

Nordic International University

Abidjanova Vasila To'lunovna

Tyutor, tarbiyachi – pedagog

v.abidjanova@nordicuniversity.org

+99877-308-06-08



Mavzu: Jamoadagi konflikt va uni muhosaga olib kelish yo'llari



REJA:

Jamoada ijtimoiy munosabatlar va yagona ijtimoiy faoliyat asosida birlashgan guruh va uning o'ziga xosligi

O'quvchilar va tengdoshlar o'rtasidagi konfliktlar

Mehnat jamoasida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan konfliktlar

Jamoadagi nizolarni boshqarish tartibi

- **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.**



Har bir kishi qaerda yashamasin, baribir qandaydir guruh yoki jamoa orasida yashaydi, ular bilan muloqot qiladi. Guruh va jamoalar doimo o`zgarib turadi. Shaxs ana shu guruh yoki jamoaga moslashib yashashi kerak. Guruh va jamoadagi munosabatlarni ijtimoiy psixologiya o`rganadi. Guruhning eng yuksak shakli jamoadir. Har qanday jamoa umumiy maqsad asosida tarkib topadi.

Jamoada ijtimoiy munosabatlar va yagona ijtimoiy faoliyat asosida birlashgan guruh va uning o'ziga xosligi

Mehnat jamoalarida turli xil nizolar kelib chiqadi. Buning bir necha sabablari bor:

Alohida shaxs va jamoatchilik manfaatlarining mos kelmasligi;

Ishchixodimlar o'rtasidagi vazifalarning to'g'ri taqsimlanmaganligi

Jamo'a a'zolari qarashlaridagi nomuvofiqlik

Ishni tashkil etish va mehnatga munosabatdagi farqlar

Ayrim alohida jamoa a'zolari xatti-harakatlarining ijtimoiy, guruh normalarga zid kelish

O'quvchilar va tengdoshlar o'rtasidagi konfliktlar

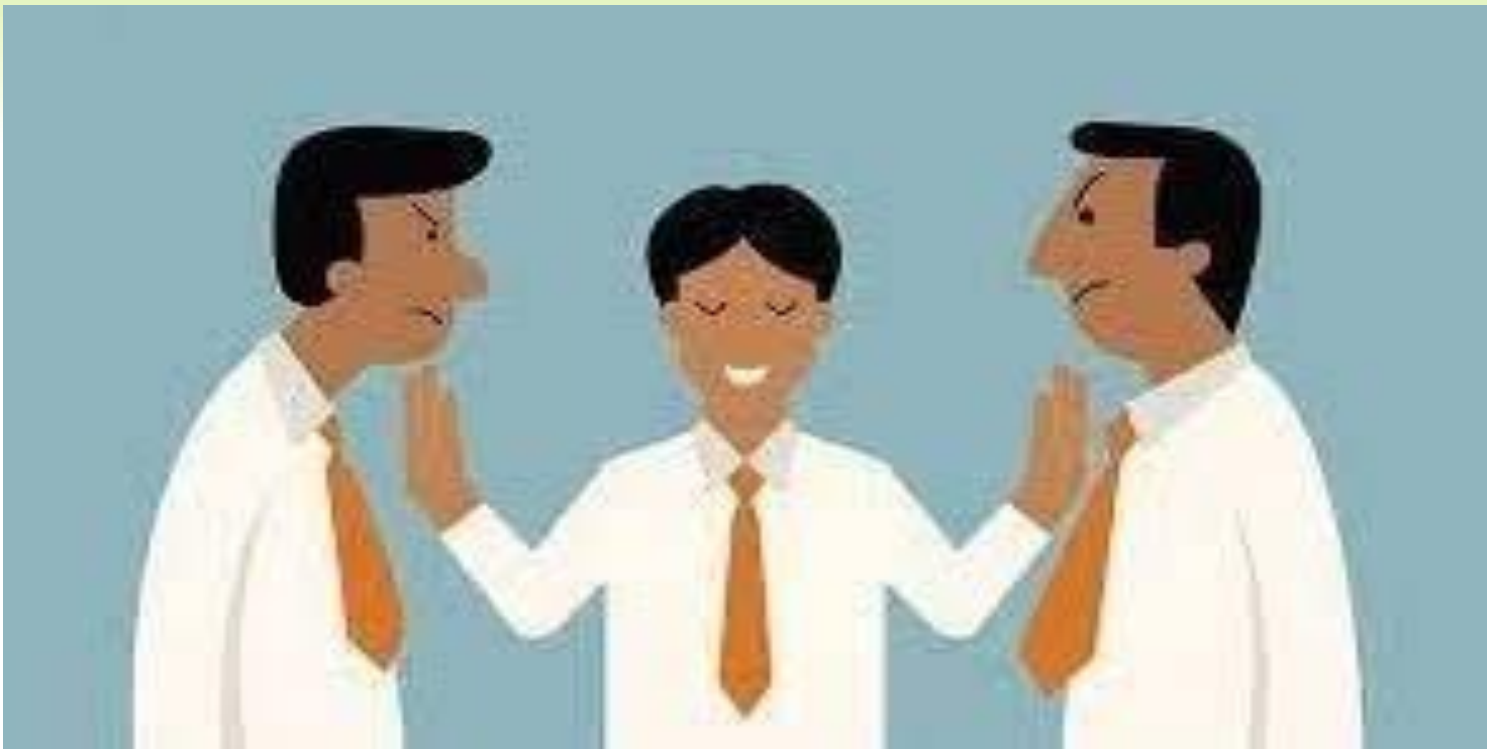
Jamoada 2-4 kishilik kichik guruhchalarda yuzaga keladigan kelishmovchiliklarni o'qituvchilar sezmasdan qolishi mumkin. Bordi-yu, bunday kelishmovchiliklarning oldi olinmasa, o'z vaqtida janjalni keltirib chiqargan omillar bartaraf etilmasa, 2 yoki 3 o'quvchi orasidagi kelishmovchiliklarga boshqa o'quvchilar ham aralashib, bu nizo butun sinf jamoasiga tarqalishi mumkin.



- Ular quyidagilardan iboratdir:

Rahbarning o'z qo'lida ishlayotganlarga nisbatan dimog'dorligi, ya'ni o'z rahbarlik lavozimini suiste'mol qilgan hollarda rahbarlik qilish tartibini buzishi;
o'zini katta tutishi, ularni behurmat qilishi;
bergan va'dalar ustida turmaslik;
o'z fikrlaridan o'zgacha bo'lgan qarashlarni yoqtirmaslik, qo'l ostidagi xodimlarning fikrlarini inkor etishi va ta'qib ostiga olishi;
tanqidli fikrlarga yo'l qo'ymasligi;
o'z qo'lidagi hodimlar huquqlarini cheklashi;

Mehnat jamoasida xodimlar o‘zaro bir-birlarini hurmat qilish va bir-birlariga zarar yetkazmaslikka harakat qilib ishlaydilar. Ammo shunga qaramasdan ba‘zan ular o‘rtasida, ko‘proq jamoa rahbarining o‘z qo‘lidagi xodimlarga nisbatan jamoa etikasining buzilish natijasida muammoli holatlar uchrab turadi.



Xodimlarga ular mas'uliyatidan tashqari shaxsiy majburiyatlarni yuklashi va ularning bajarilishini talab etishi;
barcha uchun muhim bo'lgan ba'zi ma'lumotlarni yashirib, ulardan jamoani bexabar qoldirishi (masalan, shatatlar qisqarishi, mukofatlardan yoki chet elga ketish uchun kelgan komandirovka);
inson nafsoniyatini pastga uradigan tanqid bilan shug'ullanishi;
xodimlar orasiga ataylab g'alva va nifoq solib qo'yishi;
xodimlarni guruh-guruh qilib, ular o'rtasidagi nizolarni keltirib chiqarishi;

Tengdoshlari, shuningdek, sinfdoshlari guruhida o'smir o'zining kelishuvchanlik xususiyati bilan namoyon bo'ladi. O'smir o'z guruhiga bog'liq va qaram bo'lgan holda shu guruhning umumiy fikriga qo'shilishiga va uning qarorini doimo bajarishga tayyor bo'ladi. Guruh ko'pincha o'smirda "biz" hissining shakllanishiga yordam beradi va uning ichki holatini mustahkamlaydi.



Mehnat jamoasida xodimlar o'zaro bir-birlarini hurmat qilish va bir-birlariga zarar yetkazmaslikka harakat qilib ishlaydilar. Ammo shunga qaramasdan ba'zan ular o'rtasida, ko'proq jamoa rahbarining o'z qo'lidagi xodimlarga nisbatan jamoa etikasining buzilish hollari uchrab turadi. Ular quyidagilardan 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

o'z qo'lidagi xodimlar huquqlarini cheklash

- xodimlar orasiga ataylab g'alva va nifoq solib qo'yish;
- xodimlarni guruh guruh qilib, ular o'rtasidagi nizolarni keltirib chiqarish;
- xodimning vaqtini tejamaslik (masalan, xodim agar rahbar bilan muhim masala yuzasidan maslahatlashmoqchi bo'lsa, o'zini bir necha kun tutishga yoki uzoq vaqt kutishga majburlash);
- xonasiga kirgan odam bilan o'z qog'ozlaridan ko'z uzmay suhbatlashish;
- kirib kelgan odamga o'tirishni taklif etmaslik



Jamoadam ikki xodim o'rtasida o'zaro konflikt vaziyat vujudga keldi



Bo'lim muhim bo'lgan masala yuzasidan yillik hisobot tayyorlashi lozim edi. Hisobotning tarkibiy qismlari turli xodimlarga bo'lib berildi. Kimdir hisobot yozishga mas'uliyat bilan yondoshdi, kimdir mas'uliyatsizlik qilib, kechikib, o'zi tayyorlashi bo'lgan sahifalarni yozib ulgurmedi. Buning natijasida butun bo'lim yillik mukofotdan 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-kull, dedi. Boshqa bir xodim —Haydash kerak bunaqa bezbetlarni, birovlar hisobiga kun ko'radiganlarni. Qutulish kerak ulardan. O'zi ham ishlamaydi, birovlarni ham oyog'iga bolta uradi, dedi. Hamma gapga chidayotgan ishni bajarib kelmagan xodim, —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 xodimni 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, urushmanglar 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-qoidalariga rioya qilgan ma'qul bo'ladi. Jamoadagi konfliktlar bo'yicha mutaxassislar konfliktni boshqarishning sakkiz muhim qoidalarini ajratishadi.

Konfliktni vujudga kelganini, uning mavjudligi tan olish va uni o'rganish

Konfliktga tortilgan xodimlar, bevosita konflikt ishtirokchilari hamda konfliktga aloqador bo'lmagan

Jamoadagi konfliktni boshqarish tartiblari:

4. Konflikt yechimini rejalashtirish.
Konflikt yechimini topish bo'yicha turli alternativ usullar, yo'llar va ssenariylarni ishlab chiqish

Konfliktning asl mazmunini, nima sababdan kelib chiqqanligini aniqlash. Ziddiyatning shaxslararo konflikt ekanligi, yoki tomonlararo konflikt ekanligini belgilash.

E'TIBORINGIZ UCHUN RAHMAT

