

TALABALAR GURUHIDAGI NIZOLARNING PAYDO BO'LISH SABABLARI: SOTSIAL PSIXOLOGIK VA PSIXOLOGIK OMILLAR TAHLILI

Quvondiqova Shahlo Bahodir qizi

O'zMU Ijtimoiy fanlar fakulteti

Psixologiya yo'nalishi 1-bosqich magistranti.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14555659>

Annotatsiya. Talabalar guruhidagi konfliktni sotsial psixologik tabiati quyida, bosqichma bosqich batafsil tushuntirib o'tiladi. Bunday tashqari, guruh ichidagi nizoning sababi sifatida psixologik omillar tahlili, guruhlar shaxs xulq atvoriga qanday ta'sir qilishi, guruhiy nizolarning boshqa sabablari atroflicha yoritib beriladi.

Kalit so'zlar: Kichik guruh, guruh dinamikasi, funksional, disfunktsional, emotsional intellekt.

CAUSES OF CONFLICT IN STUDENT GROUPS: ANALYSIS OF SOCIAL PSYCHOLOGICAL AND PSYCHOLOGICAL FACTORS

Abstract. The socio-psychological nature of conflict in a student group is explained in detail below, step by step. In addition, the analysis of psychological factors as a cause of intra-group conflict, how groups affect individual behavior, and other causes of group conflicts are covered in detail.

Keywords: Small group, group dynamics, functional, dysfunctional, emotional intelligence.

ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ В СТУДЕНЧЕСКИХ ГРУППАХ: АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ

Аннотация. Социально-психологическая природа конфликта в студенческом коллективе будет поэтапно объяснена ниже. Помимо этого подробно освещен анализ психологических факторов как причины конфликтов внутри группы, того, как группы влияют на индивидуальное поведение, и других причин групповых конфликтов.

Ключевые слова: Малая группа, групповая динамика, функциональный, дисфункциональный, эмоциональный интеллект.

Kirish: Jahon miqyosida urushlar ulkan muammo, oldi olinishi kerak bo'lgan noxush hodisa sifatida baholanib kelinadi. Aslida, urushlar bu - davlatlar o'rtasidagidagi kelishmovchilik, bir birini tushunmaslik oqibatida kelib chiqqan manfaatlar to'qnashuvidir. Oddiy bir birini anglamaslikdan kelib chiqadigan bu ulkan g'alayon qanday yomon oqibatlarga olib kelishi barchaga birdik ma'lum. Bu nizo nimalarga olib kelishi haqidagi oddiygina bir misol edi holos, bunday misollarni ko'plab keltirish mumkin.

Yorqin namuna sifatida talim muassasalarida vujudga keladigan nizolarni olsak, guruh ichidagi kelishmovchilik o'zlashtirish darajasiga, bu esa bo'lg'usi kadrlarning kompetentligiga tasir o'tkazadi, kompetent bo'lmagan kadrlar qanday qilib o'z kasbiy burchini mukammal ado etadi? Muammo ortidan muammo tug'ilishi hayron qolarli emas. O'z o'zidan talabalar guruhi ichidagi konfliktlar yechimga muhtoj dolzarb muammo sifatida maydonga chiqadi.

ASOSIY QISM:

Nizo tushunchasi

Talabalar guruhidagi nizolarni tahlil qilar ekanmiz, dastavval nizo tushunchasiga tarifi berib o'tish o'rinlidir. Nizo, ziddiyat konflikt bular teng kuchli terminlar sifatida keng qo'llaniladi. "konflikt sig'ishmaydigan maqsadlarga ega yoki shunday maqsadlar haqida fikr yurituvchi ikki yoki undan ortiq (odamlar va guruhlar) o'rtasidagi munosabatlardir"¹ - Nizo – bu birdan ko'p tomonlarni o'z istaklariga erishish borasidagi turli xil manfaatlar to'qnashuvi. Inson hayoti shu toqnashuvlar bilan to'lib toshgan, ulardan doimo qochib yurish imkoni mavjud emas.

Inson qayerda bo'lsa u yerda nizo konflikt albatta mavjud. Talim dargohlari ham bundan mustasno emas. Talaba shaxsi guruh a'zosi sifatida shu guruhdagi boshqa ishtirokchilar bilan muloqotga kirishishga majbur. Muloqot jarayoni kelib chiqadigan turli anglashilmovlik ortidan paydo bo'lishi mumkin bo'lgan konfliktli vaziyatda o'z o'zini boshqarish, vaziyatli ijobiy tomonga hal qilabilish mahoratini shakllantirish eng muhim juhatlardan biridir.

Nizoni ikki xilda talqin qilish mumkin. Bir tomondan uni buzg'unchi, barcha yomon oqibatlar sababchisi sifatida ko'rsak, keyingi tomoni uning ijobiy tomonlaridir. Nizo har doim ham ajratuvchi emas, u har doim ham barbot bo'lishga sabab bo'lmaydi. Ba'zan u mavjud muammoni bartaraf etishga tomonlarni yanada bir biriga yaqinlashtirishga o'zaro tushunishga anglashilmovchiliklarga barham berishga yordam beradi. Nizoning mana shu ikki xususiyatini boshi bir biriga tutash ammo so'ngi boshqa-boshqa manzillarga olib boradigan ikkiga bo'linga yo'lga qiyoslash mumkin. Birining so'ngida ziddiyatlar yanada chigallik, kuchayishga yuz tutsa, ikkinchi manzil bizni opponent bilan murosaga keltiradi, empatiya, sempatiyani vujudga kelishiga sabab bo'ladi. Manashu ikki qarama qarshilik birligida konflikt yaxlitlashadi. Bu in va yan haqidagi qadimgi xitoy falsafasiga o'xshab ketadi. Mashxur xitoy faylasufi Lao Szi "Dao qonunlari"² asarini yozib daosizmga asos soladi. Unda aytilishicha olam qarama qarshiliklar yaxlitligidan iborat. Yo'qlik borlikni hosil qiladi ammo borlik ham vaqt o'tib yo'qlikka yuz tutadi. Inson yashab turgan olam shu shunday qonunga bo'ysunadi: unda ikki qarama qarshilik bir butunlikni tashkil qiladi ularning o'zaro hamkorligi bu hayotni muvozanatda ushlab turadi. Konfliktida ham xuddi shunday in va yani mavjud yani konflikt ham yaxshi ham yomon ham yaratuvchi ham vayron

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

² S.Jo'rayeva. "Haqiqat manzaralari". Yangi asr avlodi Toshkent 2002. 10-11

etuvchidir. Insonlar orasida uni bir yoqlama tushuning steriotip sifatida mavjud. Mavjud bo'lgan noto'g'ri tushunchalar to'g'risiga o'zgartirilishi zarurki, shunda odamlar nizolardan o'zlari olib qochmaydilar, uni passivlashtirmaydilar zero passiv nizo bu uni butkul unutilganini anglatmaydi, bularning o'rniga muloqot orqali narigi tomonni ham tinglash uning manfaatlarini ham hisobga olish ikki tomon uchun teng kuchli yechimni yani oltin o'rtalikni topish o'rinlidir. Ana shunda konflikt bizni foydamizga xizmat qiladi.

Nizo turlari

Konflikt, insonlar o'zaro munosabatining qanday boshqarilishiga bog'liq ravishda ijobiy va salbiy oqibatlariga olib keladigan ajralmas bir qismi. Uning bir qancha turlari farq qilinadi:

1. Mazmuniga ko'ra: Funksional va disfunktsional. Funksional konfliktlar ijobiy natija bilan yakunlanuvchi ijobiy ta'sirga ega konfliktlar bo'lib, ular yangi qarorlar qabul qilishga mavjud bo'lga eski tuzumni yangisiga almashtirishga xizmat qiladi. Misol sifatida, talabalar loyihalar bo'yicha fikr almashish uchun tashkil etiladigan guruh baxslarni keltirish o'rinli, chunki aynan munozaralarda konflikt shu turi yaqqol namoyon bo'ladi. Disfunktsional konfliktlar salbiy oqibatli konfliktlar bo'lib talabalar guruhi misolida tushuntiriladigan bo'lsa, guruh o'z oldiga qo'ygan maqsad uchun emas shaxsiy manfaatlar uchun kurashlarni olish mumkin.

2. Rivojlanish dinamikasiga ko'ra: yashirin va oshkora. Yashirin konfliktlar-atrofdagilar tashqi tomondan uni mavjud ekanligini sezmaydilar. Masalan talabalar ichida norozilik bo'ladi ammo buni hech kim oshkora aytmaydi. Yoki xalq orasida yuqori tashkilotlar siyosatiga nisbatan qoniqmaslik bo'lishi mumkin. Ushbu vaziyatda konflikt vaqtini kutib yotgan vulqonga uxshaydi.

Oshkora yoki ochiq konfliktlar bular aniq to'g'ridan-to'g'ri oshkora namoyon bo'ladi.

3. Ishtirikchilar soniga ko'ra: Ichki konfliktlar, shaxslar aro, guruh ichidagi, guruhlar aro konfliktlarga bo'linadi. Ichki konfliktlar bu shaxs o'z o'zi bilan bo'ladigan ichki ziddiyatga, fikrlar qaramaqarshiligiga aytiladi. Masalan, "dars tayyorlasammi yoki kino ko'rsammi" kabi.

Shaxslar aro konfliktlar ikki yoki undan ortiq shaxslar o'rtasida kelib chiqqan nizolardir.

Guruhlararo konfliktlar guruhlarining har qanday turlari orasidagi nizolarga aytiladi. Guruh ichidagi konfliktlar bir guruh a'zolari o'rtasida kelib chiqadigan nizolar. Masalan, guruh sardori lavozimiga bir necha kishi tayinlanishni istasa, bu ular o'rtasida raqobatni keltirib chiqaradi.

Talabalar guruhining ijtimoiy-psixologik xususiyatlari va sotsial psixologik omillar tahlili

Talabalar jamoasi va uning ijtimoiy-psixologik tuzilishi bilan tanishib chiqsak. G.M. Andreyevaning "sotsial psixologiya" darsligida guruhlarini quyidagi turlari qayt etilgan. U Guruhlarni katta va kichik guruhlariga ajratadi. G.M. Andreyeva buyicha kichik guruh ishtirokchilar soni 2-12 yoki 15 tagacha bo'lgan bo'lsa, amerikalik mashhur olim Moreno bu chegarani 30-40 taga uzaytirgan.

Shunisi e'tiborga molikki, aniq chegar qo'yishdan oldin, guruhdagi a'zolar sioni nechta bo'lishidan qat'iy nazar guruh ichida o'zaro ta'sir va muloqot imkoniyati bo'lishi lozim Unversitetda taxsil olayotgan talabalarning bir guruhi ham kechik guruhga misol bo'la oladi.

Talabalar guruhi "rasmiy guruh"(E.Meyo) boshqa kichik guruhlardan farq qiladi.

Birinchidan ular shaxslardan tashkil topgan va ular bir xil maqomda. Ikkinchidan ular o'z ledirlarini o'zlari tanlash va bekor qilish imkoniyatiga ega. Talabalar guruhi ham boshqa guruhlar kabi jamiyat ehtiyojlari va sotsial talablar asosida paydo bo'ladi.

Talabalar guruhi ham har qanday guruh singari Bruce W. Tuckman³ fanga kiritgan guruh rivojlanish bosqichlaridan o'tadi. Birinchi bosqich bu shakllanish (forming) bosqichi bu bosqichda shaxslararo munosabatlar bog'liqlik bilan tavsiflanadi. Guruh a'zolarida guruh tomonidan qabul qilinishni va guruh xavfsiz ekanligiga ishonch hosil qilishni xohlaydilar. Ular guruhdagilar bilan o'xshashlik va farqlar to'g'risida tassurotlar va malumotlar to'playdilar shuningdek kelajakdagi kichik guruh uchun afzallillarni shakllantiradilar. A'zolar vazifalarga ham bir birlariga ham e'tiborli bo'lishga harakat qilishadi. Muhokama bo'ladi ammo u faqatgina topshiriqqa qanday yondashishni, uning ko'lamini, va shunga o'xshash masalalarni aniqlashga qaratilgan. Chunki bu bosqichda a'zolar bir birlarini yaxshi bilmaganliklari uchun boshqa muhokama sodir bo'lish ehtimoli kam. Ushbu bosqichdan keyingi bosqichga o'tish uchun har bir a'zo xavfsiz mavzular qulayligidan voz kechib ehtimolli konfliktlarga tayyor turishi lozim. Ko'rinib turganidek guruh shakllanishining bu bosqichida konfliktlar sodir bo'lmaydi.

Tuckman bo'ron (storming) deb ataydigan keyingi bosqich shaxsiy munosabatlardagi raqobat va ziddiyatlar bilan xarakterlanadi. Guruh a'zolari vazifani tartiblashga harakat qilganlarida, konflikt insoniy munosabatlardagi oldi olib bo'lmas natijadir. Har kim ularning tuyg'ulariga g'oyalariga, munosabatlariga, e'tiqodlariga guruhga mos kelish uchun egilishga va qayishishga majbur. "Fosh etilish" yoki „muvaqqiyatsizlikka uchrashda qo'rqish sababli strukturali izohlar va tushuntirishlarga intilish kuchayadi. Konflikt guruhiy masalalarda yuzaga chiqsa chiqmasa, ular mavjud. Qoidalar qanday, mukofotlash tizimi nima, baholash tizimi qanday, kim nima uchundir javobgar bo'ladi degan savollar tug'iladi. Bular yetakchilik, kuch, hokimiyat va tuzilmaga oid ziddiyatlarni aks ettiradi. Raqob va dushmanlik bilan bog'liq yuzaga keladigan muammolarga asoslanib, a'zolarining xatti-harakatlarida keng o'zgarishlar bo'lishi mumkin.

Ushbu bosqichda yuzaga keladigan noqulaylik tufayli, ba'zi a'zolar butunlay jim turishlari mumkin, boshqa a'zolar esa hukmronlik qilishga intilishadi. Keyingi bosqichga o'tish uchun guruh a'zolari "sinov va isbotlash" fikridan muammoni yechish fikriga o'tishlari kerak. Guruhlarga keyingi bosqichga o'tishga yordam berishning eng muhim xususiyati bu tinglash qobiliyatidir.

³<http://www.gmu.edu/student/csl/5stages.html>

Tuckmanning normalash (norming) bosqichida shaxslararo munosabatlar uyg'unlik bilan tavsiflanadi. Guruh a'zolari barcha a'zolarining hissalarini faol e'tirof etish, jamoani qurish va saqlash shuningdek guruh muammolarini hal qilish bilan shug'ullanadilar. A'zolar boshqa a'zolar tomonidan taqdim etilgan faktlar asosida o'zlarining oldingi g'oyalari yoki fikrlarini o'zgartirishga tayyor va ular bir birlariga faol ravishda savollar berishadi. Yetakchilik baham ko'riladi va guruhchalar tarqab ketadi. A'zolar bir birlarini taniy boshlaganlarida, ularning shaxsiy munosabatlariga bo'lgan ishonch darajasi guruh ahilligini rivojlantirishga yordam beradi.

Rivojlanishning aynan shu bosqichida (guruh shu darajaga yetganini taxmin qilsak) odamlar o'zaro nizolarni hal qilish natijasida guruhga mansublik yengillik hissini boshdan kechiradilar. Bu bosqichning asosiy vazifasi guruh a'zolari o'rtasida malumotlar oqimidir: ular his tuyg'ulari g'oyalari tajribalarini baham ko'radilar, bir birlaridan so'raydilar va fikr bildiradilar, vazifalar bilan bog'liq harakatlarni o'rganadilar. Ijodkorlik yuqori. Agar malumotlar oqimi va birlashuvining ushbu bosqichiga guruh erishsa, ularning o'zaro ta'siri ham shaxsiy ham vazifa darajasida ochiqlik va malumotlar almashinuvi bilan xarakterlanadi. Normatsiya bosqichining asosiy kamchiligi shundaki guruh a'zolari guruhni kelajakdagi muqarrar parchalanish qurquvi bo'lishi mumkin va ular har qanday o'zgarishga qarshilik ko'rsatishlari mumkin.

To'rtinchi bosqich bu ijro bosqichidir (performing). Bu bosqichga hamma guruh ham erisha olmaydi. Agar guruh a'zolari to'rtinchi bosqichga o'tishga qodir bo'lsa, ularning imkoniyatlari deapozoni va shaxsiy munosabatlar chuqurligi haqiqiy o'zaro bog'liqlik darjasiga ko'tariladi. Ushbu bosqichda odamlar mustaqil ravishda, kichik guruhlarda yoki teng imkoniyatlarga ega umumiy birlik sifatida ishlashlari mumkin. Ularning rollari va vakolatlari guruh va shaxslarning o'zgaruvchan ehtiyojlariga dinamik ravishda moslashadi. Bu bosqich shaxsiy munosabatlardagi o'zaro bog'liqlik va vazifa funksiyalari sohasidagi muammolarni hal qilish bilan ajralib turadi. Hozirgacha guruh eng samarali bo'lishi kerak. Ayrim a'zolar o'z-o'zidan ishonchli bo'lib qolishadi va guruhni tasdiqlash zarurati o'tib ketadi. A'zolar ham yuqori darajadagi vazifalarga, ham odamlarga yo'naltirilgan. Birlik bor: guruh o'ziga hosligi to'liq, guruh ruhiyati yuqori va guruhga sodiqlik kuchli. Vazifa funksiyasi muammoni hal qilishga aylanadi. Bu esa optimal yechimlar va guruhni optimal rivojlantirishga olib keladi. Muammolarni hal qilishda tajriba qo'llab quvvatlanadi va muvaffaqiyatga urg'u beriladi. Umumiy maqsad -muammolarni hal qilish va ishlash orqali samaradorlik.

Eng oxirgi beshinchi bosqich tanaffuz (adjourning) bosqichi, Tuckman taklif qilgan so'ngi bosqich vazifa xatti-harakatlarini to'xtatish va munosabatlardan ajralib chiqishni o'z ichiga oladi.

Rejalashtirilgan xulosa odatda ishtirik etish va erishilgan yutuqlarni e'tirif etish va a'zolar uchun xayrlashuv imkoniyatini o'z ichiga oladi. Guruhni yakunlash qandaydir havotirni keltirib chiqarishi mumkin, natijada kichik inqiroz sodir bo'ladi.

Guruhning tugatilishi nazoratdan vos kechishdan guruhga qo'shilishdan voz kechishgacha bo'lgan regressiv harakatdir. Ushbu bosqichda eng samarali choralari vazifani tugatishdir. Biz yuqorida ko'rib o'tgan guruh shakllanish bosqichlari, guruhda sodir bo'ladigan nizolarni yanada yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Tuckman dastlab ushbu bosqichlarni bir maqolasida taqdim etadi u vaqtda maqolada dastlab to'rtta bosqich bo'lgan. Keyinroq u M.Jensen bilan birgalikda oxirgi bosqichni kiritadi. Ularning birgalikda yozgan asari "Stages of small group development" nomi ostida 1977 yilda nashr etiladi. Olimning xizmati bilan, guruhdagi nizolar aynan shakllanishning ikkinchi bosqichida kuchayishi shunga bog'liq ravishda nizoning sabablarini o'rganish ishi shu bosqichda amalga oshirilishi lozim degan xulosaga kelish mumkin.

Psixologik omillar tahlili

Guruh ichidagi nizolarning o'ziga xos jihatlari shundan iboratki guruh ishtirokchilar biz va ular pozitsiyasida bo'lganlari bu kuchayadi va guruh shakllanishining aynan storming bosqichi nizolar o'zining cho'qqisiga chiqadi. Guruhni nizolarni ba'zi psixologik omillar ham yaxshigina tushintirib bera oladi. Ulardan birinchisi va eng asosiysi bu xarakter va temperamentdagi farqlardir. Guruh a'zolari muloqot jarayonida bir birlarini tushunmasliklari, yoki boshqasi uchun normal hisoblangan xulq atvor shaklini boshqasi mutlaqo qabul qilolmasligi mumkin. Shundan kelib chiqqan xolda biz ba'zi guruh a'zolari bilan hali ziddiyatga kirishmagan bo'lsak ham ularni yoqtirmaymiz. Xarakterdagi nomutanosiblik bilan ifodalanadigan bunday xolat ko'pincha yashirin nizolarning bosh omili. Ikki shaxs o'rtasidagi bunday ruhiy chiqishmaslik, bir kuni albatta oshkora nizo omili bo'lishi muqarrardir. Talabalar guruhini oladigan bo'lsak guruh ichida talaba hech kimni noto'g'ri xulq atvorini qabul qilishga majbur emas. Talaba balog'atga yetgan o'z shaxsiy chegaralariga ega yetuk shaxs sifatida o'zini qanday tutishni o'zi hal qiladi kim bilan nizoga kirishish yoki do'stlashish ham ehtiyorida qoladi. Ammo boshqa odamlarni xulq atvoridagi farqlarni tushunish masalaning eng asosiy jihati, har bir individda ham bunday qobiliyat ko'nikma mavjud emasligi sodir bo'ladigan nizoni sababini to'g'ri sharxlashni tushuntiradi. Xarakterdan tashqari avloddan avlodga o'tadigan insonga shartsiz o'tadigan temperament tushunchasi ham mavjud. U har qancha xarakter xususiyatlari bilan o'rab chirmab yaxshilashga erishilsa ham ekstrimal vaziyatda baribir o'zini oshkor qiladi. Bazi temperament vakillari bir biri bilan mutlaqo chiqisha olmasligi psixologiyada o'zi tasdig'i topgan va uning sabablari atroflicha tushuntirib o'tilgan.

Shaxslararo munosabatlar silliq kechmaydigan jarayonlardan biridir bunga bir qancha sabablarni keltirib o'tish mumkin:

Birinchidan, dunyoqarashlar xilma xilligi, ikki shaxs xoh ular guruh ichida bo'lsin xoh guruh tashqarisida o'zaro muloqotdan, fikrlar qaramaqarshiligiga, va baxsga moyil inson o'z o'zidan uni mojaro darajasigacha olib kelishi mumkin.

Bu vaziyat shunisi bilan xarakterliki vaziyat tashkilotchilarida ikkinchi tomonni tinglash va o'zgani fikrini xurmat qilish malakasi yetarli bo'lmaydi, bu nizo xavfini oshiradi.

Ikkinchidan ta'lim tarbiyadagi xilma xillik bir inson barchani sizlab murojaat qilsa boshqasi o'zidan katta kishilarga ham sen deb do'stona gapirishni ma'qul ko'radi. Bu uning uchun singdirilgan tarbiya normalari bilan bog'liq. Bu ba'zida kishilarda norozilik tug'dirishi mumkin, va qarama qarshi tomon ham bu norozilikni shunday qabul qiladi'' men uni o'zimga judda yaqin olganim uchun shunday degan edim, bu hurmatsizlik emasku, nega u meni tushunmadi?'. Bunda qarama qarshi tomonning yondashu bu vaziyatga nisbatan mutlaqo boshqacha.

Uchinchidan muloqot ko'nikmasining yetishmasligini tushuntirish uchun qadimgi bir rivoyatni misol qilib keltirsak, bir podshoh bo'lgan ekan. U bir kuni tushida barcha tishlari to'kilib ketganini faqat bir dona tishi qolganini ko'ribdi va tushini ta'bir qilish uchun munajjimni chorlabdi. Munajjim shunday ta'bir qilibdi: "sizni barcha qarimdoshlaringiz vafot etadi siz yolg'izlikda qolasiz va yolg'iz vafot etasiz. Tushning ta'biri shunday "debdi bundan g'azablangan podshoh jaxl ustida munajjimni qatl etishga xukm qilibdi va tushning tabiriga ishongisi kelmay boshqa munajjimni chaqirtiribdi. Ikkinchi munajjim podshohning tushini eshitib bir muddat o'ylanib qolibdi va nim tabassum bilan debdi: "podshohim bu tushning tabiri shunday siz uzoq yillar mamlakatni boshqarasiz, barcha qarimdoshlaringizdan ham ko'proq umr ko'rasiz" debdi.

Bu gapdan keyin podshohning chehrasiga tabassum yugurubdi va munajjimga tun kiygizib unga sovg'a salomlar taqdim qilibdi. Qissadan xissa shuki bir xil ma'noli gapni biz turlicha talqin qilamiz, ba'zan oddiy gapni ham kishi diliga xanjar dek botirish, eng yomon so'zlar esa aytilish mahorati bilan kishini ranjitmasligi unga malham misol ta'sir qilishi mumkin.

To'rtinchidan emotsional intellekt pastligi qarshidagi kishi nimani his qilyapti, u nima uchun har doimgidek emas, menga nima uchun bugun sovuqroq muomalada bo'ldi. Shu kabi savollarni kishi o'ziga berish orqali sherigini yanada yaxshiroq tushunish imkoniyatiga ega bo'ladi. O'zgarlar emotsional holatini tushunish yuqori emotsional intellekt bilan bog'liq.

Muloqot jarayonida bo'ladigan muammolarni faqatgina muloqot yo'li bilangina bartaraf qilish mumkin. Guruh ishtirikchilari muloqot uchun yetarli imkoniyat bo'lmasligi ham kelishmovchiliklarni bosh omili bo'lishi mumkin. Dars vaqtidan tashqari uchrashuvlar, sayohatlar, turli munozarali uchrashuvlar guruhda muloqot imkoniyatlarini oshiradi. Aksincha bo'lgan holatlarda esa guruhdagi iqlim taranglashgan sari taranglashib boradi. Guruh ishtirokchilari nizoga kirishsalar, ular bir birlarini noto'g'ri tushunganliklari haqida yoki, ikki tomonning ushbu vaziyatdagi xatosi haqida gaplashib olishlari vaziyatni oydinlashtiradi. Shunchaki o'zini olim qochish muqarrar nizoni kechiktiradi holos. Bunday vaziyatda natija yanada achinarli bo'lishi mumkin. Negaki oradagi tanaffuz ikki tomon ham, o'zicha xulosaga kelishi vaziyatni noto'g'ri bir tomonlama baholashlari uchun yetarli bo'ladi.

Guruh ichida ham har bir a'zoning o'z roli statusi , maqomi bo'ladiki ,bu guruhiiy munosabatlarda muhim o'rin tutadi. Har bir guruh a'zosi o'z rolini aniq bilishi bu guruh dinamikasiga ijobiiy ta'sir ko'rsatadi, guruhni yanada jipslashuviga sabab bo'ladi. Aksincha bo'lsachi ? Ba'zan bunday holat endi shakllangan guruhlarda kuzatiladi, hechkim o'z masuliyati nimadan iborat ekanligini bilmaydi. Guruhda xatto ledir ham mavjud bo'lmaydi bunday vaziyatda.

Guruh a'zolari o'z rollarini bilmasligi ba'zi guruhiiy masalarda masuliyat tarqoqoligiga olib keladi. Vazifa 10 kishiga berilganda masuliyat 10 kishiga teng taqsimlanadi, ammo u butun guruhga berilsa 40 kishilik guruhga masuliyat teng taqsimlanadi va alohida olingan shaxslar o'zlarini unchalik javobgar his qilmaydilar.

Xulosa

Talabalar guruhidagi nizolarni tushunishdan oldin dastlar guruh psixologiyasini to'liq o'rganib chiqish lozim. Bu bizga guruh dinamikasini undagi jarayonlarni anglash imkoniyatini taqdim etadiki bu guruhdagi konfliktlarni tushunish va tushuntirish uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Guruh sharoitida inson xulq-atvori boshqacha mazmun kasb etadi. U guruh fikriga qiziqadi uning sha'ni uchun qayg'uradi, kerak bo'lsa uni himoya qilish uchun har qanday nizoga tayyor bo'ladi. Shuning uchun ham guruhiiy nizolarni asosiy sababi sifatida guruh ichidagi kichik guruhlar olindi. Guruh a'zolari o'zaro nizoga kishishni istamasa ham sodir bo'ladigan nizoli vaziyatlar bor bular muloqot ko'nikmasi yetishmasligi, emotsional intellekt pastligi,dunyoqarash xilma xilligi va nihoyat ta'lim tarbiyadagi farqlar.

REFERENCES

1. M.Deutsch. "The resolution of conflict". Lightning Source .United States of America- 1973. 432 p.
2. Donelson R.Forsyth. "Group dynamics " United States of America – 2010 .701p
3. H.Tajfel. "Social identity and intergroup relations" Cambridge University Press. America- 2010 546 p.
4. И.Н.Леонов."Конфликтология" .Москва-Воронеж 2006.240 с.
5. Saidov A.I. Eshquvvatov.T.E.,Ishonqulova .N.I "Konfliktlar psixologiyasi" Samarqand- 2015 137s.
6. S.Jo'rayeva."Haqiqat manzaralari". Yangi asr avlodi. Toshkent - 2002. 221s.