

RAHBAR VA XODIMLARNING O'ZARO NIZOLI XOLATLARNI BARTARAF ETISHNI PSIXOLOGIK USULLARI

Aziza Turg'unbayeva

Namangan davlat universiteti Magistratura bo'lim boshlig'i, PhD, Dotsent

Karimov Jasurbek Jamolidinovich

Kokand University Andijon filiali Tibbiyot fakulteti dekan o'rinbosari

jasurbekjabooo@gmail.com

Annotatsiya : Ushbu ishda asosiy e'tibor rahbarlar va xodimlar o'rtasidagi nizolarning sabablari, jamoadagi ijtimoiy-psixologik muhitini yaxshilash masalalari va ularni ijobiy hal etish yo'llari batafsil ko'rib chiqiladi. Ayrim munosabatlarning psixologik talqini va ularning izoxlanishi keltirilgan.

Kalit so'zlar: ijtimoiy psixologiya, nizolar, to'qnashuv, rahbar, xodim, ziddiyat.

KIRISH. O'zbekiston Respublikasining Prezidenti Sh.M.Mirziyoyev shaxsning har tomonlama kamol topishi va farovonligi, manfaatlari ro'yobga chiqarishning sharoitlarini va ta'sirchan mexanizmlarini yaratish eskirgan tafakkur va ijtimoiy xulq-atvorning andozalarini o'zgartirish mamlakatda amalga oshirilayotgan pedagogik ta'lim islohotlarning asosiy maqsadi kuchli raqobatdosh pedagogik mutaxassis kadrlarni tayyorlash – deb aytgan, chunki xalqning boy intellektual merosi va umuminsoniy qadriyatlar asosida zamonaviy madaniyat, iqtisodiyot, fan-texnika va texnologiyaning yangi yutuqlarini salohiyatli mutaxassislarni tayyorlashning yangi tizimini rivojlantirish O'zbekiston Respublikasida pedagogik ta'lim taraqqiyotining muhim shartlaridan biri bo'lib qoldi. Zero, jamiyatimizning ma'naviy yangilanishida, ijtimoiy yo'naltirilgan pedagogik ta'lim jarayonini rivojlantirishda jahon hamjamiyatiga qo'shilishini ta'minlaydigan demokratik huquqiy davlat qurish, pedagogik kadrlar tayyorlashning milliy masalasi ustuvor mezon sifatida muhim rol o'ynaydi [1].

Rahbar va xodimlar o'rtasidagi munosabatlar muammosi zamonaviy fan va amaliyot uchun juda dolzarbdir. Asosiy e'tibor boshqaruv samaradorligi, yetakchilik uslubi, rahbarning vakolati, jamoadagi ijtimoiy-psixologik iqlimni optimallashtirish masalalariga qaratilgan. Ularning barchasi "rahbar-xodim" aloqasidagi munosabatlarni optimallashtirishga, ya'ni "vertikal" to'qnashuvlarga bog'liq bo'ladi.

ASOSIY QISM

“Rahbar-xodim ” bo'g'inidagi ziddiyatlarning sabablari quyidagicha; Rahbar va xodim o'rtasidagi ziddiyatning sabablari orasida ob'ektiv va sub'ektiv sabablar ajralib turadi. Ushbu turdagi nizolarning ob'ektiv sabablarini ko'rib chiqamiz.

1. Munosabatlarning subordinatsion hususiyati. Rahbar va xodim o'rtasidagi munosabatlarning funktsional va shaxsiy tomonlari o'rtasida ob'ektiv ziddiyat mavjud. Ko'pgina mualliflar (A. Svetsitskiy, A. Kitov, A. Papkin, D. Kandalov, A. Rusalinova,) boshqaruv faoliyatida Rahbarlar va xodimlar o'rtasida bo'ysunish munosabatlari mavjudligini ko'rsatadilar. Ular ikki tomon bilan tavsiflanadi - funktsional (rasmiy, rasmiy) va shaxsiy (norasmiy, norasmiy). Birinchisi, odamlar o'rtasidagi ob'ektiv ravishda mavjud bo'lgan aloqani anglatadi, bunda odamlarning ayrim guruhlari xodimlarning faoliyatini boshqaradi, ikkinchisi esa ko'rsatmalarni bajaradi. "Rahbar - xodim" aloqasidagi munosabatlarning shaxsiy mazmuni o'zaro ta'sir ishtirokchilarining individual psixologik xususiyatlariga, ularning fe'l-atvoriga, xarakteriga, qobiliyatlariga, ishbilarmonlik va axloqiy fazilatlariga, shuningdek, bir-biriga nisbatan hamdardlik yoki antipatiyaga bog'liqdir. “Yetakchi-tobe” aloqasidagi qarama-qarshilik, xodimning hayotiy faoliyatining ancha keng doirasi rahbarga bog'liqligidadir. Ikkinchisi boshliqning ko'rsatmalari va buyruqlarini bajarishga majburdir, ya'ni u itoat qilishga majburdir. Rollarning talablari ijrochilarning imkoniyatlari va harakat usullariga to'liq mos kelishi deyarli hech qachon ta'minlanmaydi. Ushbu nomuvofiqlikni bartaraf

etishning ob'ektiv zarurati va uni bartaraf etish imkoniyatini sub'ektiv idrok etish muqarrar ravishda nizolarni keltirib chiqaradi. B. Alishevning fikricha, rahbarning qo'l ostidagilar bilan vertikal o'zaro munosabati eng katta ziddiyat bilan tavsiflanadi [2-4].

2. "Inson – odam" tizimidagi faoliyat konfliktogen xarakterga ega. Faoliyatning to'rt turidan ("odam – odam", "odam – tabiat", "odam – mashina", "odam – belgi") "odam – odam" tipidagi kasblar eng ziddiyatli hisoblanadi. Ular orasida o'zaro ta'sir qilish xususiyatiga ko'ra konfliktogen xususiyatga ega bo'lgan faoliyat turlari mavjud. Bularga pedagogik va harbiy faoliyat, huquqni muhofaza qilish organlari xodimlarining faoliyati, xizmat ko'rsatish sohasi va murakkab muammolarni hal qilish bilan birgalikda odamlarning intensiv o'zaro ta'siri mavjud bo'lgan rahbarlik sohasi kiradi (A. Muxin) [5].

3. Nizo ijtimoiy psixologiyada qanday tushuniladi? Muomalaning buzilishi yoki psixologik jihatdan ichki ruxiy kelishmovchilikdir. Buni olimlar har sohada har xil tushunishadi. Masalan: G. Kovalev nizoga shunday ta'rif beradi: Nizo insonlar o'rtasida ijtimoiy va shaxsiy masalalarni yechishda vujudga keladigan holat, lekin har qanday qarshilik bu nizo bo'lavermaydi.

Odamlar bir-birining fikri bilan kelishmasligi va o'zaro bahslashishi mumkin, har biri o'z fikrida qoladi, lekin baribir kelishib ishlashga ko'p hollarda majbur bo'ladi, qarama-qarshilik ba'zan yoqtirmaslik, emotsiya, tushunmaslik, ko'ra bilmaslik va boshqa sabablar nizoning kelib chiqishiga sabab bo'ladi. Nizo nafaqat qarama - qarshilik, shuningdek, o'ziga xos kurashish hamdir.

Kasbiy sohadagi nizolar faoliyat sifatini ta'minlash (39%), ish natijalarini baholash (8%) va innovatsiyalarni joriy etish (6%) bilan bog'liq. "Yetakchi-xodim" bo'g'inidagi konfliktlardan farqli o'laroq, gorizontallik konfliktlar ko'proq shaxsiy xususiyatga egadir. Ular qadriyatlar, munosabatlar, me'yorlar va tamoyillarning nomuvofiqligi asosida bir-biriga nisbatan antipatiya, dushmanlik tufayli yuzaga keladi, garchi bu bunday nizolarning tashkiliy va biznes sabablarini istisno etmasa ham [6]

4. Eng qarama-qarshi bo'g'in "bevosita rahbar - xodim": konfliktlarning 53% dan ortig'ini tashkil qiladi. Konfliktlarning 41,7% va boshqa bo'ysunish munosabatlarining 5,2% "to'g'ridan-to'g'ri boshqaruvchi - xodim" munosabatlariga to'g'ri keladi. Rahbar va xodim rasmiy mavqega yaqin bo'lgan bo'g'inlardagi nizolar nisbati ayniqsa katta.

Funktsiyalar ularni amalga oshirish uchun majburiyat va mas'uliyatda, vositalar esa qonun va hokimiyatda namoyon bo'ladi. Mas'uliyat tegishli organ tomonidan ta'minlanishi kerak va aksincha. Ish joyidagi nomutanosiblik "vertikal" nizolarga olib keladi [7].

"Rahbar - xodim" bo'g'inidagi nizolarning sub'ektiv sabablari orasida boshqaruv va shaxsiy sabablar ajralib turadi [7].

Boshqaruv sabablari: asossiz, suboptimal va noto'g'ri qarorlar; mehnat qonunchiligini buzish; ish haqini hisoblashning nomukammal usullari; bonuslarni taqsimlash tartibini buzish, rag'batlantirish nomukammalligi, rag'batlantirishning rivojlanmagan tizimi; xodimlarning martaba muammolariga e'tibor bermaslik; rahbarning shaxsiy maqsadlari va qadriyatlari xiralashgan; jamoaning ijtimoiy muammolariga e'tibor bermaslik; rahbariyat tomonidan qo'l ostidagilarga haddan tashqari homiylik va nazorat qilishi; rahbarlarning kasbiy tayyorgarligi yetarli emasligi; qo'l ostidagilar o'rtasida ish yukining notekis taqsimlanishi; odamlarni ularning malakasi va manfaatlariga muvofiq tartibga sola olmaslik;

Shaxsiy sabablar: muloqot madaniyatining pastligi, qo'pollik; o'z vazifalarini vijdotsiz bajarish; rahbarning har qanday holatda ham o'z hokimiyatini mustahkamlash istagi; rahbarning xodimlarga nisbatan tengsiz shaxsiy munosabati ("sevimgilar" va "o'gay farzandlar") va bosqalar.

O'zaro ta'sir ishtirokchilarining psixologik xususiyatlari (tajovuzkorlikning kuchayishi, hissiy beqarorlik, tashvish, yuqori o'zini-o'zi hurmat qilish, xarakterning urg'u va boshqalar).

Rahbar va xodimlar o'rtasidagi munosabatlardagi ziddiyat sabablari orasida ob'ektiv va sub'ektiv sabablar ajratib ko'rsatiladi. Ob'ektiv sabablarga quyidagilar kiradi. Munosabatlarning subordinatsiyali tabiati, o'zaro ta'sirning yuqori intensivligi, ish joyidagi nomutanosiblik, tashkilotdagi ish joylari o'rtasidagi aloqalarning nomuvofiqligi, ijtimoiy va kasbiy moslashuvning

murakkabligi, amalga oshirish uchun zarur bo'lgan barcha narsalar bilan etarli darajada ta'minlanmaganligi, boshqaruv qarorlari qanday talqin etilishi juda xam muhim.

Xulosada, shuni ta'kidlash kerakki, rahbar va xodim o'rtasidagi munosabatlardagi ziddiyatni konstruktiv hal qilish bir-birining manfaatlarini, rasmiy maqomlardagi farqni, individual psixologik xususiyatlar va hissiy holatni hisobga olish, ziddiyatni turli tomonlardan hal qilishga yondashish orqali yordam beradi.

ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Ismoilova M.E. Nizolar va ularni boshqarish tartibi. /Inter education & sloval study. Ilmiy-nazariy va metodik jurnal. – 2024. № 1 (1). 422-429-bet.
2. Степаненкова В.М. Понятие социального конфликта //Социологические исследования, 1994.- № 5.-С.141-142.
3. Гришина Н.В. Психология конфликта. - СПб.: Питер, 2004.-С33.
4. Антсуров А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология - М.: ЮНИТИ, 1999. С.8.
5. Зиммель Г. Конфликт современной культуры. П., 1990. С.49-23
6. Психологический словарь. - СПб.: Питер, 2005, 22 стр.
7. Реан А.А., Коломинский Я.И. Социальная педагогическая психология.- СПб., 1999.
8. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб: Питер, 2005. С.44.