman bog’liq emas. Ammo aynan ayol va erkak munosabatlari, ya’ni har ikki tomon munosabatlari, ayniqsa ularning noto’g’ri tashkil qilinganligi, ko’p xollarda hayotni falsafiy idrok qilishini uchun zamin yaratadi.

Masalan, mana shunday oilaviy munosabatlarni zamonaviy tashkil qilinishiga bag’ishlangan bilimlardan biri – erkak va ayol tafakkur tarzidagi o’ziga xos farqlarni, bir biriga o’xshamas tomonlarni ko’rsatuvchi so’rovnoma hisoblanadi.

Ayol va erkaklarning tafakkur tarzidagi farqlar

Qarama-qarshi jinsni siz yaxshi tushunasizmi? Uning nimalar haqida o’ylashi va qanday xulosalar qilishini bilasizmi? Qarama-qarshi jinslar, ya’ni erkak va ayollar tafakkur tarzi, ular ikkalasi ham inson bo’lganligi uchun, birmi, yoki turlichami?!

Biz bu savollarga javob berishga yordam beramiz. Kuyida erkaklar va ayollarga xos bo’lgan xususiyatlar haqida ma’lum tartibda mujassam etilgan savollar va ularga javoblarni ko’rib chiqamiz. Savollar nazariy asoslangan bo’lib, ilmiy tadqiqotlar asosiga qurilgan. Ular asosida 10 ta xulosa berilgan. Savollar ayol va erkak psixologik holatlari bo’yicha keng tarqalgan stereotiplar asosiga qurilgan. Mana shunday stereotiplardan biri – **“Erkaklar hych qachon e’tibor bilan tinglamaydilar, ayollar esa umuman gapni tushunmaydilar”**, stereotipidir.

Jumlaning har ikki bo’g’inida ham asl holatning buzilishi mavjud. Erkaklar tinglay oladilar, ayollar esa to’g’ri tushuntirilsa, tushuna oladilar. Ana shu xulosalar, sizning fikringizcha, to’g’ri yoki noto’g’riligini o’zingiz ham aytishingiz lozim. O’z

munosabatingizni aniqlab olgandan so'ng, o'z javoblaringizni to'g'ri javoblar bilan solishtiring.

Savollar:

1. Ayollarda intuisiya erkaklarga nisbatan rivojlangan bo'ladi. Ularda oltinchi xis bor, buni ko'pincha «ayollar intuisiyasi» deb atashadi. To'g'rimi yoki noto'g'ri?

2. Ayollar ko'p gapiradi. O'tirishlarda ular erkaklarga nisbatan ancha ko'p gapiradilar.

3. Ayollar ko'proq boshqalarga qo'llarini tekizadilar.

4. Ayollar muammoni birinchi bo'lib seza-dilar va muammoga qarshi tura oladilar.

5. Umuman olganda, erkaklar va ayollarning suhbat uchun tanlaydigan mavzulari bir xildir.

6. Turli tadbirlarda odamlar ayollarga nisbatan erkaklarni ko'proq diqqat bilan eshitadilar.

7. Erkaklar ayollarga nisbatan samimiyoq va ochiqdirlar.

8. Erkaklar va ayollar umuman bir xil narsalar ustidan kulishadi, ularda yumorga munosabat o'xshashdir.

9. Erkaklar o'zlariga nisbatan mas'ulroq bo'lib, omadi kelmaganda aybni qo'proq o'zlaridan qidiradilar.

10. Erkaklar voqyea-hodisani avra-astarigacha muhokama qilishni yoqtiradilar.

Javoblar:

1. **Noto'g'ri.** Tadqiqotlar ayollarning alohida xususiyati borligini tasdiqlamaydi va ulardagi intuisiya erkaklardagidan kuchliroq emas. Ammo ayollar narsalarning eng kichik elementlarigacha, mayda-chuydasigacha alohida e'tibor berishadi. Bu kichik detallarga bo'lgan etibor ularda "intuisiya kuchli" degan noto'g'ri tushunchaning shakllanishga sabab bo'lgan. Masalan, intonasiya, mimika, tana harakatlari, kim qanday kiyinganligi, uning modasi va rangi v.h.

2. **Noto'g'ri.** Ayollarga nisbatan erkaklar ko'proq gapiradilar. Tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, bir rasmni ta'riflab berish so'ralganda, ayollar uni o'rtacha 3 minut ta'riflaganlar, erkaklar esa xuddi shu rasm haqida o'rtacha 13 minut gapirganlar.

3. **Noto'g'ri.** Odatda erkaklar ayollarga nisbatan ko'proq boshqa odamlarga qo'l tegizadilar. Ular ayollarni kuzatib qo'yganda, mashina yoki stol atrofiga o'tirilganda, biror yordam berishda ko'proq ayollarga qo'l tegizadilar, o'rtacha olganda, erkaklar ayollarga nisbatan 4 marotaba ko'proq ayollarga qo'l tegizadilar. Shuningdek, erkaklar o'zaro ham bir-birlariga ko'p qo'l tegizadilar (salomlashganda, sport o'yinlarida, bir-birlarini qo'llab-quvvatlaganda).

4. **To'g'ri.** Erkaklar ko'proq bayonot qilsalar ham, aslida ayollar birinchi bo'lib turli ijtimoiy va oilaviy muammolar haqida gapira boshlaydilar. Shunga qaramasdan ayollar muammoni ko'proq yumshatibroq, to'g'ridan-to'g'ri aytmasdan, pardaliroq qilib ma'lum qiladilar. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ayollar OITS, narkomaniya, uyushgan jinoyatchilik, jinsiy kasalliklar bo'yicha jamoat fikriga birinchilardan ta'sir etishni boshlaganlar va ta'sir eta olganlar. Ayollar jamiyatdagi inqirozlar va

muammolarni birinchi bo'lib belgilaydilar va jamoa muhokamasiga qo'yishga intiladilar. Ammo ayollar qo'lida moliyaviy resurslarning mavjud emasligini hisobga olgan holda ular jamiyatdagi mana shunday inqiroziy vaziyatlarga qarshi keng va takomillashgan harakatlarni olib bora olmaydilar.

5. **Noto'g'ri.** Odatda, erkaklar va ayollar har xil narsalar haqida gapiradilar. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ayollar ko'proq parhyez, o'zaro munosabatlar, tashqi ko'rinish, kiyim-kechak, salomatlikni asrash, his-tuyg'ular haqida gapirishni yoqtiradilar, erkaklar esa sport, siyosat, texnika, ilmiy yangiliklar, ish, mashinalar haqida ko'proq gapiradilar. Ayollar va erkaklar o'rtasida mavzu tanlashda katta farqlar mavjud.

6. **To'g'ri.** Haqiqatidan ham erkaklarning ma'ruzalarini ko'proq qiziqish bilan tinglashadi. Ham erkak, ham ayol tinglovchilar o'rtasida o'tkazilgan tadqiqot erkak ma'ruzachilarning ma'ruzalari ko'proq e'tibor bilan tinglanishini isbot qilgan.

7. **Noto'g'ri.** Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, erkaklar emas, balki ayollar ko'proq samimiy holda, ko'zlarga qarab, iliqlik bilan suhbat qurishar ekan. Agar suhbat yaxshi davom etsa, ayollar ko'zlarga qarashni cho'zishadi, erkaklar esa ko'z urishtirishlardan qochishadi. Shuningdek, ayollar ko'proq kulib qarashadi, suhbat davomida boshlarini qimirlatib, suhbat mavzuini ma'qullab turishadi. Erkaklar o'z samimiyligini ochiq bildirishdan cho'chishadi. Samimiylik ayollarga xos xususiyat, qo'rslik va sirlarni yashira olish erkaklarga xos xususiyat sifatida baholanadi.

8. **Noto'g'ri.** Erkaklar va ayollarning yumorga munosabati turlichadir. Ayollar erkaklarga nisbatan kam hazillashishadi. Erkaklar hazili qo'polroq bo'ladi. Erkaklar o'zaro juda ko'p hazil ishlatishadi.

9. **Noto'g'ri.** Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ayollar erkaklarga nisbatan ko'proq o'z-o'ziga nisbatan tanqidiy nazar bilan qaray olishadi, o'zlariga nisbatan tanqidiy fikr-mulohalarni qabul qila olishadi va eshitishadi. Ular bunday vaziyatlarda o'z-o'zlarini ayblashga moyilroqdirlar. Ular suhbat davomida o'z nutqlarida «Meni kechirasiz...», «Men boshqa narsani nazarda tutgan edim..», «Afsus..», «Uzi» kabi so'zlarni ko'proq ishlatishadi. Erkaklar qo'qqisdan ularga qarshi qaratilgan tanqidni «sapchish», tan olmaslik, isbot etilishini talab qilish, o'zganing ayblarini topishga urinish yo'nalishida qabul qilishadi. Erkaklar o'z ichida tanqid to'g'riligini tan olsalar ham, tashqarida o'zlarini aksincha tutadilar. Ularning ko'pchiligi tanqidni, ayniqsa u ayol kishi tomonidan bildirilayotgan bo'lsa, tan olishni o'zlariga ep ko'rmaydilar.

10. **Noto'g'ri.** Ayollar muammoning eng mayda detallarigacha muhokama qilishadi. Shuningdek, ayollar muammoga har turli ta'riflar berishda erkaklarga nisbatan ustunroq bo'lib, jarayonga ijodiy yondashadilar. Ammo ayollar ko'prok, mayda narsalarga e'tibor qaratib, bosh mazmunni ajratib olishga erinadilar. Ayollarni qiziqtirgan mayda-chuydalar erkaklarning ensasini qotiradi. Ular aniqlik tarafdoridirlar. Shu bois, erkaklar turli muammolarni aniq ifoda etgan, muammoning bosh mazmunini belgilab bera olgan insonlar sifatida o'zini ko'rsata oladilar.

Oilaviy hayotni to'g'ri tashkil qilish va uni ziddiyatlardan asrash oilaning barcha a'zolaridan ma'lum tamoyillarga bo'ysunib yashash, ma'lum bilim va ko'nikmalarni fo'llash zaruriyatini talab etadi. Mana shu taablardan ba'zilar borasida to'xtalib o'tamiz.

Oilaviy hayotni to'g'ri tashkil qilish, uni ziddiyatlardan asrash bo'yicha qizlarga maslahatlar:

- turmushga chiqish, uylanish, to'y harakatlari har ikki tomon uchun ham stress vaziyati hisoblanadi. To'y tashvishlari hammani birlashtiradi, ammo to'y o'tganidan so'ng stress vaziyat o'tib ketmaydi, balki har ikki tomon, ya'ni kelin va kuyov uchun ham yangi vaziyatdagi yangi hayot sharoiti boshlanganligini anglatadi. Mana shu yangi hayotni siz qanday qurishga intilsangiz va o'z atrofingizga boshqa oila a'zolarini birlashtira olsangiz, sizning hayotingiz mana shu tartiblarda rivojlana boshlaydi. Samimiylik, to'g'rilik, doimiy yaxshi kayfiyat, mehnatga tayyorlik, hurmat, oilani qadrlash, yigitning ota-onasini e'zozlash kabi xislatlar sizga qo'l keladi.

- siz kelin bo'lib tushayotgan oilaning qadriyatlari, tuzilishi, kun tartibi bo'yicha barcha tartiblarni va ma'lumotlarni chuqur o'rganishga to'g'ri keladi.

- yangi oiladagi barcha a'zolar, qaynota, qaynona, qizlar va yigitlar xarakterlariga doir kuzatishlarni yig'ib boring, ularning xarakteri va odatlarini bilib olishga urining.

- qaynonangiz nimalarni sizdan talab qilyapti, u nima narsalarni xush ko'radi, nima narsa va hodisalar uning asabiga tegadi, shuni o'rganing, agar qaynonangiz talablarini bajarish imkoniyati bo'lsa, u ham sizni yaxshi bilib olgunicha, ularni so'zsiz amalga oshirishga sayi-harakat qiling.

- xuddi shunday, qaynotangiz talablari va xohishlarini nazarda tuting.

- xuddi shunday yostiqdoshingizning kayfiyati, mimikasi, ko'z qarashlari, xarakteri va odatlari, nima narsalarni xush ko'rishi, nima narsalarni yomon ko'rishi, umuman uning inson sifatidagi individual tomonlarini juda yaxshi bilib olishga harakat qiling, uning salbiy tomonlarini o'chirib, ijobiy tomonlarini oshirishga sayi-harakat qiling, chunki xotin – erining tarbiyachisidir. Agar eringiz rashkchi bo'lsa, qanday vaziyatlarda rashk qilishini nazarga oling, agar eringiz ovqatda talabchan bo'lsa, unga yoqadigan ovqatlarni pishirishga urining, agar eringiz ozodalikni yoqtirsa, saramjon-sarishta bo'lishga harakat qiling, eringiz odatlariga moslashishga harakat qiling.

- agar qaynona va qaynotangiz talablari ularning o'g'li sizga qo'yayotgan talablar bilan mos kelmasa, mazkur muammoni qaynona va qaynotangiz hamda eringiz bilan hamjihatlikda tinchlik bilan do'stona va iliq muhokama qilishga harakat qilib ko'ring.

- qaynonangizning sizni tarbiyalashga urinishi bo'yicha sayi-harakatlariga chidam va sabr-qanoat bilan yondashing, qaynonangiz birdaniga sizning qanday inson ekanligingiz va nimalarni istashingizni bilib ololmaydi, siz va qaynonangiz o'zaro bir-birlaringizni tanish va o'rganish jarayonidasizlar.

- sidqidildan qilingan mehnat darrov o'zini namoyon qiladi, o'z mehnatingiz va shirin tilingizni atrofdagilardan ayamang, samimiy bo'ling, doimo kulib turing, ochiq yuz bilan qarang, boshqalarning so'zlari va harakatlaridan yomonlik qidirmang, mehringizni bersangiz mehr olishingiz osonlashadi;

- o'z muammolaringiz, fikrlar, o'y va qarashlaringizni samimiy o'rtoqlashishga harakat qiling, chunki siz bundan buyon falonchixonning "qizi" emas, falonchixonning "kelini"siz. Sizning yutuqlaringiz ham, kamchiliklaringiz ham avvalo yangi oila mavqyeiga ta'sir etishini esdan chiqarmang.

- o'z salomatligingiz borasidagi ma'lumotlarni ham ochiq muhokama etishga odatlaning, agar siz o'zingizni noxush sezayotgan bo'lsangiz, ammo buni yashirsangiz, buning oqibatlarini yomon bo'lishi mumkin;

- agar uy yumushlari faqat sizning zimmangizga yuklansa, buning oqibatida na ishda, na uyda, na eringizning talablarida siz ularni bajara olmayotgan bo'lsangiz, bu holatni eringiz bilan ochiq va samimiy muhokama eting, xotin – sotib olingan erksiz qul va bepul mardikor ham emas. Xotin – uyning hamma majburiyatlarini so'zsiz bajarishga majburiyat ham olgan emas. Tirik – jon, u bilan har qanday vaziyat sodir bo'lishi mumkin. Uy majburiyatlari tenglik asosida to'g'ri taqsimlansa, hamma - mehnat qilishga ham, dam olishga ham ulguradi.

- har qanday oilada er majburiyatlari hamda xotin majburiyatlari mavjud. O'z majburiyatlaringizni boshqalar zimmasiga sababsiz yuklashga odatlanmang. Majburiyatlar masalasida ham sodiqlik, samimiylik va tenglik tamoyillariga bo'ysuning.

- sizning yangi oiladagi hayotingiz bir necha bosqichlardan iborat bo'ladi. *Birinchi bosqich* - yangi kelinlik bosqichi. Bu davrda hamma sizga hurmat va izzat bilan, boshqa tomondan esa, juda katta qiziqish bilan yondoshadi. Doimo kulib tursangiz, yangi oiladagi o'z xushnudligingizni ochiq ko'rsatib tursangiz, kayfiyatingizdagi baxtiyorlik nurlarini boshqalar bilan o'rtoqlashsangiz, oiladagi umumiy muhit ham ko'tarinkilik asosida rivojlanadi. Agar sal narsaga jizzakilik va tajanglik qilsangiz, boshqalar ham sizga shunday munosabat bildirishga haqli bo'ladilar. *Ikkinchi bosqich* – oilaning teng huquqli a'zosiga aylanish bosqichi. Bu davrda siz farzandli bo'lsasiz. Yangi qarindoshlar bilan aloqalaringiz davomiy, samimiy, ishonch asosida rivojlanib boradi. Siz o'zingizning muammolaringizni ochiq aytishga odatlanasiz. Siz oilaning haqiqiy a'zosi bo'lib borasiz. *Uchinchi bosqich* – oilaviy munosabatlarda kelinlikdan chindan ham haqiqiy a'zolikka o'tish, kelinlikdan haqiqiy uy bekaligiga o'tish bosqichidir. Siz bir necha farzandning onasisiz. Ko'p masalalarni qaynona, qaynotangiz bilan emas, faqat eringiz bilan hal eta boshlaysiz. Oila – tamomila mustaqil oilaga aylanib boradi. Sizni ko'proq farzandlar tarbiyasi, ular kamoli va oilaning to'kinligi masalalari qiziqтира boshlaydi. Siz farzandlaringizni o'qitish va bilimli qilish, ularga hunar berish, ularning kelajagini ta'minlash, ularni oilali qilish kabi vazifalar bilan shug'ullana boshlaysiz. *To'rtinchi bosqich* – siz oilaning yuqori martabali a'zosiga aylana borasiz. Siz bu davrda o'zingiz ham qaynonalik davriga kirib borasiz. Bu davrda qaynona va qaynotangiz ancha o'zini oldirib qo'ygan bo'ladi. Agar siz ularga hurmat bilan sidqidildan xizmat qilishdan o'zingizni olib qochmasangiz, sizning qarichiligingiz ham hurmat va izzatda o'tadi. Ularga, ya'ni qaynona va qaynotangizga bu davrda shirin so'z, yaxshi taom, ozodalik yarashadi. O'z mehringizni ulardan bu davrda ayamang. Eringiz sizning qilgan amallaringizdan umrbod rozi bo'lib qoladi.

- yangi oila munosabatlariga butunlay sho'ng'ib ketib, o'z ota-onangiz manfaatlarini unutib qo'ymang. Turmushga chiqqandan so'ng ular zimmasiga hadeb moddiy talablar qo'yavermang. Inson – narsa bilan baxtli bo'la olmaydi. O'z ota-onangizga ham mehr ko'rsatishga ulguring. Ular ham g'animat. Ularni ham rozi qiling. Farzandlaringizni qarilikni hurmat va izzat qilish, ularga ko'mak berishga

odatlantiring, shundagina farzandlaringiz sizning qarichiligingizni ta'minlaydigan bo'ladi.

- eringiz va o'zingizning yaqin qarindoshlaringizga bir xilda munosabat ko'rsating, ularni ayirmang, ularni teng ko'ring va teng munosabat bildiring.

- eringizning yutuqlari va takomili uchun xizmat qilishni o'zingizga saodat deb biling, unga hamdard va hamsuhbat bo'ling, unga tayanch bo'lishga sayi-harakat qiling, farzandlaringizga o'z otasini hurmat qilishni singdiring, otasining ishlaridan g'ururlanishni o'rgating.

- kelin sifatida sizning o'ziga xos majburiyatlaringiz qatorida huquqlaringiz ham mavjud. Ammo ana shu huquqlar poymol etilayotgan bo'lsa, qaynona-qaynota tomonidan siz muntazam psixologik tahqirlansangiz, eringiz tomonidan zo'ravonlik ko'rsangiz, inson sifatida sizning oilada qadringiz bo'lmasa, o'z huquqlaringizni himoya qilishga sizning haqqingiz bor. Sizni ayol va ona sifatida davlat qonunlarini ham, din arkonlari ham o'z himoyasiga oladi. Buni unutmang!

Oilaviy hayotni to'g'ri tashkil qilish, uni ziddiyatlardan asrash bo'yicha yigitlarga maslahatlar:

- siz o'zingiz uchun hamdard va hamsuhbat inson tanladingiz. Sizning hayotingiz uning hayoti bilan umrbod bog'landi. U sizga o'zini ishonib topshirdi. Tanlash mas'uliyati sizda edi. Shuning uchun siz uning taqdiri, kelajagi, salomatligi, tinchligi uchun mas'uliyatni bo'yingizga olasiz. **Siz – unga mas'ulsiz. Ammo unga xo'jayin, unga ega emassiz.** Siz aynan mas'ulsiz. Xotin, sizga turmushga chiqqanidan so'ng, dunyoviy davlat qonunlari bo'yicha ham, diniy aqidalar bo'yicha ham o'z erkini o'zida saqlab qoladi. Chunki xotin butunlay erkini sizga topshirgan qul emas. Oila tinchligi, taqdiri, kelajagi, salomatligi masalalari ko'proq sizning zimmangizda bo'ladi. Islom diniga "Xotin allohning ne'mati. Xotin – er mas'uliyatiga topshirilgan qarz" hisoblanadi. Uni qanday qabul qilingan bo'lsa, shunday sog'lom allohga topshirish lozimligi uqtiriladi.

- xotiningizga bo'lgan oiladagi munosabat sizga juda ko'p parametrlari bo'yicha bog'liq bo'ladi. Agar siz xursand bo'lsangiz – atrofdagilar ham uni hursandlik bilan qabul qilishadi. Eng avvalo, faqat o'zingiz yoqtirgan qizni xotinlikka tanglang. Bu ishda hyech qachon birovlarining aqli bilan ish tutmang. Ayol kishining hamma ijobiy ko'rsatkichlari bilan bir qatorda aynan tanlanayotgan qiz sizga yoqdimi, yoki yo'qmi, shunga qarab qaror qiling. Ota-ona sizga kelin tanlashi – tabiiy hol. Bu ularning farzi, ular zimmasidagi vazifa. Siz ularning hoxishini inobatga olasiz, xolos. Ammo kim bilan yashashni siz o'zingiz tanlashingiz lozim. Agar qiz bola sizga yoqmayotgan bo'lsa, uning taqdiri bilan o'ynashmang.

- yangi oilaga kirib borish, uning a'zosiga aylanish oson ishlardan emas. Kelinga juda katta stress holati ta'sir ko'rsatadi. Bir tomondan, siz bilan yaqindan tanishadi, ikkinchi tomondan, butun oila a'zolari bilan muloqot qilishi lozim bo'ladi. Boshqalar bilan til topishish o'z o'zidan vujudga kelmaydi. Ammo kelin zimmasidagi vazifa - hamma bilan til topishishi shart! Uning mana shu holatida siz unga juda katta tayanch bo'lishingiz, hammaning o'ziga xos xususiyatlarini tushuntirishingiz, onangiz va kelin orasidagi munosabatlarni to'g'ri tashkil qilishingiz talab etiladi.

- Ona va yangi kelin orasidagi munosabatlar masalasi juda katta mas'ullik talab etadigan o'ta nozik masalalardan hisoblanadi. Chunki ona – kelinga baho beruvchi, uning har bir qadamini tekshirib, o'z chig'irig'idan o'tkazib, oiladagi unga nisbatan bo'lgan ijobiy yoki salbiy munosabatni shakllantiruvchi bosh inson hisoblanadi. Siz – uylanishga qaror qilgan kuningizdan boshlab, mana shu vazifani, ya'ni ona bilan xotin o'rtasidagi mutanosib munosabatlar masalasini ham uddalashim kerak, deyishingiz lozim bo'ladi. Chunki tarozining ikki pallasida bo'lganidek, bir tomonda – ona rozi, ikkinchi tomonda – xotin rozi sharoitini vujudga keltirish, aynan shunday tartibni o'rnatish va qurish sizning zimmangizda. Bir tomondan ona, sizning er sifatida shakllanishingiz uchun imkon yaratishi, sizning erkingizni bo'g'ib qo'ymasligi, sizning nomingizdan qarorlar qabul qilmasligi lozim bo'ladi. Ikkinchi tomondan, ona sizning yoningizda kelinning yangi oilaga kirib borishini ta'minlashi, unga ko'makdosh bo'lishi talab etiladi. Ona – hukmdor emas, ona – mehribon! Uchinchi tomondan, onaning oiladagi mavjud eng nufuzli mavqeyini kelin ta'minlashi, bu o'rinning hurmatli va izzatli bo'lishiga iqror bo'lishi, onani sizning onangiz bo'lgani uchun ham doimo hurmatlashi lozim bo'ladi. Aslida, bu masalalarning hammasi inson huquqlari va erki doirasida yotadi. Agar siz bolalikdanoq boshqa insonlarning ham huquqlari mavjudligi, ularni hurmat qilish lozimligini bilsangiz, to'g'ri qarorlar qabul qilasiz. Siz, oila qurgan inson sifatida o'z xotingizga tayinlaydigan qonuniyatlardan biri – **“hyech bir vaziyatda, hyech bir sharoitda onani behurmat qilmaslik”**, agar muammo kelib chiqsa, siz bilan bomaslahat uni yechishga intilish, himoyani siz orqali amalga oshirish bo'ladi. Siz, oila qurgan inson sifatida o'z onangizdan qat'iy talab etadigan qonuniyatlardan biri – **“kelinga o'z o'g'lining xotini, aynan uning, ya'ni qaynonaning o'g'liga ishonib o'z taqdirini topshirgan inson sifatida, o'z nevaralarining onasi sifatida”** munosabatda bo'lish talabidir.

- birinchi kunlardanoq yangi oila tartiblari kelinni mas'uliyatli bo'lishga, tartibga chaqiradi. Uning zimmasidagi vazifalar ortadi. Agar u hamma vazifalarni uddalasa, oiladagi xursandlik ortadi. Ammo agar u o'z vazifalarini uddalay olmasa, aynan siz unga sabrli va qanoatli munosabatda bo'lishingiz, u o'z vazifalarini bilib olishiga imkon yaratishingiz lozim bo'ladi. Chunki siz uning mas'uliyatini bo'yingizga olgan insonsiz, shu bilan birga, siz uning posboni va himoyachisiz. U yangi oilada avvalambor faqat sizga suyanadi.

- kelinga qo'yiladigan talab va majburiyatlar aniq bo'lishi lozim. Kelinga beriladigan talablar asosan bir odam tomonidan yetkazilishi lozim. U odam – siz bo'lsangiz ayni muddao. Chunki kelin deb hamma undan biror narsani o'zicha talab qilaversa, ba'zan bir paytning o'zida bir necha joylarga borib, bir necha ishlarni qilishi lozim bo'ladigan holatlar ham kelib chiqishi mumkin. Bu vaziyatda tomonlarning bafurja va bomaslahat ish tutishlari kerak bo'ladi.

- kelin salomatligi – sizning bo'lg'usi farzandaringiz salomatligi deganidir. Shuning uchun uning salomatligiga e'tiborli bo'ling. Homilador ayolni ovqatdan siqish, uni ho'rlash mumkin emas. Bu sizning farzandingizning salomatligiga ta'sir ko'rsatadi.

- kelin sizning ota-onangizni ikkinchi ota-ona sifatida so'zsiz qabul qiladi. Ko'pincha, o'z onasini oddiy “opa” (yoki aya, ona) deb chaqirib, o'z qaynonasini

“onajon” deb chaqirayotgan kelinlarni uchratamiz. Kelinning onani o‘z qizini chiqargandan so‘ng onalik vazifasidan bo‘shamaydi, u umrbod ona bo‘lib qoladi. Demak, siz tarafingizdan ham bu masalada mas‘ullik joyiz. Kelin har ikki onasiga hurmat ko‘rsatishi, o‘z onasini to‘ydan keyin ham izzatda ushlashi lozim bo‘ladi. Bir ona sizni tug‘ib, tarbiyalagan bo‘lsa, ikkinchi ona uni tug‘ib, uni tarbiyalagan. Siz esa kuyov sifatida ularning har birining hurmatlanishi uchun sharoit yaratib berishingiz lozim bo‘ladi.

- beayb - parvardigor, deyiladi. Ya‘ni, insonning ma‘lum bir xatoliklar qilishi tabiiy hol, hisoblanadi. Hyech bir inson xatosiz yashamaydi. Ammo xato tuzatilmaguncha xato hisoblanadi. Xato tuzatilgandan keyin xato bo‘lmaydi. Shu bois, sizning zavjingiz xato qilib qo‘ysa, unga mehr va adolat bilan tushuntirish, muammoning tub mohiyatini o‘zingiz anglab yetmaguningizgacha bosim va ta‘iyq o‘tkazmaslik yo‘lidan boring, sizdan o‘z xatoliklari borasida mehrli munosabat ko‘rgan inson, hyech zamonga sizga qarshi harakatga jur‘at etmaydi. Mehrning kuchi katta, shuni esdan chiqarmang!

- oilaning boshi bo‘lish, uning tirikchiligini ta‘minlash, oila ravnaqini rejalashtirish oson ishlardan emas. Bu ishlarni asosan erkaklarimiz o‘z zimmlariga olishgan. Oila tirikchiligini amalga oshirish – juda katta mehnat va intilish asosida ro‘yobga chiqadi. Ayollar erkaklarimizning oilaparvar bo‘lib, o‘z oilalari ta‘minoti yo‘lidagi sayi-harakatlariga juda katta hurmat bilan qarashi lozim. Erkaklar esa o‘z xotinlarining oilaga doir ichki yumushlar, bolalar tarbiyasi, uy sarishtaligi bilan shug‘ullanayotganliklarini hurmat bilan qabul qilishi kerak. Xotin faqat uy yumushlari bilan ovora bo‘lib, o‘ziga e‘tiborni susaytirgan bo‘lsa, ularni hayotdan orqada qolgan va qiziqarsiz suhbatdosh sifatida emas, balki, islom dinida ta‘kidlangan erning mablag‘ini asrab-avaylib, yig‘ib-terib beruvchi, uni reja bilan sarf-harajat qiluvchi o‘z posboni va tayanchi sifatida qabul qilishi lozim. Erkaklarning ham, ayollarning ham biri birisiz yashashi qiyin. Buni tan olish kerak. Erkaklar va ayollar yagona yaxlit birlik hisoblanadi. Muhabbat alloh ne‘mati, deb bekorga aytilmagan. Demak, yigitlar o‘z nomi va masu‘liyatiga olgan qizlarni unib o‘stirishlari, ularning oila posboniga aylanishlariga ko‘mak berishlari, ularga mehrli munosabat ko‘rsatishlari lozim bo‘ladi.

Ko‘rinib turibdiki, yangi oila qurilishida har ikki tomon uchun ham juda katta mas‘uliyatli qarorlar qabul qilish jarayoni boshlanadi. Har ikki tomon, ya‘ni qizlar va yigitlar uchun maslahatlarni bir necha barobar ko‘paytirish mumkin. Ammo hayot o‘zining kutilmaganligi va rang-barangligi bilan o‘ziga xosdir. Biz bu o‘rinda hayotda kuzatilishi mumkin bo‘lgan barcha holatlarning oldini olib, maslahatlar bera olmaymiz. Shu bois, hayotning eng muhim qonuniyatlaridan biri shundaki, har bir odamning hayotida unga eng yaqin bo‘lgan odamlar tarkibi bo‘ladi. Ular sirasida – er, xotin, farzandlar, ota-onalar kiradi. Ammo ko‘pincha aynan mana shular bizning g‘azabimiz, jahlimiz, kayfiyatimizning yomonligi, jizzakiligimiz, bardoshli bo‘lmaganimiz, qonaot qilmaganimiz, dag‘alligimiz, qo‘rsligimiz, o‘zimizni ustun qo‘yishimiz, dag‘dag‘alarimiz sababli aziyat chekishadi. Inson umri bir pastda o‘tib ketadi. Agar o‘z vaqtida biz ularga hurmat va e‘tibor ko‘rsatmagan bo‘lsak, keyingi armonlar ularni bizga qaytarib bermaydi. Insonlarni hurmat qilish, ular erkini e‘tiborga olish – hayotning bosh talablaridan biri ekanligini unutmang!

Faqat bir tomon aybdor bo'lganda edi, janjal bu qadar uzoq cho'zilmasdi
(F.Laroshfuko)

Ma'lumki, barcha janjallarning o'ziga xos xususiyati ikkala tomonning zaifligidir
(F.Volter)

G'azabning emas, aqlning ovozig quloq sol (V.Shekspir)

Janjallashayotgan ikki kishining aqllirog'i – ko'proq aybdor (I.Gyote)

Mard kishiga qaraganda qo'rqqan odam ko'proq janjal chiqaradi (T.Jefferson)

Nafrat – razillikni, ba'zan aqli zaiflikni yashiruvchi niqobdir, nafrat sahovat, aql va odamlarni tushunish xislati yetishmasligining belgisidir. (A.Dobe)

So'kinish odati kuchaygani sari beixtiyor yomon xatti-harakatlarga moyillik ham kuchaya boradi. (Aristotel)

G'azab bilan boshlangan narsa uyat bilan tugaydi. (L.N.Tolstoy)

G'azab ustida jazo berish jazolash emas – qasd olishdir. (P.Buast)

G'azab uchun dalilning keragi yo'q. U faqat sabab axtaradi. (I.Gyote)

Mavzu yuzasidan savol va topshiriqlar

1. Oilada konfliktlarning vujudga kelish qanday motivlari mavjud?
2. Oilaviy inqirozlarning qanday ko'rinishlari mavjud?
3. Ayollar va erkaklarning tafakkur tarzida qanday farqlar mavjud?
4. Oilaviy hayotni to'g'ri tashkil qilish bo'yicha qizlarga qanday maslahatlar mavjud?
5. Oilaviy hayotni to'g'ri tashkil qilish bo'yicha o'g'illarga qanday maslahatlar mavjud?

Mustaqil o'zlashtirishga tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Karimov I.A. Yuksak ma'naviyat – yengilmas kuch. – Toshkent, "Ma'naviyat", 2008.
2. Уткин А.Я. Конфликт: теория и практика. М. "Изд-во" 1998 г.
3. Yoshlar va konfliktlar:Konfliktlar yechimiga o'rganish/ To'ychiyeva Gulxumor-Toshkent.2008 y
4. Ergeshova D.q., Najimov M.K. Yuridik konfliktologiya: O'quv qo'llanma – T.: TDYuI, 2007. – 97 b.
5. Konfliktologiya asoslari: O'quv qo'llanma/ R.Z.Jumayev, U.A.Ubaydullayev, B.A.Xujanov. - Toshkent: Akademiya, 2000. - 208 b.

MUNDARIJA

1.	Kirish	3
2.	I BOB. KONFLIKTLAR NAZARIYASI	4
3.	1-mavzu: Konflikt. Uning mazmuni va mohiyati	4
4.	2-mavzu: Konfliktogenlar	15
5.	3-mavzu: Konfliktlarning tabiati va turlari	23
6.	4-mavzu: Konflikt funksiyalari	34
7.	5-mavzu: Konfliktlarning rivojlanishi va mexanizmlari	38
8.	II bob. Konfliktlarni hal qilishning psixologik usullari	46
9.	6-mavzu: Konfliktlarni boshqarish va tahlil qilish	46
10.	7-mavzu: Konflikt ishtirokchilarihihg mavqelari	53
11.	8-mavzu: Konfliktlarni boshqarish tartiblari va usullari	62
12.	9-mavzu: Konfliktlarni boshqarishda adolatparvarlik mezonlari	70
13.	10-mavzu: Konfliktli vaziyatda muomala madaniyati va to'g'ri muloqot qoidalari	78
14.	11-mavzu: Faol tinglash malakasi	98
15.	12-mavzu: Agressiya va zo'ravonlik	101
16.	III bob. Jamoadagi va oilaviy kohfliktlarning psixologik tahlili	115
17.	13-mavzu: Jamoadagi konflikt va uni yechimga olib kelish	115
18.	14-mavzu: Oilaviy konfliktlarhihg vujudga kelish motivlari	119

136,1,134,3,132,5,130,7,128,9,126,11,124,13,122,15,120,17,118,19,116,21,11
4,23,112,25,110,27,108,29,106,31,104,33,102,35,100,37,98,39,96,41,94,43,92,
45,90,47,88,49,86,51,84,53,82,55,80,57,78,59,76,61,74,63,72,65,70,67

68,69,66,71,64,73,62,75,60,77,58,79,56,81,54,83,52,85,50,87,48,89,46,91,44,9
3,42,95,40,97,38,99,36,101,34,103,32,105,30,107,28,109,26,111,24,113,22,11
5,20,117,18,119,16,121,14,123,12,125,10,127,8,129,6,131,4,133,2,135