

KICHIK GURUHLARDAGI NIZOLI VAZIYATLARNI BOSHQARISHDA EMOTSIONAL INTELLEKT VOSITASIDAN FOYDALANISH

*Normo 'minov Shodiyorbek To 'ychiboy o 'g 'li,
Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti doktoranti*

Annotatsiya: Ushbu maqolada kichik guruhlardagi nizoli vaziyatlarni boshqarishda emotsional intellekt vositasidan foydalanish haqida ma'lumot berilgan. Shuningdek, emotsional intellekt nizolarni samarali hal qilish va hal qilish uchun zarur bo'lgan asosiy xususiyatlar haqida fikr yuritilgan.

Kalit so'zlar: konflikt, nizo, hissiy intellekt, emotsional intellekt, guruh, emotsiya, empatiya, psixologik holat.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА В УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТАМИ В МАЛЫХ ГРУППАХ

*Нормуминов Шодиёрбек Туйчибоевич,
Докторант Самаркандского государственного университета имени Шарофа Рашидова*

Аннотация: В данной статье представлена информация об использовании инструмента эмоционального интеллекта при управлении конфликтными ситуациями в малых группах. Также эмоциональный интеллект рассматривается как ключевая характеристика, необходимая для эффективного разрешения и разрешения конфликтов.

Ключевые слова: конфликт, конфликт, эмоциональный интеллект, эмоциональный интеллект, группа, эмоция, эмпатия, психологическое состояние.

USING EMOTIONAL INTELLIGENCE IN SMALL GROUP CONFLICT MANAGEMENT

*Normominov Shodiyorbek Toychiboyovich,
Doctoral student of Samarkand State University named after Sharof Rashidov*

Abstract: This article provides information on the use of the tool of emotional intelligence in managing conflict situations in small groups. Also, emotional intelligence is thought about as the key characteristics necessary for effective conflict resolution and resolution.

Key words: conflict, conflict, emotional intelligence, emotional intelligence, group, emotion, empathy, psychological state.

Kirish. Nizo, ziddiyat, qarama-qarshilik tabiat va jamiyatda, shaxsiy ruhiyatida va shaxslararo munosabatda har doim mavjud bo'lib uning sabablari turlicha bo'lishi mumkin. Inson yashash davomida turli xildagi nizolarni, ziddiyatlarni, kelishmovchiliklarni, munosabatlardagi qarama-qarshiliklarni bartaraf qilishi bilan o'z maqsadiga erishadi. [1]. Ilmiy manbalarda ko'rsatilishicha asosan nizolarning quyidagi turlari ko'p uchraydi: shaxslararo nizo, shaxs va guruh o'rtasidagi nizo, guruhlararo nizo.

Umuman hayot nizolarga, ziddiyatlarga to'la. Hech bir jamiyat, uning a'zolari nizoli holatlardan holi emas. Insonning jamiyatdagi yashash tarzini turli ziddiyatlarsiz tasavvur ham etib bo'lmaydi. Turli nizo va ziddiyatlar bilan umr ko'rish, har qanday yoshda, har joyda, har qanday vaziyatda to'qnash kelish mumkin. Nizolar uyda, maktabda, ko'chada, o'quvchilar orasida, ota-onalar va farzandlar, xodim va uning rahbariyati orasida, jamoa

a'zolari o'rtasida, guruhlarda sodir bo'lishi mumkin. [2]. Mana shunday vaziyatlarda emotsional intellekt kichik guruhlardagi ziddiyatli vaziyatlarni boshqarishda muhim rol o'ynaydi. Nizolar insoniyatning o'zaro munosabatlarning muqarrar qismi bo'lganligi sababli, his-tuyg'ularni tushunish va tartibga solish qobiliyati, shuningdek, boshqalar bilan empatik munosabatda bo'lish nizolarni hal qilish va boshqarishga sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Adabiyotlar tahlili. Psixologlar Piter Salovey va Jon Mayer tomonidan ta'riflangan emotsional intellekt o'z his-tuyg'ularini tan olish, tushunish va boshqarish qobiliyatini, shuningdek, boshqalarning his-tuyg'ularini tan olish, tushunish va ta'sir qilish qobiliyatini anglatadi. [4]. Yana bir tadqiqotchilar fikriga ko'ra emotsional intellekt - yurak va aqlning to'qnashuvidir. Emotsional intellekt bu o'zida ham, boshqalarda ham his-tuyg'ularni idrok etish, nazorat qilish va baholash qobiliyatidir. Bu tushuncha 1930-yillarda ijtimoiy intellekt bo'yicha olib borilgan tadqiqotlar va 1970-yillarda intellektning turli shakllari bo'yicha olib borilgan ishlar natijasida paydo bo'lgan. 1990-yillarda amerikalik psixolog Daniel Goleman «Emotional Intelligence: Why it Can Matter More Than IQ» nomli kitobini nashr etdi. Kitobda u hissiy intellektning beshta «tarmoqlar»ini aniqladi: his-tuyg'ularni bilish, his-tuyg'ularni boshqarish, o'z-o'zini rag'batlantirish, boshqa odamlarning his-tuyg'ularini tan olish va tushunish, munosabatlarni boshqarish kiradi.

Emotsional intellekt besh turkumdan iborat:

1. O'z-o'zini anglash (his-tuyg'ularni tan olish va tushunish qobiliyati).
2. Ijtimoiy ko'nikmalar (munosabatlarni o'rnatish qobiliyati).
3. O'z-o'zini tartibga solish (his-tuyg'ularni boshqarish qobiliyati).
4. Empatiya (odamlarning his-tuyg'ularini his eta olish, hamdard bo'la olish).
5. Motivatsiya (quvvat bilan maqsadlarga erishish istagi).

Golemanning ta'kidlashicha, emotsional intellekt muhim yetakchilik xususiyatlarini osonlashtiradi. Masalan, boshqa odam nimani his qilayotganini aniqlik bilan tushunish qobiliyati (hamdardlik) bu tuyg'uni va undan kelib chiqadigan har qanday xatti-harakatlarni boshqarishga imkon beradi. Shuningdek, o'ziga xos xususiyatlar yetakchilik uchun muhim, ammo EQ - yosh, tajriba va o'z-o'zini aks ettirish bilan o'sib rivojlanib boradi.

Muhokama. Nizo murakkab, ko'p qirrali, ko'p bosqichli ijtimoiy-psixologik hodisa hisoblanib, muayyan maqsad va manfaatlar asosida birlashgan shaxslar, ijtimoiy guruhlar, milliy-etnik jamoalar, davlatlar va mamlakatlar guruhlarini ishtirok etadi. Shuningdek, shaxs darajasida, shaxsning ichki tuzilishi elementlari o'rtasida ziddiyat mavjud. Shaxsiy ziddiyat nafaqat psixologik hodisa, balki ijtimoiy-psixologik xususiyatga ega, chunki o'zaro ehtiyojlarni, maqsadlarni, qadriyatlarini, manfaatlarini qondirish muayyan ijtimoiy munosabatlarning butun tizimi bilan bog'liq bo'ladi.

Qarama-qarshiliklar turli sabablar va motivlarga ko'ra yuzaga keladi: psixologik, iqtisodiy, siyosiy, diniy va boshqalar. Uslubiy jihatdan qarama-qarshilik odamlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarning ma'lum bir sifati bo'lib, uning turli tomonlari o'rtasidagi qarama-qarshiliklarda namoyon bo'ladi. Agar tomonlar o'rtasidagi qarama-qarshilik shaxs darajasida amalga oshirilsa, bu tomonlar uning ichki tuzilishini tashkil etuvchi shaxsning turli motivlari bo'ladi. Odamlar to'qnashuvda ma'lum maqsadlarni ko'zlaydilar va o'z manfaatlarini himoya qilish uchun kurashadilar. Shunday qilib, konflikt - bu o'z manfaatlarini va maqsadlariga erishish uchun tomonlarning qarama-qarshiligida ifodalangan o'zaro ta'sirning o'ziga xos ko'rinishi. Barcha nizolar odamlar o'rtasida yoki shaxsning o'zida paydo bo'ladigan qarama-qarshiliklarga asoslanadi. Bu qarama-qarshiliklar ob'ektiv yoki sub'ektiv xarakterga ega bo'lishi mumkin, ya'ni ular sub'ektiv yoki xayoliy shaxsiy omillar ta'sirida yuzaga kelishi mumkin. Biroq, barcha qarama-qarshiliklar nizolarning rivojlanishiga sabab bo'lmaydi, ularning ba'zilari

nizosiz shaklda mavjud bo'lishi mumkin, faqat ma'lum bir ijtimoiy vaziyatda konflikt shaklini oladi.

Kichik guruhlardagi nizolarni boshqarish kontekstida emotsional intellekt nizolarni samarali hal qilish va hal qilish uchun zarur bo'lgan bir nechta asosiy xususiyatlarni o'z ichiga oladi. [5].

Birinchi, o'z-o'zini anglash nizoli vaziyatlarni boshqarishda hissiy intellektning asosiy xususiyatidir. O'z-o'zini anglash darajasi yuqori bo'lgan shaxslar o'zlarining his-tuyg'ularini tan olishlari, nizolarni keltirib chiqaradigan omillarni tushunishlari va bunday vaziyatlarni hal qilishda o'zlarining kuchli va zaif tomonlarini aniqlashlari mumkin. Kichik guruhlardagi nizolarda o'z-o'zini anglash odamlarga konfliktga qo'shgan hissalarini baholashga va o'z harakatlari uchun mas'uliyatni o'z zimmalariga olishga imkon beradi, bu esa ularni hal qilishda yanada konstruktiv yondashuvni rivojlantiradi.

Ikkinchi, o'z-o'zini tartibga solish konfliktlarni boshqarishda hissiy intellektning yana bir muhim xususiyatidir. Bu impulsiv reaksiyalarni boshqarish, his-tuyg'ularni boshqarish va o'zgaruvchan sharoitlarga moslashish qobiliyatini o'z ichiga oladi. Kichik guruhlardagi nizolarda kuchli o'z-o'zini tartibga solish qobiliyatiga ega bo'lgan shaxslar xotirjamlikni saqlab qolishlari, oqilona fikrlashlari, keskinliklarning kuchayishiga yo'l qo'ymasliklari va shu bilan konstruktiv muloqot va muammolarni hal qilish uchun qulay muhit yaratishlari mumkin.

Uchinchi, empatiya hissiy intellektning muhim xususiyati bo'lib, kichik guruhlarda nizolarni boshqarishga katta ta'sir ko'rsatadi. Empatik shaxslar o'zaro tushunish va hurmat tuyg'usini kuchaytirib, nizoda ishtirok etayotgan boshqa odamlarning nuqtai nazari va his-tuyg'ularini tushunishga qodir bo'ladi. Boshqalar bilan hamdard bo'lish orqali odamlar nizolarni bartaraf etishlari, ishonchni mustahkamlashlari va guruh ichida ochiq muloqotni osonlashtirishlari mumkin.

Shuningdek, ijtimoiy ko'nikmalar kichik guruhlardagi nizolarni boshqarish uchun hissiy aqldan foydalanishda muhim rol o'ynaydi. Kuchli ijtimoiy ko'nikmalarga ega bo'lgan shaxslar shaxslararo dinamikani samarali boshqarishi, boshqalar bilan munosabat o'rnatishi va ishonchli muloqot qilishi mumkin. Kichik guruhlardagi ziddiyatli vaziyatlarda kuchli ijtimoiy ko'nikmalarga ega bo'lgan shaxslar munozaralarda vositachilik qilishlari, murosaga erishishlari va guruhni birgalikdagi yechimlarga yo'naltirishlari mumkin. Ushbu individual xususiyatlarga qo'shimcha ravishda, emotsional intellekt kichik guruhlardagi nizolarni boshqarish uchun tegishli bo'lgan jamoaviy jihatlarni ham o'z ichiga oladi. Guruhning hissiy tushunchasi butun guruhda mavjud bo'lgan his-tuyg'ularni tan olish va tushunishni o'z ichiga oladi. Jamoaviy hissiy muhitni tan olgan holda, guruh a'zolari asosiy ziddiyatlarni bartaraf etishlari va yanada uyg'un muhit yaratishga harakat qilishlari mumkin.

Bundan tashqari, samarali muloqot kichik guruhlardagi nizolarni boshqarishda hissiy intellektning asosiy umumiy xususiyati hisoblanadi. Guruh a'zolari o'rtasida aniq va empatik muloqot tashvishlarni ifoda etish, turli nuqtai nazarlarni tushunish muhim ahamiyatga ega. Emotsional intellekt odamlarga qat'iy, ammo hurmat bilan muloqot qilish imkonini beradi va barcha ovozlarni eshitiladigan va qadrlanadigan muhitni yaratadi. [3].

Shuni ta'kidlash kerakki, kichik guruhlardagi ziddiyatli vaziyatlarni boshqarishda hissiy intellektni qo'llash o'zining qiyinchiliklaridan holi emas. Qarama-qarshi his-tuyg'ular va mustahkamlangan istiqbollar odamlarning o'z-o'zini anglashi, his-tuyg'ularini tartibga solish, boshqalar bilan empatiya munosabatini yaratish va samarali muloqotni davom ettirishni qiyinlashtirishi mumkin. Bundan tashqari, guruh dinamikasi nizolarni hal qilish jarayonini murakkablashtirishi mumkin, bu esa hissiyotlarni hisobga

oladigan yondashuvni talab qiladi. Ushbu qiyinchiliklarga qaramay, kichik guruhlardagi nizolarni boshqarishda hissiy intellektdan foydalanishning afzalliklari katta. Guruhda emotsional intellektni rivojlantirish orqali odamlar hissiyotlarni tushunish va boshqarish qobiliyatini rivojlantirishi mumkin, bu esa nizolarni hal qilishda yanada konstruktiv yondashuvlarga olib keladi. Oxir oqibat, bu kuchliroq munosabatlarga, hamkorlikni yaxshilashga va guruhning yanada ijobiy dinamikasiga yordam beradi.

Xulosa qilib aytganda, hissiy intellektdan kichik guruhlardagi ziddiyatli vaziyatlarni boshqarish vositasi sifatida foydalanish xususiyatlari o'z-o'zini anglash, o'zini o'zi boshqarish, empatiya va ijtimoiy ko'nikmalar kabi individual fazilatlarini, shuningdek, jamoaviy jihatlarni, shu jumladan guruhning hissiy ongini va samarali muloqotni o'z ichiga oladi. Ushbu xususiyatlardan foydalangan holda, shaxslar nizolarni yanada samarali boshqarishi, guruh ichidagi tushunish va hamkorlikni rivojlantirishi va natijada yanada uyg'un va samarali guruh dinamikasiga hissa qo'shishi mumkin. Hissiy intellekt kichik guruhlardagi nizolarni hal qilish uchun qimmatli vosita bo'lib xizmat qiladi, o'zaro hurmat, hamdardlik va muammolarni hamkorlikda hal qilish uchun asos yaratadi.

Adabiyotlar ro'yxati

Adizova T.M. Boshqaruv psixologiyasi. -Toshkent, 2000. 65 b.

Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi.-T.: "Yunaks print" 2006. 84 b.

G'oziyev E.G. Muomala psixologiyasi. T-2001. 106 b.

5. Sharifxo'jaev M., Abdullaev Yo. Menejment. Darslik – T.: O'qituvchi, 2002. 256 b.

Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект как предиктор академической успеваемости. Университетское образование: опыт тысячелетия, проблемы, перспективы развития: тез. докл. II междунар. конгр., Минск: МГЛУ, 2008. - Т. 2. - С. 115 - 116.