

M.Y. O'AJONOV

MENEJMENT PSIXOLOGIYASI



J15(075)
0-86
O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O'RTA MAXSUS
TA'LIM VAZIRLIGI

O'RTA MAXSUS, KASB-HUNAR TA'LIMI MARKAZI

O'RTA MAXSUS KASB-HUNAR TA'LIMINI RIVOJLANTIRISH
INSTITUTI

M. Y. Otajonov

MENEJMENT PSIXOLOGIYASI

(Kasb-hunar kollejlari uchun o'quv qo'llanma)

Psixologiya fanlari doktori, professor
G'. B. Shoumarov tahriri ostida

TOSHKENT — „ILM-ZIYO“ 2003

O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi Markazining ilmiy-metodik kengashi tomonidan nashrga tavsiya etilgan.

Tuzuvchi-tarjimon: psixologiya fanlari nomzodi **M. Otajonov**

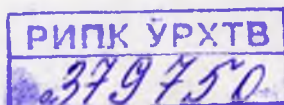
Taqrizchilar: Falsafa fanlari doktori, professor **M. A. Abdullayev**,

Psixologiya fanlari nomzodi **M. Isaqova**,

Farg'ona soliq kolleji umumta'lim fanlari kafedrasining yetakchi o'qituvchisi **H. Qo'shmatova**

Qo'llanma zamonaviy mutaxassislar, boshqaruvchilar, o'qituvchilar, talabalar va barcha psixologiya bilan qiziquvchilar uchun mo'ljallangan bo'lib, unda bozor munosabatlari sharoitida zamonaviy mutaxassislarning ma'naviy qiyofasi, ular shaxsiga qo'yiladigan talablar, o'z vaqtlarini tashkil qilish, ijtimoiy maqomiga mos kiyim tanlash, shuningdek, boshqarish ilmi qonunlari, boshqarish san'ati va falsafasi masalalari yoritilgan.

Qo'llanmani tuzishda jahon psixologiya fanida yaratilgan boshqarish, odamlarga ta'sir ko'rsatish nazariyalaridan foydalanilgan.



SO‘Z BOSHI

Mustaqillikni har bir soha vakili turlicha his qiladi. Bu tabiiy albatta. Psixologik qonuniyatga ko‘ra har birimiz o‘z yoshimiz, turmush tajribamiz, bilim boyligimiz, kasbimiz, qiziqishlarimizdan kelib chiqib, atrof-muhitdagi voqea-hodisalarga turlicha munosabatda bo‘lamiz.

Ilm ahli uchun mustaqillikning eng katta quvonchi shu bo‘ldiki, jahon fani yangiliklari, yutuqlari hech bir to‘siqsiz, taqiqlashsiz bizning ham bilim boyligimizga qo‘shilmoqda, eng so‘nggi ilmiy yangiliklardan bahramand bo‘lmoqdamiz. Hukmingizga havola qilinayotgan ushbu qo‘llanma ham jahonning ilg‘or mamlakatlarida tajribada sinalgan o‘zaro munosabat usullari, rahbar va bo‘ysunuvchilar psixologiyasi o‘ziga xosliklaridan mustaqillik tufayli bahramand bo‘lish evaziga yaratildi.

Prezidentimizning har doim diqqat-e‘tiborlarida turadigan eng muhim masalalardan biri bu mustaqil Respublikamizdagi turli mutaxassislarning ma‘naviy qiyofasi, ularning shaxsi, rahbarlarning o‘z qo‘l ostidagilarga munosabati masalalaridir. Prezidentimiz izchil ravishda, har bir nutqlarida bosqichma-bosqich hozirgi zamonaviy mutaxassis shaxsi tuzilishi, jamiyat a‘zolari psixologik qiyofasiga alohida e‘tibor bermoqdalar.

O‘z-o‘zidan shunday savol tug‘iladi. Zamonaviy mutaxassislar ish uslublarini belgilashda tarixiy o‘tmishimizda yaratilgan eng boy an‘analarga tayanish lozimmi yoki ilg‘or mamlakatlarda yaratilgan ushbu qo‘llanmada ham qisman bayon qilingan usullargami? Tariximizda Forobiy, Ibn Sino, Amir Temur, Navoiy kabi buyuk zotlar qoldirgan boshqarish ilmining salmoqli merosi mavjud. Ayni paytda ilg‘or, rivojlangan mamlakatlarda to‘plangan tajriba ham borki, ular zamonaviy ish tashkil qilishning eng samarali vositasi sifatida qabul qilingan. Prezidentimiz ham o‘zlarining „O‘zbekiston XXI asr bo‘sag‘asida“ nomli asarlarida bu masalaga to‘xtalib shunday deganlar: „...o‘tmish qadriyatlariga, an‘analariga va turmush tarziga betartib

ravishda, orqa-ketini o'ylamay qaytish boshqa bir keskinlikka — hozirgi davrni qabul qilmaslikka, jamiyatni yangilash zaruriyatini inkor etishga olib kelishi mumkin“.¹ Keskinlikning bunday ko'rinishi odatda jamiyat taraqqiyotini sekinlatishga qobil keskinlik sanaladi. Shuning uchun ham Prezidentimiz ta'kidlaganlaridek: „Erkin fuqaro ma'naviyatini, ozod shaxsni shakllantirish oldimizda turgan eng dolzarb vazifadir. Boshqacha aytganda, biz o'z haq-huquqlarini taniydigan, o'z kuchi va imkoniyatlariga tayanadigan, atrofida sodir bo'layotgan voqea-hodisalarga mustaqil munosabat bilan yondashadigan, ayni zamonda shaxsiy manfaatlarini mamlakat va xalq manfaatlari bilan uyg'un holda ko'radigan erkin, har jihatdan barkamol insonlarni tarbiyalashimiz kerak“...

„...Biz oldimizga qanday vazifa qo'ymaylik, qanday muammoni yechish zarurati tug'ilmasin, gap oxir-oqibat, baribir kadrlarga va yana kadrlarga borib taqalaveradi. Mubolag'asiz aytish mumkinki, bizning kelajagimiz, mamlakatimizning kelajagi o'rnimizga kim kelishiga yoki boshqacharoq aytganda, qanday kadrlar tayyorlashimizga bog'liq“.²

Mustaqillik yillarida mamlakatimizda davlat boshqaruvi tizimi tashkil topdi. Bu tizim o'z faoliyatini to'la muvofiqlashtirish va takomillashtirish yo'lidan bormoqda. Ham tizim vakillarining, ham oddiy fuqarolarning huquqiy, siyosiy va iqtisodiy ongi o'sib bormoqda. Lekin hali bu yo'nalishda qilinadigan ishlar juda ko'p. Prezidentimiz o'zlarining birinchi chaqiriq O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining o'n to'rtinchi sessiyasidagi ma'ruzalarida davlat boshqaruvi tizimi haqida shunday degan:

„Keling, o'zimizga shunday savol beraylik: bu tizim qanchalik samarali ishlamoqda, bu tizimning har bir bo'g'ini o'z zimmasiga yuklatilgan vazifalarni va burchlarini qanday bajarmoqda?“

¹ I. Karimov O'zbekiston XXI asr bo'sag'asida. Xavfsizlikka tahdid, barqarorlik shartlari va taraqqiyot kafolatlari. Toshkent, „O'zbekiston“ nashriyoti, 1997 y, 138- bet.

² „O'zbekiston XXI asrga intilmoqda“. Toshkent, „O'zbekiston“ nashriyoti, 2000 y, 14—15- betlar.

To'rachilik, o'z vazifasiga sovuqqonlik bilan qarash, poraga sotilish hollari bu tizim asoslariga nechog'li zarar yetkazmoqda?

Bu muammolarni yechish uchun quyidagi masalalarga e'tibor berish lozim:

birinchidan, davlat boshqaruvi tizimining o'zini rivojlangan va demokratik mamlakatlar namunasi asosida, ularga o'xshatib takomillashtirish. Bu to'xtovsiz davom etadigan jarayondir;

ikkinchidan, kadrlar masalasini hal etish. Boshqaruv tizimining asosiy, hal qiluvchi joylarida zamonaviy fikr yuritadigan, o'z xalqi, o'z Vatani manfaatlariga g'oyat sadoqatli, yuqori malakali kadrlar ishlashi lozim¹.

Xo'sh zamonaviy ishbilarmon tadbirkor qanday bo'lishi kerak? Bizningcha basavlat, bashang kiyingan, xushmuomala, kirishimli, gapga chechan, nizolarni bartaraf eta oladigan, oilasida va jamoasida iliq ijtimoiy-psixologik muhitni yarata oladigan, o'zini, boshqalarni va eng muhimi vaqtini qadrlaydigan bo'lishi maqsadga muvofiqdir. Bu sifatlar ishbilarmon, boshqaruvchilarni boshqalardan ajratib turuvchi fazilatlaridir.

Sizning hukmingizga havola qilinayotgan ushbu qo'llanma o'quvchilarda aynan shu xususiyatlarni shakllantirishga yordam beradi. Shu bois uning bir necha o'ziga xos xususiyatlari va maqsadlari bor. Birinchidan, biz tuzuvchi-tarjimonlar mualliflik da'vosiga ega emasmiz. Bizning xizmatimiz turli manbalarda yoritilgan boshqarish ilmi fikrlarini bir to'plamga jamlash bilan cheklanadi. Ikkinchidan, bu yerda bayon qilingan boshqarish qonunlarining hammasini ham so'zma-so'z tushunish yaramaydi. Ularning ayrimlari aynan kinoya, kesatliq mazmunida bo'lganligi uchun ham qimmatlidir. Fahm-farosatli inson ularning yashirin ma'nosini anglab, o'zi uchun tegishli xulosa chiqaradi, degan umiddamiz.

Har bir qiziquvchining shu sohadagi bilimlari doirasi ushbu qo'llanma tufayli bir oz bo'lsa ham kengaysa, asosiy maqsadimiz amalga oshdi, deb hisoblaymiz.

¹ „O'zbekiston XXI asrga intilmoqda“. Toshkent, „O'zbekiston“ nashriyoti, 2000 y, 20—21- betlar.

I. SHAXS VA UNING TASHKILOTCHILIK IMKONIYATLARI

Keng ma'noda boshqarish moddiy-predmetli yoki ijtimoiy tizim holatini muvofiqlashtirishni o'z ichiga oladi. Boshqarish o'z obyektiga ta'sir qilib va uning holatini o'zgartirib, kutilgan natijaga erishishga intiladi. Faoliyatda kutilayotgan natijani psixologiyada maqsad deb ataladi. Har qanday boshqarish faoliyati maqsadli vazifalardan tashkil topadi. Ana shunday vazifalar qatoriga quyidagilar kiradi:

1. Ishlab chiqarish vazifasi.
2. Ijtimoiy vazifa.
3. Sotsial psixologik vazifa.

Sotsial psixologik vazifa tarkibiga jamoani tashkil qilish, uni faollashtirish (stimullash), jipslashtirish, takomillashtirish, o'z-o'zini boshqarishni rivojlantirish kiradi.

Jipslashtirish — jamoadam mustaqil birlashma sifatida o'zining bir butunlik xususiyatini shakllantirishdir.

Faollashtirish — maqsadga muvofiq mehnat usullarini qo'llash maqsadida ishchilarning motivatsiya (maqsadga yo'nalish) sohasiga ta'sir ko'rsatish demakdir.

Takomillashtirish — jamoa hayot faoliyatiga tinmay yangilik kiritib borish, eskirgan g'oyalardan voz kechish, o'z xizmatlarini o'tab bo'lgan tasavvurlarni odamlar ongidan chiqarib tashlash demakdir.

O'z-o'zini boshqarishni rivojlantirish — boshqarishdagi yuqoridan va quyidan (tashqaridan) maxsus vakolatli odamlarning jamoa hayot faoliyatini tashkil qilishlaridan farq qilib, boshqarilayotganlarning o'z harakatlarini ichki muvofiqlashtirishlaridan tashkil topadi.

1. Operatsion vazifalar. Bunga rejalashtirish (qaror qabul qilish), ko'rsatma berish va nazorat kiradi.

Tadqiqotchilar rahbarlik samaradorligini ta'minlaydigan mezonlar sifatida quyidagilarni ajratishadi:

— birinchidan, jamoa mehnatining real (aniq) natijalari, mahsuldorlik, ishlab chiqarish — iqtisodiy ko'rsatkichlar to'plami;

— ikkinchidan, ishlab chiqarish va tashkiliy muammolarni hal qilish uchun jamoa a'zolarining jipsligi;

— uchinchidan, jamoa a'zolari faolligi va boshqaruvchanligi darajasi.

Bundan tashqari sanab o'tilgan mezonlar qatoriga yana quyidagilarni kiritish mumkin:

1. Rahbarning real (aniq), ilmiy bashorat qilish mumkin bo'lgan kelajakka ustanovkasi (chog'lanishi).

2. Rahbarning ishbilarmonlik epchilligi, topqirligi.

3. Jamoa faoliyatining iqtisodiy, ijtimoiy, madaniy, mafkura-viy sohalarida ifodalanadigan muvaffaqiyati.

Rahbarning ustanovka (chog'lanish) mezonining mazmunini quyidagi ko'rsatkichlar tashkil qiladi:

1. Rahbarning o'z faoliyatida ilmiy-texnika yutuqlaridan foydalanishi, texnologiyani takomillashtirish yoki almashtirish, tashkiliy faoliyatni takomillashtirish yo'lidagi sa'y-harakatlari.

2. Faqat ayni payt uchun emas, balki yaqin kelajak uchun guruh va umumdavlat manfaatlarini muvofiqlashtirish.

3. Ijtimoiy rejalashtirish, korxonada ijtimoiy hayotini rejalashtirishga sotsiologik xizmatni jalb qilish.

4. Korxonada ishchilar kasbiy ta'limini, ularning o'sishini yo'lga qo'yish.

5. Korxonada mehnat qilayotganlar tomonidan sotsiologik va sotsial psixologik tadbirlar bilan o'lchanadigan, maqsadga yo'naltirilgan tarbiya vositasida erishilgan kelajak taraqqiyot darajasini real (aniq) anglanilishiga erishish.

Har bir korxonada axloqiy siyosiy holat shakllanib, bu holatning ko'rsatkichlari odatda rahbar tomonidan amalga oshirilayotgan xo'jalik siyosati va buning natijasida vujudga keladigan xo'jalik-siyosiy vaziyatlariga bog'liq bo'ladi. Bunday vaziyatlarning eng ko'p tarqalganlari asosan quyidagilar:

1. Davlat va guruh manfaatlari aloqasini aks ettiradigan xo'jalik-siyosiy vaziyatlar.

2. Xo'jaliklar ishlab chiqarish faoliyatining turlicha o'sishi natijasida paydo bo'ladigan vaziyat.

3. Jamoa ishlab chiqarish iqtisodiy faoliyati tomonlari va ko'rsatkichlarining har xil mutanosibliklari tufayli vujudga keladigan vaziyat.

4. Yangi texnologiya defitsiti yoki eskirgan texnologiya tufayli vujudga keladigan vaziyat.

Boshqarish faoliyatida liderlik, lider - rahbar sotsial psixologik fenomeniga katta e'tibor beriladi. Liderlik fenomenini tahlil qilishdan oldin avtoritet tushunchasini ko'rib chiqish lozim. Avtoritet (lotincha — autoritos — hokimiyat, ta'sir ko'rsatish) — sotsial psixologiyada odam, ijtimoiy guruh, jamoat tashkilotining boshqalarga ta'siri, boshqa odamlar nazaridagi mavqeini anglatadi. Shaxs, guruh yoki tashkilotning avtoriteti qonuniy, rasmiy yoki norasmiy, ularning norasmiy munosabatlar tizimidagi holatiga bog'liq bo'lishi mumkin. Birinchi holatda avtoritet subyektning ijtimoiy roliga bog'liq bo'ladi, ikkinchi holatda unga atrofdagi odamlarning munosabatiga bog'liq bo'ladi. Aynan ana shu rol va munosabatlardan rasmiy va norasmiy liderlik tushunchasi kelib chiqadi.

Lider — ahamiyatli vaziyatlarda qolgan ishtirokchilarning xulqiga sezilarli ta'sir ko'rsata oladigan guruh a'zosi.

B. D. Parigin lider bilan rahbar o'rtasidagi quyidagi farqlarni aniqlagan:

1. Rahbar rasmiy yo'l bilan tayinlanadi, lider norasmiy yo'l bilan ko'tariladi.

2. Rahbarga qonun tomonidan huquq va vakolatlar berilgan, lider bunday huquq va vakolatga ega emas.

3. Rahbar guruh manfaatlarini guruhlararo munosabatlar tizimida namoyon qiladi, lider faoliyati guruhning ichki faoliyati bilan cheklangan.

4. Rahbar guruh faoliyati uchun qonun oldida javob beradi, liderda bunday mas'uliyat yo'q.

Liderlik muammosi bo'yicha sotsial psixologiyada bir necha nazariyalar mavjud.

Liderlik — kichik guruhdagi dinamik jarayonlarga taalluqli bo'lib, guruhdagi bo'ysunish va hukmronlik munosabatlarini aks ettiruvchi tushunchadir. Liderlik ayni paytda obyektiv (konkret vaziyatda guruhning maqsad va vazifalari), subyektiv (guruh a'zolarining individual tipologik xususiyatlari, qiziqishlari, ehtiyojlari), shuningdek liderning guruh faoliyatining tashabbuskori va tashkilotchisi sifatida harakatlari omillariga bog'liqdir.

Liderlik roli nazariyasiga ko'ra (amerikalik tadqiqotchi R. Beylz), liderlik bu alohida rolni qabul qilishdir. Ikkita bir - biridan sezilarli farq qiladigan liderlik roli mavjud. Birinchisi — professional roli, bajarilayotgan ish yuzasidan lider tomonidan bildirilayotgan va paydo bo'lgan muammoni hal qilishga mo'ljallangan taklif va fikrlar. Ikkinchisi — „ijtimoiy - emotsional mutaxassis“ roli, shaxslararo munosabatlardagi muammolarni hal qilish bilan bog'liq bo'lgan liderlik.

Guruh faoliyatining samaradorligi uchun har ikkala liderlik shakli mavjud bo'lishi kerak. Bu sohada bir necha nazariyalar mavjud.

Xususiyatlar nazariyasiga ko'ra, liderlikning asosiy determinanti noyob liderlik sifatlariga ega bo'lishdir. Bu nazariyaga ko'ra, ayrim odamlar tug'ma liderlik sifatlariga ega bo'ladilar (shuning uchun ham bu nazariyaning yana bir nomi harizmatik nazariya deb ataladi).

Interaktiv nazariyaga binoan, har qanday guruhda liderlikni kim zimmasiga olishini bashorat qilish mumkin. Buning uchun guruh ag'zolari xarakteristikasi, vujudga kelgan vaziyat, bajarilayotgan vazifa, shuningdek liderlikka nomzodning individual psixologik xususiyatlarini o'rganib, hisobga olish kerak.

Vaziyat nazariyasi tadqiqotchilari (M; Amerikalik tadqiqotchi F. Fidler) fikriga ko'ra, „Vazifaga mo'ljal olgan“ yoki „odamlarga mo'ljal olgan“ lider faoliyatining samaradorligi guruhdagi sharoitga bog'liqdir. Liderlik vazifasini amalga oshirish uchun o'ta qulay va

o'ta noqulay sharoitlarda „vazifaga mo'ljal olgan“ lider katta natijalarga erishadi. O'rtacha qulay vaziyatlarda esa „odamlarga mo'ljal olgan“ lider ustunlik qiladi.

Sintetik yoki kompleks nazariya tarafdorlarining ta'kidlashicha, liderlik bu shaxslararo munosabatlarni tashkil qilish jarayonidir, lider esa bu jarayonni boshqarish subyektidir. Liderlik — guruh vazifasidir, uni guruh maqsadlari va vazifalarini hisobga olgan holda o'rganish kerak. Sintetik model liderlik jarayonining uchta asosiy qismiga e'tiborni qaratadi: lider, ergashuvchilar va vaziyat.

Liderlik uslubi — lider yoki rahbar tomonidan unga bo'ysunuvchi yoki unga qaram bo'lgan odamlarga ta'sir ko'rsatish uchun qo'llaniladigan usul va uslublar to'plamidan iboratdir. Liderlik uslubi Kurt Levin tomonidan taklif qilingan bo'lib, u va shogirdlari tomonidan uchta uslub ajratilgan: avtoritar, demokratik va liberal uslublar.

Avtoritar lider mutlaq hokimiyatga ega bo'lib, qaror qabul qilishda guruhning boshqa a'zolari bilan maslahatlashishga ehtiyoj sezmaydi. Avtoritar liderlar aksariyat harbiy, diktatorlik va boshqa o'xshash tashkilotlarda, yoshlar guruhlarida, oilada uchraydi.

Demokratik liderning hokimiyati guruh a'zolarining o'zaro kelishuvi bilan aniqlanadi. Demokratik lider guruh a'zolarining ham individual, ham jamoaviy istak va e'tiqodlariga mos harakat qiladi.

Liberal yoki nominal lider faqat nomigagina lider bo'lib, amalda boshqaruvchilik rolini bajarmaydi. O'z-o'zidan tushunarliki, amalda rahbarlikni kimdir, boshqa odam ta'minlaydi.

II. MUVOFIQLASHTIRISH TASHKILOTCHILIK VA BOSHQARISHNING TARKIBIY QISMI SIFATIDA

Jamoa ishini tashkil qilish va boshqarish faoliyatining asosiy qismini muvofiqlashtirish tashkil qiladi. Albatta har qanday tuzilmada o'zaro, turli bo'g'inlar, xizmatlar faoliyatini tartibga soladigan xizmat vazifalari, Nizomlar, yo'riqnomalar, ko'rsatmalar mavjud va ularga amal qilinishi butun tizimning o'zaro

muvofiglashtirilganligini ta'minlaydi, vertikal va gorizontal subordinatsiya (quyi bo'g'inlarga ajratish)ni amalga oshirishga yordam beradi, topshiriqlar va ko'rsatmalarning o'z vaqtida va muvaffaqiyatli bajarilishini ta'minlaydi. Lekin ushbu mavzuda gap rasmiy muvofiglashtirishning ikkinchi, eng muhim tomoni bo'lgan ijtimoiy psixologik mexanizmlarga, jamoadagi shaxslararo munosabatlarga asoslangan, xodimlarning individual psixologik xususiyatlarini hisobga olgan holda ularning ijtimoiy - psixologik motivatsiyasi (maqsadga intilishi)ni yo'naltirish haqida bormoqda.

Qolaversa, bozor munosabatlariga o'tish sharoitida mulkning davlat tasarrufidan chiqarilishi, xususiylashtirish natijasida vujudga kelgan yangi mulkchilik shakllari tizimida ishlab chiqarish samaradorligining ortishida inson omili, xodimlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar, ijtimoiy-psixologik muhit, xodimlar faoliyatini ularning individual psixologik xususiyatlarini hisobga olgan holda muvofiglashtirish eng ahamiyatga molik masalalardan biriga aylanmoqda.

Rivojlangan mamlakatlar tajribasi shuni ko'rsatadiki, aksionerlik jamiyatlarida aksiyadorlar oldida korxonaning kvartal hisobotlari bir tomondan aksiyadorlarning mulkchilik psixologiyasini shakllantirish va rivojlantirish, ularda korxonaning ish faoliyatiga daxldorlik tuyg'usini oshirishga xizmat qilsa, ikkinchi tomondan korxonada bevosita ishlab chiqarish va boshqarish bilan mashg'ul bo'lgan xodimlarning mas'uliyati, o'zaro jipslik va mosligini mustahkamlashga xizmat qiladi.

Bunday hisobotlar moliyaviy va iqtisodiy nazoratni kuchaytirish bilan birga korxonada va aksiyadorlar o'rtasida kommunikatsiya — o'zaro aloqani mustahkamlaydi, xodimlarga tizimning turli bo'g'inlari haqida ma'lumotlar berib, ishlab chiqarish haqida yaxlit tasavvurning shakllanishiga, idrok jarayonining samaradorligiga ta'sir qiladi. Idrok va tasavvurning yaxlit, to'laqonligi esa, o'z navbatida, turli bo'g'inlar faoliyatini koordinatsiya qilishni muvofiglashtirishning asosi hisoblanadi. Aksiyadorlar oldidagi chorak hisobotlardan tashqari, har qanday boshqarish tizimining

ichida qo'llaniladigan yana bir hisobot turi mavjud bo'lib, u mutaxassis boshqaruvchilarning chorak hisobotlari, deb ataladi.

Albatta hisobot shaklidan ko'ra turli bo'g'in boshqaruvchilariga „Sizning rejalariniz, ustuvor maqsadlaringiz, orzularingiz qanday? Ularni amalga oshirish uchun nimalar qilmoqchisiz?“ —

degan savollar bilan murojaat qilish ham mumkin. Lekin ana shu savollar bilan birga, har uch oyda har bir o'rta bo'g'in mutaxassisi bevosita boshqaruvchi bilan o'tirib amalga oshirilgan ishlar natijasini tahlil qilib va keyingi chorak rejalarini belgilab olishi hisobot tizimini yanada to'ldiradi.

Boshqaruvchi bilan har bir bo'g'in mutaxassisi o'rtasida reja bo'yicha to'la hamkorlikka erishilgandan so'ng, bo'g'in mutaxassisi uni yozma shaklda bayon qiladi va boshqaruvchi uni imzolaydi. Bunday hisobot tizimining samaradorligi bir necha sabablar bilan izohlanadi:

Birinchidan, u odamga o'z - o'ziga xo'jayin bo'lish va o'z-o'ziga vazifa qo'yish imkonini beradi.

Ikkinchidan, u rahbar mehnatining samarali bo'lishiga va unga tashabbus ko'rsatishga imkon beradi.

Uchinchidan, u yangi g'oyalarning quyidan yuqorigacha yetib borishiga sharoit yaratadi.

Chorak hisobotlar har bir mutaxassisi o'z faoliyati natijalarini taroziga solish va mulohaza qilish, kelajak rejalarini tuzish va ularni amalga oshirish usullarini izlab topishga majbur qiladi. Vujudga keladigan muammolarni hal qilish uchun yangicha yondoshuvlarga rag'batlantirishning bundan ko'ra samarali usuli yo'q. Bu usulning yana bir eng muhim afzalligi shundaki, u har bir xodimni yaqqol ko'rish mumkin bo'lgan vaziyatni yaratadi. Bu usul har bir xodimga bevosita o'z boshlig'i, u orqali butun tizim rahbarlari ko'zi o'ngida bo'lish imkoniyatini yaratib beradi. Bunday usulning psixologik samaradorligi beqiyos bo'lib, u odamga o'z mehnati uchun g'urur, umumiy ishga daxldorlik hissi, tashabbuskorlikka moyillik (motivatsiya) beradi.

Xodim uchun xizmat pog'onasidan ko'tarilish imkoniyati

tug'iladi, buning uchun unda yanada samaraliroq mehnat qilish mas'uliyati paydo bo'ladi. Boshqaruv faoliyatida boshqaruvchi bilan turli bo'g'in xodimlari o'rtasidagi bunday izchil og'zaki va yozma muloqot avvalo samarali kommunikatsiya (o'zaro aloqa) vazifasini bajaradi, - boshqarish - tizimini - koordinatsiya - qilish (muvofiqlashtirish) imkoniyatini kuchaytiradi, korxonaning biznes imkoniyatlarini yanada yaxshiroq anglash uchun sharoit yaratadi. Chunki har bir hisobot avvalo hisobotchi bevosita mas'ul bo'lgan yo'nalishdagi biznes, iqtisodiy imkoniyatlardan kelib chiqqan holda tuziladi. Asosiy natija esa bunday usullar har bir xodimga eng murakkab ijtimoiy - psixologik jarayon hisoblangan o'z-o'zini aktuallashtirish, ya'ni o'zining noyobligini, muhimligini, o'z o'zni borligini his qilish imkonini beradi. Psixologik nuqtayi nazardan bu eng muhim motiv hisoblanadi.

Boshqarish samaradorligini ta'minlashning yana bir muhim sharti bu xodimlar ijtimoiy tarkibi haqidagi ma'lumotlardir. Boshqaruvchning vaqt kundaligida albatta xodimlarning tug'ilgan kunlari haqidagi ro'yxat bo'lishi lozim. Barcha buyuk arboblarning ta'kidlashlaricha, hech narsa odamni unga nisbatan ko'rsatilgan diqqat-e'tiborchalik yuksaklikka ko'tarmaydi.

Dunyoda inson uchun eng yoqimli so'z bu uning o'z ismidir. Har bir xodimning ismi sharifini yoddan bilish, tug'ilgan kunini etibordan chetda qoldirmaslik rahbarning burchi darajasida bo'lishi lozim. Har bir boshqaruvchi har bir xodimning shaxsiy yig'ma jildini o'rganishi suhbat jarayonida ehtimol xodimning ham yodidan ko'tarilgan bir yoqimli hodisani eslatishi xodim uchun eng qadrlı voqeaga aylanadi. Rahbar obro'sining mustahkamlanishida, psixologik muhitning yaxshilanishida, boshqarish samaradorligining ortishida bu juda katta rol o'ynaydi.

O'zbeklarda „Yolg'iz otning changi chiqmas, changi chiqsa ham dong'i chiqmas“ degan maqol bor. Boshqarish tizimida rahbar shaxsiy sifatleri, boshqaruvchilik qobiliyatlarining ahamiyati katta, albatta. Lekin faqat shaxsiy fazilatga ishongan, hamma narsani faqat shaxsiy nazorati ostida saqlashga intilgan, avtoritar-

buyruqbozlik usuli bilan ishlaydigan rahbar korxonani olg'a yetaklab keta olmaydi. Zamonaviy rahbar birinchidan, har bir xodimning xizmat vazifasini aniq tasavvur qiladi va xodimlarga xizmat vazifasini vijdonan bajarishlari uchun sharoit yaratib beradi. Ikkinchidan, boshqaruvchining yonida uning mulohaza va rejalarini aniq tushunadigan, mayllarini his qiladigan yordamchilar bo'lishi kerakki, boshqarish samaradorligini ta'minlashda bu yordamchi xodimlarning xizmati katta. Shuning uchun ham zamonaviy boshqarish psixologiyasi har bir boshqaruvchining komandasi, maslakdoshlari muammosiga nihoyatda katta e'tibor beradi.

Odatda bunday komandaning psixologik belgilari o'zaro moslik, jipslik, xizmat vazifasigavijdonan yondoshish bo'lib, boshqaruvchi odatda o'z komandasida o'ziga xos „dirijor“ vazifasini bajaradi. Demak, komanda tuzish, unga loyiq odamlarni tanlay bilish ham boshqaruvchilik qobiliyatining bitta belgisi hisoblanadi.

III. BOSHQARUV MADANIYATI

Boshqaruvchilik ijtimoiy rol bo'lib, ijtimoiy va shaxslararo munosabatlar tizimida o'ziga xos pozitsiyani egallab turgan individdan kutiladigan, chegaralangan, ma'qullangan xulq shaklidan iboratdir. Ijtimoiy rol tavsifiga, shuningdek jamiyatda alohida maqomni egallab turgan odamga nisbat beriladigan, undan kutiladigan qadriyat va xarakter, ijtimoiy ustanovkalar, e'tiqod va hissiyotlar, maqsad va istaklar ham kiradi.

Yuqoridagi ijtimoiy rol tavsifnomasidagi eng muhim sifatlardan biri bu boshqaruvchidan kutiladigan, undan umid qilinadigan holatlardir. Boshqaruvchidan kutish, undan umid qilish bu shunday psixologik holatki, u aniq bir hodisaning sodir bo'lishini, qandaydir obyektning muhim xususiyatining namoyon bo'lish ehtimolini aks ettiradi. Kutish bu faqat tasavvurgina bo'lmay, balki shaxs ehtiyojlarini anglatadigan ichki ustanovka (chog'lanish) hamdir.

¹ „O'zbekiston“ XXI asr bo'sag'asida. Xavfsizlikka tahdid, barqarorlik shartlari va taraqqiyot kafolatlari. Toshkent, „O'zbekiston“ nashriyoti. 1997 y. 138- bet.

O'tkazilgan tadqiqotlarning ko'rsatishicha, xodimlar rahbarlardagi mafkuraviy e'tiqod, halollik, adolatlilik obyektivlilik, ijrochilik kabi sifatlarni birinchi o'rinda, tashabbuskorlik, talabchanlik, topqirlik, jamoada ijodiy muhitni yaratish, ilg'or tajribani aniqlash va tarqatish, o'z talablarini aniq shakllantirish, maslahatlashish, jamoada sog'lom ijtimoiy fikrni yaratish, xo'jalik masalalarini hal qilishni ikkinchi o'rinda, qat'iylik va o'ziga ishonch, tashqi ko'rkamlik, basavlatlik, hayotsevarlik va optimizmni uchinchi o'rinda baholashgan.

Sanab o'tilgan sifatlar ichida bozor munosabatlari sharoitida eng muhim ahamiyat kasb etadigan sifat— bu boshqaruv madaniyati hisoblanadi. Chunki zamonaviy korxonalarda ijtimoiy - psixologik omil yuqori o'rinlarga ko'tariladi.

Boshqaruvchining eng asosiy fazilati bu xodimlarning qadriyatlarini tan olish va rag'batlantirishdir. Bu boshqaruv madaniyatining asosini tashkil qiladi. Respublikamiz Prezidenti „Suveren davlatning har bir rahbari, har bir yetakchisi oddiy kishilar ishonch bildirib uning zimmasiga yuklagan juda katta burch va mas'uliyatni teran anglab, o'y-xayolini hamisha tinchlik, osoyishtalikni saqlash, avaylash va mustahkamlashga qaratmog'i kerak“,— deganda nafaqat davlat miqyosida, balki har bir bo'g'in boshqaruvchilik faoliyatida madaniyat mohiyatini belgilab bergan.

Boshqaruv madaniyatining mazmunini rahbarning:

1. Odamlarni o'ziga moyil qilish.
2. O'z fikriga og'dira olish, ishontira olish.
3. Ularni ranjitmay va norozi qilmay o'zgartira olish kabi sifatleri tashkil qiladi.

Bunday sifatlarga ega bo'lish uchun quyida keltiriladigan ayrim qoidalarga amal qilish zarur.

- I. Odamlarni o'zingizga moyil qilish uchun.
 1. Boshqa odamlarga samimiy qiziqish namoyon qiling.
 2. Ko'proq jilmaying.
 3. Yodingizda tuting, inson uchun uning ismining tovushi inson nutqidagi eng yoqimli va muhim tovush hisoblanadi.

4. Yaxshi tinglovchi bo'ling, boshqalarni o'zi haqida gapirishga rag'batlantiring.

5. Suhbatni suhbatdoshingiz qiziqishlari doirasida olib boring.

6. Odamlarga ularning hayotda muhim ahamiyatga ega ekanliklarini his qilishlariga chin yurakdan imkoniyat bering.

II. Birovlarni o'z fikringizga og'dira olish, ishontira olish uchun:

1. Tortishuvda yutib chiqish uchun tortishmang.

2. Hech kimga hech qachon siz nohaqsiz, deb aytmang.

3. Agar nohaq bo'lsangiz, uni darrov va chin yurakdan tan oling.

4. Avvalo o'zingizning do'stona munosabatlaringizni ko'rsating.

5. Suhbatdoshingizni suhbat boshidayoq bir necha marta „ha“ deb javob berishga majbur qiling.

6. Suhbatdoshingizga yuragini to'kib solishiga imkon bering.

7. Suhbatdoshingizga go'yo unga tegishli ekanligini anglating.

8. Narsalarni suhbatdoshingiz ko'zi bilan ko'rishga harakat qiling.

9. Boshqa odamlarning fikr va istaklariga hamdardlik bildiring.

10. Oliyjanob niyatlarga undang, da'vat qiling.

11. O'z g'oyalaringizga ko'rgazmalilik bering, sahnalashtiring.

12. Raqobatga chaqiring.

III. Birovlarni ranjitmay va norozi qilmay, fikrini o'zgartira olish uchun.

1. Suhbatni suhbatdoshingizni maqtash va uning fazilatlarini chin yurakdan tan olishdan boshlang.

2. Boshqalarning xatolarini bevosita emas, bavosita ko'rsating;

3. Avval o'z xatolaringiz haqida gapiring, keyin suhbatdoshingizni tanqid qiling.

4. Buyruq o'rniga savol bering.

5. Odamlarga o'z obro'sini saqlab qolishlari uchun imkon bering.

6. Odamlarning eng kichik omadini ham maqtang va har bir muvaffaqiyatini ta'kidlang. „Baho berishda samimiy va maqtovda saxiy bo'ling“.

7. Odamlarga yaxshi obro‘, shuhrat yaratib bering, ular uni oqlashga o‘zlari harakat qilishadi.

8. Maqtang. Siz to‘g‘rilanishini xohlayotgan xato yengil xato ekanligi haqida taassurot yarating, shunday qilingki, siz da‘vat qilayotgan narsa odamlarga oson bo‘lib tuyulsin.

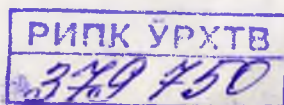
9. Odamlar siz taklif qilayotgan narsani bajarishdan xursand bo‘lishlariga erishing.

Yuqoridagi bu qoidalar boshqaruvchi mavqei va ish uslubini to‘g‘irlab turish va yo‘l qo‘yilishi mumkin bo‘lgan xatolarning oldini olishning muhim asoslari hisoblanadi.

Boshqaruvchilik faoliyatining eng muhim elementlaridan biri qaror qabul qilishdir. Ayrim boshqaruvchilarning muammosi shundaki, ular ko‘proq birdaniga katta hajmdagi ishni bajarishga urinishadi, o‘z kuchlarini alohida, aslida muhim bo‘lmagan, lekin shunday bo‘lib tuyulgan ishlarga sochib yuborishadi.

Qaror qabul qilish bu ustuvor vazifalarni belgilash demakdir. Ertaga qiladigan ishlaringiz ro‘yxatini tuzing va ularni muhimlik darajasi bo‘yicha raqamlang. Ertalab 1- raqamdan boshlang va uni hal qilmaguncha ikkinchi ishga kirishmang. Keyin yana bir marta muhimlik darajasini tekshiring. 2- raqamga o‘ting va uni hal qilmaguncha 3- raqamga kirishmang. Agar butun rejangizning hammasini bajarolmasangiz ham bu fojia emas. Kun oxiriga borib hech bo‘lmaganda siz eng muhim deb hisoblagan ishlar bajariladi. Muvaffaqiyatlarning kaliti har kuni ertangi ustivor vazifalarni qayta tekshirish, ustuvor vazifalar haqida qaror qabul qilish va unga amal qilishdir. Bu narsa har bir ish kuningiz uchun odatga aylanishi kerak.

Shuni unutmangki, 100% mutanosiblikda o‘ta muhim ishlar 15% ni, faoliyatdagi ahamiyati 65% ni; muhim ishlar 20% ni, ahamiyati 20% ni; uncha muhim bo‘lmagan ishlar 65% ni, ahamiyati 15% ni tashkil qiladi. Pareto tamoyili bo‘yicha 20% dastlabki eng muhim ishlarga sarflangan ozgina vaqt 80% yakuniy natija beradi, 80% ko‘pdan-ko‘p ikkinchi darajali ishlarga, sarflanadigan vaqt esa 20% yakuniy natija beradi, xolos.



Ish topshirish — qaror qabul qilish, ustuvor vazifalarni belgilashdagi muhim bo'g'indir. Ish topshirish har qanday boshqaruvchining asosiy faoliyatidir. Uning bevosita va bivosita samarasi salmoqlidir. Ish topshirish rahbar uchun ham, bo'ysunuvchi uchun ham muhimdir.

Lekin ko'pchilik boshqaruvchilar ish topshirish jarayoniga salbiy munosabatda bo'ladilar. Quyidagi ro'yxat bo'yicha o'zingizdagi ish topshirishga nisbatan qarshilikning tashqi va ichki sabablarini aniqlab olishingiz mumkin.

Siz qabulga keluvchilar, telefonlar, yig'ilishlar bilan shunchalik banddirsizki, sizda topshiriladigan ishni tushuntirish va nazorat qilishga vaqt yo'qdir.

Ehtimol siz xodimlaringizga nimani topshirishni bilish uchun vazifa va muammolar haqida yetarlicha ma'lumotga ega emasdirsiz.

Siz, ehtimol, ishni xodimlaringizdan ko'ra o'zingiz tezroq bajaraman va shunday qilib vaqtimni tejayman, deb hisoblarsiz.

Siz, ehtimol, o'zingizga topshirilgan ishni xodimlarga oshirsam, yuqori rahbarlar bilan urishib qolaman deb hisoblarsiz.

Siz ayrim faoliyat va vazifaga shunchalik berilgansizki, hamma ish o'zingizga rohat bag'ishlaydi, deb hisoblarsiz.

Siz xodimlaringiz vazifasini sizdan yaxshiroq bajaradi deb hisoblab raqobatdan qo'rqarsiz.

Siz ishni qo'ldan chiqarsangiz uni nazorat qilish imkoniyatini yo'qotib qo'yishdan qo'rqarsiz.

Siz xodimingizning imkoniyat va qobiliyatlaridan shubhanarsiz, shuning uchun tavakkal qilishni xohlamassiz.

Siz agar shu vaqtgacha o'zingiz qilgan ishni xodimingiz o'z zimmasiga olsa, o'z imidjingiz va obro'yingizning bir qismini yo'qotib qo'yishdan qo'rqarsiz.

Siz xodimingiz topshiriqni rad qilsa, qanday munosabat bildirishni bilmassiz.

Kimki samarasiz ish topshirsa, samarasiz boshqaradi.

Ish topshirishning asosiy qoidalari: Mos keluvchi xodimlarni tanlash, mas'uliyat sohasini taqsimlash, topshirilgan vazifani

bajarishni muvofiqlashtirish, xodimlarni ruhlantirish va nazorat qilish, natijada ish jarayonini nazorat qilish, xodimlarga baho berish (avvalo maqtash, lekin odilona tanqid ham qilish), ishni qaytarish va yana boshqaga topshirishning payini qirqish.

Nimani topshirish kerak?

Bir xildagi qotib qolgan ishlarni, maxsuslashtirilgan faoliyatni, xususiylar masalalarni, tayyorlash jarayoni ishlarini. Bundan tashqari taxminiy, yakuniylar qaror kuchiga ega bo'lmagan rejalashtirishni, majlisda o'ringizga qatnashishni, agar fikringizni biron orqali yetkazish mumkin bo'lsa, xodimning kasbiylar o'sishiga yordam beradigan, o'z faoliyatingiz sohasidagi o'rta va uzoq muddatli vazifalarni.

Nimani topshirmaslik kerak?

Maqsad belgilashni, korxonasi siyosatini ishlab chiqish uchun qaror qabul qilishni, natijalarni nazorat qilishni, xodimlarga rahbarlik qilish va ularni faoliyatga undashni, o'ta muhim vazifalarni, odatdan tashqari maxsus ishlarni, yuqori darajadagi tavakkalchilik bilan bajariladigan vazifalarni, tushuntirish va qayta tekshirishga vaqt yetmaydigan oshig'ich, dolzarb vazifalarni, o'ta maxfiylar vazifalarni.

Qachon ish topshirish kerak?

Kundalik ish vaziyatida ish sharoiti qanchalik imkon bersa, shuncha ko'p va tez-tez, vazifa va vakolatlarni yangidan taqsimlashni talab qiladigan ish vaziyati sezilarli o'zgarganda, ya'ni xodimlarning tarkibiy tuzilishi o'zgarganda (yangi tayinlash, ko'tarish, bo'shatish), bo'limni qayta tashkil qilish va strukturaviylar qayta qurishda, alohida hodisalar, inqirozlar sodir bo'lganda, yangicha faoliyat sohalari paydo bo'lganda yoki vakolatlar o'zgarganda.

Ishni qanday topshirish kerak?

1. Ishni oldindan topshiring. Ish rejasini tuzgan zahotingiz kimga, nimani topshirishni belgilab oling.

2. Xodimlaringizning imkoniyat va qobiliyatlarini hisobga olib ish topshiring.

3. Shuningdek, xodimlaringizni ruhlantirish va motivatsiyalash — faoliyatga undash zaruriyatidan kelib chiqib ish topshiring.

4. Ishni iloji boricha to'raligicha topshiring, uni maydalamang.
5. Xodimingizga gap alohida hodisa yoki uzoq muddatli ish topshirish haqida borayotganligini tushuntiring.
6. Bir xil vazifalarni iloji boricha har doim bitta xodimga topshiring.
7. Xodimingiz vazifani zimmasiga ola olishiga va bu vazifani bajarishni xohlashiga ishonch hosil qiling.
8. Bitta ishni bir-biriga bildirmasdan ikkita xodimga topshirishdan ehtiyot bo'ling.
9. Xodimga ish bilan birga uni bajarish uchun barcha vakolat va huquqni ham bering.
10. Xodimingizga vazifasi haqida imkoni boricha to'laroq va aniqroq yo'l-yo'riq va ma'lumot bering va topshirichni to'g'ri tushunganligiga ishonch hosil qiling (xodim vazifani bayon qilishda nimani tasavvur qilganini emas, nima degan bo'lsangiz shuni bajaradi, xolos).
11. Vazifaning mazmun va maqsadini tushuntiring.
12. Katta va muhim vazifalarni buyruq bilan, kerak bo'lsa yozma holda topshiring.
13. Yangi va murakkab vazifalar haqida 5 bosqichli metod bilan ko'rsatma bering:
 - a) xodimni tayyorlash;
 - b) vazifani tushuntirish;
 - v) ishni qanday bajarishni ko'rsatish;
 - g) keyingi bajarishni nazorat ostida xodimga ishonish va uni to'g'rilash;
 - d) ishni to'lasicha xodimga o'tkazish va faqat natijasini nazorat qilish.
14. Xodimingizga topshirilgan vazifani muvaffaqiyatli bajarishini ta'minlash maqsadida unga kasbiy ta'lim olish imkoniyatini bering.
15. Xodimga ish bilan bog'liq har qanday kerakli ma'lumotni olishiga ijozat bering.
16. Asosli sabablarsiz topshirilgan ishga aralashavermang.

17. Ish bilan birga xodimga har qanday qiyinchilik va muammo paydo bo'lganda sizdan maslahat va ko'mak olishiga ishonch bering.

18. O'zingiz vaqti-vaqti bilan ishning borishi haqida xodimgizdan hisobot talab qiling.

19. Topshirilgan ishning yakuniy natijasini tekshiring va tekshirish natijalari haqida xodimingizni darhol xabardor qiling.

20. Amaliy tarzda muvaffaqiyatlar uchun maqtang va ishdagi kamchiliklar va omadsizliklar uchun tanqid qiling. Xodimingizga yuqori doirada unga topshirilgan ishni o'z ishi sifatida taqdim qilishga yoki kerakli joyda uning taqdimotida ishtirok etishiga ijozat bering.

IV. QANDAY QILIB ISH VAQTIDAN SAMARALI FOYDALANISH HAQIDA

Band bo'lishdan oson va natijaga erishishdan qiyin narsa yo'q.

Alen Makkenzi.

Qadimgi dengizchilar aytishar ekan: „Shamolning esishiga qarab emas, yelkanlarni o'rnatishimga qarab suzaman“.

Ko'pchilik boshqaruvchilar: to'g'ri ishni qilishdan ko'ra ishni to'g'ri qilishni; ijodiy alternativalar yaratishdan ko'ra muammolarni hal qilishni; vositalardan foydalanishni optimallashtirishdan ko'ra vositalarni tejashni; natijaga erishishdan ko'ra vazifani bajarishni; foydani ko'paytirishdan ko'ra zararni pasaytirishni ma'qul ko'rishadi va xato qilishadi.

Vaqtдан to'g'ri va samarali foydalanishni o'rganib olsangiz: ixtiyoringizdagi vaqtдан oqilona foydalanishni; maqsadli-ustanovkali kategoriyalar bilan fikrlashni va maqsadga mos ishlashni; rejalashtirish yordamida o'zingizga ishonchni orttirib stresslardan xalos bo'lishni; har kuni muvaffaqiyatga erishishni va o'zingiz uchun bo'sh vaqt topishni o'rganib olasiz.

Ishbilarmonlar dunyosida „vaqt — pul“ degan tushuncha yuradi. Siz uchun-chi?

Vaqt pulga tengmi yoki pul vaqtдан ko'ra muhimmi?

Bizning tezislarimiz: Vaqt— bu faqat pul emas. Vaqt— puldan ko'ra muhimroq. Vaqt— bu shunday narsaki, u hayotning o'zi.

Vaqtни qaytarib bo‘lmaydi. Vaqtни ko‘paytirib bo‘lmaydi. Vaqtни birovga berib bo‘lmaydi. O‘tgan vaqt — orqaga qaytmaydi.

„Vaqt— shunday cheklangan kapitalki, u sening tasarrufingda bo‘lmasa, hech narsa sening tasarrufingda bo‘lmaydi“.

Beter Drukker.

Vaqtda ongli holda yashang va eng muhim ishlar uchun vaqt toping:

1. Ishlash uchun vaqt toping — bu muvaffaqiyat sharti.
2. Fikrlash uchun vaqt toping — bu kuch manbai.
3. Sport uchun vaqt toping — bu yoshlik siri.
4. O‘qish uchun vaqt toping — bu bilim asosi.
5. Do‘stlik uchun vaqt toping — bu baxt sharti.
6. Orzu uchun vaqt toping — bu yulduzlarga eltadi.
7. Muhabbat uchun vaqt toping — bu hayotning haqiqiy shodligi.
8. Shodlik, o‘yin-kulgi uchun vaqt toping — bu ruh musiqasi.

Faoliyatingizni quyidagi ikki jadval yordamida tahlil qiling va sizga xalaqit beruvchi omillarni aniqlang.

1. Faoliyat turlari va vaqt sarfini tahlil qilish.

No	Faoliyat, mashg‘ulot turi	Vaqt intervali (oralig‘i)	Davomiyligi (minut)	A	B	V	G

2. Kundalik xalaqit beruvchi omillar

No	Xalaqit beruvchi vaqt intervali (qachondan, qachongacha)	Davomiyligi (minut)	Telefon orqali suhbat yoki qabulga kelgan odam	Kim	Balki M: xalaqit berilish sababi

Vaqtни rejalashtirish tizimi bo'yicha kelgusida qilinadigan ishlarni belgilash, ya'ni bir necha yillik, yillik, choraklik, oylik, 10 kunlik va kundalik rejalar tuzish maqsadga muvofiqdir.

Perspektiv reja:

№	Maqsad (vazifalar)	2002 yil	2003 yil	2004 yil	2005 yil	2006 yil
1.	Shaxsiy uy qurish			X	X	
2.	lavozimni egallash					X
3.	1 mln. so'mlik yillik daromadga erishish		X			

Yillik, choraklik, oylik, 10 kunlik va kundalik rejalar perspektiv rejadandan kelib chiqadi.

Rejalashtirishning „Alpp“ metodi 5 ta bosqichni o'z ichiga oladi:

1. Vazifalarni belgilash.
2. Aksiya, harakat davomiyligini baholash (qancha vaqt ketadi).
3. Vaqtни rezervlashtirish (60:40).
4. Ustuvor vazifalar va topshiriladigan ishlar bo'yicha qaror qabul qilish.
5. Nazorat (bajarilmagan ishlarni hisobga olish).

Vaqtdan oqilona foydalanish uchun alohida qisqartirishlardan foydalaning:

b oshig'ich. shoshilinch:

! muhim:

? surishtirish kerak:

+ A kategorivali ustuvor vazifa:

o vazifa bajarildi:

. vazifa juda yaxshi bajarildi:

O kechroq muddatga ko'chirildi:

X bajarib bo'lmaydi voki o'z-o'zidan hal bo'ladi.

Vaqtdan oqilona foydalanishning yana bir usuli bu vaqt kundaligidan foydalanishdir. U shaxsiy maqsadlarni oqilona rejalashtirishga yordam beradi. Uning taqvim qismida albatta quyidagi ma'lumotlarni belgilab qo'ying:

— Loyihalarni tayyorlash tartibi	— Samolyotlar jadvali
— Yarmarka va seminarlar o'tkazilish muddatlari	— Mehmonlar manzili
— Tashkiliy mini-rejalar	— Yo'l xarajatlari
— Muhim tushuncha qisqartmalari	— Parhez jadvallari
— Ish haqlari va daromadlar tariflari	— Futbol uchrashuvlari taqvimi
— Tug'ilgan kunlar ro'yxatlari	— Har xil tadbirlar muddati
— Pochta tariflari	— Esdalik varaqalar
— Kitoblar ro'yxati	— G'oyalar uchun kartoshka va h.k.

Belgilangan vazifalarning muhimlik darajasi bo'yicha A, B, V kategoriyalar tahlili

Keltiradigan foydasi 65%	Keltiradigan foydasi 20%	Keltiradigan foydasi 15%
A 15% eng muhim vazifalar	B 20% muhim vazifalar	B 65% uncha muhim bo'lmagan vazifalar

Kun tartibining tashkiliy tamoyillari

Kunni boshlash qoidalari:

1. Kunni yaxshi kayfiyat bilan boshlang. Har kuni ertalab o'zingizga uchta savol bering:

- Shu kundan ko'proq quvonch, shodlik olishim uchun nima qilishim kerak?

- Bugungi kun meni maqsadlarimga qanchalik yaqinlashtiradi?
 - O'tirib ishlashni o'rnini qoplash uchun, sog'lig'imni saqlash uchun nima qilishim kerak (trenirovka, taranglikni yo'qotish)?
2. Yaxshi nonushta qilib, shoshmay ishga jo'nang.
 3. Ishni imkoni boricha har kuni bir xil vaqtda boshlang.
 4. Kundalik rejangizni qayta tekshiring.
 5. Avvalo — eng muhim vazifalarni belgilang.
 6. Ishga asabiylashishsiz kirishing.
 7. Kun rejasini kotiba bilan kelishing.
 8. Ertalab murakkab va muhim ishlar bilan shug'ullaning.

Kunni borishi bo'yicha qoidalar:

1. Ishga yaxshi tayyorlaning.
2. Muddatlarning belgilanishiga ta'sir qiling.
3. Teskari reaksiya uyg'otadigan harakatlardan saqlaning.
4. Qo'shimcha paydo bo'ladigan, kechiktirib bo'lmaydigan muammolardan saqlaning.
5. Rejalashtirilmagan, impulsiv harakatlardan saqlaning.
6. O'zingiz uchun bir soat tinch vaqt ajrating.

Ish kunini yakunlash qoidalari:

1. Bajarilmaganlarini yakunlang.
2. Natijalarni va o'z-o'zingizni nazorat qiling.
3. Ertangi kunga reja tuzing.
4. Uyga yaxshi kayfiyat bilan, iloji bo'lsa piyoda jo'nang.
5. Har bir kunning o'z kulminatsiyasi bor. O'tgan kunni mulohaza qiling.

Bunda besh barmoq usulidan foydalaning:

Jimjiloq — fikrlash, bugun men qanday bilim, tajribalarni o'zlashtirdim?

Nomsiz barmoq — maqsad yaqinligi, bugun men nima qildim va nimalarga erishdim?

*O'rt*a barmoq — ruhiy holat, bugun mening kayfiyatim, ruhiy holatim qanday bo'ldi?

*Ko'rsat*kich barmoq — yordam, xizmat: bugun men boshqalarga nima bilan yordam berdim, kimga xizmat qildim-u, kimni hursand qildim yoki hursandchiligiga sabab bo'ldim?

Katta barmoq — tetiklik, jismoniy holat. Bugun mening holatim qanday bo'ldi? Bugun sog'lig'im, jismoniy holatimni saqlash uchun nima qildim?

Har bir o'tgan kunni to'rt ballik tizimda baholang va vaqt kundaligiga belgilang: 4 — O'ta omadli kun; 3 — Omadli kun; 2 — Qoniqarli kun; 1 — Omadsiz kun.

V. MUVAFFAQIYAT UCHUN KIYINISH

Zamonaviy mutaxassis, ishbilarmon, boshqaruvchini ko'pchilik orasida osongina ajratish mumkin. Dadil qadam, ma'nodor xatti - harakat, samimiy jilmayish va boshqa ko'pgina noverbal (nutqsiz) signallar bunday odamni ajratib turuvchi belgilari hisoblanadi. Lekin hamma zamonaviy mutaxassis, ishbilarmon va boshqaruvchilar ham to'g'ri kiyinishadimi? Bu muammo ko'plab jiddiy ilmiy tadqiqotlarning mavzusiga aylangan. Chunki kiyim odamning ish muhitiga, uning xizmat aloqalariga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Afsuski ko'plab mutaxassis, ishbilarmon va boshqaruvchi erkaklar noto'g'ri kiyinishadi. Ularning ko'pchiligi bu masalada xotinlari, kotibalari va ayol do'stlari fikriga tayanishadi, ular esa ba'zan atayin bo'lmasada erlari, boshliqlari va do'stlariga noto'g'ri maslahat berishadi.

Ishga aloqador kiyim-kechak kamdan-kam o'zgarishga uchraydi, u anchagina konservativ, modaning ta'siridan holi. Buni albatta hisobga olish zarur.

Ishbilarmon odam qanday ko'rinishi kerak?

Salobatli va o'ziga ishongan, ishchan va jozibali, insofli, ishonchga sazovor, bashanglik va bejirimlikka da'vogarlikdan holi bo'lmagan. Tavsiya qilinayotgan kiyimlar varianti universal bo'lib,

u modalar jurnallarini hisobga olmagan holda, kiyimning ish muvaffaqiyatiga ta'sirini ommaviy o'rganish asosida ishlab chiqilgan.

Kiyim elementlarining mutanosibligini har doim uning rangi, liniyasi, fakturasi va stilini hisobga olish zarur. Liniya ko'ylak, pidjak va galstukdagi yo'llarning umumiy yo'nalishidir. Kostyumda u yo'l-yo'l chiziq yoki kataklar shaklida bo'lsa, galstukda mavhum rasm yoki yo'l-yo'l chiziqning vertikal, gorizontal yoki diagonal yo'nalishi shaklida bo'ladi. Yo'nalishning bunday turli ko'rinishi ko'ylakda ham bo'ladi.

Asosiy tavsiya: *kiyim elementlari liniyalari bir-biri bilan keskin kesishmasligi, bir-biriga qo'shib ham ketmasligi kerak.*

Material fakturasi, erkaklar uchun „oliy pilotaj“, bir-birini to'ldiradigan fakturali kiyimdir. M: Ip yoki jundan to'qilgan kostyum va yaltiroq ipak galstuk bir-birini to'ldiradi.

Stil. Kiyim elementlari stillarining muvofiqligi juda muhimdir. M: konservativ, xizmat uchun kiyiladigan kostyum katak sport ko'ylagi bilan umuman qovushmaydi. Keng yoqali kostyum bilan ingichka galstuk ham qo'pol ko'rinadi. Stilning birligini bir xil tus orqali yengilgina ta'minlash mumkin. M: to'q ko'k kostyum, oq ko'ylak va to'q qizil galstuk yaxshi didni anglatadi. Shuning uchun bir xil tusdagi kostyum ishbilarmon odam kiyimining asosiy elementi hisoblanadi. Bunday kostyumga ko'ylak va galstukni istagancha variatsiya qilish, qovushtirish mumkin. Bir xil tusli kostyumga har qanday shaklli ko'ylak mos keladi. Agar bunga bir xil tusli galstuk ham qo'shilsa, eng ajoyib mutanosiblik vujudga keladi: bir xil tus — shaklli — bir xil tus. Shuni esdan chiqarish kerakki, bir xil shakllar hech qachon mos kelmaydi, ularni har doim bir xil tus bilan ajratish kerak. M: bir xil tusli kulrang kostyum, to'q qizil yo'lli och rang ko'ylak, bir xil tusli kulrang galstuk eng yaxshi mutanosiblikdir. Yoki kulrang kostyum, moviy rang ko'ylak va to'q qizil galstuk.

Demak, bir xil tusli kostyum uchun uchta variant mavjud: bir xil tusli ko'ylak, bir xil tusli galstuk; bir xil tusli ko'ylak, gulli galstuk; gulli shaklli ko'ylak, bir xil tusli galstuk.

Yo'l-yo'l chiziqli kostyum bilan faqat bir xil tusli havo rang yoki oq ko'ylak kiyish mumkin. Yo'l-yo'l chiziqli kostyum bilan yo'l-yo'l izli ko'ylak mos kelmaydi, bunday kostyum va bir xil tusli ko'ylakka no'xat, rombik, uchburchak gulli galstuklar mos keladi. Katak kostyumga ko'ylak va galstuk tanlash juda murakkab. Bunday kostyumga faqat bir xil tusli ko'ylak, rasmlari aniq yo'nalishli bo'lmagan bir xil rangli galstuk mos keladi. Ish uchun hech qachon yorqin rangli kiyim tanlamang, chunki u diqqatni o'ziga jalb qiladi. Galstukning uzunligi taqilgan holatda kamar darajasida bo'lishi lozim. Galstukning eng yaxshi materiali ipak, jun va ip.

Galstuk tanlashga qiynalsangiz, yaxshisi bir xil tusli galstuk oling, u har qanday ko'ylak va kostyumga mos tushaveradi. No'xat gulli, to'q aniq diagonal chiziqli galstuklar ham yaxshi ko'rinadi. Hech qachon har xil emblemali, ramzli, sanoat asari tasviri tushirilgan, gazeta tekstlari yozilgan galstuk tanlamang.

Kostyum sotib olmoqchi bo'lsangiz bisotingizdagi eng yaxshi kostyum, ko'ylak va galstukda boring. Shunda sotuvchi sizga yordam beradi. O'lchovni shimdan boshlang. Shimni tufliga o'lchanadi. Yangi shimning cho'ntagiga odatda cho'ntagingizda nima olib yursangiz hammasini soling. Shimning kamari oldida baland, orqada past bo'lmasligi kerak. Shim belining kengligi kaft bemalol kirib chiqish darajasida bo'lishi kerak. Manjetsiz shim etagining orqasi oldiga nisbatan 1,5 — 2 sm uzun bo'ladi, manjetligi pol bilan parallel turadi. Kostyumda eng muhimi unda o'zingizni qanday his qilishingiz. O'tirib, turib, yurib ko'ring. Uzunligi qo'lingizni tushirib, barmoqlaringizni bukkaningizda yengining uchi barmoqlar ichida qolarli darajada bo'lishi lozim. Yengining uzunligi katta barmoq uchidan 12 — 13 sm tepada bo'lishi kerak. Ko'ylak belingiz atrofida qatlanmasligi, shishib qolmasligi, kamar tagidan chiqib ketmasligi kerak. Baland bo'yli va to'la erkaklar uchun ko'ylakning pastki tugmasi kamardan 8 sm pastda bo'lishi shart, shunday bo'lmasa o'zingiz tugma qadab oling, bo'lmasa noqulay ahvolga tushib qolishingiz mumkin. Ko'ylakning yengi kostyum yengidan 1 sm chiqib turishi kerak. Agar har doim yaxshi taassurot uyg'otmoqchi

bo'lsangiz unda: bir xil tusli kostyumlarni, kulrang yoki och havo rang ko'ylak va to'q qizil galstuk bilan; sutrang kostyum va ko'k ko'ylak; to'q havo rang kostyum va och rang ko'ylak; sutrang va uncha yorqin bo'lmagan jigarrang tusli katak kostyumlar kiying. Alohida ajralib turadigan, o'ta yorqin kiyimlar kiy mang.

Ko'pchilik oldida so'zga chiqmoqchi bo'lsangiz, to'q ko'k yoki to'q kulrang kostyum, albatta bir xil tusli, oq yoki och rang ko'ylak va galstukni kostyum rangiga moslab tanlang. Iloji bo'lsa orqangizda nimalar bo'lishini oldindan o'rganing. Siz odamlar diqqatini boshqarishingiz kerak. Mikrofonni to'g'rilab oling. Televideniyega chiqish uchun hech qachon yo'l-yo'l izli kostyum, oq ko'ylak kiy mang va mayda gulli galstuk taq mang.

Aksessuarlar. Galstukka hech qanday bulavka, har xil znachoklar taq mang. Po'lat braslet taq mang. Faqat nikoh uzugi taqishingiz mumkin, zaponka oddiy, kichkina, ko'zga tashlanmaydigan bo'lishi kerak. Bejab to'qilmagan har qanday kamar taqish mumkin. Karmon teridan, to'q jigarrang bo'lgani ma'qul, hech qachon arzon baholi ruchka ishlat mang. Eng yaxshisi jundan to'qilgan yoki i pak, uncha ko'zga tashlanmaydigan rangli sharf o'rang. Oq sharf haddan tashqari olifta ko'rinishga ega.

Quyidagi qoidalarga har doim amal qiling:

Imkoni boricha asl, toza sifatli kiyim kiying. Kiyimingizning tartibi va tozaligiga e'tibor bering. Konkret vaziyatda nima kiyishni bilmasangiz, yaxshisi qadimiy tartibda kiyining. O'zingiz uchra-shadigan odamlar stilida kiyinishga harakat qiling. Hech qanday yashil kiyim kiy mang. Sochlaringiz tozaligini tekshiring. Muomalangiz, so'zlaringiz va kiyimingiz esda qolishiga harakat qiling. Diplomat-keys olib yuring. O'zingiz bilan qimmatbaho ruchka va qalam olib yuring. Qimmatbaho galstuk taqing. Hech qachon kostyumingizni yech mang. Agar qo'l ostingizdagilar ayollar bo'lsa: boshliq to'q rangli yo'l-yo'l izli salobatli kostyum kiyishi kerak, ko'ylak va galstugingiz kostyumga mos bo'lsin, ko'rinishi saranjom-sarishtali bo'lsin, esda tuting: erkaklar ishda yaxshi ko'rinishlari uchun emas, hurmat qilishlari uchun kiyinishi kerak.

Kabinetda eng muhimi, o'rtada siz uchun stol va norasmiy suhbat uchun stullar bo'lishi kerak. Stol o'ziga xos taxt, qabulga keluvchi darhol sizning obro'yingizni his qilishi kerak. U qancha katta bo'lsa, shuncha yaxshi, lekin kabinet sahnini toraytirib qo'ymasiz. Orqangizda yaxshi rasm bo'lsa yana ham yaxshi. Stulning suyanchig'i ensa qismi darajasida bo'lsin, stolingiz oldida ikkita yaxshi stul bo'lsin. Qabulga keluvchi faqat stolingiz oldida o'tirsiz. Kabinetingiz juda katta bo'lsa, majlis uchun stol bo'lsin. Uncha katta bo'lmagan kitob shkafi, polkalarda kitob, spravochniklar, kichkina yodgorlik buyumlari bo'lishi mumkin. Shkafga har xil idish - tovoqlar, servis to'plamlarini qo'ymang. Eng yaxshi pol — parket pol yoki taxta pol. Yaxshi, sifatli, chiroyli gilam bo'lsin, polning qirg'oqlari 30 sm ochiq bo'lishi mumkin.

Devor va shiplar uchun eng yaxshi rang ochiq ko'kva ochiq sutrang. Qabulxonangiz, kotibangiz kabineti alohida bo'lishi kerak. Bu narsa uning obro'sini ko'taradi, uning ish qobiliyatiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Kotibangiz stoli shunday qo'yilishi kerakki, u boshliqning eshigiga yuzi bilan ham, orqasi bilan ham o'tirmasiz. Kotibangiz qanday kiyinishi kerak? Albatta uning oylik ish haqi oz va unga e'tiroz, tanbeh bildirish qiyin. Lekin u qanchalik nufuzli, salobatli va ziyolinamo ko'rinsa, shuncha yaxshi.

RAHBARLIK, BOSHQARUVCHILIK QONUNLARI

Merfi qonuni. Agar qandaydir ko'ngilsizlik sodir bo'lishi kerak bo'lsa, sodir bo'ladi. Oqibat:

1. Hamma narsa siz o'ylaganchalik yengil emas.
2. Har qanday ish siz o'ylagandan ko'ra ortiqroq vaqt talab qiladi.
3. Hamma ko'ngilsizliklar ichidan albatta eng ko'p zarar keltiradigani sodir bo'ladi.
4. Agar ehtimol tutilgan ko'ngilsizlikning to'rtta sababi bartaraf qilingan bo'lsa, albatta beshinchisi topiladi.
5. O'z holiga tashlab qo'yilgan hodisalar yomondan eng yomoniga qarab rivojlanish tendensiyasiga ega.

6. Biror ishga kirishgan zahotingiz, undan ham ilgariroq qilish kerak bo'lgan ish topiladi.

7. Har qanday qaror yangi muammolarni keltirib chiqaradi.

Chixzolmning ikkinchi qonuni. Agar ishlar yaxshi ketayotgan bo'lsa, yaqin orada nimadir sodir bo'ladi. Oqibat:

1. Agar ishlar juda yomon bo'lsa, yaqin orada bundan ham battar bo'ladi.

2. Agar sizga vaziyat o'nglanayotgandek tuyulsa, demak nimanidir payqamabsiz.

Chixzolmning uchinchi qonuni. Har qanday taklifni boshqa odamlar taklif qilayotgan odamdan boshqacha tushunadilar. Oqibat:

1. Hatto sizning taklifingiz hech qanday tushunmovchilikka o'rin qoldirmaydigan darajada aniq bo'lsa ham, baribir sizni noto'g'ri tushunadigan odam topiladi.

2. Agar xatti-harakatingizni hamma qo'llab-quvvatlashiga ishonsangiz ham, u baribir kimgadir yoqmaydi.

Skottning birinchi qonuni. Nimaningdir noto'g'ri bo'layotgani ahamiyatli emas, o'sha nimaningdir yaxshi ko'rinish ehtimoli bor.

Fineyglning birinchi qonuni. Eksperiment muvaffaqiyatli chiqdimi, demak bu yerda nimadir joyida emas.

Fineyglning uchinchi qonuni. Har qanday dastlabki ma'lumotlar ichida tekshirish talab qilmaydigan eng ishonchli ma'lumot xato bo'lib chiqadi.

Fineyglning to'rtinchi qonuni. Agar ish barbod bo'layotgan bo'lsa, uni qutqarish uchun qilingan har qanday harakat uni battar yomonlashtiradi.

Ermanning Ginzberg teoremasiga sharhi.

1. O'nglanishdan oldin vaziyat har doim yomonlashadi.

2. Vaziyat o'nglanadi deb kim aytdi?

Everittning ikkinchi termodinamika qonuni. Tartibsizlik har doim ortib boradi, faqat mashaqqatli mehnat bilangina uni ozgina kamaytirish mumkin. Biroq bu urinishning o'zi umumiy chal-kashlikning o'sishiga olib keladi.

Merfining termodinamika qonuni. Bosim ostida hamma narsa battar yomonlashadi.

Padder qonuni. Nima yaxshi boshlansa, yomon tugaydi. Nima yomon boshlansa, undan ham battar tugaydi.

Stokmayer teoremasi. Agar ish oson tuyulsa, aslida qiyin bo'ladi. Agar qiyin ko'rinsa, uni umuman bajarib bo'lmaydi.

Zimerning sistemalar dinamikasini yaratish birinchi qonuni. Agar siz ichiga qurtlar to'ldirilgan bankani ochgan bo'lsangiz, uni qayta berkitishning birdan-bir yo'li kattaroq bankadan foydalanish.

Amaliy merfoligiya.

Buker qonuni. Hatto eng kichkina tajriba ham katta nazariyaga teng.

Klipshteyn qonunlari

1. Sizing patent olish uchun bergan talabnomangiz boshqa birovning xuddi shunday patent olish uchun bergan talabnomasidan albatta bir haftaga kech qoladi.

2. Mahsulotlar yetkazib berish barqarorligi har doim kalendar grafik tig'izligiga teskari proporsional bo'ladi.

3. Kesib olingan har qanday sim albatta kalta bo'lib chiqadi.

4. Yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan normadan og'ishlar yig'ish paytida eng katta qiyinchilik tug'dirish yo'nalishida to'planib boradi.

5. Agar sxema bo'yicha N ta detal kerak bo'lsa, omborda albatta N-1 ta bo'ladi.

6. Dvigatel har doim kerak bo'lmagan tomonga aylanadi.

7. Ishonchlikni ta'minlash tizimi boshqa tizimlarni ishdan chiqaradi.

8. Saqlagich (predoxranitel) qo'yilgan uskuna, o'zi birinchi bo'lib kuyib, saqlagichni saqlab qoladi. Xato faqat uskunani to'la tekshirib ko'rilgandan keyingina aniqlanadi.

9. Mexanizm himoya qoplamasining 16-bolti burab olingandan so'ng, boshqa qoplamani yechib qo'yilgani ma'lum bo'ladi.

10. Himoya qoplamasining 16-boltini burab qotirib bo'lgandan so'ng, prokladka qo'yish esdan chiqqani ma'lum bo'ladi.

11. Mexanizmni yig'ib bo'lgandan so'ng, detallar ortib qoladi.

INJENER - FAYLASUFLAR XALQARO ASSOTSIATSIYASINING AMALIY TAVSIYALARI

1. Har qanday hisob-kitobga kirib qolishi mumkin bo'lgan xato, albatta kirib qoladi.

2. Har qanday hisob-kitobdagi har qanday xato eng katta zararga sabab bo'ladi.

3. Har qanday formuladagi o'zgarma qiymat o'zgaruvchan deb qaralishi kerak.

4. Har qanday diagramma yoki chizmadagi eng muhim o'lchov albatta esdan chiqadi.

5. Agar tajriba nusxasi bexato ishlasa, keyingilari hammasi buzuq chiqadi.

6. Uskunaga o'zgartirish kiritish haqidagi iltimos albatta u yig'ib bo'lingandan keyin yetib keladi.

7. Noto'g'ri yig'ilishi umuman mumkin bo'lmagan qismlar albatta noto'g'ri yig'iladi.

8. Mahsulotlarni yetkazib berish muddatlari 2,0 koeffitsientga ko'paytirilishi kerak.

9. Tayyorlovchi firma tomonidan uskunaning texnik o'lchovlarini berilish muddati 0,5 koeffitsientga ko'paytirilishi kerak.

10. Yangi mashinaning xaridorini kutishni 0,25 koeffitsientga ko'paytirish kerak.

11. Sozlash, tuzatish talab qiladigan har qanday qurilmani sozlab ham, tuzatib ham bo'lmaydi.

12. Agar hisob-kitobdagi xatolarga bittadan ortiq odam javobgar bo'lsa, aybdorni topib bo'lmaydi.

13. Bir xil usul bilan tekshirilgan bir xil uskunalar foydalanilganda o'zini har xil tutadi.

Etvud xulosasi: Siz eng qadrlagan kitobni albatta uzoq o'qishadi.

Djonsonning uchinchi qonuni. Jurnalning yo‘qolgan sonida albatta siz o‘qib chiqishni xohlagan hikoya, maqola yoki romandan parcha bo‘ladi. Xulosa: hamma do‘stlaringizda jurnalning aynan shu soni bo‘lmaydi yoki yo‘qolgan, yoki tashlab yuborilgan bo‘ladi.

„Xarpers megezin“ jurnali qonuni. O‘rniga boshqasini sotib olmaguncha axtargan buyumingni topolmaysan.

Richardning o‘zaro tobelik qoidasi. Uzoq saqlagan narsani tashlab yuborish mumkin. Tashlab yuborishingiz bilan u sizga kerak bo‘ladi.

Samolyot qonuni. Samolyotingiz kech qolganda, siz ko‘chib o‘tirmoqchi bo‘lgan samolyot vaqtida uchib ketadi.

Velosipedda yurishning birinchi qonuni. Qayoqqa ketayotganingizdan qat‘iy nazar, albatta balandga va shamolga qarshi yurasiz.

Lerd va Djonson qonuni. Tish og‘rig‘i odatda shanbaga o‘tar kechasi boshlanadi.

Ettare kuzatishi. Qo‘shni navbat har doim tezroq harakat qiladi.

Bub qonuni. Yo‘qotgan narsangni har doim oxirgi cho‘n-takdan topasan.

Loyihalashtirish san‘ati

Tuzatish kiritishning 1-qonuni. Loyihani albatta o‘zgartirishga sabab bo‘ladigan ma‘lumot, loyiha mualliflariga albatta chertyojlar tayyorlanib bo‘lingandan so‘ng yetib keladi. Oqibat: Agar bitta to‘g‘ri va bitta noto‘g‘ri variant aniq bo‘lsa, shak-shubhasiz tuzatishlarga kirishish uchun noto‘g‘ri variantni tanlagan ma‘qul.

Tuzatish kiritishning 2-qonuni. O‘zgartirish qancha ahamiyatsiz bo‘lsa, uning keyingi ta‘siri shuncha katta bo‘ladi va shuncha ko‘p chertyojni o‘zgartirishga to‘g‘ri keladi.

Yo‘qotilgan kun qonuni. Har qanday loyiha ustida ishlaganda bironta ham to‘g‘ri o‘lcham juma kuni soat 4⁴⁰ dan keyin topilmaydi. Oqibat. To‘g‘ri natija dushanba kuni soat 9 dan bir minut o‘tganda albatta topiladi.

Amaliy chalkashlik qonuni. Zavod jo'natishni esidan chiqarib qo'ygan detalp mahsulot hajmining 75% ini tashkil qiladi. Tekshirib ko'rsangiz, zavod nafaqat jo'natishni unutmaganligiga, balki hali uni tayyorlash uchun 50% ham vaqt sarflamaganligiga osongina ishonch hosil qilasiz. Oqibat:

1. Agar aynan shu yuk mashinasini kutayotgan bo'lsangiz, yuk mashinasida bir kunda keladigan yuk besh kun kechikadi.

2. Grafik bo'yicha kelishi kerak bo'lgan mahsulotlar muddatiga ko'zda tutilmagan ushlanib qolishlar uchun ikki hafta qo'shing va eng ko'zda tutilmagan ushlanib qolishlarning ko'zda tutilmaganligi uchun ham yana ikki hafta qo'shing.

Vishkovskiy teoremasi. Ishlab chiqaruvchi mahsulot yetkazib beruvchi yoki xaridornikidan farq qiladigan o'zining o'lchov qiymatlaridan foydalanadi va uni mahsulot yetkazib beruvchi yoki xaridorning o'lchov birligiga ko'chirganda albatta ishlab chiqaruvchiniki ortiq chiqadi.

Sneyf tenglamasi:

1. N tenglamali masalada har doim $N+1$ ta noma'lumlik bo'ladi.

2. Hamma usullarni sinab, birontasi ham ma'qul kelmaydi deyishingiz bilan, boshqa hamma odamlar oddiygina yechimni topishadi.

Miksh qonuni. Agar arqonning bitta uchi bo'lsa, demak uning boshqa uchi ham bor.

Mashina dasturlashtirish qonuni:

1. Har qanday harakatdagi dastur eskirib bo'lgan.

2. Har qanday dastur qimmatga tushadi va ko'zda tutilganidan ko'p vaqt talab qiladi.

3. Agar dastur to'la muvofiqlashtirilgan bo'lsa, uni to'g'rilash kerak bo'ladi.

4. Har qanday dastur mashina xotirasini to'la egallashga harakat qiladi.

5. Dasturning qiymati uning foydalilik vazniga to'g'ri proporsionaldir.

6. Dasturning murakkabligi dasturchining qobiliyatidan oshib ketmaguncha ortib boraveradi.

Dasturlashtirish bo'yicha Trumen postulatlar:

1. Dastur ishlab chiqishdagi eng qo'pol xato kamida yarim yil ishlatilgandan so'ng aniqlanadi.

2. O'rni almashtirilishi umuman mumki bo'lmagan disketlarni albatta aralashtirib yuborishadi.

3. Agar dastlabki informatsiyaning tozaligini nazorat qilish uchun mas'ul odam tayinlangan bo'lsa, shu nazoratdan noto'g'ri informatsiyani o'tkazib yuborish usulini o'ylab topadigan ahmoq topiladi.

4. Aytib bo'lmaydigan so'zlar— bu shunday so'zlarki, har bir dasturchi uni mukammal biladi.

Djilbaning ishonchsizlik qonuni:

1. Kompyuterlar ishonchli emas, odamlar esa yana ham ishonchsizroq.

2. Insonning ishonchliligiga bog'liq bo'lgan har qanday sistema ishonchsizdir.

3. Aniqlab bo'lmaydigan xatolar soni aniqlab bo'ladiganlariga qarama-qarshi cheksizdir.

4. Ishonchlilik darajasini orttirish uchun shaksiz xatolardan keladigan zarar miqdoridan ortib ketguncha yoki bironta aqli odam hech bo'lmasa foydali ish bilan shug'ullanishni taklif qilmaguncha mablag' sarflanaveradi.

Bruk qonuni. Kech qolayotgan dasturni tayyorlash uchun ko'proq odamni jalb qilish bu jarayonni battar sekinlashtiradi.

Golub bo'yicha EHM dunyosi qonuni:

1. Noaniq rejalashtirilgan dastur ko'zda tutilganidan uch marta ortiq vaqt talab qiladi, aniq rejalashtirilgani esa ikki marta.

2. Dastur ustida ishlayotgan guruh qilingan ishlar hisobotini tayyorlashga ijirg'anib qaraydi, chunki bajarilgan ishning o'zi bo'lmaydi.

Shou prinsipi. Hatto ahmoq ham boshqara oladigan va faqat ahmoq foydalanishni xohlaydigan sistema yarating.

Mashinalar bilan muomala qilish san'ati. IBM prinsipi.

Mashina ishlashi, odam o'ylashi kerak.

Tabiat injiqligi qonuni: Buterbrodning qaysi tomoniga yog' surkashni oldindan aniqlab bo'lmaydi.

Tanlab tortilish qonuni. Buyum eng ko'p zarar keltirish uchun tushib ketadi.

Djenning oqibati. Buterbrodning yog'i pastga bo'lib tushib ketish ehtimoli gilamning qiymatiga to'g'ri proporsionaldir.

Klipshteyn oqibati. Eng nozik detalni tushirib yuborishadi.

Entoni sex qonuni. Har qanday tushib ketgan asbob qo'l yetmaydigan teshikka kirib ketadi. Oqibat: burchakka yumalab ketayotib avval oyoq panjalarinigizni ezib ketadi.

Ehtiyot qismlar prinsipi. Ish joyida tushib ketgan uncha katta bo'lmagan buyumlarni qidirish vaqtida ularni topish ehtimoli shu buyumning hajmiga to'g'ri va ishning tugallanishi uchun ahamiyatiga teskari proporsionaldir.

Pol qonuni. Poldan pastga yiqilish mumkin emas.

Uatson qonuni. Uskunaning ishonchliligi uni kuzatib turganlarning soni va holatiga teskari proporsionaldir.

Vishkovskiyning 2-qonuni. Agar qo'lda uzoq aylantirib ko'rilsa, hamma narsani tuzatsa bo'ladi.

Shmidt qonuni. Agar mashinani yetarlicha uzoq vaqt ishdan chiqarilsa, u sinib qoladi.

Loueri qonuni. Detal tiqilib qolsa, bosib ko'r. Agar sinib ketsa, hechqisi yo'q, baribir almashtirish kerak edi.

Fuzdning birinchi qarshi harakat qonuni. Og'irroq narsani itarib ko'ring va u albatta ag'darilib tushadi.

Entonining kuch qonuni. Bekorga kuch sarflamang, qo'lingizga kattaroq bolg'a oling.

Xorner postulati. O'zlashtirilgan tajriba ishdan chiqarilgan uskunalar soniga to'g'ri proporsional ravishda o'sib boradi.

Kan aksiomasi. Agar boshqa hech narsa yordam bermasa, hech bo'lmasa instruksiyani o'qib ko'ring.

Ilmiy tadqiqotlar san'ati

Merfining ilmiy tadqiqotlar qonuni. O'z nazariyangni himoya qilish uchun har doim yetarlicha miqdorda tadqiqot o'tkazish mumkin.

Mayers qonuni. Agar faktlar nazariyani tasdiqlamasa, ulardan qutulish kerak. Oqibat:

1. Nazariyaning shunisi yaxshiki, unda gap ko'p.

2. Nazariyaga mos kelishi uchun amalga oshirilgan o'lchovlarning 50% ini tashlab yuborish kerak bo'lsa, demak eksperiment muvaffaqiyatli chiqibdi.

Edington nazariyasi. Ayni hodisani tushuntiradigan farazlar soni shu hodisa haqidagi bilimning hajmiga teskari proporsional.

Tekshirishning to'rtinchi qonuni. Tanlovni qanchalik sidqidildan va sinchiklab tayyorlamang, baribir sizga uni noto'g'ri va shu muammoga to'g'ri kelmaydi, deb aytishadi.

Aniqlik qoidasi. Vazifani hal qilish ustida ishlayotib, javobini oldindan bilish foydalidir.

Yang qonuni. Hamma buyuk kashfiyotlar xato tufayli qilinadi.

Xoarning katta vazifalar qonuni. Har qanday katta masalaning ichida tashqariga chiqishga intiladigan kichkinasi bo'ladi.

Fettning laboratoriya qonuni. Muvaffaqiyatli eksperimentni hech qachon takrorlamang.

Kuper qonuni. Agar texnik matnda sizga biron-bir so'z tushunarsiz bo'lsa, e'tibor bermang. Matn o'sha so'zsiz ham mazmunini saqlab qoladi.

Parkinsonning oltinchi qonuni. Ilmning taraqqiyoti nashr qilinayotgan jurnallar soniga teskari proporsionaldir.

Kartinning to'laligi prinsipi. Olimlar o'z ishlariga shunchalik sho'ng'ib ketishganki, hech bir hodisani, hatto o'z shaxsiy tadqiqotlarini ham to'lasicha ko'rmaydilar.

Meksimen qonuni. Ishni ko'ngildagidek bajarish uchun har doim vaqt yetmaydi, uni qayta bajarish uchun esa vaqt topiladi.

Iyerarxologiya

Xeller qonuni. Boshqarish ilmining birinchi afsonasi shundan iboratki, u mavjuddir.

Djonson oqibati. O'zi ishlayotgan tashkilot doirasida haqiqatda nima ishlar qilinishini hech kim bilmaydi.

Piter prinsipi. Har qanday iyerarxik sistemada har bir xodim o'zining omiligi (hech narsadan xabardor emasligi) darajasini egallashga intiladi. Oqibat:

1. Vaqt o'tishi bilan har bir lavozim o'z vazifasini bajarishga noqobil xizmatchi tomonidan egallanadi.

2. Ish hali o'zining omiligi, noqobilligi darajasiga yetib bormagan xizmatchilar tomonidan bajariladi.

Piter o'zgartirishi: Ichki mutanosiblik samarali ishdan ko'ra ko'proq qadrlanadi.

Piter kuzatishi: O'ta omilkorlik no'noqlikka qaraganda noxushroqdir.

Piterning o'rin almashtirish qonuni: Pashshalar haqida qayg'uring, fillar o'zlarining g'amlarini o'zlari yeyishadi.

Piterning tinchlantiruvchi dorisi: Bir misqol obro', bir botmon mehnatga teng.

Veyl aksiomasi: Har qanday tashkilotda ish iyerarxiyaning eng pastki pog'onasiga qarab tortiladi.

Imxoff qonuni: Har qanday byurokratik tashkilot suv tozalagichga o'xshaydi, eng katta luqmalar har doim yuqoriga ko'tarilishga intiladi.

Parkinsonning uchinchi qonuni: Kengayish murakkablashishni, murakkablashish esa chirishni bildiradi.

Parkinsonning to'rtinchi qonuni: Ishchi guruhdagi odamlar soni bajariladigan ishning hajmiga bog'liq bo'lmagan holda o'sib borish tendensiyasiga ega.

Parkinsonning beshinchi qonuni: Agar muhim qaror qabul qilishni orqaga surishning biror-bir usuli bo'lsa, haqiqiy amaldor albatta undan foydalanadi.

Parkinson aksiomalari: 1. Har qanday boshliq rahbarlarni emas, tobalar sonini ko'paytirishga intiladi.

2. Boshliqlar bir-biri uchun ish yaratadi.

Kornuell qonuni: Boshliqlar ishni uni bajara olmaydiganlarga topshirishga moyil bo'lishadi.

Zimerning ixtiyoriy mehnat qonuni: Odamlar har doim zarurati yo'qolgan ishni bajarishga rozi bo'lishadi.

Aloqalar qonuni: Iyerarxiyaning turli darajalari o'rtasidagi kengayib boradigan aloqalarning natijasi shu bo'ladiki, tushunmovchilik sohasi o'sib ketadi.

Sparkning loyiha rahbarlari uchun to'qqiz qoidasi:

1. Imkoni boricha nufuzliroq ko'rinishga harakat qiling.

2. Sizni har doim obro'li odamlar davrasida ko'rishlariga harakat qiling.

3. Ishonch bilan gapiring va faqat aniq faktlarga tayaning.

4. Tortishmang. Agar qiyin ahvolga tushib qolsangiz, ishga umuman aloqasi yo'q savol bering, suhbatdoshingiz nima bo'layotganligini anglab yetguncha, tezda suhbat mavzusini o'zgartiring.

5. Boshqalar muammoni muhokama qilayotganda diqqat bilan eshiting. Bu sizga qandaydir siyqasi chiqqan fikrga yopishib olish va raqibingizni yakson qilishga imkon beradi.

6. Agar xodimingiz sizga asosiy masala bo'yicha aqlli savol bersa, unga xuddi tentakka qaraganday tikilib qarang. U nigohini olib qochgandan so'ng, unga o'zi bergan savolni qaytarib bering.

7. Kabinetdan xuddi shoshib turgan odamdek chiqing. Bu narsa sizni xodimlaringiz va boshliqlarning so'roq savolidan saqlaydi.

8. Kabinetingiz eshigini doim berkitib oling. Bu sizning oldingizga qabulga kirishni qiyinlashtirib, kabinetingizda har doim majlis bo'lyapti, degan tasavvur tug'diradi.

9. Faqat og'zaki buyruq bering. Sizga qarshi foydalanish mumkin bo'lgan yozuv va hujjatlar qoldirmang.

Djeynning rahbarlik bo'yicha birinchi qonuni: Ishning ahvolini o'zgartira olish rahbarning muhim sifati. Uni hammadan oldin o'zgartirish esa ijodiy yondashuvchi shaxs belgisidir.

Metch aforizmi. Yuqori lavozimni egallab turgan ahmoq tog'ning cho'qqisidagi odamga o'xshaydi: hamma unga kichkina bo'lib ko'rinadi, qolganlarga esa uning o'zi kichkina bo'lib ko'rinadi.

Menken qonuni: Kimning qo'lidan kelsa ish qiladi, ish qilish qo'lidan kelmasa o'qitadi.

Mertingning qo'shimchasi: O'qitish qo'lidan kelmagan boshqaradi.

Armiyacha aksioma: Noto'g'ri tushunilishi mumkin bo'lgan har qanday buyruq noto'g'ri tushuniladi.

Djouns qonuni: Muvaffaqiyatsizlik paytida kula olgan odam kula turib, albatta, navbatdagi muvaffaqiyatsizlik uchun aybni kimga ag'darsam ekan, deb o'ylaydi.

BOSHQARISH FALSAFASI

1. Sizga ehtiyoj sezishsin.
2. Yuqori lavozimdagilar ustidan g'alaba qozonishdan saqlaning.
3. Ehtiroslaringizga hukmronlik qiling.
4. Hamyurtlaringizga xos kamchiliklardan qutuling.
5. Baxt va shuhratga intiling.
6. O'rgansa bo'ladigan odamlar bilan muloqot qiling.
7. Tabiat va san'at, material va ijod.
8. Mohiyat va o'zini tutish.
9. Aqlli yordamchilar toping.
10. Usullarni o'zgartirib turing.
11. Tirishqoqlik va iqtidor.
12. Katta umid bilan ish boshlamang.
13. Inson va uning zamoni.
14. Eng mayda kamchiliklaringizga ham beparvo bo'lmang.
15. Baxtli bo'lish san'ati.
16. Tasavvuringizni boshqaring.
17. Sinchkov odam bo'ling.

18. Har bir odamga kalit toping.
19. Ko'pni quvmang, chuqurroqni ko'zlang. Son emas, sifat.
20. Adolatli odam bo'ling.
21. Baxtli va badbaxtlarni ajrating, birinchisiga intiling, ikkinchisidan qoching.
22. Yaxshilik qilishga moyil odam bo'lib taniling.
23. Rad qilishni biling.
24. Eng muhim fazilatingizni biling.
25. Baxtingizni sinab ko'ring.
26. Omadli o'yinni vaqtida to'xtating.
27. Xalq muhabbatini qozoning.
28. Fikrda ozchilik, gapda ko'pchilik bilan bo'ling.
29. Buyuk odamlar mehrini qozoning, do'stlashing.
30. Hisob-kitob qiling, lekin suiiste'mol qilmang.
31. Antipatiyangizni jilovlang.
 - inson qancha teran bo'lsa, shunchalik shaxs;
 - mulohazali, sezgir va payqovchan odam bo'ling;
 - masalaning tagiga yetadigan odam bo'ling;
 - hech qachon jahlingiz chiqmasin;
 - qat'iyatli va mulohazali bo'ling;
 - me'yorida jasur bo'ling;
 - kutishni biling;
 - qaror qabul qilishda imillamang;
 - yaxshi o'ylagan ishonchliroq;
 - muvaffaqiyatli yakunlang;
 - shama qiling;
 - qat'iyatli odam bo'ling;
 - bag'ri keng bo'ling;
 - jahlda ham, yaxshilikda ham chegaradan chiqmang;
 - o'zingizni anglang;
 - uzoq yashash san'ati — loyiq yashash;
 - siringizni ochmang;
 - birovlarning umidini kuchaytiring;
 - niyatlaringizni yashiring;

- botadigan quyosh bo'lguncha kutmang;
- yaxshi kunlarda qora kunga tayyorlaning;
- tarbiya ko'rgan odamlar bilan muloqot qiling;
- dushmanlik qidirmang;
- ish va so'zlaringizda ulug'vor bo'ling;
- hamma narsada tabiiy bo'ling.

MULOQOT VA NIZOLAR

Atrofdagilar bilan ziddiyatga bormaslik uchun inson eng avvalo o'z-o'zi bilan kelishishi lozim. O'z ichki nizolarini bartaraf qila olgan odamgina boshqalarning xulqiga real (aniq), obyektiv baho berishga qodir bo'ladi.

ESHITDIM — UNUTDIM
 KO'RDIM — ESLAB QOLDIM
 BAJARDIM — TUSHUNDIM

Zamonaviy pedagogik texnologiyalar tamoyillaridan.

MEN ESHITDIM, ZAHAR ZAHARLAR EKAN, OLOV
 KUYDIRAR EKAN (ISHONCHLI BILIM)
 MEN KO'RDIM, ZAHAR ZAHARLADI, OLOV KUYDIRDI
 (TO'LA ISHONCH)
 MEN ZAHARDAN ZAHARLANDIM, OLOVDA KUYDIM
 (HAQIQIY ISHONCH)

So'fizm ta'limotida bilimning uch bosqichi.

*Tilingni avayla — omondir boshing, so'zingni avayla
 — uzayar yoshing.*

Yusuf Xos Xojib

Nutq insonni hayvonot olamidani ajratib turuvchi eng asosiy xususiyat sanaladi. Inson uchun obro'-e'tibor ham, noxushlik va kulfat ham tildan keladi. Shaxslararo munosabatlar tobora muhim ahamiyat kasb etib borayotgan XXI asrda muloqot malakalarini egallamaslik stresslarga va turli-tuman nizolarga sabab bo'lishi

mumkin. Har qanday nizoning manbai odamlarning o'zida, ularning turli-tuman dunyoqarashlari, muloqot usullaridadir. Muloqot ayni paytda nizolarning kelib chiqishi va oldini olish hamda bartaraf qilish usulidir.

VI. MULOQOT MALAKALARI

1. VERBAL (nutqli) VA NOVERBAL (nutqsiz) MULOQOT

Muloqot nutqli va nutqsiz ma'lumotlardan iborat. Aniqlanishicha, so'z yordamida ma'lumotning oz qismi uzatiladi. Gavda holati, qo'l harakatlari, ovozning ohangi va so'zlovchining atrofi-dagi holat so'zdan ko'ra ko'proq ma'noni anglatadi.

Qanday so'zlardan foydalanishimiz, urg'uni qayerga qo'yishimiz, qanaqa intonatsiya bilan gapirishimiz ham ko'p narsani anglatadi. Bundan tashqari muloqotda biz mimika va harakatlar: qoshni chimirish, qo'lni qovushtirish, polga tikilish, qizarish, soatga qarash, qo'lni siltashlardan ham foydalanamiz. Noverbal nutq yordamida, masalan barmoqni labga bosib tinchlik so'rash, jilmayib yoki stolni mushtlab ham o'z munosabatimizni bildirishimiz mumkin. Turli etnik guruhlarda va madaniyatlarda muloqotning nutqsiz usullari turlicha talqin qilinadi. Nutqsiz muloqotdan noto'g'ri foydalanish bizni noqulay ahvolga solib qo'yishi ham mumkin.

Noverbal signallar aksariyat biz bayon qilayotgan fikrni yaqqolroq, ravshanroq ifodalaydi. Ba'zan ularni noto'g'ri talqin qilish tushunmovchilik va hatto xafachilikka olib kelishi ham mumkin. Masalan, Siz suhbatdoshingiz zerikkanidan ko'zini yumib oldi deb o'ylab xafa bo'lasiz, aslida u ehtimol Sizdan eshitayotganlariga diqqatini yaxshiroq jamlamoqchidir. U yoki bu harakat nimani anglatishini bilish muloqot muvaffaqiyati uchun nihoyatda muhimdir.

Ba'zan odam o'zi bilmagan holda noverbal signal berishi ham mumkin. Masalan, suhbat paytida ko'zni pipiratish, alanglash, stolni chertish Sizga odat bo'lishi mumkin. Sizni yaxshi biladiganlar buni tushunadi, yaxshi bilmaydiganlar esa Sizning mimika va harakatlaringizni noto'g'ri tushunib, xafa bo'lishi mumkin.

Har bir odam o'zi so'zlayotgan fikrning mazmuniga mimika va harakatlarini moslashtirishni o'rganishi kerak. Bunday muloqot uslubini shakllantirish boshqalarga ham o'z xulq maneralari nimani anglatayotganligini bilishga yordam beradi.

Masalan, aytishingiz mumkin: „Ko'pchilik meni biron narsaga shubha qilsam qoshlarimni ko'taraman,— deb hisoblaydi. Aslida men biron qiziqroq fikr eshitib qolsam, qoshlarimni ko'tarishga odatlanganman“.

Sizning boshqalar bilan muloqotingiz mukammal bo'lishi uchun quyidagi maslahatlarga amal qilishga urinib ko'ring:

A) samimiy qiziqish va diqqatingizni bildirish uchun so'zlovchiga qarab turing;

B) suhbatdoshingizning yuziga qarang. Unga bir oz engashi-shingiz ham mumkin;

V) qulay paytda qo'llaringizni harakatlantiring. Yuz ifodangiz gapingizning mazmuniga mos bo'lishiga harakat qiling. Aksariyat holatda odamlar achchiqlanganlarida jilmayadilar, yoki noxush xabarni aytishdan oldin hazil qiladilar. Muloqotning bunday tund usuli ishonchsizlik tug'diradi;

G) ovozingizning balandligi va ohangiga e'tibor bering. Tekis, **qat'iy** ovoz ishontirish uchun qo'l keladi, yoqimli ovoz mehr va samimiylikni bildiradi. Chiyildoq ovoz nafrat uyg'otadi.

2. TESKARI ALOQA

Biz o'zimizni chetdan kuzata olmaymiz, shuning uchun atrofdagilarda qanaqa kechinma uyg'otayotganligimizni obyektiv baholashimiz qiyin. Haqiqatni bilish uchun ba'zan begona odamning fikrini so'rashga to'g'ri keladi. Bunday teskari aloqa atrofdagilar Sizni qanday idrok qilayotganligini bilish uchun kerak bo'ladi. Teskari aloqa har doim xulqingizni nazorat qilib turish va qo'ygan maqsadingizga yaxshiroq erishish uchun ham zarur. Teskari aloqa o'zingizning nutqli va nutqsiz muloqot usulingizni ko'rib chiqish uchun ham zarur. Agar o'z suhbatangizni videotasmaga yozib ko'rish imkoniyati bo'lsa yana ham yaxshi.

Eng qulay usullardan biri atrofdagilardan xulqingizni tasvirlab berishni so‘rashdir. Masalan, hamkasbingiz majlisda so‘zlayotib atrofdagilarni zeriktirdingizmi yoki haddan tashqari agressiv bo‘ldingizmi, Sizga so‘zlab berishi mumkin.

Teskari aloqa yordamida Siz muloqotingizga nimalar halaqit berayotgani, nima qanday muammolar tug‘dirayotganini oson bilib olasiz.

Teskari aloqa usulidan naf kelishi uchun:

1. Xulqni tahlil qilayotgan odam baho bermasin, shunchaki xulqingizni tasvirlab bersin. Shunda xulqi tasvirlanayotgan odamga o‘zini himoya qilishga hojat qolmaydi.

2. Xulqni tasvirlashda umumlashtiruvchi tushunchalardan foydalanilmasin. Masalan, Siz o‘zingizni katta oldingiz deyish baho berish bo‘ladi. Asosiy vazifa konkret harakatlarni tasvirlash. Do‘stingizga, hamkasblari masalani muhokama qilishayotganda quloq solmagani, shuning uchun yangidan tortishuv boshlamaslik uchun taklif qilingan xulosa bilan kelishishga majbur bo‘lganligini ayting.

3. Teskari aloqa konstruktiv, ishchan bo‘lishi kerak, u faqat uni taominlayotgan odamgagina qiziq bo‘lmasin.

4. Unutmangki, teskari aloqa odamga o‘zini tutishni o‘rgatish uchun kerak. Xadeb unga u yoki bu kamchiligidan qutula olmaganini eslatavermang, bu narsa uning g‘ashini keltiradi.

5. Undan ehtiyotkorlik bilan u yoki bu kamchiligidan xalos bo‘lishini iltimos qiling, talab qilmang. Odam o‘zi o‘zgarishni xohlamas ekan, bu usul samara bermaydi.

6. Kamchilikni ko‘rsatish uchun qulay vaqt poylang. Agar odamga ayni shu noto‘g‘ri harakatni bajargandan keyinoq bu haqda eslatsangiz, yana ham yaxshi. Maslahatning muvaffaqiyati maslahat oluvchining quloq solish xohishi va atrofdagilarning qo‘llashiga bog‘liq.

7. Unutmang, bu usul samarali muloqotga o‘rganish uchun mo‘ljallangan. Shuning uchun o‘zingiz xulqini tahlil qilib bergan odamdan, Sizni qanday tushunganligini bilish uchun, o‘zingiz tasvirlagan narsani takrorlashni so‘rang.

8. Teskari aloqa haqiqatni qanchalik to‘g‘ri aks ettirayotganligini

tekshirish. Teskari aloqani qabul qilayotgan ham, uni ta'minlayotgan ham bir-birini nazorat qilsin. Ehtimol ulardan bittasi atrofda-gilarning fikriga mos kelmaydigan subyektiv fikr aytishi mumkin.

Demak, teskari aloqa odamga o'zi qilayotgan narsa aytmoqchi bo'layotgan narsaga qanchalik mos ekanligini bilishi uchun kerak. Uning yordamida har ikkala omilning muvozanatiga erishish va „Men qandayman?“ — degan savolga javob topish mumkin.

3. FAOL TINGLASH

Faol tinglash yordamida Siz eshitayotganlaringizni qanchalik to'g'ri tushunayotganligingizga ishonch hosil qilishingiz mumkin.

Sizga nimani aytishni xohlayotganlarini haqiqatan ham tushunganligingizni qanday tekshirish mumkin? U yoki bu tanbeh boshqalar uchun qanday bo'lsa, Siz uchun ham shunday mazmunni anglatishiga qanday ishonch hosil qilish mumkin?

Eng yaxshi usul suhbatdoshingizdan nimani nazarda tutganligini tushuntirib berishini so'rash. „Bu bilan nima demoqchisiz?“ — deb qaytarib so'rang. Yoki oddiygina qilib „Kechirasiz, Sizni to'la tushunmadim“ — deb ayting. Suhbatdoshingiz nimani nazarda tutganligini tushuntirib berganidan so'ng, haqiqatan ham to'g'ri tushunganligingizga ishonch hosil qilish uchun yana qayta so'rashdan qo'rqmang. Hattoki, Sizda hech qanday tushunmovchilik bo'lmasa ham bu Siz qanday tushungan bo'lsangiz, shu degani emas.

Parafrazdan foydalaning, ya'ni qanday tushunganligingizni o'zingizning so'zlaringiz bilan tasvirlang. Hozirgina eshitganlaringizni o'zingiz tushungandek qilib so'zlab bersangiz, suhbatdoshingiz hamma narsani to'g'ri tushundingizmi-yo'qmi, aniqlashi oson bo'ladi. Agar u qandaydir xatolarni payqasa, aynan Siz noto'g'ri talqin qilgan joylarni tushuntirib beradi. Siz bu usulni suhbatdoshingiz aytgan narsani qanchalik tushunganligingizni ko'rsatish uchun xohlagan paytda qo'llashingiz mumkin.

Bu usul yordamida Siz suhbatdoshingiz so'zlayotgan narsaga haqiqatan ham qiziqayotganligingizni ko'rsatasiz. Bu Sizning uni tushunish istagingizdan guvohlik beradi. Agar suhbatdoshingiz buni his qilsa, u ham o'z navbatida Sizni tushunishga harakat qiladi.

Haqiqiy parafraz Sizga nimani aytishni xohlashayotganini haqiqatan ham tushunish usulidir. Parafrazdan foydalanib Siz suhbatdoshingizga u aytgan narsani qanday tushunganligingizni o'z so'zlaringiz bilan qaytarasiz. Shunday qilib suhbatdoshingizda aniqroq bayon qilish imkoniyati paydo bo'ladi.

Faol tinglash malakasini rivojlantirish uchun qanday tushunganligingizni turlicha bayon qilishdan boshlang. O'zingizga eng ma'qul parafrazlashtirish usulini tanlang.

Qachonki kimdir Sizning harakatlaringizni tanqid qila boshlasa yoki Sizdan jahli chiqsa, Sizga nima demoqchi ekanliklarini to'la tushunganingizni namoyish qilmaguncha shu usulni qo'llang.

4. NOTO'G'RI MULOQOT USULLARI

Har birimiz faqat o'zimizga xos bo'lgan muloqot usulini shakllantiramiz, bu narsa bizni ortiqcha hayajondan saqlaydi. quyida, kam samara berishi mumkin bo'lgan ayrim muloqot usullari bayon qilingan:

1. **Nizodan o'zini chetga tortish.** Kimki bu usulga amal qilsa, o'z manfaatlarini himoya qilishdan qochadi. Nizo paydo bo'lganda bunday odamlar yoki jo'nab qolishadi, yoki uxlagandek, biron narsa bilan banddek nayrang qilishadi yoki muammoni muhokama qilishdan qochish uchun har turli bahonalarni ishlatishadi. Bunday xulq suhbatdoshni qiyin ahvolga solib qo'yadi, chunki u oldindan javob bo'lmasligini bilganligi uchun o'z noroziligini namoyon qila olmaydi.

2. **Yolg'ondakam rozi bo'lish.** Bu usulga amal qiladiganlar nafaqat tortishuvdan o'zlarini chetga oladilar, balki yana o'zlarini hech narsa bo'lmagandek tutadilar. Bunday xulq atrofdagilarning g'ashini keltiradi, axir haqiqatda muammo mavjudligini ular bilishadi-ku? Bunday odam bilan o'zingni xuddi atayin janjal chiqarayotgan aybdordek his qila boshlaysan, shuning uchun ham hamma bilan kelishaveradigan odamlar hammaga yomon ko'rinadilar.

3. **Yashirin ayblash.** O'zlariga yoqmagan narsani ochiq aytish o'rniga ayrim odamlar o'zlarining og'ir ahvolga tushganliklari

uchun suhbatdoshi o'zini aybdor deb his qilsin degan maqsadda, suhbatdoshlarini o'ynatishadi. Aksariyat hollarda bunday odamlar: „hammasi yaxshi, men haqimda qayg'urma“ — deyishib, og'ir uf tortib qo'yishadi.

4. **Mavzuni almashtirish.** Nizodan qochishning yana bir usuli munozarali masala haqida so'z ochilishi bilanoq, bunday odamlar gapni boshqa yoqqa burishadi va shu bilan ham o'zlarini, ham suhbatdoshlarini muammoni muhokama qilish va hal qilish imkoniyatidan mahrum qilishadi.

5. **Tanqid.** Ochiq gaplashish va konkret sabab bo'yicha o'z noroziligini bayon qilish o'rniga tanqidchilar suhbatdoshining shaxsiy kamchiliklariga hujum qilishadi. Ular hech qachon yuraklaridagi gapni ochiq aytishmaydi va turli yo'llar bilan munosabatlaridagi noxush holatlardan qochishadi.

6. **Fikrni o'qish.** Shunday bilimdonlar borki, suhbatdoshiga o'z his tuyg'ularini namoyon qilishiga yo'l bermay uning xarakterini tahlil qila boshlashadi, go'yoki ular aslida gap nimadaligini, suhbatdoshi qandaydir boshqacha ekanligini his qilayotganliklarini ko'rsata boshlashadi. Bu usulni qo'llovchilar o'z his tuyg'ulariga yo'l berishmaydi va suhbatdoshiga ham o'z his-tuyg'ularini namoyon qilishga imkon berishmaydi.

7. **Qopqon qo'yish.** Bunday odam suhbatdoshini o'ziga qulay, ma'qul yo'ldan borishga majbur qiladi. Masalan, u suhbatdoshiga „Keling ochiq gaplashib olaylik“, — deb taklif qilib, u ochiq gapirishga o'tishi bilan unga tanqid bilan hujum qiladi.

8. **Muammoga tegib o'tish.** Bunday odamlar hech qachon yuraklarini to'kib solishmaydi, bo'lib o'tayotgan hodisaga o'z munosabatlarini bildirishmaydi. Moliyaviy ahvol borasida o'z bezovtaliklarini tan olish o'rniga, ular soddalarcha „Bu qanchaga tushadi?“ — deb so'raydilar. Ular muammoga yaqinlashadilar, xolos, hech qachon uning mohiyatiga kirib ko'rmaydilar.

9. **Emotsiyalarni yig'ib borish.** „Kolleksiyachi“ o'z noroziligini hech qachon o'sha zahoti bildirmaydi. Buning o'rniga u o'z ginasini to'lib-toshib ketguncha to'plab boraveradi. Keyin u o'z g'azabini hech narsani kutmagan, sarosimaga tushib qolgan qurboniga sochadi.

10. **Kundalik zolim.** „Tiran“ zolimlar o‘z ginalarini hech qachon aytishmaydi. Buning o‘rniga ular atrofdagilarning g‘ashiga tegadigan ishlarni qila boshlaydilar: rakovinada yuvilmagan idishlarni qoldirishadi, o‘rinda yotib non yeyishadi, stolga yuvuqsiz o‘tirishadi, televizorni bor ovozicha qo‘yishadi va hokazo.

11. **Mazax qilish.** „Mazaxchi“ muammoning yuziga tik qarashdan qo‘rqadi, suhbatdoshi ish bo‘yicha jiddiy gapira boshlashi bilan, u mazax qila boshlaydi. U o‘ziga ham, suhbatdoshiga ham muammoga jiddiy munosabatda bo‘lishga imkon bermaydi.

12. **Qonunsiz jang.** Har bir odamda boshqalar bilan muhokama qilishni istamaydigan biron-bir xususiyat bo‘ladi. Bu jismoniy sifat, ruhiy kechinma, o‘tmishdagi baxtsizlik yoki o‘zida qutulishga kuch topolmayotgan chuqur ildiz otgan odat — umuman birov bilan muhokama qilish noxush bo‘lgan hamma narsa bo‘lishi mumkin. Muloqotning qoidasiz jang usulini qo‘llovchilar aynan ana shunday intim detallardan foydalanib, suhbatdoshining dilini og‘ritishga intilishadi. Odatda, bunday odamlar qasd olish maqsadida shunday qilishadi.

13. **Ayblash.** „Ayblovchi“ vujudga kelgan vaziyatdan chiqish yo‘lini izlash o‘rniga, bo‘lib o‘tgan voqeada faqat suhbatdoshini ayblashni xohlaydi. Bundaylarning o‘zlarini hech qachon aybdor, deb hisoblamasliklarini gapirib o‘tirmasa ham bo‘ladi. Bunday xulq muammoni yechishga yordam bermaydi, suhbatdoshni o‘zini himoya qilishga majbur qiladi, xolos.

14. **Kelishuv bo‘yicha zolimlik.** „Kelishuv bo‘yicha zolimlar“ o‘rnatilgan tartibni o‘zgartirishga hech qachon yo‘l qo‘yishmaydi. Rol va majburiyatlar bir marta taqsimlandimi, tamom, endi ular hech qachon o‘zgarmaydi. „Bolaga qarash, idish yuvish va h. k. — sening ishing“.

15. **Mavzudan qochish.** Ba‘zi odamlar tortishuv paytida mavzuga umuman aloqasi yo‘q narsalar haqida eslab qolishadi: o‘tgan yangi yilda o‘zingizni yomon tutganligingiz, pul ishlatishni bilmasligingiz, tishingizni vaqtida yuvmasligingiz — qisqasi, ishga umuman aloqasi yo‘q narsalarni gapira boshlashadi.

16. **Biron narsani rad qilish.** O'z e'tirozlarini ochiq aytish o'rniga, ba'zi odamlar boshqalarni biron narsadan mahrum qilish bilan jazolashadi: kechki ovqatni qilmaslik, g'amxo'rlik ko'rsatmaslik, boshqa joy solib yotish, yordam bermaslik va h.k. Bunday xulq munosabatlarning battar chigallashishiga sabab bo'ladi.

17. **Zararkunandalik usuli.** Zararkunandalar o'zlariga yoqmay qolgan odamlarga noxushliklardan himoyalanihga imkon bermay va hatto atrofdagilarning e'tiborsizliklari va hazil-mazaxlarini rag'batlantirib qasd olishadi, hisob-kitob qilishadi.

MUAMMONI QANDAY HAL QILISH KERAK?

Muloqot — nizodan qochish yoki yuzaga kelib bo'lgan bo'lsa uni hal qilishning eng yaxshi usulidir.

Muloqotning quyidagi eng muhim elementlarini eslab qoling:

— so'zlovchining so'zi bilan fikr va hissiyotlari o'rtasidagi nomutanosiblikdan guvohlik beruvchi noverbal, nutqsiz belgilarga, hatti-harakat, ko'z qarashlariga e'tibor bering. Bu qarama-qarshilikni ochiq muhokamaga olib chiqing;

— na Sizda va na raqibingizda yashirin, yolg'on taxmin va ustanovkalar bo'lmasligini kuzating. Xatolarni tuzatish mumkin bo'lishi uchun ularni ochiq muhokama qiling;

— muloqotning oshkora bo'lishiga harakat qiling. Nimani o'ylayotganingiz va his qilayotganingizni diplomatik usulda gapiring va raqibingizni ham shunga undang;

— noaniqlikdan qoching. Biron narsa tushunarsiz bo'lsa tushuntirib berishni so'rang. Agar biron kishiga nimadir tushunarsiz bo'lsa tushuntiring;

— to'g'ri tinglashni o'rganing. So'zlayotgan odamga hurmat va qiziqish namoyon qiling. Hamdardlik bildiring, uni eshitganingiz va tushunganingizni ayting. Gapini bo'lmasdan va baho bermasdan diqqat bilan eshiting. Vaqti-vaqti bilan eshitayotganingizni, bayon ortidan kuzatayotganingizni ko'rsatish uchun o'z so'zlaringiz bilan qaytarib eshittirib turing;

— shaxsiy hissiyot va istaklaringizni muloyim shaklda namoyon qiling.

O'Z MANFAATLARINI HIMOYA QILA OLISH

Biz buyuk silsilalar davrida yashayapmiz. Ko'plab an'anaviy qadriyatlar almashmoqda, ayrimlariga odamlar shubha bilan qarashmoqda. Ana shu hodisalar markazida turib u yoki bu vaziyatda o'zimizni qanday tutishimiz lozimligini bilish oson ish emas. Aniq bir pozitsiyani egallay olmaslik har doim insonning o'ziga ishonchini susaytiradi, o'z navbatida har qanday nizoli vaziyat oldida qo'rquv paydo bo'lishiga, ulardan uzodroq bo'lishga harakat qilishga olib keladi.

O'Z MANFAATLARINI HIMOYA QILA OLISH NIMA DEGANI?

„O'z manfaatlarini himoya qila olish“ o'z fikri, huquqlari va talablarini ishonch bilan gapira olish va o'zini hurmat qilishni anglatadi.

O'ziga ishongan odam har qanday hodisaga o'z munosabatini ochiq va qat'iy bayon qiladi. Ya'ni u o'z hissiyotlari uchun mas'uliyatni o'z zimmasiga oladi va boshqalarga ham nimani his qilayotganligini anglatadi.

Bu xulqning normal usuli. Hammada ham atrofdagilar uchun befarq bo'lmagan o'z fikr, talab va huquqlar bor va boshqalarning bu fikr, talab va huquqlarni hurmat qilishlariga erishishning yagona yo'li — ularni o'zingiz himoya qila olishingizdir.

O'ziga ishongan odamlar o'z shaxsiy ehtiyojlarini anglaydilar va ularni qat'iy talab qiladilar. Shu bilan birga bunday odam boshqa odamning ham o'z manfaatlarini himoya qilish huquqini tan oladi. Shuning uchun ham ular o'z talablarini qo'yishda odob doirasidan chiqishmaydi va atrofdagilarning talablariga ham hurmat bilan qarashadi.

O'ziga ishongan odamlar o'z-o'zlari va atrofdagilar bilan samimiy, halol munosabatda bo'ladilar. Ular borliqni real (aniq) idrok qiladilar, bo'lib o'tayotgan hodisalar haqida ularning ahamiyatini bo'rttirmay va kamsitmay gapiradilar. Ular uchun

muhimi illyuziyalar emas, real (aniq)likdir. Yetuk odam o'zining va boshqalarning nimaga arzishini bilishni xohlaydi. Asosiy tamoyil — o'zini yaxshi ko'rsatishga intilmasdan tabiiy tutishdir.

O'Z HUQUQLARINI TALAB QILISH EGOISTLIK EMASMI?

Egoist faqat o'zi, o'z ishlari bilan band, u aksariyat boshqalarni butunlay inkor qiladi. Hammamiz ham egoizm yomon, birinchi o'ringa boshqalarning manfaatlarini qo'yish kerak deb o'ylaymiz. Lekin odamning atrofdagilar haqida g'amxo'rlik qilish darajasi — maxsus falsafiy masala. O'z manfaatlarini himoya qila olish esa o'zimiz to'la huquqli bo'lgan narsani tan olish va talab qilish demakdir. Agar bu egoistlik bo'lsa, hechqisi yo'q, ba'zan shunday egoist ham bo'lish kerak. Masalan, go'dak bolasi bilan band onaning ham dam olishga haqqi bor, buning uchun uni egoistlikda ayblab bo'lmaydi. O'z manfaatlarimizga riyokorlik qilmaslik uchun biz doimiy biron narsadan voz kechamiz va natijada egoizmdan ham yomonroq bo'lgan alptruistga — boshqalar uchun o'zini qurbon qiluvchiga aylanamiz. Bizni egoistlikda ayblamasliklari uchun biz nafaqat boshqalarning manfaatlarini birinchi o'ringa qo'yamiz, balki o'zimizning qonuniy istaklarimizni ham qurbon qilamiz, natijada o'z-o'zimizni hurmat qilmay qo'yamiz.

Shunday bo'lishi mumkinki, agar o'zingizga yordam bera olmasangiz, hatto xohlaganingizda ham boshqalar haqida g'amxo'rlik qila olmay qolasiz.

NIMALAR O'Z MANFAATLARINI HIMOYA QILA OLIISH DEB HISOBLANMAYDI?

Haqiqiy o'z manfaatlarini himoya qila olish halollik va atrofdagilarning huquqlarini hurmat qilish demakdir. O'z huquqlarini himoya qilishdan qo'rqadigan odam, xohlagan narsasiga ega bo'lish uchun turli ayyorliklar qiladi. Masalan, xotin yangi xolodilnik sotib olishlarini xohlaydi, lekin bu haqda eriga aytishga

jur'at qilolmaydi. U eri bu haddan tashqari qimmat, — deb hisoblaydi deb qo'rqadi. U tinmasdan, oxir-oqibat erining o'zi: „Balki, yangi xolodilnik sotib olishimiz kerakmikan“, — demaguncha eski xolodilnikdan noliyveradi. Agar bunday xotinning o'rnida o'zini hurmat qiladigan odam bo'lganida, to'g'ridan-to'g'ri eriga: „Dadasi, qimmat bo'lsa ham yangi xolodilnik sotib olsak, shunga nima deysiz?“ — deb aytgan bo'lardi.

Ba'zan bunday shamalar hazil mutoyiba shaklida ham bo'ladi. Lekin, yomon yeri shundaki, bunday odam beto'xtov, qanday qilib atrofdagilarni laqillatsam ekan, degan o'y bilan yuradi.

Odamlarni o'z hohish irodasiga qarshi boshqarish, mani pulyatsiyaning ko'plab usullari mavjud. Biz ulardan ayrimlarini quyida tasvirlaymiz. Siz esa ularni o'qib o'ylab ko'ring, balki hayotda, qachondir, kimdir Sizga shu usul bilan ta'sir qilishga urinib ko'rgandir.

1. **Agressivlik yoki qo'rqitish.** Mani pulyatsiyaning eng keng tarqalgan variantlaridan biri agressivlikdir. Agressivlik to'laqonli emaslik, salbiy „Men—konsepsiya“, o'zlik belgisidir, u o'ziga ishonchsizlikdan iboratdir. O'z manfaatlarini himoya qila olish va agressivlik butunlay turli-tuman tushunchalar bo'lib, kimki o'ziga ishonchni o'rgangan bo'lsa, uning uchun agressiv bo'lish xavfi yo'qoladi.

O'zini hurmat qiladigan odam faqat biron narsaga qat'iy chek qo'yish uchun agressivlik ko'rsatishi mumkin. O'z ehtiyojlarini ochiq va halol talab qilish atrofdagilarning hurmatini qozonib, kutilgan natijaga olib keladi.

2. **Nochorlik.** Nochorlik, bechoralik agressivlikka teskari usul. Atrofdagilarni o'z g'azabi va tahdidi bilan qo'rqitish o'rniga, bundaylar ularning rahmini keltirishga, o'zlari haqida g'amxo'rlik qilishlariga erishishga harakat qiladilar.

Ba'zi birlar o'z yoshlari, ijtimoiy va xizmat mavqelariga ko'ra xizmatbaror va sodiq bo'lishim kerak, deb hisoblaydilar. Boshqalari yelim bo'lib ko'rinishdan qo'rqib, to'g'ridan -to'g'ri yordam so'ray olmaydilar.

Bechorasifat, landovur odamlar uchun to'g'ridan-to'g'ri yordam so'rash qiyin, shuning uchun ular „Qo'limdan hech

narsa kelmayapti, menga yordam bering“ kabi zorlanishlar bilan noliydilar. Natijada ular o‘zlariga hurmatni yo‘qotib, o‘z qobiliyatlaridan shubhalana boshlaydilar.

O‘zini nochor qilib ko‘rsatadigan odamlar toifasiga begonalarining yordamisiz allaqachon bankrot bo‘lishi mumkinligini ta’kidlayveradigan boshliqlar, vrachlar bo‘lmaganda allaqachon o‘lib ketgan bo‘lardim deb noliyveradigan bemorlar, sensiz yashay olmayman deb qaytaraveradigan er yoki xotinlar misol bo‘ladi.

Unutmaslik kerakki, kichkina bolalardan tashqari deyarli hamma o‘zining kundalik qiyinchiliklari va majburiyatlarini o‘zlari bemalol hal qila oladilar.

3. **Ayblash.** Ba’zi odamlar boshqa birovni o‘z xohishlariga bo‘ysundirish uchun ayblashni odat qilib olganlar. Undaylar Sizni egoizmida, o‘z majburiyat va burchlaringizni bajarmaslikda ayblashlari mumkin.

Qo‘shni qo‘shnisidan qurilishda yordam berishini to‘g‘ridan-to‘g‘ri so‘rash o‘rniga, unga qachondir arrasini berib turganligi, tomini ta’mirlashda yordam berganligini ta’na qilishi mumkin. Bundaylar o‘zlari birovga yordam bergan bo‘lsalar, u ham shunday qilishi kerak deb hisoblaydilar. Esingizdan chiqmasin yaxshi xulqqina yaxshilikni chaqiradi. Birovga yaxshilik qilgan bo‘lsangiz, u ham albatta qaytarishi shart degani emas. Shunday bir naql bor: „Ikkita narsani hech qachon unutma, birovning senga qilgan yaxshiligini va o‘zingning birovga qilgan yomonligingni, ikkita narsani darrov unut, birovga qilgan yaxshiligingni va birovning senga qilgan yomonligini“.

4. **Tanqid.** Tanqid yordamida ham atrofdagi odamlarni boshqarish mumkin. Bunday holatda odam arzirlik maslahat berish o‘rniga tanqid qila boshlaydi. Biroq tanqidga munosabatda og‘irroq bo‘ling. Aksariyat odamlar Sizda ko‘rayotgan xususiyatlarni rostini aytishadi. Agar Siz o‘zingizni himoya qila olmasangiz, demak Sizda o‘zingizga ishonch yo‘q ekan. Barcha tanqidiy fikrlarni qabul qiling, ehtimol ular haqiqiy ahvolni ko‘rsatib Sizga yordam berishi mumkin. Agar hozir tanqid eshitishga toqatingiz yo‘q bo‘lsa, rostini aytib, tanqidni keyingi safarga qoldirishni so‘rang.

5. **Kinoya, mazaxlash.** Ba'zan tanqid qiladigan narsaning o'zi bo'lmasa, mazax qila boshlashadi. Mazaxning maqsadi diqqatni bir predmetdan boshqasiga ko'chirish istagi bo'lishi mumkin. Lekin aksariyat bu usuldan ishontirish, uyaltirish, odamni o'zini boshqacha tutayotganligi uchun ustidan kulish maqsadida foydalanishadi. Masalan, o'smirlar chekmaydigan tengdoshlarini „onasining o'g'li“ deb ustidan kulishadi.

Biroq, odamga ta'sir qilishni istamay ham, shunchaki do'stona g'ashiga tegish mumkin. Qandaydir ahmoqona harakat uchun g'ashini keltirish kelajakda uning qaytarilmasligi uchun yordam berishi mumkin.

6. **Motivlarni oydinlashtirish.** „Nima uchun?“ — deb boshlanadigan savollardan ehtiyot bo'lish kerak. Bunday savolni berayotgan odam ehtimol Sizning qaroringiz uchun tanqid qilmoqchidir, lekin uni ochiq aytishga qo'rqayotgandir. Ehtimol u Sizni o'zini aybdor deb his qilsin deb, kechirim so'rashingizni xohlayotgandir. Shunchaki ehtiyot bo'ling. Agar yomonlik qilgan bo'lsangiz, yaxshisi kechirim so'rang. Xato qilish har bir odamga xos, hamma ham adashadi.

ESHITIB TINGLASH MALAKALARI

Samarali eshitib tinglash qoidalari:

1. **Sharoit yarating.** So'zlayotgan odamga erkin gapirishi mumkinligini his qilishiga yordam bering, so'zlovchi uchun qulay sharoit yaratib bering. Telefonni o'chirib qo'ying, hech kim halaqit bermaydigan joy toping.

2. **Faol holatga kiring.** Vujudingiz faol holatda bo'lganda aqlni jamlashga yordam beradi, aksincha bo'shashgan holatda miya ham eng kam imkoniyat bilan ishlaydi.

3. **Nigohingizni so'zlayotgan odamga yo'naltiring.** Shunday holat tinglash va diqqatni jamlashga yordam beradi. Agar siz atrofga yoki polga tikilsangiz sizning diqqatingiz ham ko'zingiz ortidan ergashadi. Suhbatdoshingizga muloyim va qo'llab-qo'ltiqlovchi nigoh bilan qarang, agar qattiq tikilsangiz buni u dushmanlik sifatida qabul qiladi.

4. Tinglab eshitmoqchi ekanligingizni ko'rsating. Siz haqiqatan ham qiziqayotganligingizni ko'rsating. Gavgangizning holati va harakatlaringiz suhbatdoshingizni tinglayotganligingizni ko'rsatsin. Yodingizda tuting, odamlar har doim e'tiborli va samimiy odam bilan muloqot qilishga intilishadi.

5. So'zlayotgan odamga nisbatan mustahkam diqqatingizni saqlang. Qog'ozlarni titmang, hech narsa chizmang, ruchka yoki barmoqlaringiz bilan stolni taqillatmang. Stolga ko'z yugurtirish, qog'ozlarga tikilish kabi chalg'ituvchi harakatlar diqqatingizning so'zlovchi bilan begona predmetlar o'rtasida bo'linishiga sabab bo'ladi.

6. Eshitib tinglash zarur. Suhbatdoshingizning fikriga diqqatingizni jamlang. Fikrlaringizning „adashib“ ketishiga yo'l qo'ymang. So'zlovchini tushunish uchun eshitishga harakat qiling.

7. Eshitish jarayonini mantiqiy rejalashtiring. Eshitayotganlaringizning hammasini eslab qolish qiyin, lekin eng muhimlarini eslab qolish shart.

8. Suhbatdoshingizning hissiyotini tushunishga harakat qiling. Faqat so'zlarning mazmunini emas, suhbatdoshingizning hissiyotini ham tushunishga harakat qiling. Yodingizda tuting, odamlar o'z fikr va his-tuyg'ularini ijtimoiy normalarga mos holda „kodlashtirib“ uzatishadi.

9. Kuzatuvchan bo'ling. So'zlovchining nutqsiz signallarini kuzating, chunki emotsional, hissiy muloqot muloqotning katta qismini tashkil qiladi.

10. Muloqot uchun mas'uliyatdan qochmang. Muloqot ikki taraf lama jarayon, uni ikki kishi amalga oshiradi va navbati bilan tinglovchi rolini bajarishadi. Suhbatdoshingizga o'zingizning haqiqatan ham uni tinglab tushunayotganingizni ko'rsata oling. Bunga aniqlovchi savollar, faol hissiy munosabat bilan erishish mumkin. Agar o'zingiz aytmasangiz, suhbatdoshingiz qanday qilib Siz uni tushunayotganligingizni bilishi mumkin?

11. Sabr toqatli bo'ling. Suhbatdoshingizni so'zini bo'lmaslik uchun yetarlicha vaqt toping.

12. Hissiyotlaringizni jilovlang. Asabiylashgan odam aksariyat so'zlarni noto'g'ri talqin qiladi. O'z-o'zingizga quloq soling. Sizning

tashvishingiz va hissiy kechinmalaringiz tinglashga xalaqit beradi. Agar suhbatdoshingizning nutqi va xulqi Sizing hissiyotlaringizga „tegib“ ketayotgan bo‘lsa, bu haqda unga bildiring, bu harakatingiz vaziyatni oydinlashtirib, Sizing tinglashingizni osonlashtiradi.

13. Tanqid qilishda ehtiyot bo‘ling, baho bermang. Suhbatdoshingizga nisbatan ma’qullovchi reaksiyani saqlang. Sizing ma’qullashingiz unga o‘z fikrini aniqroq bayon qilishga yordam beradi. Sizing har qanday salbiy reaksiyangiz suhbatdoshingizning himoya reaksiyasiga, o‘ziga ishonchsizlik va xavotiriga sabab bo‘ladi.

14. Suhbatdoshingizning maqsadini tushuning. Yodingizda tuting, aksariyat suhbatdan maqsad — yoki Sizdan real (aniq) biror narsa olish, yoki Sizing fikringizni o‘zgartirish, yoki Sizni biror narsa qilishga majbur qilishdan iborat. Bunday holatda eng yaxshi javob — Sizing harakatingizdir.

15. Salbiy odatlar eshitish jarayonini qiyinlashtiradi. O‘zingizning eshitish odatlaringizni, kuchli va kuchsiz tomonlaringizni, yo‘l qo‘yayotgan xatolaringiz xarakterini aniqlashga harakat qiling. Odamlar haqida shoshib xulosa chiqarmayapsizmi? Diqqatingizni ko‘proq suhbatdoshingizning tashqi qiyofasi va nutqidagi kamchiliklariga qaratmayapsizmi? Sizda odamga qaramasdan eshitish odati yo‘qmi? Tez-tez suhbatdoshingizni bo‘lib qo‘yish odatingiz yo‘qmi? Boshqa tashvishlar haqida o‘ylab, o‘zingizni go‘yo eshitayotganday qilib ko‘rsatmaysizmi? Oxirigacha eshitmagan narsangiz haqida pala-partish baho va xulosalar qilmaysizmi?

Odatlaringiz haqidagi bilimlaringiz — ularni takomillashtirish yo‘lidagi birinchi qadamingizdir.

NIZODAN—HAMKORLIKKA

Maqsad: Nizolarni bartaraf qilishning destruktiv, muvozanatlashtiruvchi va konstruktiv usullari tushunchalarini shakllantirish.

„ENG-ENG“ o‘yini.

Birinchi bosqichda tinglovchilarga shunday mazmunda ariza yozdiriladi:

ARIZA

Men, _____ (F.I.SH.) _____ ni guruhimizning rekordlar kitobiga eng _____ sifatida yozib qo'yishingizni so'rayman.

Ikkinchi bosqichda har bir tinglovchi o'z arizasini taqdim qiladi.

Agar o'xshash arizalar chiqib qolsa, ijodiy tortishuv uyushtiriladi.

Uchinchi bosqichda o'zaro aloqalar o'rnatishga imkon beradigan sharoit yaratiladi. O'qituvchi xohlagan odam haqida xohlagan boshqa o'quvchiga „Bu qanday odam?“ degan savolni beradi. Agar javob berishga qiynalsa, „Kim yordam berishi mumkin?“ — deb guruhga murojaat qiladi.

NIZOLI VAZIYAT. NIZONING MANBALARI

1. Umumiy munozara: „NIZO“ so'zi Sizda qanday taassurot uyg'otadi?

Bir minut davomida har bir o'quvchi bir varaq qog'ozga o'z fikrini yozib chiqadi.

2. Kichik guruhlarda ishlash.

Tinglovchilar uchta kichik guruhga bo'linadilar:

A guruh. „NIZOLI VAZIYAT“ tushunchasiga ta'rif berish.

B guruh. „NIZO“ tushunchasiga ta'rif berish.

S guruh. Hayotda nizolarning qanday turlari uchrashini aniqlash.

Masalan: ichki yoki shaxsiy nizo, ikki kishi o'rtasidagi nizo, odamlar guruhi o'rtasidagi nizo, oilaviy nizo, ishlab chiqarish, global nizolar.

10 minutdan so'ng har bir guruh o'z ishini himoya qiladi. har bir guruhning ishi 2 minutdan muhokama qilinadi. Har bir guruhning ishi doskaga ilib qo'yiladi.

Muhokamadan so'ng guruhlariga savollar:

— o'zingiz guvoh bo'lgan yoki qatnashgan nizolardan misol keltiring.

- bu nizo nima bilan tugagan?
- Siz bunda nimani his qilgansiz?
- umuman har qanday nizoning sababi nimada deb o'ylaysiz?

TO'RTTA KICHIK GURUHDA ISHLASH

Quyida ko'rsatilgan sabablarga ko'ra nizolarning qanday ko'rinishlari vujudga kelishi mumkin:

- noto'g'ri berilgan og'zaki ma'lumot — A guruh
- bid'atlar — B guruh
- stereotiplar — S guruh
- kamsitishlar — D guruh

10 minutdan so'ng har bir guruh o'z ishini 2 minutdan himoya qiladi. Har bir guruhning ishi ilib qo'yiladi.

„BUZUQ TELEFON“ o'yini

Maqsad: Og'zaki ma'lumot buzilishi mumkinligini ko'rsatish.

Sharti: Ma'lumotni diqqat bilan eshitib, boshqa odamga aytib berish.

OG'ZAKI MA'LUMOT MATNI

Mening hamkasbim Hamidovanning iti yo'qolib qoldi, it chiroyli, oppoq edi. U hamma do'stlariga telefon qilib surishtirib chiqdi.

Xo'jayeva, juda g'amxo'r ayol, kech tunda taksida hamkasbimiz Erkayevning onasini tug'ilgan kunidan uyga qaytayotib, Qoplonova, eng yaxshi dugonasining uyi yaqinida shunga o'xshash kuchukni ko'rib qolibdi. Kech bo'lishiga qaramay, u bir iloj qilib Hamidovaga telefon qilib quvonchli xabarni aytibdi.

Hamidova Xo'jayeva bilan Qoplonovanning uyi orasidagi yo'lni yaxshi bilganligi uchun universam bilan tungi bar orasida 3 soat sarson bo'lib yurib, ertasiga uyqusizlikdan ishga chiqolmadi. Qoplonovaga uni ishida almashtirishga to'g'ri keldi, chunki u Hamidovanning ahvolini tushundi.

GURUHGA SAVOLLAR:

1. Fikringizcha o'yinning mazmuni nimada?
2. Noto'g'ri berilgan og'zaki ma'lumot nizoga sabab bo'lgan voqeani eslay olasizmi?
3. Shunday paytda nizoning oldini olishga muvaffaq bo'lganmidingiz?

AGAR NIZONING SABABI BID'ATLAR BO'LSA ?

Bunday nizolar uzoq vaqt davomida, odamlarning tafakkur tarzi o'zgarishi bilan hal qilinadi. Chunki bid'atlar ko'p holatlarda odamlarda ichki ruhiy o'ng'aysizlikni keltirib chiqarib, nizoli vaziyatning avj olib ketishiga sabab bo'ladi. Agar nizoda ishtirok etayotgan odamlarning tafakkuri o'zgarmasa, bunday nizolarni to'xtatish qiyin bo'ladi. Bunday bid'atlarga diniy, milliy-etnik, siyosiy, iqtisodiy, maishiy, ijtimoiy bid'atlarni misol qilish mumkin.

Bid'atlar negativ-salbiy stereotiplarni hosil qiladi. M: qora mushuk yo'lni kesib o'tsa noxushlikni kutaver. Bid'at ta'siriga berilgan odam esa bunday holatda har qanday nizoga ichki, ruhan tayyor bo'ladi, bunday odam o'zi xohlamagan holda boshqalarni nizoga undashi, g'alamislik qilishi mumkin.

Tom ma'noda bid'atlar borliqqa mulohazasiz, tanqidsiz munosabat hisoblanadi. Bid'atlar ijtimoiy va individual ongning an'anaviy bo'laklari bo'lib, jamiyat taraqqiyot darajasi va ijtimoiy qadriyatlar tizimi bilan o'lchanadi.

Stereotiplar va emotsional bid'atlar anchagina barqaror hisoblanadi. Etnik va irqiy bid'atlar esa nisbatan yashovchan hisoblanadi. Shubhasiz har qanday bid'at bu ijtimoiy psixologik hodisa bo'lib, ularni aynan shu nuqtayi nazardan o'rganish kerak.

KICHIK GURUHLARDA ISHLASH

O'quvchilar 2—3 kichik guruhlariga bo'linishadi.

Topshiriq: Biron-bir bid'at oilada, ko'chada, odamlar orasida nizoga sabab bo'lgan holatni sahna ko'rinishi tarzida tayyorlash.

— 10 minutdan so‘ng guruhlar o‘z inssenirovkalarini namoyish qilishadi.

— har bir guruhning ishi o‘quvchilar tomonidan 2 minut davomida muhokama qilinadi.

STEREOTIPLARNING IJOBIIY VA SALBIY OQIBATLARI

Stereotiplar mustahkamlangan xatti-harakat, tasavvurlardan iborat bo‘lib ularni shartli ravishda, bid’atlarning tarkibiy qismi sifatida salbiy va mustahkamlangan, ijtimoiy hodisa aksiomasi sifatida ijobiy turlarga bo‘lish mumkin.

Topshiriq: ijobiy va salbiy stereoti plarga misol keltiring.

— salbiy stereoti plar	— ijobiy stereoti plar

GURUHGA SAVOLLAR:

— salbiy stereoti plar sizning hayotingizda qanday rol o‘ynaydi?

— ijobiy stereoti plar sizning tafakkuringiz vaxulqingizgaqanday ta’sir o‘tkazadi?

— Siz ijobiy stereotip Sizning yoki atrofingizdagilarning hayotida salbiy rol o‘ynaganligi haqidagi voqeani eslay olasizmi?

AGAR NIZOGA STEREOTIP SABAB BO‘LGAN BO‘LSA ...

Fikrimizcha, stereoti pni barcha imkoniyat va usullar bilan buzib tashlashga harakat qilish kerak. Ana shunda stereotip pardasiga yashiringan individual ijobiy sifatlar ochiladi, inson o‘zining jalb etuvchi butun borlig‘i bilan namoyon bo‘ladi. „Tasodifiy qirralarni o‘chirib tashlasang, olamning go‘zalligini ko‘rasan“. (V. Bryusov).

Lekin bu yerda bitta muhim jihat bor. Olamni go‘zal ko‘rishga

intilish ikki taraflama bo'lishi kerak. Qars ikki qo'ldan bo'lishiga erishish esa nihoyatda qiyin bo'ladi. Umuman "bir narsani niyat qilishdan oldin yaxshilab o'yla, shu niyating amalga oshib qolsa nimabo'ladi?" — deganlaridek, biron-bir stereotipni buzish shartmi, buzishdan nima naf? — degan savolni ham o'ylab olish kerak.

STEREOTIPNI BUZISH

Muloqot sohasi vakillarining ta'kidlashlaricha, biz taxminan: 55% ma'lumotni noverbal, nutqsiz muloqot (mimika, qo'l harakatlari, nigoh) dan; 38% ma'lumotni ovoz (baland-pastligi, ohangi) dan; 7% ma'lumotni aytilganlarning mazmunidan olamiz.

Bu shuni bildiradiki, aytilganlarning mazmunidan bir xil narsani, mimika, nigoh va ohangdan boshqa narsani anglashimiz mumkin. Bu faqat Sizga eshitganingizdan shubha qilishga yoki unga ishonishingizga sabab bo'ladi.

„QARSAKLAR“ o'yini

O'YIN SHARTI:

— o'qituvchi ijtimoiy guruh nomini aytadi.

— kim o'zini shu guruhga mansub deb hisoblasa, o'rnidan turadi.

— qolgan o'quvchilar ularga qarsak chalishadi.

O'qituvchi ijtimoiy guruh nomlarini quyidagi tartibda sanaydi:

— kim o'zini jamiyatning ayollar qismiga mansub deb hisoblasa, o'rnidan tursin.

QARSAKLAR

— kim kalta sochni ma'qul ko'rsa, o'rnidan tursin.

QARSAKLAR

— kim erta tongda ish boshlashni yaxshi ko'rsa, o'rnidan tursin.

QARSAKLAR

— kim detektiv kitoblarni o'qishni yaxshi ko'rsa, o'rnidan tursin.

QARSAKLAR

— kimning cho‘ntagida 10 ming so‘mdan ortiq puli bo‘lsa, o‘rnidan tursin.

QARSAKLAR

— kim o‘zini boy deb hisoblasa, o‘rnidan tursin.

QARSAKLAR

— kim o‘zini kambag‘al deb hisoblasa, o‘rnidan tursin.

QARSAKLAR

O‘QUVCHILARGA SAVOLLAR: — aynan shu guruhga mansubligingiz uchun qaysi **qarsaklar** sizda g‘urur hissini uyg‘otdi?

— qaysi **qarsaklar** sizda xo‘rlik hissini uyg‘otdi? — bu hissiyotni kamsitilish deb baholash mumkinmi?

BAG‘RIKENGLIK:

— tan olish va hurmat qilish;

— boshqa odamlarning o‘z odatlariga, fikrlariga ega bo‘lish, biron narsaga e‘tiqod qo‘yish, qadriyatleri huquqi bilan;

— boshqa odamlarning Siznikidan farq qiladigan o‘z odatlari, fikrlari, qadriyatleri, biron-bir narsaga e‘tiqodlari huquqlari bilan o‘lchanadi. „Tashqi holat insonning ichki tuzilishiga bog‘liq“. „Kengga keng dunyo, torga tor dunyo“.

„Butun jamiyat tor bag‘irlik asosiga qurilgan bo‘lsa ham, jamiyat hayotini har qanday yaxshilash bag‘rikenglikka asoslanadi“. Bernard Shou. „Bag‘rikenglik aqlning buyuk ne‘mati bo‘lib, u velosiped haydaganchalikkuch sarflashni talab qiladi, xolos“. Elen Keller.

„BIZ“ dan „MEN“ gacha

Savollarga yozma javoblar:

— hammaga qaysi jihatim o‘xshaydi?

— ko‘pchilikka qaysi jihatim o‘xshaydi?

— ba‘zi birlarga qaysi jihatim o‘xshaydi?

— nimam bilan hech kimga o‘xshamayman?

BAG'RIKENGLIK VA FARQLAR

Bino ijaraga beriladi. U turli tadbirlar o'tkazish uchun mo'ljallangan. Ijaraga beruvchi ijarachining qaysi ijtimoiy guruhga mansubligini bilmaydi. Ijaraga beruvchi xususiy mulk egasi sifatida turli hayotiy pozitsiya va qadriyatlarga amal qiluvchi xohlagan ijtimoiy guruh vakilini tanlash huquqiga ega.

Tinglovchilarga quyidagi variantlar taklif qilinadi:

— ijaraga beruvchiga binoni kimga berishning ahamiyati yo'q.
— ijaraga beruvchi binoni alohida guruhga berishi mumkin.
— ijaraga beruvchi binoni hech qachon, hattoki ularning g'oyalarini yoqlasa ham, zo'ravonlikni targ'ib qiluvchi odamlarga bermaydi.

— ijaraga beruvchi bilib turib binoni zo'ravonlik qilishi mumkin bo'lgan odamlarga beradi.

TOPSHIRIQ: — qaysi variant bag'rikenglik tushunchasiga mos kelishini aniqlang. Nima uchun? — bag'rikenglik nima degani? — huquq va bag'rikenglik ikki tomonning pozitsiyasimi?

BAG'RIKENGLIK:

- 1— demokratik asosda qaror qabul qilish;
- 2— umuminsoniy qadriyatlarni tushunish;
- 3— boshqalarning huquqlariga hurmat;
- 4— inson zotiga mansublik;
- 5— nizoni bartaraf qilish.

FARQLAR:

- 6 — avtoritar qaror qabul qilish;
- 7 — qadriyatlar haqida mening tushuncham;
- 8 — mening huquqlarim;
- 9 — milliy mansublik;
- 10— nizo kelib chiqishi.

NIZONING MANBAINI QANDAY ANIQLASH MUMKIN?

Nizoning manbalari shunchalik turli-tumanki, ularni sanab o'tirishning foydasi yo'q. Undan ko'ra bu manbalarni aniqlashga yordam beruvchi usullarni aniqlash samaraliroq bo'ladi.

Nizolar aksariyat hollarda xavfsizlik, mustaqillik, taalluqlilik kabi qondirilmagan yashirin istak va xohishlar tufayli paydo bo'ladi. Ular shuningdek do'stlik, xususiylik, tinchlik, osoyishtalik kabi muhim narsalarni yo'qotish xavfi tufayli ham paydo bo'ladi. Yuzaki qaraganda nizoli vaziyatlarning bu istak va xohishlarga aloqasi yo'qdek tuyuladi. Biroq aynan shu asosiy, yashirin istaklar aniqlanmaguncha yoki nizolashayotganlardan biri biron yoqqa jo'nab ketmaguncha nizoli vaziyat davom etaveradi.

Ba'zan yashirin istaklar go'yoki mustahkam va o'zgarmaydigan pozitsiyalarda namoyon bo'ladi. Bir xil lavozimdagi va ikkalasi ham xizmat pog'onasida bitta yuqoriroq bosqichni egallashni ko'zlayotgan ikkita xizmatchini ko'z oldingizga keltiring. Bu holat dushmanlikni yuzaga keltirib, mehnat unumdorligini pasaytirishi mumkin. Ba'zan bunday yashirin, ongsiz istaklar odamning u yoki bu vaziyatdagi javob harakatini, hattoki chegaradan tashqari javob harakatini belgilaydi. Masalan, Siz o'z tanishingizni „Salom, ishda nima gaplar?“ — degan beozor so'zlar bilan qarshi olib, javobiga asabiy noxush so'zlarni eshitishingiz mumkin. Chunki, Siz uning rahbariyat bilan munosabati yomonlashib, ishini yo'qotayotganligini bilmaysiz. Siz har doim ham nizoga olib keluvchi sabablar haqida yetarlicha ma'lumotga ega bo'lavermaysiz. Lekin haqiqiy holatni aniqlash, to'g'ri baholashga o'rganib olish mumkin. Asosiy vazifa — yashiringan istak va xohishlarni aniqlashdan iboratdir.

Odamlar aksariyat hollarda o'zlarining haqiqiy istaklarini yashirishga urinadilar. Ular o'zlarining bu istaklari kimgadir xush kelmasligidan yoki noto'g'ri tushunilishi mumkinligidan xavfsiraydilar. Shunday ham bo'ladiki, odamlar aslida nima xohlayotganliklarini o'zlari ham bilmaydilar, ular shunchaki nimanidir xohlashadi-yu, uning nima ekanligini o'zlari ham anglamaydilar.

Yashirin istak va rejalar nizoli vaziyatni tug'diradi. Er xotini­ning ishlashini xohlamaydi, u xotiniga bolani tarbiyalashga vaqt ajratmayapsan deb ta'na qiladi, aslida esa u xotini­ning mustaqilligi uning oila boshlig'i sifatidagi obro'siga putur yetkazishidan qo'rqadi. Natijada xotini erining haqiqiy istagini bilmay turib xafalik va norozilikni his qiladi, bilganda ehtimol boshqacha yo'l tutgan bo'lardi. Qo'shnilar shovqin va axlat tufayli janjallashishadi, aslida esa asosiy sabab turmush tarzi o'rtasidagi farqni tushunmaslik va xavfsirashdadir. Yoki ishda bitta xodim boshqasini o'ziga pand berayotganlikda, nosamimiylilikda ayblab, dushmanlik qiladi, aslida esa u o'zining noqobilligi, noshudligi, bilimining sayozligidan xavfsirayotgan bo'ladi. O'z-o'zini tasdiqlash va ko'rsatish uchun bundaylar boshqalarni yerga urishadi. Bunday misollarni ko'plab keltirish mumkin.

Agar Siz u yoki bu xohish, istaklar qanday manfaatlarga sabab bo'lishini tushuna olsangiz, unda Sizning bu bilimingiz samarali qaror qabul qilishda qo'l keladi. Hattoki bu masalani muhokama qilishning imkoniyati yo'q bo'lsa ham, Siz qarshi tomonning qaysi ehtiyojlari qondirilishi mumkinligiga qarab harakat qilishingiz mumkin. Har qanday holatda ham Siz nizoni bartaraf qilish yo'lida dadil qadam qo'ya olasiz. Haqiqatan ham boshqa odamning haqiqiy istaklarini qondirishga harakat qilibgina har ikkala tomonni qoniqtiradigan o'zaro munosabatlarni o'rnatish mumkin.

Albatta Siz boshqa odamning ehtiyojlari haqida o'ylab, o'zingizning ehtiyojlaringizni unutishingiz shart emas. Faqat ba'zan shunday holat bo'ladi, boshqa odamning ehtiyojlari oldida Sizniki arzimadek bo'lib qoladi. Sizning o'z xatti-harakatingizni aynan boshqa odamning ehtiyojlariga yo'naltirishingiz, vaqti kelib munosib taqdirlanishingiz, minnatdorchilik javobiga sabab bo'ladi. Ideal variantda esa Siz har ikkala tomonning ehtiyojlarini qondirilishiga erishasiz.

Boshqa holatda esa Siz o'zingizning haqiqiy yashirin istaklaringizni tahlil qilib, ularni qondirishning boshqacharoq, hammani qoniqtiradigan yo'llarini topishingiz mumkin. Bitta lavozim uchun kurashayotgan ikkita xodim misolida, o'zingizni

ulardan birining o'rniga qo'yib ko'ring. Ehtimol Siz yangi lavozim bilan bog'liq og'ir yukni o'z zimmangizga olishni istamassiz, lavozimni esa faqat shaxsiy obro'yingiz, men sendan kam emasman — degan hissiyot tufayli olmoqchidirsiz. Agar shuni tushunsangiz, unda o'z layoqatingizni, hozirgi holatingizni yaxshilash uchun yo'naltirsangiz, nizoli vaziyat ham o'z-o'zidan bartaraf bo'ladi.

Demak, yashirin, ongsiz istak va xohishlarni bilish har qanday nizoni bartaraf qilishning eng samarali usuli, bunday bilim hammaga yoki bu istaklarni qondiradigan, yoki xavotirni bartaraf qiladigan yechimni topishga yordam beradi.

NIZONING MANBALARINI ANIQLASH USULLARI

Dastavval quyidagi savollarni qo'yib ko'ring:

- nima bo'ldi?
- kim janjallashdi?
- muammoni qanday yechish kerak?

NIMA BO'LDI?

Bu savolga javob:

- emotsiyalarni bartaraf qilishga;
- nizoga chetdan, birovning ko'zi bilan qarashga;
- nizoning manbaini aniqlashga imkon beradi.

Emotsiyalarni so'ndirish nizoning yechimini topishdagi dastlabki qadamlardan bo'lib, aynan shu qadamni qo'yish eng qiyin vazifa hisoblanadi. Emotsiyalar bizning atrof-olamni idrok qilishimizning tarkibiy qismidir. Nizo paydo bo'lganda (nizo har doim kutilmaganda paydo bo'ladi) emotsiyalar dastlabki salbiy javob harakatini hosil qiladilar. Odam o'zini yo'qotishi, baqirishi mumkin. Agar birinchi bosqich eshikni qattiq yopib chiqib ketish bilan tugasa, bu yaxshi. Lekin agar odam vaqtida „eshikni taraqlatmasa“, „ketmasa“, salbiy emotsiyalar o'zaro bir-birini haqoratlashga olib keladi. „Eshikni taraqlatib yopish“ eng yaxshisi bo'lmasa ham, har holda o'zini to'xtatishning usullaridan biri hisoblanadi.

QACHON O'Z HISSIYOTLARINGIZNI JILOVLASHINGIZ SHART?

- Sizning asabiylashishingiz boshqa odamning asabiylashishiga ozuqa berganda;
- emotsional tanglik hech qanday natijasiz ortib borayotganida;
- Sizning g'azabingiz qisman tashqariga yo'l ochganida;
- o'tgan ishga salovat, degan xulosaga kelganingizda birgalikda muammoni qanday hal qilishni o'ylash kerak.

HISSIYOTNI QANDAY JILOVLASH MUMKIN?

- o'z-o'zingizga „To'xta!“ deb, buyruq bering;
- o'z-o'zingizni tinchlantirishning turli usullarini qo'llang;
- nizoni bartaraf qilishga yordam berishi uchun, qarshi tomonga hissiyotni jilovlashni taklif qiling.

G'AZABLANGAN VA SAROSIMAGA TUSHGAN ODAMNI TOQAT BILAN ESHITISH ZARURATI:

- biron narsa bilan bog'liq emotsiyalar shunchalik kattaki, ularga sarf bo'lishi uchun yo'l ochib berish kerak;
- qarshingizdagi odam Sizga quloq solishni xohlamayapti;
- dushmanlik va shubha asabiylik va ishonchsizlikni tug'dirayapti va bu narsa muloqotga to'sqinlik qilayapti.

G'AZABLANGAN VA SAROSIMAGA TUSHGAN ODAM BILAN O'ZINGIZNI QANDAY TUTISHINGIZ LOZIM?

- shu odam nimani gapirishni xohlasa xotirjam quloq soling;
- savollariga javob bering;
- hattoki raqibingizning salbiy emotsiyalari junbushga kelsa ham, xotirjamlikni saqlang va betaraf ohangda javob bering;
- o'zingizni tuta olishingizni ko'rsating, tinglashga va yupatishga tayyor ekanligingizni namoyon qiling.

QACHON QO‘LNI SILTAB KETISH KERAK?

— asabiylik va raqobatchilik darajasi haddan tashqari yuqori bo‘lganda;

— Siz faqat nizo haqida o‘ylab, borgan sari asabiylashishingiz va hafsalangiz pir bo‘lishi ortib, vaziyat Siz uchun chidab bo‘lmas darajaga yetganda;

— o‘zaro munosabatlaringizni saqlab qolish emotsiyalaringizni sarf qilishga arzimastligini tushunganingizda;

— o‘zaro munosabatlarni saqlab qolishdan foyda yo‘qligiga ishonganingizda;

— muammoni hal qilish va asabiylik hamda ishonchsizlikdan qutulishning real usulini ko‘rmaganingizda.

HAMMA NARSAGA QO‘L SILTAB KETISH UCHUN

— o‘zaro munosabatlaringizdan ko‘radigan manfaat va zararni solishtiring;

— o‘zingizni zararining o‘rnini qoplab, hamma narsani ortga tashlashga ishontiring;

— o‘zaro munosabatlaringizni yo‘qotishdan unchalik katta zarar ko‘rmasligingiz haqida o‘ylang;

— o‘zingizga hamma narsaga qo‘l siltab ketishga ruxsat bering;

— o‘zingizcha hamma narsa tugadi, nariroq ketish kerak, deb takrorlang.

Emotsiyalarni bartaraf qilganingizdan keyin nizoga chetdan, begona ko‘z bilan qarashga urinib ko‘ring.

„VIZUALLASHTIRISH“ mashqi

Har qanday nizo yoki to‘qnashuv ssenariysini hayolan to‘qib ko‘rib, unga turlicha yondashish va natijalarni tasavvur qilish mumkin. Bu Sizga uni bartaraf qilish eng ma‘qul usulini tanlash imkonini beradi. Bu narsa Sizga nizoga chetdan qarash, o‘z istaklaringiz va nizo motivatsiyasini obyektiv baholash imkonini beradi. Quyidagi mashq aynan shu maqsadga yo‘naltirilgan. Matnga faqat o‘zingizga xos bo‘lgan

o'zgartirishlar kiritib, tinchlantiruvchi, xotirjam ovoz bilan magnitofon tasmasiga yozing. Magnitofonni qo'yib, ko'zingizni yumib, chuqur va tekis nafas oling hamda fikringizni magnitofon ovozigga jamlang.

BOSHLOVCHI MATNI

„Men avvalo tanglikni yo'qotish va o'zingizni bo'sh qo'yishingizni xohlardim. Diqqatingizni nafasingizga jamlang. Ko'krak qafasingiz nafas olganingizda to'lib, nafas chiqarganingizda bo'shab qolayotganini his qiling. Ko'zingizni yuming va butun diqqatingizni nafasingizga qarating: nafas olish — nafas chiqarish, nafas olish - nafas chiqarish, nafas olish — nafas chiqarish. Endi Siz tanglikni yo'qotdingiz, to'la xotirjamsiz, mening ovozimni idrok qilish va qabul qilishga tayyorsiz.

Kinozaldagi ekranni tasavvur qiling. Ekranga qarab turibsiz va unda Sizning xayolingizga kelayotgan muammoli vaziyat aks etayapti. Siz ekranda o'zingizni yoki boshqa odamlarni ko'rishingiz mumkin.

Bu ishingizda yuzaga kelgan vaziyat bo'lishi mumkin. Bu Sizning do'stingiz yoki oila a'zolaringizdan kimdir ishtirok etayotgan vaziyat bo'lishi mumkin. Bu Sizning ichki holatingiz bo'lishi ham mumkin.

Ehtimol, Siz hoziroq qaror qabul qilishingiz shartdir. Ehtimol qaror qabul qilishni bir, ikki yoki ko'proq haftaga surish mumkindir. Bu ehtimol hozir vujudga kelgan vaziyatdir, ehtimol u ancha vaqtdan buyon davom etayotgandir.

Nizoli vaziyat qanday bo'lishidan qat'iy nazar, Siz uni ekranda tomosha qilayapsiz va uni o'z holicha ketayotganligini kuzatayapsiz. Siz voqealardan chetda ekanligingizni his qilayapsiz, chunki Siz zalda o'tiribsiz. Siz hattoki ekranda asosiy rolda bo'lsangiz ham, baribir chetda turibsiz, chunki Siz tomoshabinsiz.

Endi kuzata turib, nizoni bartaraf qilishning turli usullarini tasavvur qilib ko'ring. Ehtimol, Sizning zarur maqsadingiz bordir va u Siz uchun nihoyatda muhimdir. Unda Siz eng faol hisoblangan raqobatchilik usulini qo'llab, nizoni o'z foydangizga hal qilishingiz mumkin. Agar shunday bo'lsa o'zingiz, odamlar nima deyishadi,

boshqalar buni qanday qabul qilishadi, shunga e'tibor bering. Ularning his- tuyg'ularini tasavvur qiling. Yoki, ehtimol, maqsad Siz uchun unchalik muhim ham emasdir, Siz yon berishingiz va hamma narsani unutishingiz ham mumkindir. Agar shunday bo'lsa, unda Siz moslashuvchilik usulini qo'llang, uni qo'llaganingizdagi hissiyotingizni tasavvur qilib ko'ring.

Yoki, ehtimol bu Siz bosh tortmoqchi, mumkin bo'lsa o'zingizni chetga olishni xohlagan nizolar toifasidandir. Shunday bo'lsa, o'zingizni chetga tortish usulini qo'llang. Agar shunday bo'lsa, Siz nizodan „ketishingiz“ va buning natijasi nima bo'lishini tasavvur qilishingiz mumkin. Yoki, ayni paytda jismonan ketishning iloji bo'lmasa, o'zingizni oq nurdan himoya qobig'i bilan o'ralgan holda tasavvur qilishingiz mumkin. Bu qobiq Sizni nizodan ajratib turadi, Siz u haqda o'ylamasligingiz, e'tibor bermasligingiz mumkin. Shu bilan birga xohlagan paytda qobiqni olib tashlab, nizoni bartaraf qilish uchun boshqa usulni qo'llab shug'ullanish imkoniyati mavjud. Bu usulni qo'llab, o'zingizni qanday his qilayotganingizga va u Siz uchun qanchalik samarali ekanligiga e'tibor bering.

Agar bu nizo muhim va e'tibor berishga arziqlik bo'lsa, unda Siz uni bartaraf qilish uchun vaqt va kuch sarflamoqchisiz. Agar shunday bo'lsa, ehtimol shu muammo bo'yicha gaplashishingiz zarur bo'lgan odam bordir. Endi, agar xohlasangiz, o'zingizni birga ishlaydigan, shu muammoning yechimi bo'yicha hamkorlik qiluvchi shu odam bilan suhbatlashayapman, — deb tasavvur qilishingiz mumkin.

Ehtimol, bu Sizning ichki ziddiyatingizdir. Va Siz ehtimol ichki qarama-qarshiligingizdan qutulish uchun vaqt ajratmoqchidirsiz. Unda o'zingizni yonma-yon o'tirib, biri bir xil, boshqasi boshqa xil nuqtai nazarni himoya qilib, ushbu muammoni muhokama qilayotgan ikkita odam sifatida tasavvur qiling. Fikr almasha turib, har ikkala taraf o'z manfaatlarini bayon qiladi va muammoni hal qilishning umumiy variantlarini taklif qiladi.

Nihoyat, bu bir narsada yon berib, evaziga biron narsaga ega bo'lib, kompromissga erishish mumkin bo'lgan vaziyatdir. Yoki bu

har ikkala tomon ham yon berishi mumkin bo'lgan ichki ziddiyatdir. Agar shunday bo'lsa, kelishuvchilikka erishish mumkin. Agar haqiqatdan ham shunday bo'lsa, unda bu holat qanaqa ko'rinishda bo'lishini tasavvur qilib ko'ring.

Nizoni bartaraf qilishning barcha mumkin bo'lgan usullarini tahlil qilib ko'rib, yakuniy qarorga kelish uchun ulardan qaysi biri eng to'g'ri ekanligini aniqlang. Tanlagan usulingizni ekranda xayolan ko'rishga harakat qiling.

Endi o'zingizni qaror qabul qilayotgan va usul tanlayotgan kishi sifatida chetdan kuzating. Yoki shu muammoni hal qilish uchun bir necha usullar to'plamini tanlayotgan sifatida tasavvur qiling. Agar Siz bu holatni hozir tasavvur qilishni xohlamasangiz, uni xohlagan paytda shug'ullanish uchun kechroq muddatga surishingiz mumkin.

Agar biron-bir konkret usuldan foydalanishda qandaydir savollar yoki muammolar tug'ilsa, ular hoziroq xayolingizga keladi. Siz muammoni hal qilish uchun muhimlik darajasi bo'yicha javob berilishi lozim bo'lgan boshqa savollarga ega bo'lishingiz mumkin. Hozircha hayolingizga har qanday savol va muammolar kelishi mumkin, Siz ularni hal qilish uchun nimalar qilishingiz lozimligini o'ylab ko'ring.

Aniq usulni tanlaganingizdan so'ng tasavvur qilingki, muammo hal bo'ldi. Ko'rib turibsizki, ideal yechim osongina topildi. Siz maqsadingizga yetganingizni ko'rib, xotirjamlik va uyg'unlikni his qilasisz.

Shunday qilib yechimning shu varianti tufayli Siz o'zingizni a'lo va o'ng'ay his qilasisz. Bilasizki, shunga o'xshash nizo paydo bo'lganda aynan shu usuldan foydalanishingiz mumkin. Siz har qanday vaqtda zalda o'tirib ekranda nizoli vaziyatni kuzatishingiz mumkin. Siz har doim eng ma'qul usulni tanlab, yechimni ko'ra olishingiz mumkin.

Endi, qachonki Siz o'zingizni o'ta a'lo his qilib, yechimni ko'rganingizdan so'ng, men muammo haqida unutingizni xohlardim. Ko'rayapsizki, ekran xiralashib, undagi tasvirlar o'chib, yo'qolayapti.

Endi ekranda maqtoovni ko'ring. Siz o'zingizga minnatdorchilik bildirishingiz mumkin, chunki ekranda Sizning nomingiz postanovka prodyuseri sifatida paydo bo'ldi. Nizoni hal qilishning butun mas'uliyati Sizning zimmangizda bo'ldi. Siz ssenariy muallifi va yetakchi aktyor bo'ldingiz.

Siz vaziyatni nazorat qila turib o'zingizni juda va juda yaxshi his qilayapsiz. Sizning sa'y-harakatingiz bilan nizo bartaraf qilinganligi uchun bildirilgan minnatdorchilik Sizga yoqayapti.

Endi maqtoovlar tugadi. Siz kinoteatrni tark etayapsiz, Siz yorug'likka chiqquningizcha men beshdan birgacha sanayman. Sanoq ozayib borgan sari Siz o'zingizga kela boshlaysiz va xonaga qaytasiz. Besh — Siz o'zingizga kela boshladingiz. To'rt, uch — Siz xonaga qaytayapsiz. Ikki, bir. To'la o'zingizga kelganingizdan so'ng ko'zingizni oching“.

GURUHGA SAVOLLAR

— ushbu mashqni bajarayotib nimani his qildingiz?

— muammoni hal qilishning o'z variantingizni tahlil qilayotib, har doim ham uni har tomonlama o'rganishga, har ikki tomonning manfaatlarini hisobga olishga harakat qilasizmi?

— nizoni hal qilish jarayonida yangi tajribani o'zlashtirasizmi?

Shunday qilib, har qanday nizo odamlar o'rtasida paydo bo'ladi, uning manbai odamlarning o'zida, ularning turli-tumanligi, nuqtayi nazarlarining, ehtiyojlari, odatlari, maqsadlari, ustuvor qadriyatlarining turli-tumanligidadir.

Endi nizoli vaziyatda nima qilishimiz kerakligini ko'rib chiqamiz. Qaysi harakat usulini tanlash kerak? Bu yerda aniq ko'rsatma berish qiyin, chunki hamma narsa nizoning tabiati va unda qanday odamlar ishtirok etayotganiga bog'liq. Shuning uchun nizoni kelishtirishda odamlarning bid'atlari, stereotiplari, oldindan shakllangan ishonchlarini hisobga olish katta ahamiyatga ega. Har bir konkret nizoli vaziyatda, nizoning yuzaga kelishida nizolashayotgan tomonlarning biron-bir harakat usuli yoki o'zini tutish tarzi shakllanadi.

NIZOLI VAZIYATGA MOS XULQ USULINI TANLASH

Odatda nizoli vaziyatga men qanday munosabatda bo'laman?
Qatnashchilar mustaqil tarzda quyidagi jadvalni to'ldiradilar:

Nizoni bartaraf qilish usuli	Qo'llaydigan usul va qo'llashga		munosabat	
	Ko'proq qo'llayman	Qo'llashni ma'qul ko'raman	Kam qo'llayman	Qo'llasam, o'zimni noqulay his qilaman
Konkurensiya (men o'z shaxsiy nuqtayi nazarimni faol himoya qilaman)				
Ziddiyatdan chetga qochish (men nizoda ishtirok etishdan o'zimni chetga tortaman)				
Moslashish (men har ikkala tomonni qoniqtiradigan qarorga kelishga harakat qilaman)				
Hamkorlik (men muammoni hal qilishning ikkala tomoni qoniqtiradigan yo'lni qidiraman)				
Kompromiss (men o'zaro yon berishlarga asoslangan yechimini qidiraman)				

NIZOGA QANDAY YONDASHISHINGIZNI BAHOLASH?

Qachonki, Siz odatda nizoli vaziyatlarda qanday harakat qilishingizni aniq bilib olganingizdan so'ng, o'zingiz ma'qul ko'rgan usulni qo'llaganingizda o'zingizni qanchalik qulay his qilishingiz va boshqa usullarni qo'llab nimalarga erishishingiz mumkin ekanligini aniqlab olishingiz mumkin. Shu maqsadda o'zingiz ishtirok etgan nizolar va qo'llagan usullaringizni eslang. Ayrim holatlarda Siz qo'llaganingizdan ko'ra yaxshiroq usullarni tanlashingiz mumkin edi.

Keyin quyidagi har bir vaziyatning natijasini ko'rib chiqing:

— nizoni yechish uchun ishlatgan usulingiz samarali bo'lgan-midi?

— niyatingizga erishdingizmi?

— raqibingiz - chi?

— Siz qo'llagan usul quvonchli natija olib keldi, deb hisoblaysizmi?

— yoki bu usul o'zini oqlamadi, deb hisoblaysizmi?

— agar shunday bo'lsa, fikringiz-cha qaysi usulni qo'llash kerak edi?

Masalan, nizoni bartaraf qilishda hamkorlikdan ko'ra raqobatni ma'qul ko'rsangiz, demak, Siz odatda o'z fikringizni himoya qilish va muammoni zudlik bilan hal qilishni ma'qul ko'rasiz. Siz boshqa odamni Sizning fikringizni ma'qullashga va Siz xohlagan narsani qilishga majbur qilishingiz mumkin. Lekin, tashqi rozilikka erishib turib ham, bunday yondashish salbiy natija berganligini payqashingiz mumkin. Ehtimol, shu yo'l bilan Siz boshqa odamni xafa qildingiz va u Siz haqingizda ig'vo tarqatib, o'ch olmoqchi bo'lar. Ayrim hollarda o'zingiz tanlagan usul boshdanoq samarasiz ekanligini payqashingiz mumkin. Ehtimol, nizoda yana boshqa irodali va qat'iyatli odamlar ishtirok etishib, ular Sizning irodangizga qarshi borishadi va o'z pozitsiyalarini qat'iy himoya qilishadi.

Shunga o'xshash, o'zingizni ziddiyatdan chetga olish usulini qo'llasangiz, bu usul Sizga qanchalik to'g'ri kelishini baholang. Qaysi holatlarda, nizoli masalalar ochiq muhokama qilingandami

yoki ular inkor etilganda, o'zingizni qulay his qilasiz? U yoki bu muammoni hal qilmaganingizdan afsuslanasizmi?

Agar Siz moslashuvchanlik usulini tanlasangiz, yon berayotganingizda o'zingizni yaxshi his qilasizmi? Boshqa odamning harakatlarini ma'qullab turib o'zingizni noqulay sezmaysizmi? Sizning manfaatlariniz qondirilmay qolsa, xafalik va asabiylikni his qilmaysizmi?

Agar Siz kompromiss yoki hamkorlikni ma'qul ko'rsangiz, Siz tanlagan yo'l samaraliroqmi yoki boshqa usullar yaxshiroq natija berishi mumkinmidi? — degan savollarga javob topish uchun yuqoridagi savollarni yana bir bor qaytaring.

Ushbu mashqning maqsadi nizoni bartaraf qilishning turli usullari mavjud va ularning har biri Siz uchun foydali bo'lishi mumkin, degan fikrni anglatishdir.

NIZONI YECHISH UCHUN BIRON-BIR TO'G'RI USULNI TANLASH OSON ISH EMAS!

Ruhiy keskinlikni bartaraf qilish
uchun meditatsiya texnikasi

1. Sokin vaziyat.

2. Fikrni jamlovchi obyekt. Bu obyekt biron-bir so'z, tovush yoki sezgi bo'lishi mumkin (M: instruktor har bir odamga meditatsiya uchun biron-bir so'z — **mantru** beradi) Bu so'zni hech kimga aytmaslik kerak. Shu bilan birga mushaklarning taranglashishi va bo'shashishiga, nafas olish va chiqarishga e'tibor berish ham yaxshi ta'sir qiladi.

3. Passiv munosabat. Aqlni fikrdan, maqsaddan ozod qilish, zo'riqishsiz loqaydlik (fikr oqimini chetdan kuzatish).

4. Qulay holat. Uxlab qolmaslik uchun o'tirish tavsiya qilinadi. Asosiysiy —komfort va bo'shashish imkoniyati.

Ana shu to'rt asosga ko'ra, Benson relaksatsiya instruksiyasini ishlab chiqdi. Bu instruksiya o'qituvchi va trenerni talab qilmaydi.

1. O'zingizga ma'qul pozada qulay o'tirib oling.
2. Ko'zingizni yuming.

3. Barcha mushaklaringizni, oyoqlaringizdan tortib yuz mushaklaringizgacha bo'shashtiring. Bo'shashish holatini saqlang.

4. Burningiz bilan nafas oling. O'z nafasingizni his qiling. Nafas chiqarganda tanlagan so'zingizni ayting. M: Nafas olish — nafas chiqarish — „bir“, nafas olish — nafas chiqarish — „bir“. Yengil va tabiiy nafas oling.

5. Holatingizni 10—20 minut saqlab turing. Siz ko'zingizni ochishingiz va xavotirlanmasdan soatga qarashingiz mumkin. Tugatganingizdan so'ng, avval ko'zlaringizni yumib, keyin ochib bir necha minut o'tiring. Yana bir necha minut o'rningizdan turmang.

6. Sizda relaksatsiya qanchalik chuqur va kuchli vujudga kelayotganligi haqida o'ylamang, qiynalmang va zo'riqmang — relaksatsiyaning o'z tempida vujudga kelishiga qo'yib bering. Agar chalg'isangiz, chalg'ishdan yana „bir“ so'zini takrorlashga qaytganingizda, har bir takrorlashdan keyin relaksatsiya yengilroq vujudga keladi. Bu texnikani sutkada 1—2 marta va albatta ovqatdan eng kami 2 soatdan keyin qo'llashingiz mumkin. Relaksatsiyani qayerda o'tkazish har kimning o'ziga, aniqrog'i nerv sistemasiga bog'liq. Ayrimlar uchun albatta tinchlik kerak, ba'zi birovlar avtobusda ham osongina relaksatsiya qila olishadi.

VII. HAR BIR MUTAXASSISNING O'Z - O'ZINI SINAB KO'RISHI UCHUN PSIXOLOGIK TESTLAR

1- test

Temperamentni o'rganish metodikasi

Har bir raqamda taklif qilinayotgan to'g'ri fikrdan xohlaganingizni tanlang:

1. a) behalovatsiz, bir joyda o'tirolmaysiz;
b) quvnoq va xushchaqchaqsiz;
v) bosiq va sovuqqonsiz;
g) uyatchan va tortinchoqsiz.
2. a) o'zingizni tutolmaysiz, qiziqqonsiz;
b) ishchan va serg'ayratsiz;

- v) izchil va puxtasiz;
g) yangi sharoitda o'zingizni yo'qotib qo'yasiz.
3. a) betoqatsiz;
b) boshlagan ishni oxiriga yetkazmaysiz;
v) ehtiyotkor va mulohazalisiz;
g) yangi odamlar bilan aloqa o'rnatishga qiynalasiz.
4. a) odamlar bilan munosabatda cho'rtkesar va dangalsiz;
b) o'zingizga ortiqcha baho berishga moyilsiz;
v) kuta olasiz;
g) o'z kuchingizga ishonmaysiz.
5. a) qat'iy va tashabbuskorsiz;
b) yangilikni tez ilg'ashga qobilsiz;
v) kamgapsiz va bekorga gap sotishni yoqtirmaysiz;
g) yolg'izlikka oson chiday olasiz.
6. a) qaysarsiz;
b) qiziqish va mayllaringiz qat'iy emas;
v) bir maromda, to'xtab-to'xtab, shoshilmay gapirasiz;
g) muvaffaqiyatsizlikda tushkunlik va sarosimalikni his qilasiz.
7. a) tortishuvda hozirjavob, topqirsiz;
b) muvaffaqiyatsizlik va noxushlikka oson bardosh bera olasiz;
v) o'zingizni tutgan, toqatlisiz;
g) yolg'izlikka moyilsiz.
8. a) tavakkalchilikka moyilsiz;
b) har xil sharoitga oson moslashasiz;
v) boshlagan ishni oxiriga yetkazasiz;
g) tez toliqasiz.
9. a) goh imillab, goh g'ayrat bilan ishlaysiz;
b) har qanday yangi ishga ishtiyoq bilan kirishasiz;
v) bekorga kuchingizni isrof qilmaysiz;
g) nutqingiz sokin, kuchsiz, ba'zan pasayib ketadi.

10. a) kek saqlamaysiz va hadiksiraysiz;
b) biror narsa sizni qiziqtirmay qo'ysa, tez soviysiz;
v) kun tartibiga, ishda qat'iy ketma-ketlikka rioya qilasiz;
g) suhbatdoshingizning xarakteriga beixtiyor moslashasiz.
11. a) ehtirosli, intonatsiyalar bilan gapirasiz;
b) yangi ishga tez kirishasiz va osongina boshqasiga ko'chasiz;
v) hayajoningizni oson jilovlay olasiz;
g) yig'loqilik darajasida ta'sirchansiz.
12. a) yengiltak va qiziqqonlikka moyilsiz;
b) kundalik bir xil mashaqqatli mehnatdan toliqasiz;
v) ma'qullash va tanbehlarga beparvosiz;
g) o'zingiz va atrofingizdagilarga o'ta talabchansiz.
13. a) ba'zan jangari, urishqoqsiz;
b) dilkash, kuyinchak va erkinsiz;
v) muloyimsiz, sizga nisbatan aytilgan pichinglarga andishalisiz;
g) shubhalanuvchan va badgumonsiz.
14. a) kamchiliklarga betoqatsiz;
b) ishchan va chidamlisiz;
v) o'z qiziqishlaringizda qat'iysiz;
g) nozikta'b va jizzakisiz.
15. a) mimikangiz yaqqol bilinib turadi;
b) ifodali mimika, jonli harakatlar bilan baland, tez, aniq gapirasiz;
v) ishga sekin kirishasiz va boshqasiga qiyinchilik bilan ko'chasiz;
g) o'ta arazchisiz.
16. a) tez harakat qilish va hal qilishga qobilsiz;
b) kutilmagan va murakkab vaziyatda o'zingizni yo'qotib qo'yamaysiz;
v) hamma bilan munosabatda bir xilsiz;
g) birovga yorilmaysiz, dilkash emassiz.

17. a) tinmay yangilikka intilasiz;
b) hamisha tetik kayfiyatda yurasiz;
v) hamma narsada tartibni yaxshi ko'rasiz;
g) faoliyatsiz va jur'atsizsiz.
18. a) xarakteringiz shiddatli va keskin;
b) tez uyquga ketasiz va tez uyg'onasiz;
v) yangi sharoitga qiyinchilik bilan moslashasiz;
g) itoatkor, ko'ngilchansiz.
19. a) pala-partish, qaror qabul qilishda shoshqaloqsiz;
b) maqsadingizga erishishda qat'iysiz;
v) inert, kamharakat, lanjsiz;
g) boshqalarning rahmini keltirishga va yordam berishiga intilasiz.
20. a) kayfiyatingizning keskin o'zgarishiga moyilsiz;
b) ba'zan yuzakilikka, chalg'ishga moyilsiz;
v) matonatlisiz;
g) ma'qullash va tanbehlarga ta'sirchansiz.

Necha marta „a“, „b“, „v“, „g“ variantlarini tanlaganingizni sanab chiqing. Har bir summani alohida 5 ga ko'paytiring.

Masalan: „a“ variantini 6 marta $x 5=30$.

„b“ varianti 3 marta $x 5=15$.

„v“ varianti 10 marta $x 5=50$.

„g“ varianti 1 marta $x 5=5$,

shunday qilib siz javoblarning foizdagi mazmunini oldingiz. Bizning misolimizda „a“ varianti — 30%, „b“ varianti — 15% , „v“ varianti — 50%, „g“ varianti — 5%.

To'rttala variantlar bo'yicha foizlar summasi 100% dan oshmasligi kerak. Javoblarning to'rt varianti temperamentning to'rt tipiga mos keladi:

a- xolerik tip;

b- sangvinik tip;

v- flegmatik tip;

g- melanxolik tip.

Agar temperament tipining foizdagi ko'rsatkichi 40% va undan yuqori bo'lsa, unda bu tip ustun (dominant) hisoblanadi. Bizning misolimizda flegmatik 50% ga teng.

30% — 35% gacha bo'lsa, bu tip yaqqol namoyon bo'ladi.

20% — 25% gacha bo'lsa, temperament sifati yetarlicha namoyon bo'lgan va hisobga olish kerak.

15% — kuchsiz namoyon bo'lgan.

10% — hisobga olmasa ham bo'ladi.

Temperamentning ta'rifi qanday? U yoki bu temperamentli odamlar qanday bo'lishadi?

Xolerik — yengiltak, tiyiqsiz tip. Emotsiyalari jo'shqin, yorqin, kayfiyati tez o'zgaradi. Nutqi uzuq-yuluq, bir tekis emas. Betgachopar, chiqisha olmaydi. Betoqat, kutishni yomon ko'radi. Qiziqish va mayllari doimiy emas. Goh imillab, goh g'ayrat bilan ishlaydi. Doim yangilikka intiladi.

Sangvinik — „jonli muvozanatli tip“. O'zini tutgan, murakkab vaziyatda o'zini qo'lga ola biladi. Nutqi baland, tez, aniq. Dilkash, yangi jamoaga tez kirishib ketadi, siqqlikni his qilmaydi, erkin. Yangi ishga tez kirishadi va shunday tez boshqasiga ko'chadi. Tashabbuskor, lekin qaror qabul qilishda ko'proq pala-partish.

Flegmatik — „muvozanatli, kamharakat tip“. Emotsiyalari kuchsiz, barqaror. Ehtiyotkor, mulohazali. Kam harakat, inert. Me'yorida dilkash. Diqqati barqaror, ish joyida aniq belgilangan tartibga rioya qiladi. Qiziqish va mayllari barqaror. Yangi ishga sekin kirishadi, bir ishdan boshqasiga sekin ko'chadi.

Melanxolik — „muvozanatsiz, kam harakat tip“ butun emotsiyalari yashirin, ichki kechinmalar ko'rinishida. O'ta ta'sirchan, jur'atsiz, o'z kuchiga ishonmaydi. Qo'l harakatlari tortinchoq, yolg'izlikka, odamovilikka moyil, qiyinchilik bilan munosabatga kirishadi. Qiziqish va mayllari barqaror, yangi sharoitda o'zini yo'qotmaydi.

Rahbarlar orasida sangviniklar ko'proq uchraydi — bu o'rta bo'g'in rahbarlari uchun ko'proq mos keladigan tip. Shu bo'g'in rahbarlari uchun melanxolik tipi deyarli to'g'ri kelmaydi — shuning uchun o'rta bo'g'inda melanxolik kam uchraydi.

Xolerikni ham rahbarlikka tavsiya etish mumkin, lekin ularning qiziqqonliklari, emotsional muvozanatsizliklari tufayli jamoa bilan o'zaro munosabatlarda qiyinchilik, muammolar paydo bo'ladi.

Flegmatikka o'rta bo'g'in rahbari bo'lish uchun uning o'ta vazminligi, „terisining qalinligi“, tepsa - tebranmasligi, operativ, tezkor muammolarni hal qilishida xalaqit beradi. Lekin vazifalarni tahlil qilish va rejalashtirishda unga teng keladigani yo'q. Shuning uchun u strategik vaziyatlarni yaxshi hal qiladi. Yoki u odatda qo'l ostiga tezkor, operativ xodimlarni to'playdi.

„Temperamentni o'rganish metodikasi“ning javoblar varaqasi

1.	A	B	v	G	11.	a	b	v	g
2.	A	B	v	G	12.	a	b	v	g
3.	A	B	v	G	13.	a	b	v	g
4.	A	B	v	G	14.	a	b	v	g
5.	A	B	v	G	15.	a	b	v	g
6.	A	B	v	G	16.	a	b	v	g
7.	A	B	v	G	17.	a	b	v	g
8.	A	B	v	G	18.	a	b	v	g
9.	A	B	v	G	19.	a	b	v	g
10.	A	B	v	G	20.	a	b	v	g

2- test

Xarakteringiz kuchlimi?

1. Sizning muomalangiz atrofdagilarga qanday ta'sir ko'rsatayotganligini hech o'ylab ko'rganmisiz?

- a) juda kam;
- b) kam;
- v) tez-tez;
- g) juda ko'p.

2. Qaysarlik tufayli o'chakishib yoki obro'ni saqlash uchungina o'zingiz ham ishonmaydigan narsani gapirgan holatlaringiz bo'lganmi?

- a) ha;
- b) yo'q.

3. Quyidagi sanab o'tilgan, odamlardagi qaysi sifatlarni ko'proq qadrlaysiz?

- a) tirishqoqlik, qat'iyatlilikni;
- b) tafakkur kengligini;
- v) taassurot tug'dirish, „o'zini ko'rsatishni“ eplashni.

4. Pedantizm (aniq, puxtalik) ga moyilligingiz bormi?

- a) ha;
- b) yo'q.

5. O'zingiz bilan sodir bo'lgan ko'ngilsizliklarni tez unutasizmi?

- a) ha;
- b) yo'q.

6. O'z muomalangizni tahlil qilishni yaxshi ko'rasizmi?

- a) ha;
- b) yo'q.

7. O'zingizga yaxshi tanish bo'lgan odamlar davrasida:

- a) shu davrada qabul qilingan muomala tarzini saqlashga harakat qilasiz;
- b) o'zingiz xohlagan holatingizda qolasiz.

8. Qiyin vazifani bajarishga kirisha turib sizni kutayotgan qiyinchiliklar haqida o'ylamaslikka harakat qilasizmi?

- a) ha;
- b) yo'q.

9. Quyidagi sanab o'tilgan ta'riflardan qaysi biri, fikringizcha, sizga mos keladi?

- a) xayolparast;
- b) sodda, dali-g'uli;

- v) mehnatda tirishqoq;
- g) aniq, tartibli, puxta;
- d) keng ma'nodagi „faylasuf“;
- e) ivirsigan odam.

10. U yoki bu masalani muhokama qilish paytida:

- a) ko'pchiliknikidan farq qilsa ham o'z fikringizni aytasiz;
- b) o'z fikringizga ega bo'lsangiz ham ayni vaziyatda jim turish kerak, deb hisoblaysiz;
- v) o'z fikringizda qolgan holda ko'pchilikni qo'llaysiz;
- g) o'ylanib, o'zingizni qiynamasdan ko'pchilikning fikriga qo'shila qolasiz.

11. Kutilmaganda rahbarning chaqirib qolishi sizda qanday hissiyot uyg'otadi?

- a) g'ashingizga tegadi;
- b) xavotirga soladi;
- v) tashvishga soladi;
- g) hech qanday hissiyot uyg'otmaydi.

12. Tortishuv paytida raqibingiz o'zini to'xtatolmay qolib shaxsiyatingizga tegsa, siz o'zingizni qanday tutasiz?

- a) o'sha ohangda javob berasiz;
- b) bu faktni e'tiborsiz qoldirasiz;
- v) namoyishkorona xafa bo'lasiz;
- g) tanaffus qilishni taklif qilasiz.

13. Agar ishingizni yaroqsiz deb topishsa, bu narsa sizda:

- a) o'kinch, alam uyg'otadi;
- b) uyat uyg'otadi;
- v) hasad uyg'otadi.

14. Agar pand yeb, qo'lga tushsangiz birinchi navbatda kimni ayblaysiz?

- a) o'z-o'zingizni;
- b) qismatga yozilgan omadsizlikni;
- v) boshqa „obyektiv“ holatlarni.

15. Atrofigingizdagilar, ular rahbarlar, hamkasblar va qo‘l ostingizdagilar bo‘ladimi, sizning qobiliyat, bilimlaringizga yetarlicha baho berishmayotgandek bo‘lib tuyuladimi?

- a) ha;
- b) yo‘q.

16. Agar do‘stlar yoki hamkasablaringiz sizga tegajog‘lik qila boshlashsa, siz nima qilasisiz?

- a) jahlingiz chiqadi;
- b) juftakni rostdashga harakat qilasisiz;
- v) g‘ashingiz kelmay ularga jo‘r bo‘lasiz;
- g) kulgu bilan javob bermaysiz, go‘yoki umuman e‘tibor bermaysiz;
- d) o‘zingizni beparvo tutasiz, hatto jilmayasiz, lekin dilingizda achchiqlanasiz.

17. Shoshib turgan paytingizda portfelingiz (zontik, qo‘l-qopingiz...) ni qo‘ygan joyingizdan topolmaysiz, shunda siz nima qilasisiz?

- a) indamay qidirishni davom ettirasiz;
- b) yo‘l-yo‘lakay uydagilarni tartibsizlikda ayblab, qidirasisiz;
- v) zarur narsasiz ketasisiz.

18. Sizni nima tezroq muvozanatdan chiqaradi?

- a) qabuldagi uzun navbat;
- b) jamoat transportidagi ur-to‘polon;
- v) bitta joyga bir xil masala bilan bir necha marta kelish.

19. Tortishuvni tugatib, uni dilingizda fikringizni himoya qilish uchun yangi va yangi dalillar keltirib davom ettirasizmi?

- a) ha;
- b) yo‘q.

20. Agar shoshilinch ishni bajarish uchun sizga yordamchi tanlash imkoniyati berilsa, mumkin bo‘lgan nomzodlardan qaysi birini tanladingiz?

- a) ijrochi, lekin tashabbusiz odamni;

- b) bilimdon, lekin qaysar va janjalkash odamni;
v) iqtidorli, lekin dangasa odamni.

Baholar shkalasi

1. $a - 0$, $b - 1$, $v - 2$, $g - 3$.
2. $ha - 0$, $yo'q - 1$.
3. $a - 1$, $b - 1$, $v - 0$,
4. $ha - 2$, $yo'q - 0$.
5. $ha - 0$, $yo'q - 2$.
6. $ha - 2$, $yo'q - 0$.
7. $a - 2$, $b - 0$.
8. $ha - 0$, $yo'q - 2$.
9. $a - 0$, $b - 1$, $v - 3$, $g - 2$, $d - 2$, $e - 0$.
10. $a - 2$, $b - 0$, $v - 0$, $g - 0$.
11. $a - 0$, $b - 1$, $v - 2$, $g - 0$.
12. $a - 0$, $b - 2$, $v - 1$, $g - 3$.
13. $a - 2$, $b - 1$, $v - 0$.
14. $a - 2$, $b - 0$, $v - 0$.
15. $ha - 0$, $yo'q - 2$.
16. $a - 0$, $b - 1$, $v - 2$, $g - 0$, $d - 0$.
17. $a - 2$, $b - 0$, $v - 1$,
18. $a - 1$, $b - 0$, $v - 2$.
19. $ha - 0$, $yo'q - 2$.
20. $a - 0$, $b - 1$, $v - 2$.

Natijalar:

15 balldan kam.

Siz kuchsiz xarakterli, betayin, beg'am odamsiz. Barcha ko'ngilsizliklaringizda o'zingizdan boshqa xohlagan birovni ayblashga tayyorsiz. Do'stlikda ham, ishda ham sizga ishonib bo'lmaydi. Bu haqda o'ylab ko'ring.

15 dan 25 gacha.

Sizning xarakteringiz yetarlicha qattiq, siz hayotga real (aniq) qaraysiz, lekin hamma muomalangiz ham teng kuchli emas. Sizda ba'zan portlashlar, adashishlar bo'lib turadi. Siz halolsiz va jamoada durustgina chiqishib keta olasiz. Baribir ayrim kamchiliklardan qutulish uchun ba'zi narsalar ustida o'ylab ko'rishingiz kerak (bunga kuchingiz yetishiga shubha qilmasangiz ham bo'ladi).

25 dan 38 gacha.

Siz qat'iyatli va mas'uliyatni his qiladigan odamlar toifasiga mansubsiz. O'z fikrlaringizni qadrlaysiz, lekin boshqalarning fikrlari bilan ham hisoblashasiz. Vujudga kelgan vaziyatni to'g'ri baholay olasiz va ko'pchilik hollarda to'g'ri qaror qabul qilasiz. Bu kuchli xarakter belgisidir. Faqat o'zingizga mahliyo bo'lishdan saqlaning, hamisha yodingizda tuting: kuchli degani — bu qo'pol degani emas.

38 balldan ortiq.

Kechirasiz, sizga aytadigan gapning o'zi yo'q. Nima uchun? Shunchaki shunday ideal xarakterga ega odamlar borligiga odamning ishongisi kelmaydi (agar bo'lsa, ularga hech qanday tavsiyaning keragi yo'q), ehtimol bunday ballar summasi — bu o'z muomalangiz va xulqingizga yetarlicha obyektiv baho bermaganingizdandir?

„Xarakteringiz kuchlimi“ testining javob varaqasi

1.	a	b	V	g			11.	a	b	v	g	d
2.	ha	yo'q					12.	a	b	v	g	
3.	a	b	V				13.	a	b	v		
4.	ha	yo'q					14.	a	b	v		

5.	ha	yo'q					15.	ha	yo'q			
6.	ha	yo'q					16.	a	b	v	g	d
7.	a	b					17.	a	b	v		
8.	ha	yo'q					18.	a	b	v		
9.	a	b	V	g	d	e	19.	ha	yo'q			
10.	a	b	V	g			20.	a	b	v		

3-test

Optimistmisiz yoki pessimist?

(Optimist — hayotga umid bilan qarash, kelajakka ishonish.

Pessimist — umidsizlik, ruhi tushganlik).

Qo'lingizdagi buterbrod yog'i pastga bo'lib, yerga tushib ketsa, kulishda davom etasizmi yoki tushkunlikka tushasizmi? Ingliz maqolida aytilganidek: „Hayot — bu faqat pirog bilan pivodan iborat emas“. Sinovlarga bardosh berish yengil ish emas. Har xil ishkalliklarni ruhi tushmaydigan va yaxshilikka umid qiladiganlar osonroq bartaraf qiladilar. Ushbu test faqat o'zingiz haqingizda ko'proq bilishingiz uchun emas, balki optimist bo'lmaganlarga tezroq pessimizm dardidan xalos bo'lishni eslatish uchun ham kerak. Demak, eng yaxshi yoki eng yomon yangilikka tayyorlaning.

1. Agar kutilmaganda moliyaviy inqirozga uchasangiz, bundan qanday ta'sirlanasiz?

- a) ortiqcha bezovta bo'lmaysiz, chunki omad sizga yana kulib boqishiga ishonasiz;
- b) o'zingizni to'la sarosimalikda his qilasiz;
- v) tejamkorlikka o'tasiz va yangi sharoitga moslasha boshlaysiz;
- g) kuchli depressiya (ruhiy siqilish)ga tushasiz.

2. Agar sizni muvaffaqiyatsizliklar ta'qib qilsa?
 - a) tashvishlanasiz, lekin bunga umuman hayron bo'lmaysiz;
 - b) tezda ahvolni o'nglash uchun harakatga kirishasiz;
 - v) atrofdagilar nima deb o'ylashlaridan tashvishlanasiz;
 - g) unchalik bezovta bo'lmaysiz, chunki oynning o'n beshi qorong'i bo'lsa, o'n beshi yorug'.

3. Sport musobaqalarida qanday kayfiyat bilan ishtirok etasiz?
 - a) sizda g'alabaga imkoniyat bor deb hisoblaysiz;
 - b) yutish uchun hamma narsani qilasiz va g'alabagacha kurashasiz;
 - v) unchalik g'alabaga intilmaysiz;
 - g) yutib chiqishga hech qanday imkoniyatingiz yo'q deb hisoblaysiz-u, lekin baribir kurashasiz.

4. Kimdir siz bilan urishib qolsa yoki fikringiz to'g'ri kelmay qolsa?
 - a) siz shu odamga uchrashmaslikka harakat qilasiz;
 - b) o'zingizni nohaq deb hisoblaysiz;
 - v) vaziyatni shu darajaga yetkazmasligingiz mumkinligiga ishonasiz;
 - g) shu odam bilan uchrashgan zahotingiz kelishmovchilikni bartaraf qilishga harakat qilasiz.

5. Siz bo'sh lavozimga to'rt da'vogardan bittasisiz, sizni suhbatga chaqirishlaridan oldin kutish xonasida nimalarni his qilasiz?
 - a) boshqa uchta da'vogar o'ziga haddan tashqari ishonganidek tuyulib, asabiylashasiz;
 - b) o'zingizga ishonasiz, chunki qolgan uchta kishi sizni qoniqtirmaydi;
 - v) sizni da'vogarlar ro'yxatiga qo'shishganidan baxtlisiz, demak anketangizda diqqatni tortadigan nimadir borligidan xursandsiz;

- g) taklif qilinayotgan ish qanchalik sizni qoniqtirishini aniqlash uchun suhbat paytida fikr almashishga qat'iy bel bog'lagansiz.

6. Kimdir sizning saxiyligingizdan foydalanishiga qanday munosabatdasiz?

- a) odamlarga quvonch keltirishingiz sizga yoqadi;
- b) ba'zilar boshqalar hisobiga biror narsa orttirishga moyilligidan yengil asabiylashasiz;
- v) siz befarqsiz, chunki dunyoda yaxshilik, ezgulik qaytishiga qattiq ishonasiz;
- g) e'tiroz bildirmaysiz, lekin qachondir siz ham shu odam tomonidan taqdirlanishingizga ishonasiz.

7. Sizningcha nima ko'proq muhim?

- a) pul topish;
- b) baxtli yashash;
- v) nima bilan shug'ullanmang, muvaffaqiyatga erishish;
- g) o'zingizdagi talantni ochish, namoyon qilish.

8. Boshqalarga — qirol oilasi a'zolariga, rok — yulduzlarga, boy va mashhur odamlarga, yoshlarga, beto'xtov muvaffaqiyatga erishayotganlarga hayotda sizdan ko'ra ko'proq omadlari kelgan deb hisoblab hasad qilasizmi?

- a) hech qachon;
- b) ba'zan;
- v) hasad qilasiz, lekin ularni ham qiynayotgan muammolar bordir deb o'ylaysiz;
- g) hasad qilasiz, iloji bo'lsa ertagayoq ular bilan o'rin almashishga tayyorsiz.

9. Agar siz sog'lom va normal sharoitda yashayapsiz degan fikrdan kelib chiqsak, unda siz:

- a) shaxsiy muvaffaqiyat omadga bog'liqligiga;

- b) muvaffaqiyat bilimdan ko'ra ko'proq aloqalaringizga bog'liqligiga;
- v) muvaffaqiyatga erishish qobiliyati har bir odamga berilganiga;
- g) tez keladigan muvaffaqiyatning bo'lmasligiga ishonasizmi?

10. Agar sizga tanlash imkoniyati berilganda qachon va qayerda yashashni ma'qul ko'radingiz?

- a) o'tmishda;
- b) hozirda;
- v) kelajakda;
- g) boshqa planetada.

Maksimal ballarning miqdori — 40. Minimal — 10.

	a	b	v	g
1.	4	1	3	2
2.	1	4	2	3
3.	4	3	1	2
4.	2	1	3	4
5.	1	3	3	4
6.	3	1	4	2
7.	1	4	2	3
8.	4	2	3	1
9.	1	2	4	3
10.	1	3	4	2

35 dan ortiq.

Siz to'la optimistsiz. Qzingizdagi har qanday depressiyani o'sha zahoti yo'qotasiz, bartaraf qilasiz. Taqdir sizga har qanday zarba bermasin, siz shiddat bilan uni qaytarasiz.

25 dan ortiq.

Siz pessimistdan ko'ra ko'proq optimistsiz. Xavfli ko'ringan har qanday vaziyatda barcha „qarshi“ va „tarafdor“larni o'lchab ko'rgan zahotingiz, tezda hamma gumonlaringiz tarqab ketadi.

15 dan ortiq.

Siz optimistdan ko'ra ko'proq pessimistsiz. Siz yarim suv quyilgan stakanni ko'rgan pessimist yarim bo'sh stakanni, optimist yarim to'la stakanni ko'rishini unutmasangiz yaxshi bo'lardi.

15 dan oz.

Nahotki hayot siz uchun shunchalik zim-ziyo bo'lsa. Tushkunlikka tushmang, hayotda hech bo'lmasa ahyon-ahyonda quvonchli tomonlarni ko'rishga ham harakat qiling. Ko'proq kulishga, kulgini yuzingizda ko'proq ushlab turishga harakat qiling. Qiyin daqiqalarda kichkina autotreningga murojaat qiling, „hechqisi yo'q, hechqisi yo'q, hammasi yaxshi bo'ladi“, „bu ham o'tadi“ degan so'zlarni qaytarib, o'zingizga ta'sir o'tkazing. Qarasangiz gumonlaringiz ham yo'qola boshlaydi.

„Optimistmisiz yoki pessimist?“ testining javob varaqasi

1.	A	B	V	G
2.	A	B	V	G
3.	A	B	V	G
4.	A	B	V	G
5.	A	B	V	G
6.	A	B	V	G
7.	A	B	V	G
8.	A	B	V	G
9.	A	B	V	G
10.	A	B	V	G

4-test

Boshqalarga ta'sir ko'rsatishga qobilmisiz?

Ma'lumki, har birimiz boshqa odamlarning ta'siriga berilamiz, ba'zan har bir odam boshqalarga o'ziga ma'lum yo'nalishda ta'sir ko'rsatishga harakat qiladi. Sizda qanchalik ta'sir kuchi borligini tekshirib ko'rishni taklif qilamiz. Siyosatchilar, pedagoglar, vrachlar, jurnalistlar, aktyorlar o'z kasblariga ko'ra shunday sifatga ega bo'lishlari lozim. Agar siz boshqalarga ta'sir ko'rsatishga, ularni ishontirishga qobilligingizni bilmoqchi bo'lsangiz, psixologik o'yinimizda ishtirok eting.

1. Aktyor yoki siyosatchi kasbini tanlagan bo'larmidingiz?

Ha. Yo'q.

2. Olifta kiyingan va o'zini olifta tutadigan odamlar sizning g'ashingizni keltiradimi?

Ha. Yo'q.

3. O'z shaxsiy kechinmalaringizni birov bilan o'rtoqlashishga qodirmisiz?

Ha. Yo'q.

4. O'zingizga nisbatan ozgina noma'qul munosabatga ham darhol e'tibor berasizmi?

Ha. Yo'q.

5. Siz muvaffaqiyatga erishishni xohlagan sohadagi boshqalarning muvaffaqiyati nafsoniyatingizga tegadimi?

Ha. Yo'q.

6. Faqat o'zingizni ko'rsatish uchun juda qiyin vazifani ham zimmangizga olishga tayyormisiz?

Ha. Yo'q.

7. Qandaydir o'ziga xos narsaga erishmoq uchun hamma narsani qurbon qila olasizmi?

Ha. Yo'q.

8. Siz har doim bir xil do'stlar davrasida bo'lishni xohlaysizmi?

Ha. Yo'q.

9. Hayotda soatma-soat belgilab qo'yilgan qat'iy jadvalga rioya qilasizmi?

Ha. Yo'q.

10. Kvartirada mebelning o'rnini almashtirishni yaxshi ko'rasizmi?

Ha. Yo'q.

11. Odatdagi ishni har safar yangicha bajarish sizga yoqadimi?

Ha. Yo'q.

12. O'ziga bino qo'yganlarning g'ashiga tegishni yaxshi ko'rasizmi?

Ha. Yo'q.

13. O'z boshlig'ingiz yoki hamma tan oladigan obro'li odamga „siz nohaqsiz“ deb ayta olasizmi?

Ha. Yo'q.

	Ha	Yo'q
1.	5 ✓	0
2.	0 ✓	5 +
3.	5 ✓	0
4.	5 ✓	0
5.	5 ✓	0
6.	5	0 ✓
7.	5	0 ✓
8.	0	5 ✓

9.	0	5 ✓
10.	5 ✓	0
11.	5	0 ✓
12.	5 ✓	0
13.	5 ✓	0

Agar siz 35 dan 65 ballgacha to'plagan bo'lsangiz unda:

Sizda boshqalarni o'z ta'siringizga bo'ysundirish, ularni qayta tarbiyalash, nasihat qilish, yo'l-yo'riq ko'rsatish uchun hamma asoslar bor. Shunday rolda siz o'zingizni juda yaxshi his qilasiz. Odam bir o'zi bilan ovora bo'lib qolmasligi, boshqalardan qochmasligi, bir chekkada qolmasligi va faqat o'zini o'ylamasligi kerak, deb ishonasiz.

Aksincha, u boshqalar uchun nimadir qilishga intilishi, ularni boshqarishi, xatolarini ko'rsatishi, atrof-borliqning yorqin tomonlarini ko'rishga o'rgatishi kerak, deb hisoblaysiz. Siz boshqalarni ishontirish va ularga ta'sir ko'rsatishga qodirsiz. Lekin o'zingizning murabbiyligingizda chegaradan chiqib ketmang, bo'lmasa fanat yoki tiranga aylanib qolasiz.

Agar siz 0 dan 30 ballgacha to'plagan bo'lsangiz, unda:

Ko'p holatlarda haq bo'lmasangiz ham, siz boshqalarni ishontirishga qodir bo'lgan ta'sir kuchiga ega emassiz, o'zingiz va boshqalar uchun ham qat'iy tartibga solingan, sog'lom aql va odob axloq qonunlariga bo'ysungan hayot va oldindan ma'lum bo'lgan kelajak ideal tuyuladi. Siz kuchingizdan ortiq hech narsa qilishni yoqtirmaysiz. Ba'zan haddan tashqari bosiq vazminsiz, bu narsa ba'zan maqsadga erishishingizga xalaqit beradi, sizning xulqingiz haqida noto'g'ri tasavvur tug'ilishiga olib keladi.

**„Boshqalarga ta'sir ko'rsata olasizmi“
testining javob varaqasi**

1.	Ha	Yo'q	8.	Ha	Yo'q
2.	Ha	Yo'q	9.	Ha	Yo'q
3.	Ha	Yo'q	10.	Ha	Yo'q
4.	Ha	Yo'q	11.	Ha	Yo'q
5.	Ha	Yo'q	12.	Ha	Yo'q
6.	Ha	Yo'q	13.	Ha	Yo'q
7.	Ha	Yo'q			

5-test

Kommunikabel (kirishimli)misiz?

16 ta savolning har biriga „ha“, „yo'q“, „ba'zan“ deb javob berishingiz mumkin.

1. Oldingizda ish yuzasidan o'ziga xos uchrashuv turibdi. Uni kutish sizni holdan toydiradimi?

2. Vrachga borishni kasalligingiz zo'rayguncha orqaga surasizmi?

3. Biron-bir majlis, yig'ilish yoki tadbirda so'zga chiqishni topshirishganda sizda norozilik, sarosimalik paydo bo'ladimi?

4. Sizga, siz hech qachon bormagan shaharga xizmat safariga borishni taklif qilishdi. Siz bormaslik uchun qo'lingizdan kelgan hamma ishni qilasizmi?

5. Siz kim bilan bo'lmasin o'z kechinmalaringizni o'rtoqlashishni yaxshi ko'rasizmi?

6. Ko'chada notanish odam yo'lni ko'rsatish, vaqtni aytib berish, biron-bir savolga javob berish kabi iltimoslar bilan murojaat qilsa jahlingiz chiqadimi?

7. „Otalar va bolalar“ muammosining mavjudligiga, turli avlod vakillari bir-birini tushinishi qiyinligiga ishonasizmi?

8. Tanishingizga, sizdan bir necha oy oldin olgan 1000 so‘mni qaytarishni unutib qo‘yganligini eslatishga uyaldasizmi?

9. Restoran yoki oshxonada sizga sifatsiz ovqat berishdi, siz tarelkani jahl bilan surib qo‘yib, indamay qo‘ya qolasizmi?

10. Begona odam bilan yolg‘iz qolganda siz suhbatni u boshlaguncha kutib vaqtни cho‘zaverasiz. Shundaymi?

11. Qayerda bo‘lmasin: magazindami, kutubxonadami, kinoteatr kassasidami uzun navbat sizni vahimaga soladi. Siz navbatga turgandan ko‘ra, o‘z niyatingizdan voz kechishni ma‘qul ko‘rasizmi?

12. Ziddiyatli vaziyatlarni ko‘rib chiqadigan komissiya ishida qatnashishdan qo‘rqasizmi?

13. Sizning san‘at, adabiyot, madaniyat asarlarini baholashda o‘ziga xos mezoningiz bor va bu haqdagi boshqalarning fikri bilan hisoblashmaysiz. Shundaymi?

14. Qayerdadir sizga aniq ma‘lum bo‘lgan masala yuzasidan aniq xato fikrni eshitib tortishmasdan, indamay qo‘ya qolasizmi?

15. Birovning o‘quv mavzusi yoki xizmat masalasi yuzasidan yordam berish haqidagi murojaati sizni iztirobga soladimi?

16. Siz og‘zaki aytgandan ko‘ra yozma holda o‘z fikringizni (bahoingizni) erkinroq bayon qila olasizmi?

Endi javoblaringizni baholab chiqing:

Har bir „ha“ javobiga — 2 ball, „ba‘zan“ javobiga — 1 ball, „yo‘q“ javobiga — 0 ball beriladi. Umumiy qiymatni toping.

30—32 ball.

Siz umuman kommunikabel (kirishimli) emassiz, bu siz uchun kulfat, chunki bundan o‘zingiz ko‘proq aziyat chekasiz. Yaqinlaringizga ham oson emas. Guruh bo‘lib bajariladigan ishlarda sizga ishonib bo‘lmaydi. O‘zingizni nazorat qiling, kirishimli, dilkash bo‘lishga harakat qiling.

25—29 ball.

Siz kamgap, odamovisiz, yolg'izlikni yoqtirasiz, shuning uchun ehtimol do'stlaringiz ham oz bo'lsa kerak, yangi ish va yangi odamlar bilan aloqa qilish zarurati sizni vahimaga solmasa ham, har holda ancha vaqtgacha muvozanatdan chiqaradi. Siz xarakteringizning bu xususiyatini bilasiz va o'z taqdiringizdan norozi bo'lasiz. Lekin faqat norozilik bilan cheklanmang, xarakteringiz xususiyatini o'zgartirish o'z qo'lingizda. Ba'zan biror ishga ishtiyoq bilan kirishganingizda siz juda kirishimli bo'lasiz-ku. Shuning uchun ozgina o'zingizni g'aflatdan uyg'otsangiz bo'ldi.

19—24 ball.

Ma'lum darajada siz kirishimlisiz va notanish vaziyatda o'zingizni dadil tutasiz. Yangi muammolar sizni qo'rqitmaydi. Lekin yangi odamlar bilan xavfsirab munosabatga kirishasiz. Tortishuv va munozaralarda og'rinib ishtirok etasiz. Sizning mulohazalaringizda asossiz kinoya ko'p. Bu kamchiliklarni tuzatsa bo'ladi, shuni unutmang.

14—18 ball.

Sizda me'yordagi kirishimlilik bor. Siz qiziquvchansiz, qiziqarli suhbatdoshni jon-jon deb eshitasiz, boshqalar bilan muloqotda yetarlicha toqatlisiz, qiziqqonlik qilmasdan o'z fikringizni himoya qila olasiz. Ko'ngilsiz o'y-xayollarsiz notanish odamlar bilan uchrashuvga tayyorlana olasiz. Shu bilan birga g'ala-g'ovur o'tirishlarni yoqtirmaysiz, olifalik va laqmalik jahlingizni chiqaradi.

9—13 ball.

Siz anchagina kirishimlisiz (ba'zan aytish mumkinki, haddan tashqari kirishimlisiz). Qiziquvchan, so'zamolsiz, har xil masalalar bo'yicha o'z fikringizni bildirishni yaxshi ko'rasiz, bu narsa ba'zan atrofda g'ilarning g'ashiga tegadi. Yangi odamlar bilan jon-jon deb tanishasiz. Diqqat markazida bo'lishni yaxshi ko'rasiz, har doim bajarolmasangiz ham bironing iltimosini qaytarmaysiz. Ba'zan

o'zingizni tutolmay ham qolasiz, lekin tezda o'zingizni qo'lga olasiz. Sizing kamchiligingiz — qunt, toqat va yangi odamlar bilan to'qnashganda jur'atning yetishmasligidir. Agar qasd qilsangiz o'zingizni chekinmaslikka majbur qila olasiz.

4—8 ball.

Siz dali-g'uli, ko'ngli ochiq odamsiz (g'alati tuyulsa ham bu tushunchani ayollarga nisbatan ham qo'llash mumkin). Kirishimlilik joni-dilingiz, siz hamma narsadan xabardorsiz. Har qanday munozarada qatnashishni yaxshi ko'rasiz, shu bilan birga har qanday jiddiy masala sizda bosh og'rig'i va xunobingizni oshiradi. Yuzaki tasavvurga ega bo'lsangiz ham har qanday masala yuzasidan so'z olishni yoqtirasiz. Hamma yerda o'zingizni yaxshi his qilasis, oxirigacha muvaffaqiyatli hal qila olmasangiz ham har qanday ishni zimmangizga olaverasiz. Shuning uchun ham hamkasblaringiz va rahbarlaringiz sizga ma'lum darajada xavfsirab va ishonqiramay munosabatda bo'lishadi. Shu faktlar ustida o'ylab ko'ring.

3 va undan oz ball.

Sizing kirishimliligingiz deyarli kasallik darajasida, siz ko'p gapiradigan, laqmasiz, o'zingizga aloqasi bo'lmagan ishlarga ham burningizni suqaverasiz. O'zingiz butunlay bexabar, haqqingiz bo'lmagan narsalar haqida ham baho beraverasiz. Ixtiyoriy yoki ixtiyorsiz atrofingizda turli ziddiyatlar kelib chiqishiga sabab bo'lasiz, qiziqqon, arazchi, ko'p holatlarda adolatsizsiz. Siz jiddiy ish uchun tug'ilmagansiz. Ishda ham, uyda ham va umuman hamma yerda atrofingizdagilarga qiyin. Sizga o'zingiz va xarakteringiz ustida ishlash vaqti yetdi. Avvalo o'zingizda vazminlik va sabr-toqatni tarbiyalang va o'z sog'lig'ingiz haqida qayg'uring — eslab qoling, bunday turmush „usuli“ izziz ketmaydi.

„Kirishimlimisiz“ testining javob varaqasi

1.	Ha	Yo'q	ba'zan
2.	Ha	Yo'q	ba'zan
3.	Ha	Yo'q	ba'zan
4.	Ha	Yo'q	ba'zan
5.	Ha	Yo'q	ba'zan
6.	Ha	Yo'q	ba'zan
7.	Ha	Yo'q	ba'zan
8.	Ha	Yo'q	ba'zan
9.	Ha	Yo'q	ba'zan
10.	Ha	Yo'q	ba'zan
11.	Ha	Yo'q	ba'zan
12.	Ha	Yo'q	ba'zan
13.	Ha	Yo'q	ba'zan
14.	Ha	Yo'q	ba'zan
15.	Ha	Yo'q	ba'zan
16.	Ha	Yo'q	ba'zan

6-test

Salomatlik darajasi va o'z yoshiga munosabatni aniqlash

O'zingizni haqiqatda qanday his qilayotganingizni bilishni xohlaysizmi?

Buning yo'llari ko'p, uyingiz atrofida yugurib chiqishingiz, televizordagi ertalabki gimnastika mashqlarini to'la bajarishingiz yoki bizning savollarimizga javob berishingiz mumkin.

Sizga har uchala usulni ham taklif qilamiz. Lekin oldingi ikkita usulni bajarishga kirishishdan oldin nazariy jihatdan o'zingizning shu usullarni bajarishga tayyor ekanligingizga ishonch hosil qiling. Agar testni bajarish chog'ida uzoq o'tirib charchasangiz, sizda demak, oldingi ikkita o'z-o'zini tekshirish usulidan foydalanish uchun sabablar bor.

1. Agar avtobus sizdan oldinroq bekatga yetib borishiga ishonch hosil qilsangiz, nima qilasz?

- a) oyog'ingizni qo'lingizga olib, quvib yetasz;
- b) keyingisi keladi deb o'tkazib yuborasiz;
- v) ehtimol kutib turar deb, qadamingizni birmuncha tezlatasz.

2. O'zingizdan ancha yosh odamlar bilan tabiat sayriga boraszmi?

- a) yo'q, siz umuman tabiat sayriga bormasz;
- b) agar ular sizga ozgina bo'lsa ham yoqsa, borasz;
- v) bu sizni charchatishi mumkin, shuning uchun xohlamayroq borasz.

3. Agar kuningiz odatdagidan og'irroq o'tgan bo'lsa, kechqurun oldindan o'ylab qo'ygan biror narsa bilan shug'ullanish istagi yo'qoladimi?

- a) umuman yo'qolmaydi;
- b) istak yo'qoladi, lekin siz o'zingizni yaxshiroq his qilishga umid bog'lab fikringizdan qaytmasz;
- v) istak yo'qoladi, chunki faqat dam olib lazzatlanish mumkin deb hisoblasz.

4. Butun oilangiz bilan turistik sayrga borish haqidagi fikringiz?

- a) boshqalar shunday qilganda sizga yoqadi;
- b) siz jon-jon deb ularga qo'shilgan bo'lardingiz;
- v) bunday sayrda o'zimni qanday his qilishimni bilish uchun biror marta borib ko'rsam bo'ladi, deb o'ylaysiz.

5. Charchaganingizda nimani tezroq va ishtiyoq bilan bajarasz?

- a) uyquga yotasz;

- b) bir chashka achchiq kofe ichasiz;
- v) toza havoda uzoq sayr qilasiz.

6. Yaxshi kayfiyatni saqlash uchun nima qilish muhimroq?

- a) ko'proq ovqatlanish kerak;
- b) ko'proq harakat qilish kerak;
- v) ko'p charchamaslik kerak.

7. Doim dori ichib turasizmi?

- a) hatto kasal bo'lsangiz ham ichmaysiz;
- b) yo'q, juda bo'lmasa vitamin ichasiz;
- v) ha, ichib turasiz.

8. Qaysi ovqatni yaxshi ko'rasiz va quyida sanalganlardan qaysi birini ko'proq iste'mol qilasiz?

- a) dudlangan go'shtli no'xat sho'rva;
- b) salat bilan kabob;
- v) kremli pirojniy.

9. Dam olishga ketayotganingizda siz uchun muhim narsa nima?

- a) hamma qulayliklarning bo'lishi;
- b) mazali ovqat;
- v) sport bilan shug'ullanish uchun ozgina bo'lsa ham imkoniyatning bo'lishi.

10. Havo o'zgarishini his qilasizmi?

- a) shu tufayli bir necha kun o'zingizni bemordek his qilasiz;
- b) havo almashganini payqamaysiz ham;
- v) agar toliqqan bo'lsangiz his qilasiz.

11. Agar yaxshi uxlamagan bo'lsangiz sizning umumiy ahvolingiz qanday bo'ladi?

- a) bemaza, yomon;
- b) bir-ikki marta to'yib uxlamasangiz hamma narsa izdan chiqib ketadi;
- v) siz bunga shunchalik o'rganib qolgansizki, umuman e'tibor bermay qo'ygansiz.

Javoblarga mos ballar:

	a	b	v
1.	10	5	6 ✓
2.	2 ✓	10	0
3.	10	6	2 ✓
4.	1 ✓	10	4
5.	6 ✓	4	9
6.	1	9	5 ✓
7.	6	9	3 ✓
8.	4 ✓	10	1
9.	0 ✓	2	10
10.	0	10	6 ✓
11.	0	7 ✓	2

80 balldan yuqori.

Ajoyib, sizning kayfiyatingiz haqiqatdan ham a'lo. Sizning organizmingiz sog'lom bo'lsa kerak, chunki siz faqat sog'lom turmush tarzi odami bo'lmay, amaliyotda ham shuncha amal qilasiz. Bunday holatda sizga yaxshisi, maslahatning keragi yo'q.

50 dan 80 ballgacha.

Kayfiyatingizda qo'rqinchli narsa yo'q, lekin ba'zan jahlingiz chiqadi yoki charchaysiz, yelkangizga og'ir yuk tushadi, lekin siz unga yetarlicha chiday olasiz. Shubhasiz, shuning uchun yangicha hayotni boshlashni keyingi kun, oy, yilga surmasdan hoziroq kirishganingiz ma'qul.

50 balldan oz.

Siz ishga ko'milib ketgansiz, ba'zan boshingizni qayerga yo'qotganingizni ham bilmaysiz. Shunday holatda, tabiiyki, o'z sog'lig'ingiz bilan shug'ullanolmaysiz va odatda shu bilan o'zingizni yupatasiz. Bizga ishonib, o'zingizga ishonmasligingiz noto'g'ri mulohaza, agar siz o'z jismoniy holatingiz bilan ko'proq shug'ullansangiz, qolgan barcha ishlaringiz o'nglanib ketadi.

„Salomatlik darajasi va shaxsning yoshga munosabatini aniqlash“ testining javob varaqasi

1.	a	b	V	7.	A	b	V
2.	a	b	V	8.	A	b	V
3.	a	b	V	9.	A	b	V
4.	a	b	V	10.	A	b	V
5.	a	b	V	11.	A	b	V
6.	a	b	V			b	

7-test

Tanqidga qanday munosabatdasiz?

Ba'zi birlar tanqiddan to'g'ri xulosa chiqarishadi, boshqalar peshanasini tirishtirishadi, lekin chidashadi, uchinchilar tanqid qiluvchilar bilan faol kurashishadi, boshidanoq uni bo'g'ib tashlashga intilishadi. Ayrimlar tanqid ishga yordam beradi desa, ayrimlar xalaqit beradi deyishadi. Ayrimlar tanqidni qo'llashni bilishadi, boshqalar yo'q.

Biroq biz xohlaymizmi-yo'qmi, tanqid ijtimoiy organizm hisoblangan har qanday jamoaga xos bo'lib, zamonaviy jamoa bu hodisaning hamma murakkab va nozik tomonlari bilan tanish bo'lmasligi mumkin emas. Taklif qilinayotgan test sizning shu sohadagi shaxsiy savodxonlik darajangizni aniqlashga mo'ljallangan. O'ylaymizki, test natijalari hech qanday e'tirozga o'rin qoldirmaydigan darajada bo'lmasa ham, har holda sizning ijtimoiy taraqqiyotingizga yordam beradi.

1. Tanqidni alohida odam yoki jamoa ishidagi kamchiliklarni bartaraf qilish usuli deb hisoblaysizmi?

- a) Ha, men tanqid har qanday jamoa hayot faoliyatining zaruriy va normal elementi deb hisoblayman;
- b) Tanqid jamoadagi o'zaro munosabatlarni chigallashtiradi, xolos, shuning uchun men uni tan olmayman;
- v) Tanqid qilish mumkin, lekin uning roliga ortiqcha baho berib bo'lmaydi, shuning uchun unga kamroq murojaat qilish kerak.

2. Oshkora tanqidga qanday munosabatdasiz?

- a) Oshkora tanqidni kamchiliklarni bartaraf qilishning ta'sirli shakli deb hisoblayman;
- b) Kamchilikni yaxshisi yakkama-yakka, kabinetda aytgan ma'qul deb hisoblayman;
- v) Xizmatdan tashqari sharoitda, hazil-mutoyiba shaklida aytilgan tanqidni ma'qul ko'raman.

3. Sizningcha boshliqlarni tanqid qilsa bo'ladimi?

- a) Ha, albatta;
- b) Rahbarning obro'sini to'kib bo'lmaydi, shuning uchun uni oshkora tanqid qilish mumkin emas;
- v) Mumkin, faqat o'ta ehtiyotkorlik bilan.

4. O'z-o'zini tanqidga munosabatingiz.

- a) O'zimga va „o'z“ vazifamga obyektiv munosabatda bo'lishga harakat qilaman, shuning uchun boshqalar ko'rsatguncha kutib turmay kamchiliklarimni ochiq tan olaman;

- b) Odatda o'zim va „o'z“ xizmat vazifamdagi kamchiliklarni bilaman, lekin o'zimni tanqid qilishga shoshilmayman;
- v) Qzingni tanqid qilishni hojati yo'q, seni so'kadiganlar shundoq ham ko'p topiladi.

5. Tanqidiy fikr bildira turib, yumshoq, si'polik, odob bilan, tanqid qilinuvchining shaxsiyatiga tegmasdan gapirishga harakat qilasizmi?

- a) Ha, albatta, bu o'z-o'zidan ravshan;
- b) Yo'q, tanqid qilinuvchining shaxsiyatiga qanchalik qattiq tegilsa, tanqid shunchalik ta'sir qiladi;
- v) Hammasi tanqid qilinuvchining „shaxsiyati“ga bog'liq, agar u juda arazchi bo'lsa, hisobga olaman, agar arazchi bo'lmasa, unchalik yuz-xotir qilib o'tirmayman.

6. Tanqid bilan so'zga chiqqanda tanqid obykti faoliyatining ijobiy tomonlarini ham ko'rsatib, „tanqidning zahrini“ yumshatishga harakat qilasizmi?

- a) Ha, odatda shunga harakat qilaman;
- b) Yo'q, bunda hech qanday ma'no yo'q;
- v) Agar tanqid qilinuvchini uncha yaxshi bilmasam yoki u arazchi bo'lsa, shunga harakat qilaman.

7. Tanqid hajmini cheklaysizmi, qandaydir me'yorga amal qilasizmi?

- a) Ha, men bittadan ortiq kamchilikni tanqid qilmayman;
- b) Yo'q, odatda tanqid obykti faoliyatidagi hamma kamchiliklarni bayon qilaman;
- v) Tanqid doirasini muhokama mavzusi bilan cheklashga harakat qilaman.

8. Tanqidiy nutqingizda vaziyatni o'nglash uchun qandaydir takliflar ham qilasizmi yoki kamchiliklarni ko'rsatish bilan cheklanassizmi?

- a) Ha, men tanqid qilayotgan odam qandaydir takliflar kiritishi kerak, bo'lmasa uning tanqid qilishga haqqi yo'q deb hisoblayman, shuning uchun ham takliflar kiritaman;

- b) Yo'q, eng muhimi muammoni ochish, kamchiliklarni ko'rsatish, uni qanday bartaraf qilish esa tanqid qilina-yotgan xizmatning yoki boshqa organ va mutaxassislarning ishi deb hisoblayman;
- v) Qoidasi, amaliy tanqid muhimroq, lekin biron narsa taklif qilish qiyin bo'lsa ham, kamchiliklar haqida og'iz ochmay bo'lmaydi.

9. Odatda tanqidga sizning birinchi reaksiyangiz qanday bo'ladi?

- a) O'sha zahoti javob berishga harakat qilaman, so'z olaman yoki joyimda turib gapiraman;
- b) Jim, xafa bo'lib chidayman, javob so'zdan o'zimni tiyaman;
- v) Tanqidni mulohaza qilib ko'raman, javob berishga shoshil-mayman, lekin majburan talab qilishsa, rad qilmayman.

10. Tanqidga javob berayotganingizda xulqingiz qanday bo'ladi?

- a) Odatda, tanqid to'la haqqoniy bo'lmasa ham uni tan olishga harakat qilaman;
- b) „Tanqid qiluvchini tanqid qilish“ usulini qo'llayman;
- v) Tanqid mening va men mas'ul bo'lgan xizmatning obro'sini to'kayotganligi uchun himoyalanihga, chalg'itishga harakat qilaman, vaziyatni yumshatuvchi obyektiv holatlar, yana boshqa aybdorlarni ko'rsatishga intilaman.

11. Tanqid jahlingizni chiqaradimi?

- a) Odatda, ha;
- b) Unchalik emas;
- v) Kim va qanday tanqid qilayotganligiga qarab.

12. Tanqid qilayotgan odamga nisbatan noxush kayfiyatni his qilasizmi?

- a) Odatda, ha;
- b) Yo'q, kamdan-kam;
- v) Ha, agar tanqid adolatsiz va keskin, alam qiladigan shaklda bo'lsa.

13. Sizni tanqid qilgan odam bilan keyingi munosabatlaringiz qanday bo'ladi?

- a) Avvalgidek;
- b) Payti kelganda „o'shanday“ javob berishga harakat qilaman yoki qo'limdan kelgan usul bilan uning manfaatlariga daxl qilaman;
- v) Bir qancha vaqt shu odamni chetlab o'taman, u bilan uchrashmaslikka harakat qilaman.

14. O'z-o'zini tanqid qiladiganlarga munosabatingiz?

- a) Ularni qo'rqqoqlar, laganbardorlar, munofiqar deb hisoblayman;
- b) Bunda hech qanday o'ziga xos narsa yo'q;
- v) Bunday o'z-o'zini tanqid qilishga shoshilmaslikni maslahat beraman.

15. Tanqid qiluvchilarni ta'qib qilganlik uchun jinoiy javobgarlik bormi?

- a) Ha;
- b) Yo'q;
- v) Bilmayman.

16. Hazil — savol: Tanqid haqidagi quyidagi ta'riflardan qaysi biri sizga ma'qulroq?

- a) Tanqid — bu dori, uni qo'llash va qabul qilishni bilish kerak;
- b) Boshqarish faoliyati ham bir san'at, shuning uchun menga har kim emas, balki shunga huquqi borlar baho berishsin;
- v) Tanqid ham bir moda.

O'zingiz yiqqan ballarni javoblarni baholash shkalasi bo'yicha hisoblang:

Javoblar variantlarini baholash shkalasi

	A	B	V
1.	3	0	2
2.	3	1	0
3.	3	0	1
4.	3	2	1
5.	3	1	2
6.	2	1	3
7.	1	0	3
8.	2	1	3
9.	1	0	3
10.	2	0	1
11.	1	2	3
12.	1	3	2
13.	3	0	3
14.	1	2	1
15.	3	0	0
16.	2	0	1

8 dan 18 ballgacha.

Sizning tanqidga munosabatingiz ijobiydan ko'ra salbiyga yaqin. Sizni tanqid qilishlarini yoqtirmaysiz, o'zingiz tanqid qila turib

me'yorni unutib qo'yasiz. Tanqid qilishayotganda ham, tanqid qilayotganingizda ham sizda emotsionallilik kuchli bo'ladi, osongina asabiylashasiz, qizishishingiz mumkin, keskin fikrlarga erk berasiz. Siz o'zingizda „barqarorlik kompleksi“ni, o'zingizga, o'z harakatlaringiz va qarorlaringiz haqligiga ishonch hissini tarbiyalashingiz kerak, buning uchun esa o'zingizga ortiqcha baho bermasdan va ayni paytda o'zingizni kamsitmasdan ishchanlik darajangizni faol oshirishingiz lozim.

19 dan 32 ballgacha.

Siz tanqidning ahamiyatini bo'rttirmagan holda uni boshqarish hayotning muhim elementi deb hisoblab unga toqat qilasiz. Sizni „tanqid qilinuvchi“ va „tanqid qiluvchi“ rolda „emotsionallilikni nazorat qiluvchi“ sifatida xarakterlash mumkin. Siz kamdan-kam „o'zingizni yo'qotasiz“, ayni paytda sizga araz hissi, tanqid qiluvchini „bir tuzlab qo'yish“, xatolarni oqlash istagi ham begona.

33 dan 46 ballgacha.

Siz tanqidga ishchanlik nuqtayi nazaridan qaraysiz, uni xotirjam idrok qilasiz, o'z xatolaringizni ochiq va mardona tan olasiz. Ahyon-ahyonda siz tanqiddan ranjiysiz, lekin uni yashirishga harakat qilasiz. Tanqidiy chiqishlaringizda vaziyatni bo'yamaysiz. Aybni boshqalarga ag'darib o'zingizni oqlashga harakat qilmaysiz. O'z ishingizni yaxshi bilishingiz, o'z joyingizda ekanligingizga ishonch sizga o'z obro'yingiz haqida emas, balki ishning foydasi haqida qayg'urishga imkon beradi.

„Tanqidga qanday munosabatdasiz?“ testining javob varaqasi

	A	B	V
1.	A	B	V
2.	A	B	V

3.	A	B	V
4.	A	B	V
5.	A	B	V
6.	A	B	V
7.	A	B	V
8.	A	B	V
9.	A	B	V
10.	A	B	V
11.	A	B	V
12.	A	B	V
13.	A	B	V
14.	A	B	V
15.	A	B	V
16.	A	B	V

8-test

Sizda ishbilarmonlik epcilligi bormi?

1. Siz allaqachon boshlab, keyin tashlab qo‘ygan ishingizni tuzatishga bel bog‘ladingiz. Birdan siz yoqtirgan ayol (yoki erkak) telefon qilib, uchrashishni taklif qildi.

- a) Siz „jonginam, sal keyinroq uchrashaylik“ deb, tishlaringizni g‘ijirlatib, tezda o‘z ishingizni to‘xtatasiz;
- b) Telefonda „hozir, uchib boraman“ deb, ishlaringizni otib yuborib, uchrashuvga chopasiz;
- v) Bir umrga tarki dunyo qilishga ahd qilib, o‘z hissiyotingizni haydab, xotirjam ishingiz bilan shug‘ullanasiz.

2. Sizning oldingizda shunday muammo turibdi: yoki quvnoq, dilkash ulfatlar davrasiga borish yoki nihoyat o'z qog'ozlaringizni tartibga keltirish, chunki xotiningiz va vijdoningiz joningizni hiqildog'ingizga keltirishdi.

- a) Siz xo'rsinib „har ishning o'z vaqti-soati bor“ deb qog'ozlaringizni yig'ishtira boshlaysiz;
- b) Xursandchilik bilan shu maqolni aytib, berilgan muhlatda hamma narsani tartibga keltirishga qasamyod qilib, nihoyat kutilgan soat keldi deb, ulfatchilikka chopasiz;
- v) Sizni palapartishlikda ayblayotganlarga tik qarab, ming'irlab so'kinib, qog'ozlarning keyingi taqdiri haqida unchalik bosh qotirmay, mag'rur chiqib ketasiz.

3. Sizdan boshqalar bajara olmaydigan xizmatni iltimos qilishdi:

- a) Siz iltimos qiluvchining yelkasiga qoqib, „bajarib bo'lmaydigan ish yo'q“ deysiz va tanishlaringizdan birini ishga solib iltimosni o'rinlatasiz;
- b) Ishingiz ko'pligini bahona qilasiz;
- v) Iltimoschining qo'lini siqib, uzoq o'ylanasiz va iltimosni qisman bajarasiz.

4. Ishbilarmon odamlar uchun odatda kiyim — hayotning maqsadi emas. Siz uchun-chi?

- a) Men uchun kiyim — ko'p narsani anglatadi. Haqiqiy „firma“ kiyimlarisiz men o'zimni ojiz his qilaman;
- b) Men chiroyli kiyinishni yaxshi ko'raman, chunki bu — men uchun ham, atrofdagilar uchun ham ko'ngilli;
- v) Chiroyli kiyinish menga ish uchun kerak. Agar men yomon kiyinsam, odamlarning men bilan ishlari bo'lmay qoladi.

5. Do'stlar — juda soz. Siz-chi, ularga qanday munosabatdasiz?

- a) Do'stlar — bu qoyilmaqom. Ular yordamida ishlarimni bajaraman, ular menga yordam berishadi. Ular yordamida men biron narsaga ega bo'laman, sotaman, sotib olaman, imzolayman, do'stlar menga juda kerak;

- b) Do'stlar — bu yaxshi. Men ularsiz yashay olmayman, ular menga qiyin vaqtda yordam berishadi;
- v) Do'stlar men uchun hamma narsani anglatadi. Men ular bilan maslahatlashaman, ularga yordam beraman.

6. O'zingiz sevgan odamga yetarlicha vaqt ajratasizmi? Ishda ushlanib qolsangiz, uyma telefon qilib ogohlantirasizmi?

- a) Bu qanaqasi? Men o'ynayotganim yo'q, ishlayapman. Bunaqangi mayda-chuydalarga menda vaqt yo'q;
- b) Telefon qilish umuman mumkin, albatta, shuning uchun imkonim bo'lsa, telefon qilaman. Lekin ozgina kech qolsam, har holda osmon uzilib yerga tushmaydi;
- v) Albatta telefon qilaman, uydagilarni xavotir qilib bo'lmaydi. Umuman olganda, men hech qachon kech qolmayman.

7. Hattoki eng ishchan odamlarda ham shaxsiy hayot bor. Lekin mana siz shaxsiy hayotingizga qanday ahamiyat berasiz?

- a) Men uchun hayot — uyim, oilam. Men xotinimni yaxshi ko'raman, farzandlarni tarbiyalashni xohlayman, ish esa menga faqat moddiy ahvolimni ta'minlash uchun kerak;
- b) Nima bo'пти — Oila umuman yomon emas. Ba'zan bir-ikki oqshomni oila davrasida o'tkazish, xotin, bolalar bilan suhbatlashish yomon emas, lekin ishni ham unutmash kerak;
- v) Yo'q, kechirasiz. Butun umrni oshxonada o'tkazish bo'lmag'ur narsa. Bolalarga xotin (buvisi) qarasin, mening o'rnim ishda, o'sha yerda men o'zimni odam deb his qilaman, o'sha yerda men katta muvaffaqiyatlarga erishaman.

8. O'z ishlaringiz, muammolaringizdan chalg'ish, dam olish qo'lingizdan keladimi?

- a) Qo'limdan keladi-yu, har doim emas. Biron muhim narsa haqida o'ylamay turolmayman. Bunday paytda dam olish ham tatimaydi;

- b) Men dam olayotganimda hamma narsani unutamam,
hayotdan zavqlanamam;
- v) Oxirgi marta qachon dam olganim ham esimda yo‘q. Ish,
ish, ish.

Natijalar

	a	b	v
1.	5	3	10
2.	10	5	3
3.	10	3	5
4.	3	5	10
5.	10	5	3
6.	10	5	10
7.	3	5	10
8.	5	3	10

60 balldan ortiq.

Sizdagi talantga gap yo‘q. Sizga o‘xshagan ishchanlik sifati bor odamni axtarib topish kerak. Butun umringizni ishga berib, hayotingiz mazmunini shunda deb bilasiz. Lekin nafasni rostlash vaqti kelmadimikin? Balki siz yolg‘iz qoladigan dahshatli daqiqa kelib qolar. Bunga ajablanmasa ham bo‘ladi, chunki siz yaqinlaringiz haqida o‘ylamaysiz, do‘stlaringizga esa faqat ish yuzasidan sheriklar sifatida qaraysiz. Yana ozgina vaqt o‘tsa, „boliver (shlyapaning bir turi) ikki kishini ko‘tara olmaydi“ degan so‘zlar siz uchun odatiy so‘zga aylanadi. Siz uchun sovuq, hissiz kompyuterga aylanish xavfi bor.

35 balldan 60 ballgacha.

Siz o‘zingiz haqingizda ham o‘ylaysiz va shu bilan birga hayotdan orqada ham qolmaysiz. Yaqinlaringizga siz bilan bo‘lganda yaxshi, ularga e‘tibor berasiz, ular haqida qayg‘urasiz, lekin ishlarni ham o‘z holiga tashlab qo‘ymaysiz, hamma narsani nazorat qilasiz. Ish

sizning to'lasicha hayot maqsadingizga aylanib qolmaganligi, sizni yutib yubormaganligi yaxshi. Ish bilan shug'ullanishda davom eting, lekin sizni sevadiganlar haqida ham unutmang, shunda hammasi yaxshi bo'ladi.

35 ballgacha.

Siz o'ta yengiltaksiz. Shunchalik omadga ishonib, ko'ngilxushliklarga bunchalik berilib bo'lmaydi. Sizning dilkashligingizga gap yo'q, lekin ishni ham unutib bo'lmaydi. Ozigina jiddiyroq bo'ling.

**„Sizda ishbilarmonlik epchilligi bormi?“ testining
javob varaqasi**

1.	A	B	V
2.	A	B	V
3.	A	B	V
4.	A	B	V
5.	A	B	V
6.	A	B	V
7.	A	B	V
8.	A	B	V

9-test

Rahbar bo'la olasizmi?

1. Odamlarga buyruq bera olasizmi?

Ha—5 Yo'q—0

2. Hovli bog'da ishlashni yoqtirasizmi?

Ha—5 Yo'q—0

3. Birovga e'tiroz bildirish sizga yoqadimi?

Ha—5 Yo'q—0

4. Quyidagi ikki fazilatdan qaysi biri sizga ko'proq yoqadi?

Obro'—5 Muloyimlik—0

5. Nutq so'zlashni yoqtirasizmi?

Ha—5 Yo'q—0

6. Sizning fikringizcha, sivilizatsiya darajasi nima bilan o'lchanadi?

Ayollar emansipatsiyasi darajasi bilan — 0

Texnika taraqqiyoti darajasi bilan — 5

7. Birovning noshud, lapashangligi sizni asabiylashtiradimi?

Ha —5 Yo'q—0

8. Odamlar bilan doimiy muloqotda bo'lishni talab qiladigan ishni yoqtirasizmi?

Ha — 5 Yo'q —0

9. Yoshligingizda uzoq vaqt onamning ta'sirida bo'lganman, — deb hisoblaysizmi?

Ha —5 Yo'q —0

10. Tanishish chog'ida birinchi o'rinda e'tibor beradigan narsangiz:

Tashqi qiyofaga —0

Suhbatdoshingiz nimani va qanday so'zlayotganiga —5

11. Agar o'z fikringizda tura olmasangiz g'azablanasizmi?

Ha —5 Yo'q — 0

12. Obro'ning qaysi turi sizni ko'proq o'ziga tortadi?

Taniqli aktyor Nabi Rahimovning — 0

Boksyor Rufat Risqiyevning — 5

13. Sizni tez-tez saylanadigan ishga tavsiya etib turishadimi?

Ha — 5 Yo‘q — 0

14. Siz dadil tadbirlar tashkilotchisi bo‘la olasizmi?

Ha — 5 Yo‘q — 0

15. Muammolar o‘z-o‘zicha hal bo‘lguncha kutib turasizmi?

Ha — 0 Yo‘q — 5

16. Sizni, masalan, pardasiz xonada yashash asabiylashtiradimi?

Ha — 0 Yo‘q — 5

17. Qaysi rang sizga ko‘proq yoqadi?

Havo rang — 0 Qizil rang — 5

18. Siz oson qaror qabul qila olasizmi?

Ha — 5 Yo‘q — 0

19. Sportning qaysi turi sizga ko‘proq yoqadi?

Odamni chaqqonlikka o‘rgatadiganlari — 0

Odamni kuchli qiladiganlari — 5

20. Erkak bo‘lsangiz ayol, ayol bo‘lsangiz erkak rahbarni, agar u yetarlicha bilimdon, omilkor bo‘lsa tan olasizmi?

Ha — 5 Yo‘q — 0

Agar siz:

80 dan 100 ballgacha to‘plagan bo‘lsangiz, sizda odamlardan ustun bo‘lish ehtiyoji kuchli. Tashabbus ko‘rsatishingiz va yaxshi tashkilotchiligingizga qaramay, qiziqqonligingiz, nima qilib bo‘lsa ham, diqqat-e‘tiborga molik bo‘lishga, boshqalarni o‘ynatishga intilishingiz harakatlaringiz samarasini sezilarli darajada pasaytiradi. Kuchli asabiy taranglik, asabiy taranglikni bartaraf qila olmasligingiz shunga olib keladiki, iztirobli holatingizda birovni osongina xafa qilib qo‘yishingiz mumkin, tez-tez maqtanasiz, man-mansiraysiz,

urishqoqsiz. Lekin o'zingizning odamlarga munosabatingizni o'zgartira olsangiz, sizdagi rahbarlik ishiga moyillik ajoyib natijalar berishi mumkin.

40 dan 75 ballgacha to'plagan bo'lsangiz, narxingizni oshirasiz, ko'proq o'zingizni katta olasiz, o'z „Men“ingizni ta'kidlashni yaxshi ko'rasiz. Emotsiyalaringizni boshqara olishingiz va o'z harakatlaringizni tahlil qilishga moyilligingiz tufayli boshqalarni boshqarish zarurati sizni unchalik bezovta qilmaydi. Siz sinalmagan yo'ldosh bilan yurishni yaxshi ko'rasiz, har doim ham boshqalarnikiga mos kelavermaydigan o'z fikringizga egasiz. Boshqalarga yelim bo'lishni yomon ko'rasiz, ularga qiyinchilik bilan bo'ysunasiz. Siz haqingizda nimalarni gapirishlarining sizga farqi yo'q, ayni paytda boshqalarni tanqid qilishga moyilsiz. Gapingiz gap bo'lib qolishini yaxshi ko'rasiz.

0 dan 35 ballgacha to'plagan bo'lsangiz, siz rahbar bo'lishdan ko'ra ko'proq tobe bo'lishga moyilsiz. „Shef“ rovida o'zingizni noqulay his qilgan bo'lardingiz. Siz jur'atsiz, kamtar, o'ziga ishonmagan odamsiz. Boshqalarga jon-jon deb bo'ysunasiz. Ko'proq kelishuvchan qarorlarni ma'qul ko'rasiz, boshqalarning soyasida yurasiz.

„Rahbar bo'la olasizmi?“ testining javob varaqasi

1.	Ha	Yo'q	11.	Ha	Yo'q
2.	Ha	Yo'q	12.	Ha	Yo'q
3.	Ha	Yo'q	13.	Ha	Yo'q
4.	Ha	Yo'q	14.	Ha	Yo'q
5.	Ha	Yo'q	15.	Ha	Yo'q
6.	Ha	Yo'q	16.	Ha	Yo'q
7.	Ha	Yo'q	17.	Ha	Yo'q
8.	Ha	Yo'q	18.	Ha	Yo'q
9.	Ha	Yo'q	19.	Ha	Yo'q
10.	Ha	Yo'q	20.	Ha	Yo'q

10-test

Tekshiring, qanday rahbarsiz?

„Ha“ yoki „Yo‘q“ deb javob bering.

1. Doimiy hal qilish usullaridan farq qiladigan boshqarish vazifalariga jon-jon deb kirisha olasizmi?
2. Quyiroyq lavozimda ishlagan vaqtingizda o‘zingiz qo‘llab kelgan boshqarish usullaridan voz kechishingiz qiyin bo‘ldimi?
3. Ko‘tarilganingizdan keyin ilgari o‘zingiz boshqargan bo‘limga alohida munosabatingizni uzoq vaqt saqlab qoldingizmi?
4. Ko‘pchilik vaziyatlarga to‘g‘ri kelaveradigan universal boshqarish usulini tanlashga harakat qilasizmi?
5. Qo‘l ostingizdagilarga (quyiroyq darajadagi rahbarlarga) ularni kuchli, o‘rtacha yoki kuchsizlarga ajratib, to‘la (deyarli bexato) baho bera olasizmi?
6. Kadrlarni tayinlashda shaxsiy simpatiya yoki anti-patiyangiz doirasidan osongina chiqa olasizmi?
7. Universal boshqarish usuli yo‘q va har bir o‘ziga xos boshqarish vaziyatiga qarab har xil boshqarish usullarini birlashtirish kerak, deb hisoblaysizmi?
8. Qo‘l ostingizdagilardan ko‘ra yuqoridagilar bilan kelishish osonroq deb hisoblaysizmi?
9. Siz boshqarayotgan bo‘limda avvaldan shakllangan boshqarish stereotiplarini buzish istagi bormi?
10. Sizing rahbar sifatida odamlarning sifatleri haqidagi birinchi intuitiv (ichki tuyg‘u) taassurotingiz doim to‘g‘ri chiqadimi?
11. Sizga boshqarishdagi muvaffaqiyatsizliklarni obyektiv, noqulay omillar (uy-joy tanqisligi, moddiy-texnika ta‘minotidagi uzilishlar va h.k.) bilan oqlashga to‘g‘ri keladimi?

12. Samarali ishlashingiz uchun vaqt yetmayotganligini his qilasizmi?

13. Agar obyektlarda ko'proq bo'lish imkoniyatingiz bo'lganda rahbarligingiz samaradorligi sezilarli darajada ortardi, deb hisoblaysizmi?

14. Masalalarni hal qilishda qo'l ostingizdagi bir darajadagi rahbarlardan kuchlilariga nisbatan kuchsizlariga ko'proq vakolat va mustaqillik berasizmi?

Testning kaliti

O'zingiz yiqqan ballarni quyidagi baholash shkalasi bo'yicha hisoblang

	Ha	Yo'q
1.	1	0
2.	0	1
3.	0	1
4.	0	2
5.	2	0
6.	1	0
7.	1	0
8.	0	2
9.	1	0
10.	1	0
11.	0	2
12.	0	1
13.	0	2
14.	2	0

Yig'ishingiz mumkin bo'lgan eng ko'p ball — 20.

0 dan 5 ballgacha.

Tuzilishingiz bo'yicha rahbardan ko'ra ko'proq mutaxassissiz. Agar sizda bosh mutaxassis, bosh injener kabi vazifalarga o'tish imkoniyati tug'ilsa, ikkilanib o'tirmang.

6 dan 10 ballgacha.

Sizni kuchli rahbar deb bo'lmaydi, lekin agar siz boshqarayotgan jamoada ishlar yomon ketmayotgan bo'lsa, unda yaxshisi tub o'zgarishlar qilishga urinmang. Boshqa jamoaga o'tishga ham rozi bo'lmang.

Siz jamoa fikriga ko'proq quloq solishingiz, kadrlar va perspektiv masalalarga ko'proq e'tibor berishingiz, jamoa qarorlar qabul qilish usulini kengroq qo'llashingiz, jamoada an'analarni shakllantirish va mustahkamlashga intilishingiz kerak.

11 dan 15 ballgacha.

Siz „tashkilotchi-rahbar“ tipiga mansubsiz, o'ta muhim muammolarga kuchlarni to'play olasiz. Bunday muammolarga kadrlarni tanlash va joy-joyiga qo'yish, optimal (real), bajarsa bo'ladigan) rejani ishlab chiqish va kelishish, moddiy-texnika ta'minoti kabilar kiradi. Sizning kuchingiz shundaki, siz hech qachon kundalik ikir-chikirlarga o'ralashib qolmaysiz, muhimlarini ikkinchi darajalilaridan ajrata olasiz, qanday qilib bo'lmasin prinsipl muammolarni hal qilinishiga erisha olasiz, ziddiyatlar va jazo olishlar ehtimoli oldida to'xtab qolmaysiz. Siz boshqarayotgan bo'linmada ishlar o'z-o'zidan tushunarliki, yaxshi ketyapti. Sizga bitta maslahat berish mumkin: kundalik mayda muammolarni ham o'z holiga tashlab qo'ymang. Ularni o'rinbosarlarga topshirganda vaqti-vaqti bilan nazorat qilib turing.

16 dan 20 ballgacha.

Siz qoloq bo'linmani ko'tara olishingiz mumkin, lekin kundalik ikir-chikirlar bilan ishlash sizga qiyin. Siz qaltis vaziyatlarni axtarasiz, qayta qurish va o'zgartirishlarga intilasiz, yuqori lavozimlarni

ko'zlagansiz. Kerakli boshqarish qobiliyatlariga ega bo'la turib, har doim ham muvaffaqiyatli moslasha olmaysiz, chunki baho va mulohazalaringizdagi uzil-kesillik, shuningdek, ehtimol yuqoridagilar bilan munosabatlaringizdagi keskinlik bunga xalaqit beradi.

„Tekshiring, qanday rahbarsiz?“ testining javob varaqasi

1.	ha	yo'q	8.	ha	yo'q
2.	ha	yo'q	9.	ha	yo'q
3.	ha	yo'q	10.	ha	yo'q
4.	ha	yo'q	11.	ha	yo'q
5.	ha	yo'q	12.	ha	yo'q
6.	ha	yo'q	13.	ha	yo'q
7.	ha	yo'q	14.	ha	yo'q

11- test

Qat'iyatlimisiz?

Har kuni har birimiz u yoki bu qarorni qabul qilamiz. Ba'zan gap hayot va faoliyatda paydo bo'ladigan oddiy masalalar xususida bo'ladi, lekin ba'zan qaror ko'pchilik odamlar taqdiriga ta'sir qiladi. Ba'zan qaror qabul qilish uchun ixtiyorimizda bir necha daqiqa bo'ladi, ba'zan qaror qabul qilish oldidan o'ylanish, ikkilanish, hatto ich-etimizni yeyish soatlar, kunlar o'tadi. Bularning hammasi ish yuzasidan, shaxsiy va oilaviy masalalarga birdek taalluqlidir.

Hammamiz ham qaror qabul qilishga birdek yondashmaymiz. Ba'zi birlar uzoq o'ylab o'tirmay shartta hal qilishsa, boshqa birlar „yetti o'lchab, bir kesishni“ ma'qul ko'rishadi. Qaysi biri yaxshi? Har holda „ishni beg'alva tomonini olish“ yaxshi bo'lsa kerak, lekin uni qanday topish mumkin?

Shu to'g'rida o'zingiz haqingizda siz nima deya olasiz? Qat'iylik xarakteringizning kuchli tomoni hisoblanadimi? Qarorlaringiz shoshqaloqmi, yoki, aksincha, jur'atsizmisiz?

Bu savollarga javob topishda ehtimol bizning testimiz yordam berar.

Quyidagi savollarga „ha“ yoki „yo‘q“ deb javob bering.

1. Ishlab turgan joyingizda yangicha, siz o'rganib qolganlaridan farq qiladigan qoidalar, uslublarga osongina muvofiqlasha olasizmi?

2. Yangi jamoaga tez moslasha olasizmi?

3. Yuqori rahbarning nuqtayi nazariga zid ekanligini bilsangiz ham o'z fikringizni oshkora ayta olasizmi?

4. Agar sizga anchagina ko'proq maosh bilan boshqa muassasada ish taklif qilishsa, hech ikkilanishsiz yangi ishga o'tasizmi?

5. O'zingiz yo'l qo'ygan xatoni rad qilishga va shu holat uchun mos keladigan bahona topishga moyilligingiz bormi?

6. Biron narsadan voz kechishingizning sababini yumshatuvchi va chalg'ituvchi har xil sabab va vaziyatlar bilan niqoblamasdan, haqiqiy motivlar bilan tushuntirasizmi?

7. Jiddiy tortishuv natijasida u yoki bu masala yuzasidan o'zingizning fikringizni o'zgartira olasizmi?

8. Siz (xizmat yuzasidan yoki iltimos tufayli) kimningdir yozgan ishini o'qiyapsiz, fikr to'g'ri, lekin bayon qilish usuli sizga yoqmayapti. Siz boshqacha yozarmidingiz. Tekstni to'g'rilaysizmi yoki o'z fikringizga mos ravishda uni o'zgartirishni qat'iy talab qilaisizmi?

9. Agar vitrinada sizga juda yoqadigan buyumni ko'rib qolsangiz, uni zarurat bo'lmasa ham sotib olasizmi?

10. Siz uchun yoqimli bo'lgan odamning qistovi bilan o'z qaroringizni o'zgartira olasizmi?

11. „Zora“, „shoyad“ deb o'tirmasdan, o'z ta'tilingizning vaqtini oldindan rejalashtira olasizmi?

12. Bergan va'dangizni har doim ham bajarasizmi?

Baholar shkalasi bo'yicha yiqqan ballaringizni hisoblab chiqing.

	Ha	Yo'q		Ha	Yo'q
1.	3	0	7.	3	0
2.	4	0	8.	2	0
3.	3	0	9.	0	2
4.	2	0	10.	0	3
5.	0	4	11.	1	0
6.	2	0	12.	3	0

0 dan 9 ballgacha.

Siz nihoyatda jur'atsizsiz. Har doim va har bir hodisa bo'yicha qiynalib, hamma „tarafdor“ va „qarshi“larni taroziga solasiz. Agar qaror qabul qilishni bironing yelkasiga ortish imkoni bo'lsa, yengil nafas olasiz. Bir qarorga kelishdan oldin uzoq maslahatlashasiz va aksariyat hollarda yarim qaror qabul qilasiz. Yig'ilish va majlislarda jim o'tirishni ma'qul ko'rasiz, lekin tashqarida dadil va gapga chechan bo'lib qolasiz. Lekin buni o'zingizning „tug'ma ehtiyotkorligingiz“ bilan oqlashga urinmang. Yo'q, bu ko'proq qo'rqqoligingiz. Siz bilan ishlash va yashash qiyin. Siz qanchalik bilimga, eruditsiyaga, tajribaga ega bo'lmang, xarakteringizning jur'atsizlik sifati sizning „foydalilik ko'effitsiyentingizni“ ancha pasaytiradi. Bu ham oz, sizga suyanib bo'lmaydi, siz pand berishingiz mumkin. Albatta, xarakterni qayta shakllantirish qiyin, lekin mumkin. Eng maydasidan boshlang, shaxsiy fikringiz bo'yicha tavakkal qaror qabul qiling, u sizga pand bermaydi.

10 dan 18 ballgacha.

Siz ehtiyotkorlik bilan qaror qabul qilasiz, lekin shu daqiqadayoq hal qilinishi lozim bo'lgan jiddiy muammolar oldida o'zlik qilmaysiz. Odatda qaror qabul qilish uchun yetarlicha vaqt bo'lganda uzoq ikkilanasiz. Mana shunda sizni shubha qamrab oladi, yuqori

rahbarlar bilan kelishish, muvofiqlashtirish vasvasasi paydo bo'ldi, aslini olganda bu muammo sizning darajangizdagi muammo hisoblanadi. Ko'proq o'z tajribangizga tayaning, u sizga muammoni to'g'ri hal qilishni ko'rsatadi. Juda bo'lmaganda hamkasblaringiz, qo'l ostingizdagilarning birontasi bilan o'zingizni ehtiyot qilish uchun emas, o'zingizni tekshirish uchun maslahatlashing.

19 dan 28 ballgacha

Siz yetarlicha jur'atlisiz. Sizning vazmin, izchillik bilan muammoni o'rganishga yondashishingiz va asosiysi, tajribangiz sizga masalalarni tez va aksariyat to'g'ri hal qilishga yordam beradi. Alohida xatolar ham bo'lib turadi, lekin siz ularni tez anglaysiz va bartaraf qilish choralari ko'rasiz. O'zingizga tyanasiz. Shu bilan birga unchalik ko'p murojaat qilmasangiz ham, har holda boshqalarning maslahatlarini ham e'tiborsiz qoldirmaysiz. Qaror qabul qilishni oxirigacha himoya qilasiz, lekin uning xatoligi bilinib qolsa, mansab obro'sini himoya qilish uchun qaysarlik qilmaysiz. Bu hammasi yaxshi. Lekin har doim obyektiv bo'lishga harakat qiling. O'zingiz uncha xabardor bo'lmagan masalalar yuzasidan maslahatlashishni uyat, deb hisoblamang.

29 balldan yuqori

Jur'atsizlik sizga yot tushuncha. Siz o'zingizni faoliyatingizning hamma sohasidan to'la xabardor deb, biron-bir odamning fikrini bilish shart emas, deb hisoblaysiz. Yakkaboshchilikni yakka qaror qabul qilish deb tushunasiz va shu qaror yuzasidan biron-bir tanqidiy fikr jahlingizni chiqaradi va siz uni yashirib ham o'tirmaysiz. Sizni qat'iy va irodali odam deyishlari sizga yoqadi, lekin iroda yuqorida aytilgan fikrdan farq qiladi. Atrofingizdagilarning shu fikrlariga loyiq bo'lish uchun boshqalarning aqlli takliflarini ham rad qilasiz. Xatolardan g'ijinib tashvishlanasiz, ular sizning emas, boshqa birovning aybi ekanligiga chuqur ishonasiz. O'z bilimlarining benuqsonligiga ishonish bu jiddiy kamchilik. Bunday xarakter sifati, bunday ish uslubi qo'l ostingizdagilarning tashabbusini, ularning mustaqil harakatga bo'lgan intilishini bo'g'adi. Bu ularda siz hazar

qiladigan jur'atsizlikni tarbiyalaydi. Bularning hammasi ishga foyda keltirmaydi, jamoadagi psixologik muhitga jiddiy zarar yetkazadi, ishlashga xalaqit beradi. Siz kechiktirmasdan ish uslubingizni o'zgartirishingiz kerak.

„Qat'iyatlimisiz?“ testining javob varaqasi

1.	Ha	Yo'q	7.	Ha	Yo'q
2.	Ha	Yo'q	8.	Ha	Yo'q
3.	Ha	Yo'q	9.	Ha	Yo'q
4.	Ha	Yo'q	10.	Ha	Yo'q
5.	Ha	Yo'q	11.	Ha	Yo'q
6.	Ha	Yo'q	12.	Ha	Yo'q

12- test

T. Lirining shaxslararo munosabatlarni diagnostika qilish metodikasi

Sizning oldingizda turli tavsifnomalardan iborat savolnoma turibdi. Har birini diqqat bilan o'qib chiqib, uning sizning o'zingiz haqingizdagi tasavvurlaringizga qanchalik mos kelishini o'ylang. Agar mos kelsa, javoblarni qayd etuvchi maxsus jadvaldagi javobingizning tartib raqamiga mos keluvchi katakdagi raqamni kesishgan chiziq bilan belgilang. Agar yo'q bo'lsa, jadvalga hech qanday belgi qo'ymang. Imkoni boricha diqqatliroq bo'lishga va ochiq javob berishga harakat qiling.

Shunday qilib, siz qanday odamsiz?

1. Yoqimli bo'lishni uddalaysiz.
2. Atrofdagilarda yoqimli taassurot uyg'otasiz.
3. Ko'rsatma, buyruq berishni uddalaysiz.

4. O'z fikringizda turishni uddalaysiz.
5. O'z qadringizni bilasiz.
6. Mustaqilsiz.
7. O'z g'amingizni o'zingiz yeysiz.
8. Befarq bo'la olasiz.
9. Qattiqqo'l bo'la olasiz.
10. Talabchan, lekin adolatlisiz.
11. Samimiy bo'la olasiz.
12. Boshqalarga tanqidiy munosabatda bo'lasiz.
13. Zorlanishni yaxshi ko'rasiz.
14. Ko'p qayg'urasiz.
15. Shubhalanishga qodirsiz.
16. Ko'pincha hafsalangiz pir bo'ladi.
17. O'zingizga tanqidiy munosabatda bo'lishga qodirsiz.
18. O'zingizning nohaqligingizni tan olishga qodirsiz.
19. Jon-jon deb bo'ysunasiz.
20. Ko'ngilchangsiz.
21. Yaxshilikni bilasiz.
22. Qoyil qolish va taqlid qilishga moyilsiz.
23. Izzatlabersiz.
24. Maqtov olishga intilasiz.
25. Hamkorlik, o'zaro yordamni uddalaysiz.
26. Boshqalar bilan murosa qilishga intilasiz.
27. Xayrixohsiz.
28. Muloyim va iltifotlisiz.
29. Nazokatlisiz.
30. Ko'ngilni ko'tarasiz.
31. Yordam berishga hozirsiz.
32. Beg'arazsiz.
33. Qoyil qoldirishni uddalaysiz.
34. Boshqalarning hurmatini qozongansiz.
35. Rahbarlik talantiga egasiz.
36. Mas'uliyatni yaxshi ko'rasiz.
37. O'zingizga ishongansiz.

38. Manmansiragan va shiddatlisiz.
39. Ishchan, omilkorsiz.
40. Raqobatchisiz.
41. Kerak joyda matonatli va cho'rtkesarsiz.
42. Gappa ko'nmaydigan, lekin beg'arazsiz.
43. Serjahlsiz.
44. Ko'ngildagini yashirmaydigan va dangalsiz.
45. Birovning buyruq berishiga toqatingiz yo'q.
46. Ishonqiramaydigansiz.
47. Sizni hayron qoldirish qiyin.
48. Arazchan, shubhalanuvchisiz.
49. Oson sarosimaga tushasiz, xijolat bo'lasiz.
50. O'zingizga ishonmaydigansiz.
51. Gappa ko'nadigansiz.
52. Kamtarsiz.
53. Tez-tez boshqalardan yordam so'raysiz.
54. Obro'lilarga sajda qilasiz.
55. Jon-jon deb maslahatni qabul qilasiz.
56. Ishonuvchan va birovlarni quvontirishga intilasiz.
57. Sertakallufsiz.
58. Atrofdagilarning fikrini qadrlaysiz.
59. Murosasoz va dilkashsiz.
60. Yumshoq ko'ngilsiz.
61. Mehribon, ishonch tug'diradigansiz.
62. Muloyimsiz, rahmdilsiz.
63. Birovlarning g'amini yeyishni yaxshi ko'rasiz.
64. Saxiysiz.
65. Maslahat berishni yaxshi ko'rasiz.
66. Nufuzli odam sifatida taassurot uyg'otasiz.
67. Kekkaygan — buyruqbozsiz.
68. Hukmini o'tkazadigansiz.
69. Maqtanchoqsiz.
70. Dimog'dor va o'ziga bino qo'ygansiz.
71. Faqat o'zingiz haqingizda o'ylaysiz.

72. Ayyorsiz.
73. Boshqalarning xatolariga toqat qilolmaysiz.
74. Ehtiyotkorsiz.
75. Ko'ngli ochiqsiz.
76. Ko'proq badko'ngilsiz.
77. O'qraygansiz, darg'azabsiz.
78. Shikoyatchisiz.
79. Rashkchisiz.
80. Kek saqlaysiz.
81. O'kinishga moyilsiz.
82. Tortinchoqsiz.
83. Tashabbussizsiz.
84. Yuvoshsiz.
85. Tobe, erksiz, mustaqil emassiz.
86. Bo'ysunishni yaxshi ko'rasiz.
87. Qaror qabul qilishni boshqalarga havola qilasiz.
88. Oson pand yeysiz.
89. Do'stlar ta'siriga oson berilasiz.
90. Har kimga ishonishga tayyorsiz.
91. Surishtirmasdan hammani ko'nglingizga yaqin olasiz.
92. Hammani yoqtirasiz.
93. Hamma narsani kechirasiz.
94. Haddan tashqari hamdardlikka moyilsiz.
95. Muruvvatli va xatolarga toqatlisiz.
96. Hammaga yordam berishga intilasiz.
97. Muvaffaqiyatga intilasiz.
98. Hammadan ma'qullashni kutasiz.
99. Boshqalarga xo'jayinlik qilasiz.
100. Zulmi o'tkirsiz.
101. Atrofdagilarga ustunlik hissi bilan yondoshasiz.
102. Shuhratparastsiz.
103. Xudbinsiz.
104. Sovuq, dag'alsiz.
105. Zaharxanda, mazaxchisiz.

106. Badjahl, berahmsiz.
107. Ko'proq serzardasiz.
108. Hissiz, loqaydsiz.
109. Gina saqlaysiz.
110. Fikrlaringiz qarama-qarshilikka to'la, terssiz.
111. Qaysarsiz.
112. Badgumon va shubhalanuvchansiz.
113. Yuraksizsiz.
114. Iymanuvchansiz.
115. Xizmatga tayyor (laqma) siz.
116. Landovursiz.
117. Deyarli hech kimga e'tiroz bildirmaysiz.
118. Pashshaxo'rda, yelimsiz.
119. Sizga g'amxo'rlik qilishlarini yaxshi ko'rasiz.
120. O'ta ishonuvchansiz.
121. Hammaning ixlosiga sazovor bo'lishga intilasiz.
122. Hamma bilan murosasozsiz.
123. Har doim, hamma bilan do'stonasiz.
124. Hammani yaxshi ko'rasiz.
125. Atrofdagilarga o'ta andishalisiz.
126. Hammani yupatishga intilasiz.
127. O'zingizning zararingizga boshqalarga g'amxo'rlik qilasiz.
128. O'ta mehribonligingiz bilan odamlarni buzasiz.

Testning javob varaqasi va xususiyatlarni aniqlash kaliti

Familiyangiz _____ Ismingiz _____

Sharifingiz _____ Yoshingiz _____

Ma'lumotingiz _____ Kasbingiz _____

1	33	65	97	I oktant
2	34	66	98	
3	35	67	99	
4	36	68	100	
5	37	69	101	II oktant
6	38	70	102	
7	39	71	103	
8	40	72	104	
9	41	73	105	III oktant
10	42	74	106	
11	43	75	107	
12	44	76	108	
13	45	77	109	IV oktant
14	46	78	110	
15	47	79	111	
16	48	80	112	
17	49	81	113	V oktant
18	50	82	114	
19	51	83	115	
20	52	84	116	

21	53	85	117	VI oktant
22	54	86	118	
23	55	87	119	
24	56	88	120	
25	57	89	121	VII okant
26	58	90	122	
27	59	91	123	
28	60	92	124	
29	61	93	125	VIII okant
30	62	94	126	
31	63	95	127	
32	64	96	128	

Imzo _____

SHAXSLARARO MUNOSABATLAR DIAGNOSTIKASINING IZOHIIY MATNI

I. OKTANT. HUKMINI O'TKAZUVCHI BOSHCHILIK QILUVCHI.

Optimist, reaksiyasi tez, yuqori faollik, muvaffaqiyat motivatsiyasi. Yaqqol namoyon bo'lgan hukmronlik tendensiyasi, ortiqcha da'vogarlik, talabkorlik darajasi, yengil va tez qaror qabul qilish, faqat shaxsiy fikriga asoslanish, tashqi muhit omillariga minimal bog'langanlik, ekstrovertlik. Harakat va mulohazalari fikridan oldin yuradi, „shu yerda va hoziroq“ tipi, o'z-o'zi, o'zini ro'yobga chiqarish tendensiyasi, atrofdagilarga faol ta'sir ko'rsatish, hamma narsaga erishish pozitsiyasi, boshqalarni o'z irodasiga bo'ysundirish va orqasidan ergashtirishga intilish.

II. OKTANT. MUSTAQIL — USTUN.

O'zini nihoyatda qadrlash, boshqalar bilan masofa saqlash, egotsentrizm — shaxsiy maqsadlari, kechinmalari, intilishlariga bog'liqlik. Tashqi ta'sir va boshqalarning kechinmalariga e'tiborsizlik, kuchli da'vogarlik, talabgorlik darajasi, guruhda alohida mavqeni egallashga intilishda namoyon bo'ladigan raqobatchilik hissining yaqqol namoyon bo'lishi. Ustunlik, guruhning umumiy maqsadlari va boshqalarni o'z orqasidan ergashtirish, ularga o'z g'oyalarini „yuqtirish“ga intilish bilan oz darajada bog'langan. Tafakkur uslubi ijodiy, bir qoli pda emas. Ekstrovertlik birinchi variantga nisbatan kam darajada. Atrofdagilarning fikrini tanqidiy qabul qiladi, o'z fikrlarini dogma darajasiga ko'taradi, hech bo'lmaganda qat'iy himoya qiladi. Emotsiyalarida iliqlik, muomalasida atrofdagilarga moslashuv yetishmaydi. Yuqori izlanuvchanlik faolligi mulohazalilik bilan qo'shib ketadi, kuchsiz bo'ysunuvchanlik.

III. OKTANT. DANGAL — TAJOVUZKOR.

Ustanovkalarining rigidligi, qotib qolganligi, yuqori darajadagi beixtiyorlilik bilan qo'shib ketadi, maqsadga erishuvi qat'yilik, emotsional jo'shqinlik holatida to'plangan tajribaga yetarlicha tayanmagan holdagi ishbilarmonlik. O'zining haqligiga ishonch bilan qorishib ketadigan me'yordan tashqari adolatparastlik, o'ziga nisbatan tanqid va boshqalar bilan qarama-qarshilikda tez amalga oshadigan dushmanlik hissi, mulohaza va muomalasida dangallik va samimiylilik, shinam-qulay, tekshiriluvchi shaxsiy obro'siga putur yetmaydigan vaziyatda tez o'chib qoladigan ortiqcha arazchilik.

IV. OKTANT. BADGUMON — ISHONQIRAMAYDIGAN.

Yakkalik, ajralganlik, odamovilik, ustanovkalarining qotib qolganligi, o'zinikidan tashqari har qanday fikrga tanqidiy munosabat, kichik guruhdagi o'z mavqeidan norozilik, shubhalanuvchanlik, o'ziga nisbatan bildirilgan tanqidiy fikrga nisbatan o'ta ta'sirchanlik, mulohaza va muomalasida o'ziga xoslik, boshqalar

bilan hisoblashmaslik. Atrofdagilarning nosamimiyligiga ishonch bilan bog'liq bo'lgan, qotib qolgan va o'ta ahamiyatli xulosalar chiqarishda xulqi va mulohazasida shoshqaloqlik va adovatchilikka moyillik. Bu moyillik tekshiriluvchidagi odamlarning yovuzliklariga asossiz ishonch bilan izohlanadi; konkret tajribaga tayanadigan sistemali tafakkur, omilkorlik, real (aniq)istik amaliyotga asoslanish, kattalikka moyillik. Unchalik namoyon bo'lmaydigan va to'planmaydigan, lekin shu bilan birga ortiqcha keskinlik yaratadigan va ortib boruvchi ajralib qolishga sabab bo'ladigan o'ta janjalkashlik.

V. OKTANT. KO'NGILCHAN—TORTINCHOQ.

Kasallik darajasida tortinchoq, introvert, passiv, axloq va vijdon masalalarida nozik tabiat, bo'ysunuvchan, o'ziga ishonmaydigan, muloqot qilayotgan sherigi uni qanday idrok qilayotganligini anglashga o'ta moyillik, muvaffaqiyatsizlikdan qochish motivatsiyasining ustunligi va muvaffaqiyat motivatsiyasining pastligi, o'z-o'ziga past baho berish, hadiksirovchi, anankast — ustun mas'uliyat hissi, o'zidan norozi, har qanday muvaffaqiyatsizlikda faqat o'zini ayblashga moyil, osongina g'amginlik holatiga tushadigan, o'z kelajagini pessimistik baholash, ishda ijrochi, saranjom-sarishtali, puxta, atrofdagilarning diqqatini tortishi mumkin bo'lgan ijtimoiy rol va keng aloqalardan o'zini tortish, ta'sirchanlik va gap qaytara olmaslik, o'z kamchiliklari va muammolariga haddan tashqari diqqat e'tibor berish.

VI. OKTANT. MO'MIN QOBIL — QARAM TOBE.

O'ta hadiksirovchanlik, muhitning ta'siriga ortiqcha sezgirlik, boshqalar bilan ahamiyatga molik munosabatlar ta'sirida shakllanadigan motivatsion yo'nalishning yaqqol namoyon bo'lish tobeligi, shaxsiy fikrining atrofdagilar fikriga tobeligi tendensiyasi, iliq munosabatga va mehribonlikka ehtiyoj ustun. O'ziga ishonmaslik o'z-o'ziga bahoning qat'iy emasligi bilan chambarchas bog'langan. Ishdagi ijrochilik va mas'uliyatlilik jamoada yaxshi obro' qozonishga sabab bo'ladi, lekin qaror qabul qilishdagi mo'rtlik, shaxsiy

yo'nalishining moslashuvchanligi va o'ziga ishonchining yo'qligi lider yo'lboshchi roliga o'tishiga halaqit beradi. Ortiqcha badgumonlik, atrofdagilarning qo'polligi va e'tiborsizliklariga ta'sirchanlik, motivatsion yo'nalishining asossiz muvaffaqiyatsizlikdan hadiksirashi moslashuvchanlik xulqini shakllantiradi.

VII. OKTANT. HAMKORLIK QILUVCHI — KELISHUVCHI.

Emotsional barqarorlik, xavotirchanlikning yuqori va agressivlikning past darajasi, muhit ta'sirlariga darhol munosabat bildirish, o'z-o'ziga bahoning o'zi uchun qadrli bo'lgan odamlar fikriga tobeligi, guruhdagi yangi fikrga mansublikka, hamkorlikka intilish, cheksiz shodlik, qattiq hayajon holati, atrofdagilarga xayrixohligini to'kib solishga ehtiyoj, guruhdagi e'tiborli shaxslar ko'zi oldida e'tibor qozonishga harakat. Boshqalar bilan hamfikir bo'lishga intilish, g'ayratlilik, guruhning emotsional kayfiyatiga ta'sirchanlik, ayrim yuzaki ishtiyoqlarga qiziqish doirasining kengligi.

VIII. OKTANT. MAS'ULIYATLI — OLIY HIMMAT.

Xulqining ijtimoiy normalariga ehtiyoining yaqqol namoyon bo'lishi, shaxslararo munosabatlarda garmoniya — uyg'unlikni ideallashtirishga moyillik, o'z e'tiqodlarini namoyon qilishda qattiq hayajonlanish, yaqqol namoyon bo'luvchi, aslida ko'rinib turuvchi belgiga nisbatan ancha yuzaki bo'lgan emotsional beriluvchanlik. Ma'lumotlarni idrok qilish va qayta ishlashning badiiy tipi, tafakkur uslubi — yaxlit, obrazli. Turli ijtimoiy rollarga yengil ko'nikib ketish, shaxsiy aloqalarda uddaburonlik, kirishimlilik, xayrixoh samimiylik, o'zini ayamaslik, hamma odamlar uchun foydali faoliyatga intilish, rahm-shafqatlilik, sahovatpeshalikning namoyon bo'lishi, missioner — da'vat qiluvchi shaxs qiyofasi. Artistlilik — atrofdagilarga yoqish, ularda yoqimli taassurot uyg'otishga ehtiyoj, yuqori keskinlik, taranglikni keltirib chiqaradigan, siqib chiqarilgan, bo'ysundirilgan muholifchilik. Xavotir somatizatsiyasi (organizmning biologik holatiga o'tishi) psixosomatik

(psixik jarayonlar ta'sirida paydo bo'ladigan) kasalliklarga moyillik, xulqiy reaksiyalar natijasi sifatidagi vegetativ (ichki organlar) disbalansi — (muvozanatining buzilishi).

TESTNING BALLAR BO'YICHA KO'RSATKICH KALITI.

Hukmini o'tkazuvchi — boshchilik qiluvchi. I oktant.

8 ballgacha o'ziga ishonch, yaxshi maslahatchi, murabbiylik va tashkilotchilik, rahbarlik xususiyatlarini namoyon qiladi. 12 ballgacha tanqidga toqatsizlik, o'z imkoniyatlariga oshirib baho berish. 12 balldan yuqori mulohazalarida didaktik pand nasihat uslubi, boshqalarga buyruq berishga keskin ehtiyoj, zulmi o'tkirlik belgilari.

Mustaqil — ustun. II oktant.

8 ballgacha shaxslararo munosabatlarda o'ziga ishongan, mustaqil, raqobatchi. 12—16 ball oralig'ida o'ziga bino qo'ygani yaqqol namoyon bo'lgan, atrofdagilardan o'z ustunligini his qilish, o'z fikriga ega bo'lishga va guruhda boshqalardan ajralib turishga moyillik.

Dangal — tajovuzkor. III oktant.

8 ballgacha samimiylilik, soddadillik, maqsadlariga erishishda qat'iylik, 8—16 ballgacha ortiqcha o'jarlik, noxayrixohlik, tiyiqsizlik va jizzakilik.

Badgumon — ishonqiramaydigan. IV oktant.

8 ballgacha mulohazalar va harakatlarning amaliyligi, ishonqiramaslik va murosasizlik, yuqori (8—16) ballarda atrofdagilarga nisbatan badgumonlik va arazchilik, yaqqol namoyon bo'luvchi tanqidchilik, atrofdagilardan norozilik va shubhalanuvchanlikka o'sib o'tadi.

Ko'ngilchan — tortinchoq. V oktant.

8 ballgacha shaxslararo munosabatlarda kamtarlik, tortinchoqlik, bironing majburiyatlarini o'z zimmasiga olishga moyillik. 8—16 ballarda to'la tobelik, ortiqcha aybdorlik hissi, o'zini kamsitish.

Mo'min-qobil — qaram tobe. VI oktant.

8 ballgacha atrofdagilarning ishonchi, yordami, ularning tan olishlariga ehtiyoj, 8—16 ballgacha yuqori darajada murosasozlik, atrofdagilarning fikriga to'la tobelik.

Hamkorlik qiluvchi — kelishuvchi. VII oktant.

8 ballgacha referent guruh bilan to'la hamkorlikka, atrofdagilar bilan do'stona munosabatga intilish. 8—16 ballarda shaxslararo munosabatlarda shu xulqning ortiqcha namoyon bo'lishi, yon berish xulqi, atrofdagilarga o'z do'stligini izhor qilishda o'zini tuta olmaslik, o'zini ko'pchilik manfaatlariga daxldorligini ta'kidlashga intilish.

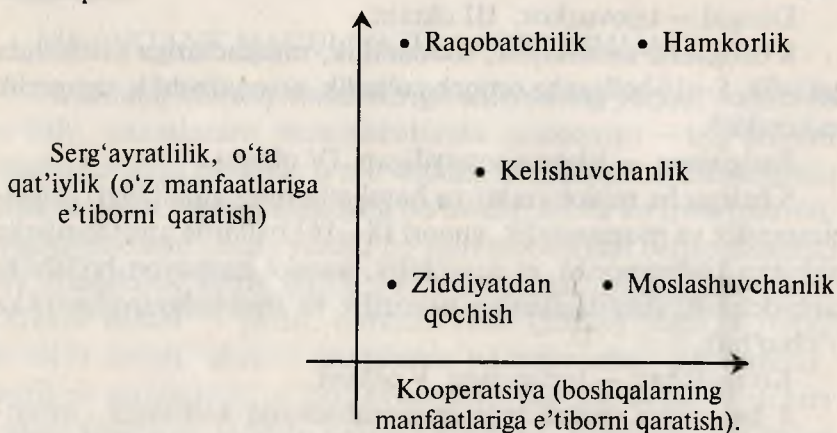
Mas'uliyatli, oliy himmat. VIII oktant.

8 ballgacha rivojlangan mas'uliyat hissi, yaqqol namoyon bo'luvchi atrofdagilarga yordam berishga tayyorlikda ko'rinadi. 8—16 ballar rahmdillik, me'yordan tashqari iltifotlilik, ustanovkalarining gipersotsialligini yaqqol ifodalovchi o'z manfaatlaridan voz kechishlik.

13- test

K. Tomasning xulqni tasvirlash testi

Ziddiyatli vaziyatlarda odamlar xulqi tiplarini tasvirlash uchun K. Tomas ziddiyatlarni boshqarishning ikki o'lchamli modelini taklif qildi.



Bunda asosiy o'lchov sifatida boshqa odamlarning manfaatlariga qiziqish bilan bog'liq bo'lgan kooperatsiya, vaziyatga qo'shilib ketishlik va o'z manfaatlariga urg'u berish bilan bog'liq bo'lgan serg'ayratlilik, o'ta qat'iylik kiradi. Ikkala o'lchovga mos ravishda K. Tomas ziddiyatni bartaraf qilishning odamlardagi 5 usulini ajratadi:

1. Raqobatchilik — boshqalarning manfaatlariga zid ravishda o'z maqsadlariga erishishga intilish.

2. Moslashuvchanlik — raqobatchilikka teskari, boshqalar uchun shaxsiy manfaatlarini qurbon qilish.

3. Kelishuvchanlik — teng kuchli narsa hisobiga ayrim masalalarda yon berishga tayyorlik.

4. Ziddiyatdan qochish — ayni paytda ham hamkorlikka intilmaslik, ham o'z maqsadlariga erishish tendensiyasining yo'qligi.

5. Hamkorlik — ziddiyatli vaziyat ishtirokchilarining har ikki tomonni qoniqtiradigan muqobil qaror qabul qilishlari.

K. Tomasning fikricha, ziddiyatdan qochish bilan ikkala tomon ham muvaffaqiyatga erishmaydi. Raqobatchilik, kelishuvchilik va moslashuvchilikda esa bir tomon yo yutadi, yoki yutqazadi, chunki kelishib yon berish sodir bo'ladi. Faqat hamkorlikdagina ikkala tomon ham yutadi.

K. Tomas metodikasi kichik guruhlar, muvaqqat va doimiy jamoalar, shuningdek o'zaro hamkorlik va tushunish talab qiladigan faoliyat turlari uchun odamlarni tanlab olishda qo'l keladi. So'rovnomada ziddiyatli vaziyatda tekshiriluvchi xulqini oldindan aytib berish, yangi jamoaga konkret shaxsning moslashuvchanligi jarayoni yo'nalishini bashorat qilishga imkon beradi.

Hurmatli o'rtoq!

O'zingizga yaxshi ma'lumki, hayot faoliyati davomida har birimiz bir-birimiz bilan shaxsiy, xizmat va boshqa ko'plab munosabatlarga kirishamiz va bu munosabatlar jarayonida tabiiyki ayrim ziddiyatlar ham paydo bo'ladi. Bizlardan har birimiz ana shunday ziddiyatli holatlarda o'zimizni turlicha tutamiz.

Qo'lingizdagi savolnoma ziddiyatli vaziyatlarda odamlar xulqi tiplarini aniqlashga mo'ljallangan. Har biri ikkitadan variantli 30 ta javobning hammasini ham belgilash shart emas. Faqat o'zingiz odatlangan xulq shakliga mos keladigan variantlarnigina belgilasangiz kifoya.

Qimmatli vaqtingizni ayamay tadqiqotda ishtirok etganingiz uchun Sizdan minnatdormiz.

So'rovnoma matni

1. a) Ba'zan tortishuvli masalani hal qilish uchun imkoniyatni boshqalarga havola qilaman.
b) Kelisha olmayotgan muammoni muhokama qilgandan ko'ra, e'tiborni fikrimiz bir bo'lgan narsalarga qaratishga intilaman.
2. a) Men kelishuvchan qaror topishga harakat qilaman.
b) Men muammoni o'zim va raqibimning foydasini ko'zlab hal qilishga intilaman.
3. a) Odatda o'z maqsadimga erishish uchun qattiq intilaman.
b) Men raqibimni tinchlantirishga, asosiysi munosabatlirimizni saqlab qolishga intilaman.
4. a) Men kelishishga harakat qilaman.
b) Ba'zan raqibimning foydasiga o'z manfaatlarimdan voz kechaman.
5. a) Janjalni bartaraf qila turib, men har doim raqibimdan ko'mak olishga intilaman.
b) Men foydasiz tortishuvdan qochish uchun hamma narsani qilaman.
6. a) Men o'zim uchun noxushlik kelib chiqishidan qochaman.
b) O'z maqsadimga erishishga intilaman.
7. a) Men vaqti-soati kelguncha kelishmovchilikni hal qilishni orqaga surib turaman.
b) Maqsadimga erishish uchun ba'zi narsalarda yon berishim mumkin deb hisoblayman.

8. a) Odatda maqsadimga erishish uchun qattiq intilaman.
b) Men birinchi navbatda tortishuvli masalani aniq tasavvur qilishga harakat qilaman.
9. a) Qandaydir kelishmovchilik uchun tashvish tortish shart emas deb o'ylayman.
b) Maqsadimga erishish uchun bor kuchimni ishga solaman.
10. a) Mening aytganim bo'lishi uchun qattiq intilaman.
b) Men kelishishga harakat qilaman.
11. a) Birinchi navbatda tortishuvning mohiyatini yaqqol tasavvur qilishga harakat qilaman.
b) Men raqibimni tinchlantirishga, eng muhimi munosabatlarimizni buzmaslikka harakat qilaman.
12. a) Ko'proq tortishuvdan qochishga harakat qilaman.
b) Agar raqibim ham meni tushunsa, unga ayrim masalalarda o'z fikrida qolishga imkon beraman.
13. a) Men o'rtacha qarorni taklif qilaman.
b) Men aytganimdek bo'lishini talab qilaman.
14. a) Raqibimga o'z fikrimni bayon qilib, uning qarashlarini so'rayman.
b) Raqibimga o'z qarashlarimning mantiqiy va ustun ekanligini ko'rsatishga intilaman.
15. a) Raqibimni tinchlantirishga va muhimi, munosabatlarimizni saqlab qolishga harakat qilaman.
b) Keskinlikdan qochish uchun hamma narsani qilaman.
16. a) Men raqibimning izzat-nafsiga tegmaslikka harakat qilaman.
b) Raqibimni o'z pozitsiyamning ustunligiga ishontirishga harakat qilaman.

17. a) Odatda o'z aytganimga erishishga qattiq intilaman.
b) Foydasiz keskinlikdan qochish uchun hamma narsani qilaman.
18. a) Agar raqibim shundan baxtli bo'lsa, uning o'z aytganida qolishiga imkoniyat beraman.
b) Raqibim meni tushunsa, unga ayrim masalalarda o'z fikrida qolishiga imkon beraman
19. a) Birinchi o'rinda kelishmovchilik nimadan iborat ekanligini aniqlashga harakat qilaman.
b) Vaqti-soati kelguncha janjalni hal qilishni orqaga surib turaman.
20. a) Men kelishmovchiligimizni darhol bartaraf qilishga harakat qilaman.
b) Men raqibim va o'zim uchun foyda va zararni bir xil bo'lishiga intilaman.
21. a) Muzokara olib borayotganda raqibimning istaklariga quloq solishga intilaman.
b) Men har doim masalani ochiq muhokama qilishga moyilman.
22. a) Men har doim raqibim bilan o'rtacha qarorga kelishga intilaman.
b) Men o'z istaklarimni himoya qilaman.
23. a) Odatda raqibim ikkalamizning istaklarimiz bir xil qondirilishi xususida qayg'uraman.
b) Ba'zan tortishuvni hal qilishni raqibimning hukmiga havola qilaman.
24. a) Agar raqibimga bu pozitsiya juda muhim bo'lib ko'rinsa, uning istaklariga yon berishga harakat qilaman.
b) Raqibimni kelishuvchanlik zarurligiga ishontirishga harakat qilaman.

25. a) Raqibimga o'z qarashlarimning mantiqiy ustunligini ko'rsatishga intilaman.
b) Muzokara olib borayotganda raqibimning manfaatlarini qadrlayman.
26. a) Men o'rtacha qarorni qabul qilaman.
b) Odatda raqibim ikkalamizning ham istaklarimiz qondirilishi haqida qayg'uraman.
27. a) Ko'proq janjaldan qochishga harakat qilaman.
b) Shundan baxtli bo'lsa, raqibimga o'z fikrida qolishiga imkoniyat beraman.
28. a) Odatda o'z aytganimga erishishga intilaman.
b) Vaziyatni bartaraf qila turib, raqibimdan ko'mak olishga harakat qilaman.
29. a) Men o'rtacha pozitsiyani taklif qilaman.
b) Qandaydir kelishmovchiliklar uchun tashvishlanish kerak emas, deb hisoblayman.
30. a) Raqibimning izzat-nafsigaga tegmaslikka harakat qilaman.
b) Tortishuvda har doim raqibim bilan birga muvaffaqiyatga erishishga yordam beradigan pozitsiyani egallashga harakat qilaman.

Testning xususiyatlarini aniqlash kaliti

№	Raqobat-chilik	Ham-korlik	Kelishuv-chanlik	Ziddiyatdan qochish	Moslashish
1			A	B	
2		B	A		
3	A				B
4			A		B

5		A		B	
6	B			A	
7			B	A	
8	A	B			
9	B			A	
10	A		B		
11		A			B
12			B	A	
13	B		A		
14	B		A		
15				B	A
16	B				A
17	A			B	
18			B		A
19		A		B	
20		A	B		
21		B			A
22	B		A		
23		A		B	
24			B		A
25	A				B

26		B	A		
27				A	B
28	A	B			
29			A	B	
30		B			A

Testning javob varaqasi

O'zingiz haqingizda ma'lumot bersangiz:

1. Familiyangiz, ismi sharifingiz _____

2. Ish joyingiz _____

3. Lavozimingiz _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a b	a b	a b	a b	a b	a b	a b	a b	a b	a b
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
a b	a b	a b	a b	a b	a b	a b	a b	a b	a b
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
a b	a b	a b	a b	a b	a b	a b	a b	a b	a b

Sana _____

Imzo _____

14- test

Agressiv holatlar diagnoztikasi

1. Men o'zgalarga yomonlik qilishdan o'zimni to'xtata olmayman.
2. Men o'zim yomon ko'rgan odamlar haqida mish-mish tarqataman.
3. Men tez jizzakilik qilib, tez soviyman.
4. Men yaxshilik bilan iltimos qilmasa, birovning aytganini qilmayman.
5. O'zimga tegishli narsani har doim ola olmayman.
6. Men haqimda orqavorotdan gapiradiganlar ham bor.
7. Men ayrim o'rtoqlarimning xulqini yoqtirmasligimni o'zlariga bildirib qo'yaman.
8. Birovni aldaganim uchun vijdonan qiynalaman.
9. Men birovni ura olmayman.
10. Mening idishlarni sindirib yuboradigan darajada jahlim chiqmaydi.
11. Men birovlarining kamchiliklarini kechira olaman.
12. Men turli xil qoidalarni buzishni yoqtiraman.
13. Boshqalar „temirni qizig'ida bosishni“ bilishadi.
14. Men bilan yaxshi munosabatda bo'lganlar bilan ham sal hurkibroq muomala qilaman. Sir bermayman.
15. Men ko'p holda boshqalarning gapiga kirmayman.
16. Ba'zan menga shunday fikrlar keladiki, ulardan uyalaman.
17. Agar birov meni ursa, unga javob bera olmayman.
18. Men jahlim chiqqanda eshikni taraqlatib yopib ketishim mumkin.
19. Men birovlar o'ylaganidan ham ortiqroq jizzakiman.
20. Kim o'zini katta tutsa, o'sha bilan olishgim keladi.
21. Meni o'z taqdirimdan ichim chiqmaydi.
22. Meni ko'pchilik yoqtirmaydi.
23. Agar birov gapimga teskari gapirsa, u bilan oxirigacha tortishaman.
24. Ishdan o'zini olib qochadigan odam o'zini aybdor sezishi kerak.

25. Agar birov mening va oilamning qadrini yerga ursa, u bilan mushtlashaman.

26. Men qo'pol hazil qila olmayman.

27. Agar birov mening ustimdan kulsa, uni ezib o'ldirvorgim keladi.

28. Kim o'zini katta olsa, men uni joyiga qo'yib qo'ya olaman.

29. Men doim, haftada hech bo'lmasa bir marta o'zim yoqtirmagan odamni ko'rib turaman.

30. Ko'pchilik menga ichiqoralik qiladi.

31. Men birovlar meni hurmat qilishini xohlayman.

32. Men ota-onamga ko'p yaxshilik qila olmaganimdan afsuslanaman.

33. Yo'ldan adashtirib turadigan odamlarning burniga qattiq chertib yuborging keladi.

34. Men yomonlikdan hech qachon qovog'imni solib o'tirmayman.

35. Menga so'zimga va qilmishimga yarasha javob berishsa, xafa bo'lmayman.

36. Birov mening „jonimga tegsa“ ham, unga ahamiyat bermayman.

37. Men hech qachon birovga hasad qilayotganimni sezdirmayman.

38. Ba'zan odamlar mening ustimdan kulayotganini sezib turaman.

39. Men jahlim chiqsa ham, so'kinmayman.

40. Mening gunohlarimni kechirishlarini xohlardim.

41. Agar meni birov ursa, ba'zan javob qaytaraman.

42. Agar mening aytganim bo'lmasa, xafa bo'laman.

43. Ba'zi kishilarni ko'rsam, jahlim qo'ziydi.

44. Mening haqiqatdan ham juda yomon ko'radigan odamim yo'q.

45. Mening prinsipim „Begonalarga ishonma!“.

46. Kim mening jonimga tegsa, o'zi haqida mendan ko'p gaplar eshitadi. Ayab o'tirmayman.

47. Men juda ko'p ishlar qilaman, lekin shu qilgan ishlarimdan afsuslanib yuraman.
48. Meni jahlim chiqsa, birovni urishim ham mumkin.
49. Bolalik davrlarimda jahlim chiqib o't olib ketgan emasman, vazmin, bosiqman.
50. Men portlab ketadigan porox to'la bochkaga o'xshayman, yorilib ketgim keladi.
51. Men bilan birga ishlash qiyinligini odamlar bilmasa edi.
52. Odamlar menga sirli sabablarga ko'ra tavoze ko'rsatishadi, atrofimda parvona bo'lishadi.
53. Agar menga baqirishsa, men ham baqira olaman.
54. Omadsizlik meni xafa qiladi.
55. Men boshqa odamlarchalik bo'lmasa ham, har holda birov bilan urishib turaman.
56. Men jahlim chiqqan paytda qo'limga kirgan narsani otib yuborgan paytlarim bo'lgan.
57. Ba'zan menga, agar mushtlashishga to'g'ri kelsa, birinchi bo'lib boshlagim keladi.
58. Meni hayot noto'g'ri taqdirlarga ro'para qilayapti.
59. Ilgari hamma odamlar to'g'ri gapirishadi, deb o'ylar edim. Hozir esa bunga ishonmayman.
60. Men jahlim chiqqanida, zahrimni birovga socha olaman.
61. Agar noto'g'ri ish qilsam, vijdonim qiynaladi.
62. Agar menga o'zimni himoya qilish uchun jismoniy kuch ishlatishga to'g'ri kelsa, kuch ishlata olaman.
63. Men ba'zan stolga urib gapirishim ham mumkin.
64. Men o'zimga yoqmagan kishiga qo'pol gapirishim mumkin.
65. Menga ziyon yetkazadigan dushmanlarim yo'q.
66. Men birovning bemaza gapini eshitib, bilib tursam ham, o'sha odamni gap bilan joyiga oborib qo'yolmayman.
67. Men noto'g'ri hayot kechirayapman, xato yashayapman, boshqacha yashashim kerak edi, — deb ko'p o'ylayman.
68. Meni mushtlashishgacha olib boradigan odamlar do'stlarim orasida ham borligini bilaman.

69. Men mayda-chuydadan xafa bo'lmayman.

70. Meni birovlar mensimaydi deb, juda kam o'ylayman.

71. Men ko'p do'q-po'pisa qilaman, lekin o'sha do'q-po'pi-samni amalga oshirmayman.

72. Keyingi paytlarda men ming'ir-ming'ir qiladigan bo'lib qolganman.

73. Agar birov bilan gap talashib qolsam, ovozimni balandlata olaman.

74. Men birovga uni o'lguday yomon ko'rishimni bilin-tirmayman.

75. Men tortishib o'tirgandan ko'ra „xo'p“ deb qo'ya qolishni afzal ko'raman.

Javob varaqasi

Familiyasi _____ ismi _____

1. Ha. Yo'q.	23. Ha. Yo'q.	45. Ha. Yo'q.	67. Ha. Yo'q.
2. Ha. Yo'q.	24. Ha. Yo'q.	46. Ha. Yo'q.	68. Ha. Yo'q.
3. Ha. Yo'q.	25. Ha. Yo'q.	47. Ha. Yo'q.	69. Ha. Yo'q.
4. Ha. Yo'q.	26. Ha. Yo'q.	48. Ha. Yo'q.	70. Ha. Yo'q.
5. Ha. Yo'q.	27. Ha. Yo'q.	49. Ha. Yo'q.	71. Ha. Yo'q.
6. Ha. Yo'q.	28. Ha. Yo'q.	50. Ha. Yo'q.	72. Ha. Yo'q.
7. Ha. Yo'q.	29. Ha. Yo'q.	51. Ha. Yo'q.	73. Ha. Yo'q.
8. Ha. Yo'q.	30. Ha. Yo'q.	52. Ha. Yo'q.	74. Ha. Yo'q.
9. Ha. Yo'q.	31. Ha. Yo'q.	53. Ha. Yo'q.	75. Ha. Yo'q.
10. Ha. Yo'q.	32. Ha. Yo'q.	54. Ha. Yo'q.	
11. Ha. Yo'q.	33. Ha. Yo'q.	55. Ha. Yo'q.	

12. Ha. Yo'q.	34. Ha. Yo'q.	56. Ha. Yo'q.	
13. Ha. Yo'q.	35. Ha. Yo'q.	57. Ha. Yo'q.	
14. Ha. Yo'q.	36. Ha. Yo'q.	58. Ha. Yo'q.	
15. Ha. Yo'q.	37. Ha. Yo'q.	59. Ha. Yo'q.	
16. Ha. Yo'q.	38. Ha. Yo'q.	60. Ha. Yo'q.	
17. Ha. Yo'q.	39. Ha. Yo'q.	61. Ha. Yo'q.	
18. Ha. Yo'q.	40. Ha. Yo'q.	62. Ha. Yo'q.	
19. Ha. Yo'q.	41. Ha. Yo'q.	63. Ha. Yo'q.	
20. Ha. Yo'q.	42. Ha. Yo'q.	64. Ha. Yo'q.	
21. Ha. Yo'q.	43. Ha. Yo'q.	65. Ha. Yo'q.	
22. Ha. Yo'q.	44. Ha. Yo'q.	66. Ha. Yo'q.	

Kalit

1. Jismoniy agressiya.

1, 25, 31, 41, 48, 55, 62, 68 = ha.

9, 7 = yo'q.

2. Bilvosita agressiya.

2, 10, 18, 34, 42, 56, 63 = ha.

26, 49 = yo'q.

3. Jahllilik.

3, 19, 27, 43, 50, 57, 64, 72 = ha.

11, 35, 69 = yo'q.

4. Negativlik (salbiylik).

4, 12, 20, 29 = ha.

36 = yo'q.

5. Xafa bo'lish.

5, 13, 21, 29, 37, 44, 51, 58 = ha.

6. Yolg'on, gumonsirash.

33, 66, 74, 75 = ha.

6, 14, 22, 30, 38, 45, 52, 59 = yo'q.

7. Verbal agressiya (so'kinish).

7, 15, 23, 31, 46, 53, 60, 71, 73 = ha.

33, 66, 74, 75 = yo'q.

8. Gunohkorlik hissi.

8, 16, 24, 32, 40, 47, 54, 61, 67 = ha.

VIII. O'QING! ESLAB QOLING! ASQOTADI!

Shaxs o'ziga xos noyob, qaytarilmas hodisa. Har bir inson faqat o'ziga o'xshashi lozim. Birovga o'xshashga harakat qilgan odamdan boshlab shaxs o'zligini yo'qotadi.

Agar bir kun va yuz yil yashasang ham, ko'ngil ochuvchi bu qasrdan ketish kerak bo'ladi.

May lazzatini mast bilur, hushyorlarga bundan nima bahra bor.

Shahar darvozasini yopib bo'ladi-yu, dushman og'zini yopib bo'lmaydi.

Dushman ne demas, tushga ne kirmas.

O'n darvesh bir gilamga sig'ib yotarlar, ikki podshoh iqlimga sig'maydi.

Shayx Sa'diy

Xudoning amri bilan kichik to'daning katta to'da ustidan g'alaba qilgani ozmuncha emas.

Osmonda savob ko'p, yerda orzu ko'p, yerning ostida esa armon ko'p.

Yodingizda tuting, muammolarning to'qson foizi vaqti-soati bilan o'z-o'zidan hal bo'ladi, o'n foizi esa umuman hal bo'lmaydi.

Adolat va qonunchilikning yo'qligi sharoitida davlat talonchilar to'ldasiga aylanadi.

Avreliy Avgustin

Shunday narsalar borki, u haqda yozmaydilar! — deya gichqirgan ekan.

Napoleon

Olti narsa o'z tabiatiga ko'ra doimiy bo'lmaydi: ahmoqning rafoqati; ayolning muhabbati; bulutning soyasi; noinsof podshoh; behisob davlat; soxta shuhrat.

O'zingga zulm o'tkazayotganga butunlay o'xshamay qolganingdan so'nggina senga nisbatan yomonlik butunlay to'xtaydi.

Dushmaningga xos barcha yomon sifatlardan qutulsang, o'zingni uning zulmidan himoya qilgan bo'lasan.

Ro'yobga chiqayotgan paytida haddan oshish bo'lib tuyulmaydigan birona buyuk ishning o'zi bormikan dunyoda!

Stendal

Bolalar har doim o'zlari ega bo'lmagan narsani xohlaydilar, maqsad qanchalik qiyin bo'lsa, ularning istagi shunchalik kuchli bo'ladi.

Kimki o'zining butun tarovati bilan g'azabdan quturib ketayotganligini ko'rsatsa, o'z qahrini chuqurlashtirgan bo'ladi.

Charlpz Darvin

Agar yuragida hech bo'lmaganda alanganing uchquni bo'lsa, xayol qilish iqtidori bo'lgan odam uchun chala-chulpa eshutilgan gaplar, tasodifiy uchrashuvlar ham rad qilib bo'lmaydigan dalilga aylanadi.

Shiller

Dadil reja bilan uning amalga oshirilishi o'rtasidagi vaqt naqadar azobli bo'ladi! Qanchadan-qancha ikkilanishlar? Sening hayoting, hayot ham gapmi, nomusing dov tikilgan bo'ladi, axir!

Shiller

Agar men bundan aql-idrok bilan va orqa-oldimga qarab lazzatlanadigan bo'lsam, u holda men uchun bu lazzat bo'lmay qoladi.

Lopa de Vega

Biror ahmoqlik qilmasang, hech bir ahmoq seni maqtamaydi va ko'klarga ko'tarmaydi.

Aflotun

Faqat ahmoq odamgina birovga jahl qilishi mumkin.

Jyulpen

Yaxshilar bilan hamsuhbat bo'lishdan yaxshi va yomonlar bilan hamtovoq bo'lishdan yomon ish bormi dunyoda.

Anushervon

Izzat-ehtiromga loyiq bo'lay, nomim abadiy qolsin desang, ilm orttir.

Arastu

O'z siringni zinhor ikki kishiga ayta ko'rma. Mabodo siring oshkor bo'lib qolsa, bu ikki kishidan qaysi birining og'zi bo'shligini aniqlash qiyin bo'ladi.

Arastu

O'zligingni bilish va siringni saqlay olishdan ko'ra mushkulroq ish yo'q.

Diogen

Bir lahzalik omaddan ko'ra, bir lahzalik omadsizlik afzal.

Pifagor

Odamlar yemoq uchun yashasa, men yashamoq uchun yeyman.

Arastu

... birov haqida yomon fikrga borgan kishi uning haqida yomon gapirishi ham, unga nisbatan odobsizlik qilishi ham hech gap emas.

Arastu

Nodon nodonligidan nolimaydi.

Arastu

Men ham odamman va insonga hos hamma narsa menga ham begona emas.

Men hech narsa bilmasligimni bilaman.

Suqrot

Noma'lumlikning chegarasi bilishga nisbatan geometrik progressiya bo'yicha o'sib boradi. Qancha ko'p bilsang shuncha oz bilgan bo'lasan.

Immanuel Kant

Odamning eng yaxshi xislati sabrli bo'lish, ammo uzoq vaqt sabr qilish uchun bir umr kifoya qilmaydi, ikki umr kerak.

Buzurgmehr

Bekorchilik kishini behuda xayollarga olib boradi, bexuda xayollar esa kishining osoyishtaligini buzadi.

Anushervon

Tartib-intizomga rioya qiladigan, or-nomusni ko'z qorachig'iday asraydigan, jamiyatda oliy rutbani ishg'ol etish uchun hamisha jon kuydiradigan o'g'limni ko'proq yaxshi ko'raman.

Shoh Xusrav

Ishlar o'z vaqtida bajarilishi kerak.
Vaqtida bajarilmagan ish sust bo'ladi, sust.

„Boburnoma“ dan

Kuching yetar ekan olovni shu on o'chir, agar alanga olsa, jahonni kuydiradi. Dushmanni o'q bilan urishga qodir ekansan, uning kamon kerishiga qo'yma.

„Boburnoma“ dan

Sen o'zingga yomonlik qiluvchini turmush hukmiga havola qil.
Turmush senga o'ch olib beruvchi xizmatkordir.

„Boburnoma“ dan

Dilingga ozor bermay, ko'nglingni ololmaydilar.

„Boburnoma“ dan

Shahar darvozasini yopib bo'ladi-yu, dushman og'zini yopib bo'lmaydi.

„Boburnoma“ dan

Sho'r tuproq yerda sunbul bitmaydi, unday yerda umid urug'ini behuda nobud qilma. Shunga o'xshash, yomonlarga yaxshilik qilish va yaxshilarga yomonlik qilish ham o'rinda bo'lmaydi.

„Boburnoma“ dan

Qachongacha gunoh ishlardan zavq olasan, tavba ham bemaza emas, undan ham totib ko'r.

„Boburnoma“ dan

Jazo beradigan bo'lsang, bilmay qilgan arzimas gunohi uchun emas, ataylab qilgan katta gunohi uchun jazo ber.

„*Boburnoma*“ dan

Ushbu dahshatlar ichra yolg'iz „Men“im qolibdi menga.

Medeya

Haqiqat. Achchiq haqiqat.

Danton

Uzri gunohidan yomonroq.

Obro'. Hali siz buni bo'lmag'ur narsa deb o'ylaysizmi afandim? Ahmoqlarning hurmati, go'daklarning hayrati, boyonlarning hasadi-yu, donolarning nafrati.

Barnav

Aslida o'zi shunday bo'lgach, menda nima ayb?...

Makiavelli

Ne kechmoqda bilmayman holim, ne yumushga urmoqdaman qo'l.

Motsart

Poytaxtda yaxshi kiyingan odamlarga duch kelish mumkin, viloyatda esa irodasi mustahkam kishilar ko'proq uchraydi.

Yoki siz tomirida qoni qotib qolgan, yurak degan narsadan mahrum bo'lgan xalq sifatida, o'laksa singari axlatxona sari supurib tashlashga arzigaysiz, xolos.

Oddiy bo'lmagan tuyg'ular kundalik voqealarning mutaassibligida ehtirolarning chinakam baxtsizligini to'sib qo'yadi.

O'zingni tiyib ol — yo'qsa bu ontlar olovli qoningda borutday yongay.

Shekspir

Fano barchasiga sababdir, yo‘q, biz emas, shundoq yaratilgan naslimiz, shundoq qolur.

Shekspir

So‘z insonga dilidagi fikrini yashirmoq uchun ato etilgan.

Hazrat Malagrida

Butun yil davomida gerdayib yurmoq uchun biron chorak soat azob chekilsa, balo ham urmaydi.

Bizning zamonamiz deysizmi, yo rabbim! Axir bu qiyomat-qoyimning o‘zi-ku! Unga qo‘l tekkizganni xudo uradi.

Didro

Men uning husniga qoyil qolaman-u, lekin aqlidan qo‘rqaman.

Merime

Zero o‘zim hikoya qilayotgan bu voqealarni o‘z ko‘zim bilan ko‘rganman, agar o‘zim ko‘ra turib ham yanglishgan bo‘lsam, har holda bu gaplarni hikoya qila turib sizni aldayotganim yo‘q.

Butun hayotning asosiy qonuni — bu o‘zini saqlash, omon qolish. Siz bo‘lsangiz, zamburug‘ sochib, bug‘doy undiraman deb umid qilayapsiz.

Xiyol bo‘lsa-da jonli fikr aytish gustohlikdek ko‘rinadi, bu yerda siyqa va ma‘nosiz gaplarga shu qadar o‘rganib qolishgan. Suhbat chog‘ida o‘ziga xos gaplarni aytgan odamni xudo urdi deyavering.

Foblaz

Xizmatlar! Iqtidor! Fazilat! Hammasi bo‘lmagan gap! Bironta to‘daga mansub bo‘lmoq kerak.

Telemak

O‘z ehtiroslaring qurboni bo‘lish! Bunga chidasa bo‘ladi. Biroq o‘zing his etmaydigan ehtiroslarga qurbon bo‘lish! O bechora XIX asr!

Jiroda

Mana sizga o'sha sivilizatsiyangizning haqiqiy mo'jizasi! Sizlar muhabbatni oddiy bir bitimga aylantirib qo'yib sizlar.

Barnav

Evo! Nega bu ishlar boshqacha emas, xuddi shunday bo'lib chiqadi.

Bomarkpe

Ato et menga, yo tangrim, o'rtamiyonalikni.

Mirabo

Ilgari telba bo'lganim uchun ham hozir shunday donishmand bo'lib qolganman. Daqiqadan naridagini ko'ra olmaydigan bechora faylasuf, bilim doirang buncha qashshoq bo'lmasa! Sening nigohing insonning ko'zga ko'rinmas ehtiroslarining pinhona faoliyatini ko'rishga ojizlik qilar ekan.

Mening muhabbatim shu qadar kuchliki, uning biron yomon qilmishi bu muhabbatni zarracha kamaytirolmaydi, yangi fazilati bundan bo'lak oshiro olmaydi, visol onlari bundan ortiq xursand qilolmaydi, xijron g'ami unutishga majbur qilolmaydi.

Xusrav Parvez

Birovni sevgani uchun, birovni yomon ko'rgani uchun jazo beradigan bo'lsak, dunyoda odamzoddan nom-nishon qolmaydi-ku!

Iskandar

Hayot ajoyib narsada, kim seni sevsa unga nisbatan beparvosan; kim seni yoqtirmasa, unga parvona bo'lging keladi.

Buzurgmehr

Meni men istagan o'z suhbatiga arjumand etmas,
Meni istar kishining suhbatin ko'nglim pisand etmas.

Navoiy

Naqadar sirli hatti-harakat! Qaddi - qomatining purviqorligini qarang. Kim ekan o'zi bu?

Shiller

Maftunlik! Muhabbatning butun jo'shqinligi, uning umidsizlikka soluvchi butun kuchi sening izmingda. Faqat uning dilrabo quvonchlari-yu, uning lazzatli zavq-shavqlarigina sening izmingda emas. Mahbubam uxlab yotgan paytda men unga tikilib turib: mana u, beqiyos go'zalligi, ayollarga xos barcha ojizliklari bilan butkul meniki, deb ayta olmasdim. Tangri uni erkak zotiga shafqat yuzasidan, unga baxt va quvonch ato etmoq niyatida qanday yaratgan bo'lsa, shu holicha u hozir mening ixtiyorimda edi.

Shiller

Kelib-kelib shu gaplarni menga aytdimi! Eng mayda tafsilotlariga qadar hamma gapni hikoya qilib berayapti. Uning shahlo ko'zlari o'zga bir odamga bo'lgan muhabbat bilan yonib, mening ko'zlarimga tikilib turibdi.

Shiller

Muhabbat! Quvonchga erishmoq uchun ne kuylarga solmaysan bizni.

Odamning tabiati juda g'alati-da, davlati qo'ldan ketsa, qayg'uradi, ammo umri o'tib ketayotganiga parvo qilmaydi.

Suqrot dan so'rabdilar: nega chehrangizda hech qachon mahzunlik alomatini ko'rmaymiz? Hamisha dimog'ingiz chog'?

Chunki mening yo'qotganda xafa bo'ladigan narsam yo'q.

Odamlar nazarga ilmaydigan bebaho fazilat nima?

Kamtarlik.

Aqlli odam ahmoqni darrov taniydi, chunki aqli kirguncha o'zi ham bir vaqtlar shunday bo'lgan. Ammo aqlsiz odam aqllini tanishi amri mahol, chunki u hech qachon aqlli bo'lmagan.

Dunyoda eng yaxshi ilm qaysi?
Johillar yoqtirmaydigan ilm.

Dushmaningdan pinhon tutgan siringni do'stingga ham aytma,
chunki do'stning dushmanga aylanishi hech gap emas.

Ikki kishining bilgani hammaning bilgani.

Dono rizqini izlab, dunyoning narigi yog'iga borishga ham tayyor.

Ilm aqlli odamning aqlini oshirib, aqli qisqani tentak qilib qo'yadi.

Nafsini tiya oladigan, egri yo'ldan hazar qiladigan odam, eng kuchli odam.

Mayda-chuyda narsalarga parvo qilmaslik har bir aqlliga xosdir.
O'zini hamisha oliyjanob tutib yurgan kishining vijdoni hech qachon qiynalmaydi.

Ahmoq odamlarning faqat nuqsonini ko'radi.

Men og'iz ochmaganimdan ko'ra, og'iz ochganimga ko'p marta pushaymon bo'lganman.

Og'zingdan chiqmagan so'z sening asiring, og'zingdan chiqdimi — sen unga asir.

Agar pok bo'lsa, hech narsa til va yurakdan yaxshi emas, agar nopok bo'lsa, hech narsa ulardan yomonroq ham emas.

Nodonning nodonligini ikki belgisi aytib turadi: birinchidan gapi tuturiqsiz, ikkinchidan javobi poyma-poy.

Har bir yuzaga kelgan yaxshi yomonlikni tekshirib qarasang, turmush uchun xayriyatlidir.

Agar olam tig'i o'z joyidan qo'zg'alsa, xudo xohlamasa biror tomirni ham qirqolmaydi.

Illat izlaganga illatdir dunyo,
G'urbat izlaganga g'urbatdir dunyo,
Kim neni izlasa topgay begumon,
Hikmat izlaganga hikmatdir dunyo.

Umar hayyom

Ikkita narsani darrov unut: o'zingning birovga qilgan yaxshiligingni va birovning senga qilgan yomonligini, ikkita narsani hech qachon unutma: birovning senga qilgan yaxshiligini va o'zingning birovga qilgan yomonligingni.

Haqiqiy marhamatli kishi birov so'ramasdan beradi.

Agar o'zingiz xohlamasangiz, hech kim sizning kayfiyatigizni buzolmaydi.

Baxtli yashamoqchi bo'lsangiz birovning minnatdorchiligi yoki noshukurligi haqida o'ylamang, yaxshilik qilib lazzatlanishga harakat qiling.

Baxt qoniqish hissidan boshqa narsa emas. Ba'zan dunyoning boyligi yig'ilib kelib bir piyola suvchalik baxt berolmaydi.

Bizning hayotimiz biz u haqda qanday o'ylashimizdan iborat.

Mark Avreliy

So'zingni avayla — uzayar yoshing,
Tilingni avayla — omondir boshing.

Yusuf Xos Xojib

Uquv qut beradi, bilim sharaf-shon.

Yusuf Xos Xojib

Mening kufrim ayblarga, dilimdan o'zga sulton yo'q,
Bu dunyoda mening pokiza imonimdek imon yo'q.

Zamon ahli ichra tanho, musulmon men edim, e, voh,
Agar men ham kofir ersam, bu dunyoda musulmon yo'q.

Ibn Sino

Lazzatli ovqatning zarari uning ko'p yeyilishida.

Ibn Sino

Me'yordan ortiq hamma narsa zarar keltiradi.

Yomonga yaxshilik qiluvchi ilonni asal bilan boqayotgan yoki
eshakning bo'yninga duru-marjon taqayotgan odamga o'xshaydi.

Qobiliyatli odamni tarbiya qilmaslik zulmkorlik va noqobil odamga
tarbiya hayfdir. Tarbiyangni ayab bunisini nobud qilma, tarbiyangni
unisiga zoye ketkazma.

Alisher Navoiy

Kamol et kasbkim olam uyidin,
Senga farz o'lmag'ay g'amnok chiqmak.
Dunyodin noumid o'tmak baaynih,
Erur hammomdin nopok chiqmak.

Alisher Navoiy

Sajda gado oldida ermas karam,
Karamdir, anga bermak diram.

Alisher Navoiy

Tufroq bo'lgil, olam seni bosib o'tsin.

Ahmad Yassaviy

Kimki keragidan ortiq yig'ishga urinsa, birovlar uchun jon
kuydirayotgan bo'ladi.

Yodingdamu ayt-chi, sen tug'ilgan on?
Barcha xandon edi, sen esa giryon.

Shunday yashagilki, ketar chog'ingda,
Barcha giryon qolsin, sen esa xandon.

Huvaydo

Shukur aytgil parcha non uchun,
So'ng qultum suv uchun shukrona takror.
Chunki bu olamda yashirmoq nechun,
Senga shularni ham ko'p ko'rganlar bor.

Buyuklar baxtiga havas qil, ammo
Insonliging uchun shukur aytgil zinhor.
Chunki bu olamda senga hattoki,
Oddiy insonlikni ko'p ko'rganlar bor.

Abdulla Oripov

* * *

Kechagi kayfdan bosh zirillab,
O'rinda yotibmiz bir yoqda.
Stolning ustida gurillab,
Ijodu, kashfiyot yonmoqda.

Erkin Vohidov

Qonun hamma uchun bitta, shuning uchun u hammaga
baravar taqsimlanmaydi.

Eng ko'p tarqalgan surunkali kasallik, o'z-o'zini davolashdir.

Oliyjanob odam hamisha oliyjanob, ablah esa sharoit taqozosi
bilangina oliyjanob bo'lishi mumkin.

Qashshoqlik bizga qutulib bo'lmas holat bo'lib ko'rinar ekan
biz unga mutelik bilan toqat qilaveramiz, lekin undan qutulish
mumkin degan dastlabki fikr miyamizda paydo bo'lishi bilanoq u
butunlay chidab bo'lmas holatga aylanadi.

Aleksis de Tonvil

Turmush farovonligining o'sishi qoniqish hissining ortishiga sabab bo'lmaydi, reallik hech qachon o'sib boruvchi umidlar ortidan quvib yetolmaydi.

Odam ming kun qatorasiga baxtli bo'lishi mumkin emas.

Xitoy maqoli

Farovonlikning, ijtimoiy maqomi va ilmiy muvaffaqiyatlarining ortishi bilan odamlar ijtimoiy standartlar plankasini keskin ko'taradilar, yangi kuchga to'lib ular faqat yuqoriga qaraydilar, ular ko'zlagan maqsadlariga yetadilar va o'zlarining kecha qayerda bo'lganliklarini unutadilar.

Uylar katta va kichik bo'ladi, atrofda butunlay kichkina uychalar borligida ular o'z egalarining ijtimoiy talablariga javob beraveradi, ularning yonida saroy paydo bo'lishi bilanoq uychalar endi hujraga o'xshab qoladi.

SOHIBQIRON AMIR TEMUR O'GITLARI

Saltanat ishlarining bir qismi sabru-toqat bilan bitgay. Yana bir qismi bilib-bilmaslikka, ko'rib ko'rmaslikka solish bilan bitur.

So'zlarida ittifoqlik bo'lgan kishilargina kengash ahli bo'la oladilar.

Agar biron ishni qilmaslikka so'z bergan bo'lsang, uning yaqiniga ham borma.

Agar mamlakat hokimsiz qolsa, unga zarar-ziyon yetadi. Hol-ahvolida fahsh yuz beradi.

Agar fikringiz ittifoqqa kelib, orzu-havasingiz bir bo'lsa, farzandlaringiz ulg'ayib, dushmanlaringiz mag'lub bo'ladilar.

Donolar aytganlar: aqlli dushman johilu nodon do'stdan yaxshiroqdir.

Aqlli kishi uchun to'la baxt-saodat bilan kelgan xursandchilikdan ko'ra, azobu uqubatdan keyin kelgan xursandchilik afzaldir.

Ahdiga vafo qilmagan kishi oxiri jazoga muhtalo bo'ladi.

Bekorchi, fisqu fasodchi va ishyoqmas kishilarni viloyatu shaharingda tutma.

Belgilab qo'yilgan ishingni to'g'ri tadbir, qatoy jazm, sabr-toqat va ehtiyotkorlik bilan, keyinini o'ylab qil.

Bir ishga kirishmay turib, undan qutulib chiqish yo'llarini belgilab qo'y.

Bir ishni qilishga qaror bergan bo'lsang, qilmaguncha qo'yma.

Bir gunohkorning o'rniga boshqasiga jabr-zulm qilma.

Birovdin yomonlik axtarma,
Ig'vo gapni aytsalar, eshitma.

Biron voqea, kor-hol bo'lmasdan turib, oldindan chora-tadbirini ko'rib qo'y.

Bo'lib o'tgan ishga aziyat chekma, hosil bo'lgan yutuqdan ortiqcha quvonib ketma.

Davlatu ne'mat martabasiga erishganingda qavm-qarindosh, tanish-bilish va boshqalarning yaxshiligini unutma.

Johil rahbaring bo'lganidan ko'ra rahbarsiz o'tgan yaxshi.

Ko'p narsani bilib, sezib tursang ham, o'zingni bilmaslikka sol.

LUQMONI HAKIM NASIHATLARI:

Kimga pandu nasihat qilsang, unga avvalo o'zing amal qil.

So'zni o'z qadringga loyiq gapir.

Odamlarning qadrini bil.

Hammaning haq-huquqini angla.
Siringni maxfiy tut.
Do'stni qiyin kunda sina.
Do'stni foyda va ziyonda imtihon qil.
Ablah va nodon odamlardan qoch.
Dono va ziyrak do'stni tanla.
Yaxshi ishga qattiq kirish.
Ayolga qattiq ishonma.
Sofdil va dono kishilar bilan maslahat qil.
So'zni isboti bilan gapir.
Yoshlikni g'animat bil.
Yoshlikda ikki dunyo ishlarini qilib qol.
Yoru do'stlaringni aziz tut.
Do'st dushmaningga yuzingni ochiq tut.
Ota-onani g'animat tut.
Ustozni otadek aziz deb bil.
Xarjni kiringa qarab qil.
Hamma ishda o'rtacha yo'l tut.
Oliyjanoblikni o'zingga shior qil.
Birovning uyiga kirganda ko'z va tilingga ehtiyot bo'l.
Libosingni va badaningni toza tut.
Birov bilan ish qilsang o'sha odamga loyiq ish qil.
Tunda gapirsang ohista va muloyim gapir, kunduzi gapirsang
yon-atrofingga ehtiyot bo'lib gapir.
Oz yeyish va oz gapirishni odat qil.
O'zingga yoqmagan narsani o'zgaga ravo ko'rma.
Xotin va bolaga sir aytma.
Odamlarning yaxshiligiga ta'ma qilma.
Pastkashdan vafo kutma.
Barcha ishda andishasiz bo'lma.
O'zingdan kattaga hazil qilma.
Oddiy kishilarga yomon ko'rinmaslikka urin.
Hojatmand kishilarni noumid qaytarma.
O'tgan janjalni eslama.

Boyliging miqdorini do'stu dushmanga bildirma.
Yaxshi odamni g'iybat bilan yod qilma.
Esnasang qo'lingni og'zingga qo'y.
Odamlarga qarab kerishma.
Birovni bironing oldida xijolat qilma.
Qoshu ko'zing bilan imlab chaqimchilik qilma.
O'zingni va yaqinlaringni odamlar oldida maqtama.
O'zingni xotinlardek yasatma.
Bolalaring nima desa o'shani qilaverma.
Ig'vogar odam bilan suhbatdosh bo'lma.
Ulug'lar sinovini yaxshilik bilan yodla va gumon qiluvchi bo'lma.

O'z noningni o'zgalar dasturxonida yema.
Mol-dunyo topaman deb o'zingni qiynoq ostiga tashlama.
Quyosh chiqquncha uxlama.
Odamlar oldida yolg'iz yema.
Kattalardan oldinda yurma.
Odamlar so'zlashayotganida so'zlariga qo'shilma.
Boshingni osiltirib o'tirma.
Ko'chada o'ngu chapga alanglayverma, to'g'riga boqib yerga qarab yur.

Mehmon huzurida bironvga g'azabingni sochma.
Devona va mast bilan so'zlashma.
Foyda-yu ziyonga o'zingni urib obro'yingni to'kma.
Manman va takabbur bo'lma.
Odamlarning senga xusumat qilishidan qoch.
Pichoqsiz, uzuksiz va pulsiz bo'lma.
O'zingni o'ta xor qilmaslikka intil.
Xokisor va kamtarin bo'l.

Jimlikda yetti xosiyat bor:
U — taqinchoqsiz ziynat;
Saltanatsiz haybat;
Mehnatsiz ibodat;

Devorsiz qal'a;
Uzrdan qutulish;
Farishtadek ozodlik;
Ayblardan xolilik.

* * *

- Umrni qanday o'tkazish kerak?
- Umrni dilshodlik bilan o'tkazish zarur.

- Odamlar uchun yaxshi ish nima?
- Ilm tahsili.

- Ilm qanday natija beradi?
- Kichik bo'lsang ulug' bo'lasan, faqir bo'lsang boy bo'lasan.
- To'g'ri yo'l nima bilan bilinadi?
- Ilm nuri bilan.

- Xudo xushnudligini nima bilan topish mumkin?
- Ota-onani shod qilish bilan.

- Kim bilan maslahat qilish kerak?
- Dono bilan.

- Yaxshi odamni nima bilan tanish mumkin?
- Uchta alomat bilan: tolibi ilmli, saxiyli va ochiq yuzlili bilan.

- Saxovat chegarasi qanday?
- Bor narsani berish.

- Ishlarning eng yaxshisi nima?
- Hakimlar va olimlar majlisida o'tirish, ularning suhbatidan bahra olish.
- Ishlarning eng yomoni nima?
- Tilamchilik.

- Ma'rifatga yetish sabablari nima?

- Sabr va shukur.
- Odamning yaxshi-yomonligi qanday bilinadi?
- Qariganda yoshlikdagi zoʻrligini bayon qilishi va kambagʻallikda boy paytidagi ishratini zikr etish bilan.
- Doʻstni qachon bilsa boʻladi?
- Hojat tushganda doʻstning doʻst-doʻstmasligini bilish mumkin.
- Noqobil farzand nimaga oʻxshaydi?
- Ortiqcha barmoqqa, kessang — ogʻriydi, qoʻysang ayb hisoblanadi.
- Muhabbat qanday oshadi?
- Aybni yashirish bilan.
- Gunohning davosi nima?
- Tavba qilish.
- Davlat sohibiga qaysi ish yaxshi?
- Mehmonnavozlik.
- Qaysi joyga borsa odamlar xush qabul qiladigan kishi kim?
- Odob sohibi.
- Yuzta aybi boʻlsa, ayb qilinmaydigan kishi kim?
- Saxiy kishi.
- Tabib davolashga ojiz qoladigan kasallik qaysi?
- Ahmoqlik va ablahlik.
- Yashashdan koʻra yaxshiroq va oʻlimdan koʻra yomonroq narsa nima?
- Yashashdan koʻra yaxshiroq narsa — yaxshi nom, oʻlimdan koʻra yomonroq narsa — badnomlik.
- Haqiqiy doʻst kim?
- Odamlar oldida aybingni yopadigan va yaxshi tomonlaringni oshkor qiladigan kishi.

- Odam qaysi ishi bilan dillarga yoquvchidir?
- To'g'rilik va ochiq yuzlilik bilan.
- Sodiq do'st kim?
- Yaxshilik sari senga yordam bergan va yomonlikdan qaytargan kishi.
- Do'st noqobilga aylansa, undan qanday qutulish kerak?
- Oldiga kam borish va holini so'ramaslik bilan.
- Aqlli odam kim?
- Ko'p bilib, kam gapirgani.
- Tabibga nima bilan muhtoj bo'lmaslik mumkin?
- Kam yeyish va kam uxlash bilan.
- Odamlar meni yaxshi ko'rishi uchun nima qilishim kerak?
- Muomalada faqat rost gapir, yolg'on so'zlama, birovga muxolif ish qilma, qo'lu tiling bilan hech kimga ozor yetkazma.
- Yaxshi do'stning belgisi qanday?
- Xatoyingni ko'rib, pandu-nasihatini ayamaslik.
- Kimdan narsa so'ragan yaxshi?
- So'rasang, bera oladigan va so'rashga hadding sig'a oladigan kishidan.
- Majlisimizga biror kishi kirib kelsa nima qilishimiz lozim?
- Uch narsa lozim: birinchi — kirib kelsa, o'tirishga yo'l berish, ikkinchi — o'tirgach, unga yuzlanib qarash, uchinchi — so'zlasa, so'ziga javob berish.
- Odamlardan qaysi biri baxtiyorroq?
- Dunyo qarama-qarshiliklaridan diltang bo'lmagan kishi.
- Qaysi shirinlikning oxiri achchiq?
- Yoshlikning.
- Qaysi pastlik hamma balandliklardan balandroq?
- Xokisorlik.

Ruhni nima ovuntiradi? Erk bo'lmasa, hech nima!

Hayotni tark etgan, o'limni ham tark etadi, degan falsafiy tushuncha bor. Demak, o'lim ostonasida turganda ham hayot kitobini varaqlayverish mumkin.

Haqsizlikka qarshi yo kurashiladi, yoki u bilan kelishiladi. Ora yo'l yo'q!

F. Nitssheda xavf-xatarni quvonch bilan qarshilash istagi kuchli bo'lgan. „Xavf-xatar qayerda bo'lsa, men o'sha yerdaman!“, deydi Nitsshe. Ammo shunday odam ham bema'ni suhbatlar, yuzaki savollar, mayda va mijg'ov gaplardan qattiq cho'chigan.

Boshga kulfat tushganda o'zini tuta bilish — nodir qobiliyat. Biroq bu qobiliyatni iroda doirasida cheklash juda kamlik qiladi.

Qadimgi Xitoy donishmandlari, boshqalarga sovuqqonlik bilan qara, o'zgalarni sovuqqonlik bilan tingla, mushohada yuritganda sovuqqon bo'l, sovuqqonlikda iztirob tort, deb talab qilishgan. Shunday talab Sharq tasavvuf ta'limotida ham bor. Sovuqqonlikni qiziqqonlikning teskari tomoni deydigan bo'lsak — u jizzakilik, yuzakilik, vaysaqilik va hudparastlikning kushandasidir. Sovuqqonlik — teranlik. Aqlan va ruhan teranlashish boshlanganda sovuqqonlik o'z-o'zidan insonning ichki ehtiyojiga aylanadi.

Xotira va taassurotlarda hamma vaqt qandaydir portlovchi „modda“lar yashirin yotishi shart.

Do'stlarimdan birining mutoyiba bilan „hasadchi ozg'in, ig'vogar semiz bo'ladi“, — degan so'zlari yodimda qolgan. O'ylab ko'rilsa, shu gapda jon bor. Negaki, hasadchi o'z ichini o'zi eydi, ig'vogar o'zgalarning asabi, hatto umrini kemiradi.

Donishmand yurak turmush degan qimorbozga deyarli hech narsa yutqazmaydi.

Kim ko'ngil xizmatkori, kim vujud yugurdagi — kishining yuzida „muhr“langan bo'ladi.

Barcha bilan barobar „o'yin“ga tushmagan odam — begona odam. Uning jamiyati — yolg'izlik, yolg'izligi — erkin bir jamiyat. Bu odam boshqalardan o'zga bir ruhiy hayotda kun o'tkazadi. Uni so'ksalar ham, maqtasalar ham parvo qilmaydi. Lekin hech kimni u sotmaydi. So'fiylarga o'xshab „Bilgan — gapirmaydi, gapirgan — bilmaydi“, deb o'ylaydi u. O'z joniga o'zi jabr o'tkazish „ilmi“ni chuqur o'zlashtirayotgan bu odam zerikib yashasa-da, negadir fikr yuritib zerikmaydi. Ammo fikrlashini emas, zerikishini qadrlaydi.

Ezopning gapi rost bo'lsa, toshbaqa ham uchish baxtiga erishgach, xatosini anglagan ekan.

O'z ma'naviy dunyosiga ega shaxslarnigina hurmatlashni o'rgansak, xalq ma'naviyatini ardoqlashni ham puxtaroq o'rganamiz.

Qudratli ko'ngil ertami, kechmi, baribir, hurlikka erishadi. Ammo shu hurlikni muhofaza etadigan xotirjamlik uchun qayg'urish kerak.

Arab faylasuflari hasadni yeru ko'kdagi birinchi jinoyat deb hisoblashgan ekan. Shuning uchun bo'lsa kerak, dunyoda deyarli barcha jinoyatlarda hasadning faol ishtiroki bor.

Xalq ruhini ezish — zo'ravonlikning dahshatli yo'li. Har qanday zulm milliy ruhni yanchishdan boshlanib shu tarzda davom ettiriladi.

Axloq bahsidagi uyum-uyum quruq so'zlar, kitobiy nasihatlar bokira go'zalning bir tola sochiga arzimaydi.

O'zlikdan ajratadigan har qanday „ideal“dan sira ikkilanmay voz kechish kerak.

Teatr — bu, hayot deyishadi. Ammo hayot — bu, teatr deyishmaydi. Zo‘r rollar ham avval hayot sahnasida ijro etiladi-ku!

Odamni o‘q bilan o‘ldirishdan, yolg‘on bilan o‘ldirish yomon.

Hayotdagi eng ko‘p yomonlik va razolat haqiqat haqida so‘zlab, haqiqatga ishonmaslikdan tug‘iladi.

Ibrohim Haqqul

Xasming ming zaif bo‘lsa ham, uni kuchli deb bil va undan ehtiyot bo‘l.

Erkak kishining vaqti-vaqti bilan ko‘ngil ochib turishi foydali, chunki „aybdorlik xissi“ tufayli erkak oilasiga mehribon, g‘amxo‘r va kamchiliklarga toqatliroq bo‘lib qoladi.

Har doim rad qilishadi, deb qo‘rqardim. Endi rozi bo‘lishadi, deb qo‘rqayapman.

Xotin mijoziga o‘n qadoq go‘shtdan,
Bilib qo‘y, bir dona sabzi yaxshiroq.

Saodiy

Otni, xotinni va qurolni birovga ishonma.

Agar er xotiniga o‘tgan yilgi ko‘ylagida qanday go‘zal ko‘rinishini aytsa, u bu ko‘ylagini hatto oxirgi modadagi kiyimga ham almashtirmaydi.

Atrofimizdagi holat bizning ichki tuzilishimizga bog‘liq. Kengga keng dunyo, tora tora dunyo.

Ayollar erkaklardan hamma narsada, hatto tenglikda ham ustun turishadi.

Ayollarning shunchalik bag‘ri kengki, ular hatto erlari haq bo‘lganlarida ham kechirishadi.

Ayollarning qoniqmasligi ularning rivojlanishiga qat‘iy proporsional ravishda o‘sib boradi.

Muhabbatda eng katta g'alaba, muhabbatdan qochishdir.

Napoleon

Sevgining o'lchovi, o'lchovsiz sevishdir.

Avustin

Men nafrat uchun emas, muhabbat uchun yaralganman.

Antigona

* * *

Ayollarga sevgini tan olishdan ko'ra sevish yengil.

Eraklarga sevishdan ko'ra sevgini tan olish yengil.

Erkak va ayol to'ygacha bir-biriga: „menga faqat sen yoqasan“, — deyishadi. To'ydan keyin esa „sen faqat yoqasan“, deyishadi.

Sevimli ayol sharofatidan avval erkak ko'r bo'ladi, keyin esa kar ham bo'lib qoladi.

Ayol uchun hammasi sevgidan boshlanadi, erkak uchun hammasi sevgi bilan tamom bo'ladi.

Oilaviy baxtingizni saqlab qolmoqchi bo'lsangiz tirnoq tagidan kir qidirmang, shubha qilmang.

O'z turmush o'rtog'ingizni o'zgartirishga harakat qilmang, tanqid qilmang.

Oilaviy baxtingizni saqlab qolish uchun bir-biringizga sidqidildan minnatdorchilik bildiring.

Oilada bir-biringizga ozgina bo'lsa ham diqqat-e'tibor ko'rsating, iltifotli bo'ling.

Agar ayol erkak ustidan hukmronlik qilish uchun yaratilgan bo'lganida, uni erkakning boshidan yaratgan bo'lardi. Agar erkakning quli sifatida yaralganida, uni erkakning oyog'idan yaratgan bo'lar edi. Xudo ayolni erkakning teng huquqli do'sti, yori sifatida yaratgani uchun ham uni erkakning qobirg'asidan, yurakka yaqin joyidan yaratdi.

Avgustin

Ayol bilan tanishish uchun bir necha daqiqa yetarli, uni yaxshi bilish uchun yillar kerak, haqqoniy va to'liq bilish uchun esa u bilan ajrashish kerak.

X. Safrin

Ayol qalbini ochadigan kalit kamdan-kam erkaklarda bo'ladi. Aksariyat erkaklar qalb qulfini lo'm bilan ochadilar.

L. Djeveskiy

Ayollar erkaklarni baxtli qilishning bitta yo'lini, baxtsiz qilishning esa mingta yo'lini biladilar.

G. Geyne

Aqli ayol uchun erkak muammo emas, aksincha, muammo-ning yechimidir.

S. Gabor

Ayollarning portlashiga ishonmasangiz, bittasini tashlab ko'ring.

D. Liberman

Ayol tanasining erkaklar uchun eng qadrli qismi — uning oyoqlaridir, shu tufayli ham ular ayollar oyog'iga yiqiladilar. Ayollar esa erkak tanasida uning boshini qadrlaydilar, shu sababli ham uning boshiga chiqib olishga intiladilar.

S. Vrublevskiy

Ba'zan hayotda benihoya nafis gul ko'chada ochiladi va uni birinchi uchragan odam uzib ketadi.

V. Gjedorchik

Bo'ydoqning uylangandan farqi nima? Bo'ydoq uy ishlarining hammasini o'zi qiladi, uylanganni esa xotini majbur qiladi.

K. Melixan

Beladonna: Italiyada bu go'zal ayoldir, Angliyada esa kuchli zahardir. Ikki til asosidagi bu o'xshashlik kishini hayratga soladi.

A. Birs

Go'zal ayolni sevmaslik jinoyat hisoblansa, uni sevisish jazodir.

V. Devyatiy

Yomon xotin hayotni zaharlaydi, yaxshisi esa jonga tegadi. Ular orasidagi farq ana shunda, xolos.

L. Djeveskiy

Kelin-kuyov nikohga qadar hamma narsaga ko'zlarini kattaroq ochib qarashlari, nikohdan keyin esa ba'zan ko'rib ko'rmaganga olishlari kerak.

Madlen Skyuderi xonim

Boshqa odamlar bilan o'zaro munosabatda shuni unutmaslik kerakki, ularga o'zlari xohlagandek baxtli bo'lishga halaqit qilmaslik kerak.

Genri Djejms

Men bir marta hayotga kelaman. Shunday ekan, qandaydir odam zotiga nisbatan mehribonlik ko'rsatishim, yaxshilik qilishim kerak. Men yaxshilik qilish imkoniyatini qo'ldan chiqarmasligim kerak, chunki hayotga bir marta kelaman.

Nikohning muvaffaqiyati bu loyiq odam topishdagina emas, bu o'zingning ham shunday odam bo'lishga qobillingingda.

Muhabbat insoniyatni hayvonot olamidani sug'urib olgan kuchdir.

Z. Freyd

Muhabbatning davosi — nikoh.

A. Unekovski

Nikoh — hayot maktabi bo'lib, unda o'quvchi roli ko'proq erkaklarga tushadi.

Yu. Bulatovich

Nikoh — bu sening telba ekanligingni aniqlab beruvchi eng qimmatli usuldir.

D. Peshkov

Nikoh — shunday bir romanki, uning bosh qahramoni birinchi bobdayoq o'ladi.

L. Piter

Nikoh — qaychi kabi turmush o'rtoqlarni bir-biridan tez-tez uzoqlashtirib turadi, lekin ularning orasiga tusha ko'rma.

Ingliz aforizmi

Rashk bu boshqalardan ko'ra o'ziga ko'proq azob berish san'atidir.

A. Dyuma

Rashk — kasallik kabi kechga borganda kuchayadi.

P. Lotan

Sevgi-muhabbatga kuch qolmaganda ham rashk qilish uchun kuch topiladi.

M. Dombrovskaya

Uylanish — bu o'z huquqining yarmisidan kechish, o'z vazifalarini esa ikki baravar oshirishdir.

A. Shopengauer

Uylanish — bu bamisoli lotoreya, ammo unda yutuqsiz chiptani yirtib tashlash imkoniyati yo'q.

L. Piter

Xushtoringizdan hech qachon u sizni nima uchun sevishini so'ramang, agar u bu haqda chuqurroq o'ylab ko'rsa, balkim sizda sevishga arzigulik hislatning o'zi topilmay qolishi mumkin.

K. Melixan

Uylanishga qaror qilish erkak kishining hayotida so'nggi mustaqil qabul qilgan qaroridir.

V. Blonpskaya

Xotin tanlashda adashmaslik kafolati faqat Odam Atoga nasib qilgan, xolos, chunki unda Momo Havodan o'zga ayol bo'lmagan.

Avgustin

Sof yolg'izlik — bu seni tushunmaydigan odam bilan yashash.

E. Xabbard

Eng yaxshi kun — bugun

Eng katta xato — umidsizlikka berilish

Eng katta ojizlik — nafrat

Eng katta tinchlikni buzuvchi — ko'p gapiradigan odam

Eng xavfli odam — yolg'onchi

Eng katta hayot — hamjihatlik hissi

Sen berishing yoki olishing mumkin bo'lgan eng katta sovg'a
— sevgi!

J. Anuy

Er-xotin yostiqdosh bo'lgunlariga qadar bir-birlarining
odatlari, fe'l-atvorlari va xarakterlarini mukammal o'rganmagan
ekan, ular baxtli bo'lolmaydi.

Onore de Balzak

Erkakni millioner qilish har bir ayolning qo'lidan keladi,
agar erkak milliarder bo'lsa.

Ch. Chaplin

Erkaklar ayollar uchun birinchi bo'lishni, ayollar esa erkaklar
uchun so'nggisi bo'lishni orzu qiladilar.

O. Uaylpd

Erkaklar ayollarga nisbatan yaxshi hayot kechiradilar, chunki
ular birinchidan kechroq uylanadilar, ikkinchidan esa oldinroq
olamdan ko'z yumadilar.

G. L. Menken

Erini sevadigan xotin eri uchun har narsaga tayyor. Faqat
ikki narsadan voz kecha olmaydi. Bu — erini tarbiyalash va uning
xatti-harakatlarini tanqid qilishdir.

D. Pristli

Hech bir ayol aqlsiz erkakni aqlli qila olmaydi, ammo eng
aqlli erkakni ham aqlu-hushini olib qo'yishga qodir.

V. Blonpskaya

Ayol kishi erkakni jannatdan olib chiqib ketgan. Ammo erkakni
jannatga olib kiradigan ham ayoldir.

- Bir qarashdayoq sevib qolish mumkinmi?
- Bu qayerga va qay muddatda qarashga bog'liq.

Bir ko'rishdayoq sevib qolishga, ba'zi qizlar asosli ravishda ishonmaydilar, chunki bir qarashdayoq erkak kishining qancha daromad olishini aniqlab olish qiyin.

Nima uchun erkak va ayol o'rtasida ma'lum masofa saqlanishi tavsiya etiladi? Chunki ikkisi yaqinlashgan sari bir-birini yaxshi ko'ra olmaydi, bu esa muqarrar ravishda ko'ngilsiz to'qnashuvlarga olib keladi.

Odam Ato bilan Momo Havo juda baxtli hayot kechirishgan, chunki ularda qaynonalar va qaynona-kelin munosabatlari bo'lmagan. Ammo ular bir masalada zerikishgan, ya'ni g'iybat qiladigan odam bo'lmagan.

Erkakning bo'yniga ayollar qanchalik ko'p osilsa, u o'zini shuncha yengil va mag'rur his etadi.

Erkaklardagi muhabbat hislarini uzoqqa cho'zilmasligining sababi, ular sevgidan es-hushlarini, shu jumladan xotirasini yo'qotishadi. Shu sababli ham ular sevgilisini tez unutishadi.

Qalbida otashi yo'q ayolning o'zi yo'q, uni faqat yoqa bilish qudratiga ega bo'lmagan erkaklar bor.

(„1001 savolga psixologning 1001 javobi“ kitobidan)

BOSHLIQ HAR DOIM HAQ!

Boshliq uxlamaydi — boshliq dam oladi.

Boshliq ovqatlanmaydi — boshliq quvvatini tiklaydi.

Boshliq ichmaydi — boshliq ta'mini totib ko'radi.

Boshliq ayollar bilan don olishmaydi — boshliq kadrlarni o'qitadi.

Boshliq baqirmaydi — boshliq qat'iyat bilan o'z nuqtayi-nazarini bayon qiladi.

Boshliq xato qilmaydi — boshliq tavakkal qarorlar qabul qiladi.
Boshliq kech qolmaydi — boshliqni muhim ishlar ushlab qoladi.

Boshliq ming'irlamaydi — boshliq o'z fikrlari bilan o'rtoqlashadi.

Boshliq qaysar emas — boshliq izchil.

Boshliq kompyuterda o'ynamaydi — boshliq strategiya haqida mulohaza yuritadi.

Boshliq unutmaydi — boshliq shunchaki o'z xotirasini ortiqcha ma'lumotlar bilan qiynamaydi.

Boshliq aldamaydi — boshliq diplomat.

Boshliq qo'rqqoq emas — boshliq ehtiyotkor.

Boshliq g'iybatni yoqtirmaydi — boshliq xodimlarning fikrini diqqat bilan tinglaydi.

Boshliq ensasini qashimaydi — boshliq qarorni o'ylab ko'radi.

Boshliq omi emas — boshliq ijodiy amaliyotni samarasiz nazariyadan ustun ko'radi.

Boshliq g'ijinmaydi — boshliq zo'rma-zo'raki tishining oqini ko'rsatadi.

Boshliq laganbardorlarni yoqtirmaydi — boshliq muloyim xodimlarni taqdirlaydi.

Kim o'z e'tiqodlari bilan boshliqning xuzuriga kirsam — boshliqning e'tiqodlari bilan qaytib chiqadi.

Kimning e'tiqodlari boshliqning e'tiqodlariga mos kelsa — lavozimi ko'tariladi.

O'z boshlig'ingni hurmat qil — bundan battari ham bo'lishi mumkin edi.

Inson o'z-o'zi bilan kelishib yashashi kerak, inson o'zining tabiatiga mos bo'lishi kerak, inson yashash san'atini egallashi lozim: inson o'zining ichki qonunlari bilan uyg'un bo'lish imkoniyatiga ega bo'lishi kerak.

Insonning ongli „Men“i yo‘l qo‘yadigan bitta muhim hat o shundaki, ong har doim borliq uning tabiatiga mos bo‘lishiga harakat qiladi.

Har qanday namunaviy ahloqli, o‘z g‘oyasining fanatigi bo‘lgan odamda nevrotik holatlar shunchalik ko‘p uchraydi, bunday odamlarda o‘z-o‘zi bilan ziddiyat muammosi paydo bo‘ladi, psixologik komplekslar, patologiya rivojlanadi.

Jamiyat insonga ta‘lim-tarbiya, axloq qonunlari, turli standart va shablonlarni o‘rgatishi, singdirishi, uni shu ma‘lumotlarga ega qilishi mumkin. Lekin insonning ana shu jamiyat talablaridek bo‘la olishi uning o‘zigagina bog‘liq.

Borliqning asosiy belgisi uning bilish jarayoni uchun ochiqligidir.

Inson mavjudligining tarixiyliigi shundaki, u har qanday holatda ham yuzaga kelgan vaziyatdan chiqish uchun chora topa oladi.

Odam faqatgina nimadadir (faoliyat mazmunida) yoki kimdadir (munosabat mazmunida) uzini amalga oshira oladi.

Insonning yashashdan maqsadi o‘z-o‘zini amalga oshirishga intilishidir.

Inson o‘zidan tashqariga chiqish, nimaningdir yoki kimningdir evaziga o‘zidan voz kechish qobiliyatiga egadir.

Inson o‘z-o‘zini cheklash, o‘z-o‘zini boshqarish qobiliyatiga egadir.

Inson o‘z hayotini uch xil yo‘l bilan mazmunli qila olishi mumkin: hayotga nima bera olayotgani yordamida (ijodiy faoliyat mazmunida); hayotdan nima olayotgani yordamida (qadriyatlar

kechinmasi mazmunida); o'zgartirishga qurbi yetmaydigan taqdirga nisbatan qanday pozitsiyani egallayotgani orqali.

Vijdon „ong osti xudosi“. U har bir vaziyatga yashiringan yagona mazmuni intuitiv qidirib topish qobiliyati, mazmuniy organdir. Vijdon odamga tez o'zgaradigan vaziyatlarning talablariga javob bermay qo'ygan qadriyatlarga qarama-qarshi mazmuni ham topishga imkon beradi. Xuddi shu yo'l bilan yangi qadriyatlar paydo bo'ladi. Bugungi noyob mazmun ertangi universal qadriyat bo'ladi.

Oliy mazmun alohida individlar hayotiga bog'liq bo'lmagan holda amalga oshadi. Oliy mazmun amalga oshayotgan tarix yoki odamlarning harakatlari orqali yoki ularning harakatsizligiga achchiqma-achchiq sodir bo'ladi.

Odamning hayoti har qanday holatda ham o'z mazmunini yo'qotmaydi.

Hayot mazmunini har doim topish mumkin.

Insonning erkinligi obyektiv holatlar bilan sezilarli darajada cheklangan taqdirda ham o'z hayot mazmunini qidirish va topish erkinligiga ega.

Erkinlik insonning nimaga ega ekanligi emas, uning kim ekanligidir.

Mas'uliyatdan mahrum erkinlik tartibsizlik, o'zboshimchilikka aylanadi.

Inson o'z hayoti mazmunini uch xil yo'l bilan payqashi mumkin: ishni amalga oshirish yo'li bilan, qadriyatlarni ichdan kechirib (muhabbat ma'nosida) va azoblanib.

Ruhning jasorati tiriklik, vujudning jasorati esa o'limdir.

Marina Svetayeva

Odam har doim lahzalik hayot haqiqatini kutib yashaydi. Ana shu payt yetib kelganda uning uchun imkoni yo'q narsaning o'zi bo'lmaydi!!!

Keling, g'iybatlashamiz!

Sizni g'iybat qilishlaridan ko'ra yomonrog'i, Sizni g'iybat qilmasliklaridir.

Oskar Uaylpd

So'z Sizning do'stlaringiz yoki yaqinlaringiz haqida borar ekan, agar biron-bir yaxshi gap aytolmasangiz, yaxshisi sukut saqlang.

Kim bitta g'iybat olib kelsa, ikkitasini olib ketadi.

Irland maqoli

G'iybat o'z otarini boqayotgan cho'pondir.

Nichshe

G'iybat yordamida ijtimoiy xulqning yozilmagan qoidalari o'zlashtiriladi.

Qizlar o'zaro, asosan, o'zlariga yoqadigan yigitlar haqida gap sotishadi. Lekin, hatto eng yoqimtoy yigitlar ham, hech qachon o'zlariga yoqadigan qizlarni muhokama qilishmaydi.

O'ziga ishonmaydigan, asossiz xavotirlanadigan, hadiksiraydigan va vahimaga tushadigan odamlar g'iybatga moyil bo'lishadi.

G'iybat kesib o'tish mumkin bo'lmagan chegaralarni va o'ynash lozim bo'lgan qoidalarni ko'rsatib beradi.

G'iybatda u yoki bu odamning qiziqishlari sohasi namoyon bo'ladi.

G'iybatlashish notanish muhitga moslashishning o'ziga xos yo'lidir: bu jarayonda ishtirok etayotgan odam, bir tomondan „o'ziniki“ bo'lib oladi, ikkinchi tomondan, yangi jamoa haqida ma'lumot oladi.

„Hech kimga aytmayman, deb so‘z ber!“. Mana bu g‘iybat va mish-mish tarqatishning oltin qoidasi.

Yodingizda tuting! Atrofdagi iqtidorli odamlar ko‘p, shu jumladan farzandlarimiz ham aksariyat iqtidorli, lekin iqtidorlilarning bitta kulfati shundaki, ular atrofdagilardan keskin ajralib turishadi, shu tufayli ko‘p hollarda ularni atrofdagilar og‘rinib, xushlamayroq qabul qilishadi. Quyidagi fikrlarga e‘tibor bersangiz, iqtidorli odam bilan muammoingiz asosan o‘zingizga bog‘liq ekanligini anglab olasiz.

Idroklari ko‘lamining kengligi tufayli iqtidorli bolalar atroflaridagi hodisalarga o‘ta sezgir bo‘lishadi va har bir narsaning qanday tuzilganligini bilishga qiziqadilar. Shu narsa nima uchun shunday, nega boshqacha emas, agar sharoit o‘zgarsa nima bo‘lar edi, degan masala ular uchun har doim qiziq. Ular bir vaqtning o‘zida bir necha jarayonni kuzata oladilar va atrofni faol tadqiq qilishga moyildirlar.

Ular predmet va hodisalar o‘rtasidagi aloqalarni idrok qilish va tegishli xulosalar chiqara olish qobiliyatiga egalar; ularga o‘z tasavvuridagi do‘stlar, aka-uka yoki opa-singillar xosdir.

Ular a‘lo darajadagi yumor hissiga ega bo‘lishadi, kulgili nomutanosibliklar, so‘z o‘yinlari, hazilni yoqtirishadi. Ularning kulgili narsani idrok qilishlari tengdoshlarinikidan farq qiladi.

Ularga emotsional barqarorlik yetishmaydi, ilk bolalik paytida bunday bolalar betoqat va jizzaki bo‘lishadi.

Ko‘p hollarda bunday bolalar uchun me‘yoridan yuqori qo‘rquv va ta‘sirchanlik xosdir. Ular atrofdagilarning nutqsiz signallariga o‘ta ta‘sirchan bo‘lishadi.

Ko‘p hollarda iqtidorli bolalarda salbiy o‘z-o‘zini idrok qilish rivojlanadi, natijada ularning tengdoshlari bilan munosabatlarida qiyinchiliklar paydo bo‘ladi.

Iqtidorli bolalar o'ta serharakat bo'lishadi, ular odatdagidan kam uxlashadi.

Ularning o'z harakatlarini boshqarishlari va qo'llarini ishlata olishlari bilish qobiliyatlaridan orqada qoladi. Aqliy va jismoniy tarqiyotlaridagi farq ularni esankiratishi va ularda nomustaqillikning rivojlanishiga sabab bo'lishi mumkin.

Sakkiz yoshgacha iqtidorli bolalarning ko'rish qobiliyatlari aksariyat barqaror bo'lmaydi, ular yaqin masofadan uzoq masofaga (masalan: partadan doskaga) ko'rish fokusini almashtirishda qiynaladilar.

Yodingizda tuting! Uyatchanlik va tortinchoqlik quyidagi salbiy xususiyatlarga sabab bo'ladi: Odamlar bilan tanishish, yangi do'stlar orttirish, yangi munosabatlardan lazzatlanish qiyinchiligi; Xavotirlik, depressiya (ruhiy siqilish) va yolg'izlik kabi salbiy emotsional holatlar; qat'iylikning yetishmasligi, o'z fikrini bayon qilishdagi qiyinchiliklar; tortinchoq odamning sifat va qobiliyatlariga boshqa odamlar tomonidan xolis baho berilishini qiyinlashtiradigan haddan tashqari bosiqlik; atrofda odamlarning tortinchoq va bosiq odamni nosamimiy, manmansiragan, boshqalar bilan muloqatdan manfaatdor emas deb hisoblashlariga sabab bo'ladigan o'z-o'zini taqdim qila olmaslik; boshqalarning, begonalarning oldida, yoki jamoada muloqat va tafakkur qiyinchiligi; haddan tashqari refleksivlik, o'z-o'zi bilan band bo'lish.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Karimov I.A. O'zbekistonning siyosiy, ijtimoiy va iqtisodiy istiqbolining asosiy tamoyillari. O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining birinchi sessiyasidagi ma'ruza. 1995 yil 23 fevral.

2. Karimov I. A. O'zbekiston XXI asr bo'sag'asida: xavfsizlikka tahdid, barqarorlik shartlari va taraqqiyot kafolatlari. T., O'zbekiston, 1997. 326 b.

3. Karimov I.A. Barkamol avlod O'zbekiston taraqqiyotining poydevori. O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining IX sessiyasidagi ma'ruza. 1997 yil, 29 avgust.

4. Karimov I. A. O'zbekiston XXI asrga intilmoqda. Birinchi chaqiriq O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining o'n to'rtinchi sessiyasidagi ma'ruza. 1999 yil, 14 aprel.

5. Karimov I. A. O'zgarish va yangilanish — hayot talabi. Ikkinchi chaqiriq O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining ikkinchi sessiyasida so'zlangan nutq. 2000 yil 25 may.

6. Karimov I. A. O'zbekistonda demokratik o'zgarishlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyati asoslarini shakllantirishning asosiy yo'nalishlari. Ikkinchi chaqiriq O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining to'qqizinchi sessiyasidagi ma'ruza. 2002 yil, 29 avgust.

7. Avloniy, Abdulla. Turkiy guliston yoxud axloq. T., O'qituvchi, 1992. 160 bet.

8. Дейл Карнеги. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей. М., Прогресс, 1989.

9. Курс практической психологии, или как научиться работать и добиваться успеха: Учебное пособие для высшего управленческого персонала. Автор-сост. Р.Кашапов-Ижевск: Изд-во Удм. ун-та, 1996. 448 с.ил.

10. Куттер Петер. „Современный психоанализ“ Пер. с нем. С. С. Панкова под общ. ред. В.В.Зеленского — СПб, „Б.С.К“, 1998, 348 с. ил.
11. Психологические тесты. Ахмеджанов Э. Р. Составление, подготовка текста, библиография. М., 1996. 320 с.
12. Рогов Е. И. Психология общения. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. 336 с.: ил. — (Азбука психологии).
13. Фрейд Зигмунд. Введение в психоанализ. Лекции (Авторы очерка о Фрейде Ф. В. Бассин и М. Г. Ярошевский) — М., Наука 1991. 456 с. (Серия „Классики науки“).
14. Фрейд Зигмунд „Я“ и „Оно“. Труды разных лет, пер. с нем. Книга 1. Сост. А.Григорашвили. Тбилиси: „Мерами“, 1991, 398с.
15. Фрейд Зигмунд „Я“ и „Оно“. Труды разных лет, пер. с нем. книга 2. Сост. А.Григорашвили. Тбилиси: „Мерами“, 1991, 427 с.
16. 1001 savolga psixologning 1001 javobi: (YUNESKO, YUTPFA loyihasi asosida) — Т., Mehnat, 2001. 192- b.

MUNDARIJA:

So'z boshi	3
I. Shaxs va uning tashkilotchilik imkoniyatlari	6
II. Muvofiqlashtirish tashkilotchilik va boshqaruvchilikning tarkibiy qismi sifatida	10
III. Boshqaruv madaniyati	14
IV. Qanday qilib ish vaqtidan samarali foydalanish haqida	21
V. Muvaffaqiyat uchun kiyinish	26
VI. Muloqot malakalari	44
VII. Har bir mutaxassisning o'z-o'zimi sinab ko'rish uchun psixologik testlar	78
1- test. Temperamentni o'rganish metodikasi	78
2- test. Xarakteringiz kuchlimi?	83
3- test. Optimistmisiz yoki pessimist?	89
4- test. Boshqalarga ta'sir ko'rsatishga qobiliyatisiz?	94
5- test. Kommunikabel (kirishimli)misiz?	97
6- test. Salomatlik darajasi va o'z yoshiga munosabatni aniqlash	101
7- test. Tanqidga qanday munosabatdasiz?	105
8- test. Sizda ishbilarmonlik epchilligi bormi?	112
9- test. Rahbar bo'la olasizmi?	116
10- test. Tekshiring, qanday rahbarsiz?	120
11- test. Qat'iyatlimisiz?	123

12- test. T. Lirining shaxslararo munosabatlarni diagnostika qilish metodikasi 127
13- test. K.Tomasning xulqni tasvirlash testi 138
14- test. Agressiv holatlar diagnostikasi 146
VIII. O'qing! Eslab qoling! Asqotadi! 151
Foydalanilgan adabiyotlar 187



Ma'murjon Yusupovich Otajonov

MENEJMENT PSIXOLOGIYASI

(Kasb-hunar kollejlari uchun o'quv qo'llanma)

Toshkent — „ILM ZIYO“ — 2003

Muharrir G'. B. Shoumarov

Rassom Sh. Xo'jayev

Texnik muharrir D. Hamidullayev

Bosishga ruxsat etildi 29.12.2003 y. Bichimi 60x84¹/₁₆. „Tayms“
harfida terilib, ofset bosma usulida chop etildi. Shartli bosma
tabog'i 12,5 b.t. Nashr tabog'i 12,0. 5 000 nusxa. Buyurtma 182.
Bahosi shartnoma asosida.

„ILM ZIYO“ MCHJ, 700129, Toshkent, Navoiy ko'chasi 30.
Shartnoma № 10 — 2003.

O'zbekiston matbuot va axborot agentligining Toshkent kitob-jurnal
fabrikasida chop etildi. Toshkent, Yunusobod dahasi, Murodov ko'chasi, 1.

Menejment psixologiyasi:

Kasb-hunar kollejlari uchun o'quv
qo'llanma. / G. V. Shoumarov tahriri
ostida; Tuzuvchi-tarjimon: M. Yu. Otajonov.
— T.: „Ilm Ziyo“, 2004. — 192 b.

BBK 88.4ya7