

**JAMOADAGI KONFLIKT VA UNI YECHIMGA OLIB KELISH
YO'LLARINING IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK HAMDA BOSHQARUV
JIHATLARI**

Samadov Islom Ilhomovich

E-mail: islomsamadov0444@gmail.com

Annotatsiya: mazkur tezis jamoadagi konfliktlarning kelib chiqish sabablari hamda ularning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini tahlil qilishga bag'ishlangan. Unda konfliktlarning vujudga kelishida shaxslararo munosabatlar, muloqot yetishmasligi, vazifalar va mas'uliyatning noto'g'ri taqsimlanishi, rahbarlik uslubi hamda psixologik omillarning o'rni ilmiy asosda yoritilgan. Shuningdek, jamoadagi ishonch muhitining buzilishi va emotsional holatlarning nizolarning kuchayishiga ta'siri ochib berilgan. Tezis jamoadagi konfliktlarni chuqur anglash va ularni samarali boshqarish orqali sog'lom ijtimoiy muhitni shakllantirish masalalariga qaratilgan.

Kalit so'zlar: jamoadagi konflikt, shaxslararo munosabatlar, ijtimoiy-psixologik omillar, muloqot madaniyati, rahbarlik uslubi, ijtimoiy muhit.

Zamonaviy tashkilotlar va ijtimoiy jamoalarda samarali faoliyat yuritish ko'p jihatdan sog'lom psixologik muhit va o'zaro hamkorlik darajasiga bog'liqdir. Jamoa a'zolari o'rtasida manfaatlar, qarashlar, xarakter va maqsadlarning turlicha bo'lishi jamoadagi konfliktlarning vujudga kelishiga sabab bo'ladi.

Bunday nizolar o'z vaqtida va to'g'ri boshqarilmasa, jamoa samaradorligi pasayishi, ijtimoiy munosabatlar izdan chiqishi hamda mehnat intizomi buzilishiga olib keladi. Shu bois jamoadagi konfliktlarning mohiyati, kelib chiqish sabablari

va ularni samarali yechimga olib kelish yo'llarini ilmiy asosda o'rganish muhim ahamiyat kasb etadi.

Jamoadagi konflikt — bu ikki yoki undan ortiq jamoa a'zolari o'rtasida manfaatlar, vazifalar, rollar yoki qadriyatlar to'qnashuvi natijasida yuzaga keladigan qarama-qarshilikdir. Konfliktlar konstruktiv va destruktiv xarakterga ega bo'lishi mumkin. Konstruktiv konfliktlar muammoni aniqlash va rivojlanishga xizmat qilsa, destruktiv konfliktlar jamoada keskinlik, ishonchsizlik va nizolarning chuqurlashuviga olib keladi.

Jamoadagi konfliktlarning asosiy sabablari sifatida vazifalarning aniq belgilanmaganligi, mas'uliyatning noto'g'ri taqsimlanishi, muloqot yetishmasligi, rahbarlik uslubining samarasizligi, shaxslararo kelishmovchiliklar hamda psixologik omillarni ko'rsatish mumkin.

Bundan tashqari, adolatsizlik hissi, baholash tizimidagi kamchiliklar va rag'batlantirish mexanizmlarining yetarli emasligi ham konfliktlarni kuchaytiruvchi omillar hisoblanadi. Jamoadagi konfliktlarni yechimga olib kelishda birinchi navbatda ularning sabablarini chuqur tahlil qilish muhimdir. Konfliktni inkor etish yoki e'tiborsiz qoldirish vaziyatni yanada murakkablashtiradi.

Shu bois nizolarni ochiq muloqot, o'zaro hurmat va hamkorlik tamoyillari asosida hal etish zarur. Muloqot jarayonida har bir tomonning fikrini tinglash, muammoni shaxsga emas, vaziyatga qaratish samarali yechimga olib keladi.

Konfliktlarni hal etishning samarali usullariga muzokara olib borish, muros, mediatsiya, jamoaviy muhokama va kelishuv mexanizmlarini kiritish mumkin.

Rahbarning adolatli va betaraf pozitsiyasi, shuningdek, jamoada ishonch muhitini yaratish konfliktlarning oldini olishda muhim rol o'ynaydi. Bundan tashqari, jamoa a'zolarida nizolarni tinch yo'l bilan hal etish ko'nikmalarini shakllantirish, trening va psixologik maslahatlar tashkil etish ijobiy natija beradi.

Xulosa qilib aytganda, jamoadagi konfliktlar ijtimoiy jarayonlarning tabiiy tarkibiy qismi bo'lib, ularni to'g'ri boshqarish orqali jamoa rivoji va samaradorligini ta'minlash mumkin. Konfliktlarni yechimga olib kelish uchun ochiq muloqot, adolatli boshqaruv, o'zaro hurmat va hamkorlik muhitini mustahkamlash muhim ahamiyatga ega.