

ISH JOYIDAGI SHAXSLARARO NIZOLAR VA MUNOSABATLAR

Yusupov Umidjon

O'zbekiston milliy universiteti jizzax filiali assistenti

Nizomova Nodira

O'zbekiston milliy universiteti jizzax filiali talabasi

Annotatsiya:

Ushbu tesizda ish joyidagi xodimlarning bir biri bilan munosabati, rahbar xodim va ishchilar o'rtasidagi bo'lgan munosabatlar, nizolarni hal qilish usullari haqida fikr yuritilgan.

Kalit so'zlar: shaxslararo ziddiyat, nizolarni boshqarish, nizo turlari, psixologik bosim, destruktiv xulq-atvor, shaxslararo qarama-qarshilik, rahbar xodimlar, indivudial bosim.

Xodimlarning nizolarga bo'lgan munosabati va tashkilotlardagi nizolarni boshqarish strategiyasiga, boshqa narsalar qatori, menejerlarning yondashuvi va xatti-harakatlari ta'sir qiladi. Ushbu ta'sirni hisobga olgan holda, tadqiqot yetakchilik va shaxslararo nizolar o'rtasidagi bog'liqlikni o'rganib chiqdi. Yuqori rahbariyat va xodimlarning mojarolarning sabablari va oqibatlari haqidagi fikrlari o'rtasida qisman bog'liqlik aniqlandi. Joriy tadqiqot tashkilot kontekstida shaxslararo nizolarni boshqarishning afzal faol strategiyalariga haqiqiy yetakchilik elementlarining muhim ta'sirini aniqlaydi. Mojarolar ish joyidagi kundalik haqiqatdir. Darhaqiqat, nizolar ish joyidagi kontekstga xosdir. O'zaro bog'liq bo'lgan va individual motivlar, maqsad va qarashlar, shuningdek, turli xil fikrlash va harakat usullariga ega bo'lgan odamlarning har qanday jamoasida qandaydir darajada ziddiyat muqarar. Zamonaviy tashkilotlarning tuzilishi ham bu holatga yordam beradi.

Bunday qarama-qarshiliklar haqida xodimlarning individual tasavvurlari turli masalalarga qaratilgan. Xuddi shu jamoalar a'zolari guruhdagi nizolar darajasini bir xil tushunishga ega. Bu hodisa shaxsiy xususiyatlar va xodimlarning munosabatidagi farqlardan kelib chiqadi.

Ba'zi xodimlar ish joyidagi nizolarga faol yondashishni afzal ko'radilar va o'zlarining maqsadlari va boshqalarning maqsadlari uchun qayg'urish darajasiga qarab, ular majburlash, murosaga kelish yoki muammolarni hal qilish strategiyalarini tanlaydilar. Boshqa xodimlar mojaro va bo'ysunmaslik uchun passiv yondashuvni tanlashlari mumkin. Xodimlarning mojaroga munosabati boshqa omillar qatori ularning rahbarlarining yondashuvi va xatti-harakatidan ham ta'sirlanadi. Menejerlarga mojarolarni boshqarish uchun ko'p vaqt kerak bo'ladi. Ushbu ziddiyat vaqti menejerning tashkilot ierarxiyasidagi mavqeidan qat'i nazar, to'g'ri bo'lib, u past darajadagi xodimlar uchun ham, yuqori boshqaruv uchun ham birdek qo'llaniladi. Yuqoridagi ma'lumotlardan kelib chiqqan holda, biz tashkilotlarda yuqori

darajadagi yetakchilik va nizolarni boshqarish strategiyasi o'rtasidagi bog'liqlikni, shuningdek, shaxslararo nizolarga bo'ysunuvchi yondashuvlarni aniqlashga harakat qildik.

Qarama-qarshilik cheklangan resurslarni taqsimlashga javoban kelib chiqadigan mos kelmaydigan maqsadlar yoki kelishmovchiliklar natijasi bo'lishi mumkin. Qarama-qarshilik shaxslar o'rtasida yoki butun tashkilotlar darajasida yuzaga kelishi mumkin. Yuqorida keltirilgan ta'rifga asoslanib, tashkiliy ziddiyat nol yig'indisi o'yinidir. Mojarro, shuningdek, boshqa nuqtai nazardan, bir tomonning e'tiqodi boshqa e'tiqodga ega bo'lgan ikkinchi tomonni birinchi tomon g'amxo'rlik qilayotgan yoki allaqachon ishlab chiqargan narsaga salbiy ta'sir ko'rsatishga majbur qilganda sodir bo'ladigan jarayon sifatida belgilanishi mumkin, bu ikkinchi tomonning salbiy javobini va natijada harakatini qo'zg'atadi

Shunday qilib, nizolar turli sub'ektlar - butun tashkilotlar, korxona bo'limlari, odamlar guruhlari yoki alohida shaxslar tomonidan boshdan kechirilishi mumkin; shuning uchun konfliktlarni tashkiliy, guruhlararo va shaxslararo toifalarga ajratish foydalidir. O'z navbatida shaxslararo mojarolar vazifalar to'qnashuvi yoki munosabatlardagi mojarolar sifatida aniqlanishi mumkinligini da'vo qilib, nizolar ierarxiyasini ishlab chiqdilar. Vazifalar to'qnashuvining mohiyati - bu qarashlar yoki g'oyalardagi farqlardan kelib chiqadigan guruh a'zolari o'rtasida qaror qabul qilish bo'yicha nizolarni idrok etishdir. O'zaro munosabatlardagi ziddiyat qadriyatlar, siyosiy qarashlar, xarakter muammolari yoki shaxsiy did bilan bog'liq. O'zaro munosabatlardagi ziddiyat hissiy ziddiyatdir va odatda guruh a'zolari o'rtasida keskinlik, asabiylashish va norozilikni keltirib chiqaradi. Tashkiliy qarama-qarshilik manbalariga cheklangan resurslar uchun raqobat, avtonomiyaga intilish va tashkilot guruhlari yoki alohida ishtirokchilarning maqsadlari o'rtasidagi nomuvofiqlik kiradi. Tashkiliy ziddiyatni belgilovchi omillar bu bo'limlar yurisdiksiyalarining noaniqligi, idoralararo aloqa to'siqlari va ish yuki va mukofotlash nuqtai nazaridan nomutanosiblikdir. Hozirgi vaqtda bu hodisalar o'zgarish, moslashish va innovatsiyalarga bo'lgan bosim ortib borayotganligi sababli bir vaqtning o'zida yuklarning ortishi va bandlik xavfsizligining yetishmasligi tufayli tez-tez ro'y bermoqda. Bundan tashqari, avtonom jamoalarda ishni tashkil qilish tendentsiyasi kuchaymoqda, bu xodimlarni bir-biriga ko'proq qaram qiladi, rollar bilan bog'liq nizolarni keltirib chiqaradi va an'anaviy ierarxik munosabatlarga muammo tug'diradi. Shu bilan birga, iqtisodiyotning globallasuvi xodimlar o'rtasidagi xilma-xillikni oshiradi, bu esa ish joyida ham nizolarni keltirib chiqaradi.

Shaxslararo qarama-qarshilik manbalari konfliktning vazifa yoki munosabatlar bilan bog'liqligiga bog'liq. Vazifalar to'qnashuvi resurslar va protseduralarni taqsimlash, shuningdek, fikrlar va faktlarni talqin qilish bilan bog'liq; Shunday qilib, bunday nizolar tashkiliy boshqaruv bilan bog'liq bo'lgan qarorlar va harakatlardan norozilikdan kelib chiqadi. O'zaro ziddiyat manbalari odatda guruh a'zolarining qadriyatlaridagi farqlar yoki turli xarakter xususiyatlari yoki didlari bilan bog'liq. Konfliktning tomonlari ko'pincha uning manbasini bilishmaydi; nizolar ta'lim, yosh, din, jins yoki kelib chiqishiga oid stereotiplar va noto'g'ri

qarashlardan kelib chiqadi. Vazifalar to'qnashuvini munosabatlardagi mojarodan ajratib turadigan asosiy omil shundaki, vazifalar to'qnashuvlari asosan ish yoki vazifa bilan bog'liq bo'lib, munosabatlardagi mojarolar muayyan vazifa bilan bog'liq bo'lmagan turli xil masalalarga qaratilgan.

Munosabatlar to'qnashuviga kelsak, boshqalarning qadriyatlari, qarashlari yoki didlari to'g'risidagi fikrlarning farqi bilish darajasida va xulq-atvor darajasida yuzaga keladi, buning natijasida nizoda ishtirok etuvchi bir tomon boshqa bir tomonning o'ziga xos narsalarni qilishiga to'sqinlik qilishga urinadi. Bir vazifa bilan bog'liq emas, holbuki, salbiy his-tuyg'ular darajasida, boshqa tomonda g'azab va umidsizlik shaxslararo ziddiyatga olib kelishi mumkin. Mojarolarni boshqarish nizoli vaziyatni hal qilishga urinish va tegishli kurash strategiyasini tanlashdan iborat. Tegishli adabiyotlarda tasvirlangan konfliktlarni boshqarishning asosiy tushunchalari ikkita o'zgaruvchidan iborat matritsaga asoslangan bo'lib, ular to'rtta turli xil nizolarni hal qilish strategiyalarini taqdim etadi. Arxetip - bu Bleyk va Mouton tomonidan ishlab chiqilgan matritsa bo'lib, unda o'zgaruvchilar ishlab chiqarish va odamlar uchun g'amxo'rlikni o'z ichiga oladi. Berilgan o'zgaruvchining intensivlik darajasiga qarab, to'rtta asosiy nizolarni boshqarish uslubi o'rnatiladi: qochish (ishlab chiqarish va odamlar uchun kam tashvish), hamkorlik (ishlab chiqarish va odamlar uchun yuqori tashvish), raqobat (ishlab chiqarish uchun yuqori tashvish, past tashvish odamlar uchun), va turar joy (ishlab chiqarish uchun kam e'tibor, odamlar uchun yuqori tashvish). Nizolarni boshqarishning beshinchi uslubi matritsaning markazida joylashgan. Bu beshinchi uslub murosani ifodalaydi va ishlab chiqarish uchun mo'tadil g'amxo'rlikni va odamlar uchun o'rtacha tashvishni anglatadi.

Shaxslararo nizolarni boshqarish uchun biroz boshqacha matritsani talqin qildi. Uslublar quyidagilarni o'z ichiga oladi: qochish, integratsiya, hukmronlik, majburiyat va murosaga kelish. Nizolarni boshqarish uslublarining yana bir matritsasi De Dreu va boshqalar tomonidan ishlab chiqilgan va u o'z natijalari uchun tashvishlanish va boshqalarning natijalari uchun tashvishlanish o'zgaruvchilariga asoslanadi. Bu holatda asosiy uslublar orasida qochish, muammoni hal qilish (o'zining va boshqalarning natijalari uchun yuqori tashvish), majburlash, yon berish va murosaga kelish kiradi.

Tadqiqotchilar konfliktlarni boshqarish strategiyasini tanlash qanchalik oqilona tanlov ekanligini so'rashdi. Yaqinda o'tkazilgan tadqiqotlar natijalari shuni ko'rsatadiki, nizolarni boshqarish jarayonida hissiyotlar muhim rol o'ynaydi. Hamkorlikka yo'naltirilgan nizolarni boshqarish uslublari (integratsiya va murosaga kelish) ijobiy guruh ichidagi hissiy holat bilan bog'liq degan xulosaga kelishadi. Dominantlik ham ijobiy, ham salbiy his-tuyg'ular bilan bog'liq; ziddiyatdan qochish faqat salbiy his-tuyg'ular bilan bog'liq. Ushbu tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, hissiy holatlar guruh ichidagi nizolarni boshqarish bo'yicha imtiyozlarni aniqlashda markaziy o'rinni egallaydi. Shunga o'xshash xulosaga kelishadi. Ijobiy kayfiyat va his-tuyg'ular hamkorlikka yo'naltirilgan strategiyalar bilan bog'liqligi aniqlandi.

Shaxslararo ziddiyatning tashkiliy ta'siri unchalik aniq salbiy emas. O'zaro ziddiyat asosan jamoaning samaradorligiga putur etkazsa-da, vazifalar to'qnashuvi, aslida, guruhning samaradorligi va natijalariga ijobiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Buning sababi shundaki, jamoalar hech qanday ziddiyat bo'lmaganda o'z harakatlarining samarasizligini e'tiborsiz qoldirishlari mumkin. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, agar afzalliklar konsensus ruhidan farqli ravishda kelishmovchilik muhitida muhokama qilinsa, jamoalar yaxshiroq qarorlar qabul qiladi. Shuningdek, tavsiyalari guruhning umumiy fikriga zid bo'lgan ishchi guruh a'zolari, tavsiyalari bir-biri bilan ijobiy va chambarchas bog'liq bo'lganlarga qaraganda, guruh uchun katta boylik ekanligi aniqlandi. Rahbarlik boshqaruvda muhim rol o'ynaydi, chunki u xodimlarni umumiy maqsadlar ustida ishlashga va umumiy qadriyatlarga intilishga undaydi. Yetakchilik xodimlarning qoniqishiga va ishining mazmunli ekanligiga ta'sir qiladi. Agar rahbar individual yondashuvni qabul qilsa, intellektual rag'batlantirishni ta'minlasa va xodimlarni rag'batlantirsa, jamoa kutilgan natijalarga erishadi.

Yetakchilik turli yo'llar bilan aniqlanadi ammo, u ko'pincha uchta tushunchadan biri sifatida qabul qilinadi - jarayon, qobiliyat yoki munosabatlar. Yuqorida aytib o'tilgan har bir istiqbol uchun ta'riflarga misollar quyida keltirilgan. Yetakchilikni "biror kishi umumiy maqsadga erishish uchun bir guruh shaxslarga ta'sir qiladigan jarayon" deb ta'riflaydi. buni "rahbarni yaratgan madaniyatdan tashqariga chiqish va ko'proq moslashuvchan bo'lgan evolyutsion o'zgarishlar jarayonlarini boshlash qobiliyati" deb hisoblaydi. Kouzes va Pozner yetakchilikni "yetakchilikka intilganlar va ergashishni tanlaganlar o'rtasidagi munosabatlar" deb ta'riflaydilar va tadqiqotda oxirgi yondashuv qabul qilingan.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Yusupov, U. (2022). Gaybullayeva M. Yoshlarning ijodiy tafakkurini shakllantirish. Zamonaviy innovatsion tadqiqotlarning dolzarb muammolari va rivojlanish tendensiyalari: yechimlar va istiqbollar, 1(1), 515-518.
2. Nikolaevich, U. P., & XXX, S. A. (2022). Emotional Intelligence and its Adolescents Being an Exemplary. Eurasian Journal of Learning and Academic Teaching, 15, 139-145.
3. Yusupov, U. (2022). Ergasheva M. Bolada axloqiy va madaniy malakalarni shakllantirishda oilaning roli. Zamonaviy innovatsion tadqiqotlarning dolzarb muammolari va rivojlanish tendensiyalari: yechimlar va istiqbollar, 1(1), 442-445.
4. Юсупов, У., & Ермаматова, Г. (2022). Deviant xulq-atvor shakllanishining ijtimoiy psixologik omillari. Современные инновационные исследования актуальные проблемы и развитие тенденции: решения и перспективы, 1(1), 448-450.
5. Yusupov, U., & Baxtiyorova, M. (2022). Ijtimoiy gender stereotiplar. Zamonaviy innovatsion tadqiqotlarning dolzarb muammolari va rivojlanish tendensiyalari: yechimlar va istiqbollar, 1(1), 452-455.

6. Salim o'g'li, Y. U. (2022). PSIXOLOGIK AXBOROT XAVFSIZLIGI. International Journal of Contemporary Scientific and Technical Research, 66-72.
7. Umidjon, Y., & Muhlisa, G. A. (2023). O'ZBEK XALQINING ETNOPSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI. Conferencea, 53-59.
8. Umidjon, Y., & Muhlisa, G. A. (2023). BOSHLANG'ICH MAKTAB YOSHIDAGI BOLALARNING PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI. Conferencea, 29-34.
9. Umidjon, Y., & Dilyora, A. (2023). FACTORS INFLUENCING THE FORMATION OF DEVIANT BEHAVIOR IN ADOLESCENCE. Conferencea, 89-93.
10. Umidjon, Y., & Ibrohim, O. (2023). MAKTABGACHA YOSHIDAGI BOLA SHAXSI PSIXIK RIVOJLANISHIDA O'ZINI-O'ZI ANGLASHNING AHAMIYATI. Conferencea, 83-88.
11. Abdunazarova, S., & Yusupov, U. (2023). THE ROLE OF THE PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION IN THE PERSONAL PERCEPTION OF A PRESCHOOL CHILD. International Journal of Contemporary Scientific and Technical Research, (Special Issue), 139-144.
12. Komilova, A., & Adilova, M. (2023). SHAXS EMOTSIONAL INTELLEKTINING PSIXOLOGIK VA PSIXOFIZIOLOGIK JIXATLARI. Журнал Педагогики и психологии в современном образовании, 3(2).
13. Komilova, A., & Adilova, M. (2023). AGRESSIYA-OSMIRLARDA YUZAGA KELADIGAN TAJOVUZKORLIK RIVOJLANISHIGA TASIR ETUVCHI FENOMEN SIFATIDA. Журнал Педагогики и психологии в современном образовании, 3(1).
14. Adilova, M. (2023). THE PSYCHOLOGICAL EFFECT OF TRAPS IN THE SOCIAL NETWORK ON YOUTH MIND AND SPIRITUALITY. Open Access Repository, 4(2), 500-505.
15. Muratovich, M. E., Kurbon, O., & Shamsiyevna, A. M. (2022). Some features of the formation of mathematical representations in preschoolers in the process of familiarizing them with the size and shape of objects.