

## **7- MA'RUZA:**

### **Xotirani mustahkamlash va rivojlantirish**

#### **Reja:**

1. Ziddiyatlar va ularga sabab bo'luchi psixologik omillar.
2. Ziddiyat turlari va ko'rinishlari.
3. O'quv jarayonida ruhiy zo'riqlashlarni vujudga kelishini dastlabki asoslari.

#### **1. Ziddiyatlar va ularga sabab bo'luchi psixologik omillar.**

Hozirgi kunda nizolarni samarali bartaraf etish pedagogik jamoadagi psixologik muhitni emotsional yaxshilash, hamkorlikda ishlash samaradorligini ta'minlashga qaratilgan. Jamoa bilan ishlash sharoitida samarali natijalarga erishish o'qituvchi va ta'lim oluvchi faoliyatini to'g'ri boshqarish asosida jamoada ma'naviy-ahloqiy muhit yaratishni taqozo etmoqda.

Nizolarning buzg'unchilik oqibatini muvaffaqiyatli hal etish ularni atroflicha o'rganishni talab etadi. Bunga esa jamoaning yuqori darajada rivojlanganligi va iliq ijtimoiy psixologik muhitga ega bo'lishi orqali erishiladi. Nizo haqidagi dastlabki konsepsiyalar XIX-XX asrlarda vujudga kelib, asosiy nizo va uning echimlarini topish yo'llari bo'yicha qo'yilgan qadamlar o'tgan asrning oxirlarida salmoqli o'rin egalladi. Psixologiya va ijtimoiy psixologiya sohasida rus olimlari V.O.Ageev (1990), A.A.Bodalev (1983), V.I.Juravlev (1983), N.N.Obozov (1979), I.A.Kox (1997), YA.A.Ansupov, A.I.Shipilov (2000), F.M.Borodkin (1989), A.K.Zaysev (1992, 1993), A.G.Zdravomislov (1995) va shu kabilarning tadqiqotlarida nizoning nazariy asoslari yoritilgan.

Har qanday nizoning asosida qaysidir ma'noda maqsad va manfaatlar o'rtasidagi ziddiyat va qarama-qarshiliklar yotadi. Jamoadagi nizoning tabiatini yoritishdan oldin uning ikki o'ziga xos jihatini inobatga olishga to'g'ri keladi. Uning birinchisi – nizo va ikkinchisi – nizoli vaziyatdir. Ko'pgina adabiyotlar tahlili asosida nizo bilan nizoli vaziyatni ajratib turuvchi quyidagi formulani e'tiborga olish muhim deb hisoblaymiz:

**Nizo + muammo + nizoli vaziyat + nizo ishtirokchilari + insident.**

Bundan ko‘rinib turibdiki, nizo, nizoli vaziyat va u bilan bog‘liq boshqa bir qator ahamiyatga ega elementlarni birlashtirishning guvohi bo‘lish mumkin.

Pedagogik jamoadagi nizolarni tahlil etish va uni hal etish zarurat tug‘ilganda, nizo tarkibidagi har bir elementning o‘rnini aniq baholashga to‘g‘ri keladi. Nizolarning vujudga kelishi va uning oldini olishda yuqorida taqdim qilingan formulaga alohida e‘tibor qaratish ma‘qul.

Nizo o‘z mohiyatiga ko‘ra ijtimoiy hodisadir. Nizo keng ma‘noda va tor ma‘noda tushuniladi. *Nizo* keng ma‘noda jamiyatdagi yangi va eski qarashlar o‘rtasidagi kurash deb qaraladi. *Nizo* tor ma‘noda bir muammoni yechishda har bir shaxsning o‘z fikrini qattiq turib himoya qilishni bildiradi.

Nizo ijtimoiy psixologiyada qanday tushuniladi? U muomalaning buzilishi yoki psixologik jihatdan ichki ruhiy kelishmovchilikdir. Buni har soha olimlari har xil tushunadilar. Masalan, G.Kovalev nizoga shunday ta‘rif beradi: "Nizo insonlar o‘rtasida ijtimoiy va shaxsiy masalalarni hal qilishda vujudga keladigan holat, lekin har qanday qarshilik nizo bo‘lavermaydi. Odamlar bir-birining fikri bilan kelishmasligi va o‘zaro bahslashishi mumkin, har biri o‘z fikrida qoladi, lekin baribir ko‘p hollarda kelishib ishlashga majbur bo‘ladi, qarama-qarshilik ba‘zan yoqtirmaslik, hissiyot, tushunmaslik, ko‘ra olmaslik va boshqalarda aks etib, nizoning kelib chiqishiga sabab bo‘ladi. Nizo nafaqat qarama - qarshilik, shuningdek o‘ziga xos kurashish hamdir. Har ikki tomon ham bunday holatda o‘zini xaq deb biladi va o‘zaro kurashadi. Nizo bu qarama-qarshi dunyoqarashlar negizida yuzaga keladi. Nizoni albatta, o‘z vaqtida bartaraf etish kerak, chunki buning oqibatida hayot me‘yorida davom etmaydi. Yuqorida aytib o‘tganimizni tahlil qilib psixologik nuqtai nazardan biz shunday ta‘rif beramiz: "Nizo – shaxslarning qarashlari, qiziqishlari o‘rtasidagi qarama-qarshilik natijasida vujudga kelgan psixologik holat bo‘lib, bu ularning faqat bir-biri bilan hamkorligi jarayonida paydo bo‘ladi.

Jamiyat taraqqiyotining barcha bosqichlarida odamlar orasida o‘zaro kelishmovchiliklar, ziddiyat va nizolar mavjud bo‘lib kelgan. Chunki har qanday taraqqiyotning asosida qarama-qarshilik va ziddiyat yotadi. Shaxs jamiyat taraqqiyotini amalga oshiruvchi asosiy kuch va vosita hisoblanib, jamiyat va tabiatni o‘ziga

moslashtirish barobarida, undagi ba'zi holatlarni taqiqlash bilan ham shug'ullanadi. Shuning uchun ham nizo va ziddiyat jamiyat taraqqiyotining asosiy omillari hisoblanadi.

Ziddiyat insoniyat paydo bo'lgan davrdanoq mavjud bo'lib, uni ilmiy tadqiqot predmeti sifatida o'rganish borasidagi ilk qarashlar ham o'z tarixiga ega. Hayot tarzi, mehnat faoliyati, shaxslararo munosabat muhitining o'zgarayotganligi ziddiyatlarning ham o'ziga xos tomonlari mavjudligini ko'rsatmoqda.

Ziddiyat, nizo haqidagi dastlabki konsepsiyalar XIX–XX asrlarda vujudga kelib, uning yechimlarini topish yo'llari bo'yicha qo'yilgan qadamlar o'tgan asrning oxirlarida bir qadar salmoqli bo'ldi.

Bugungi kunda psixologiya va ijtimoiy psixologiyada V. O. Ageyev, A. A. Bodalev, V. I. Juravlev, N. N. Obozov, I. A. Kox, YA. A. Ansupov, A. I. Shipilov, F. M. Borodkin, A. K. Zaysev, A. G. Zdravomislov va boshqalarning tadqiqotlarida nizoning nazariy asoslari yoritilgan.

Bu muammoni o'rganishda dastlab «ziddiyat» va «nizo» tushunchalarining etimologiyasi, ya'ni ularning mazmun-mohiyatini ochish kerak bo'ladi. Xo'sh nizo va ziddiyat nima?

**Nizo** lotincha «konflikt» so'zidan olingan bo'lib, «to'qnashish», ya'ni maqsad, qiziqish, nuqtai nazar, fikrlar, kishilarning o'zaro ta'sirlashuvdagi qarama-qarshi yo'nalishlar borasida to'qnashishlaridan iborat.

**Ziddiyat** - ijtimoiy-psixologik muammo bo'lib, konfliktologiyaning asosiy tushunchalaridan biri. Ziddiyat-muhokama yuritishda, matnda, nazariyada va umuman predmet, hodisalarda biri ikkinchisini inkor etadigan ikki mulohazaning mavjudligi va ular o'rtasidagi munosabatlar. U obyektiv olamning va bilishning o'z-o'zidan harakati va taraqqiyotida namoyon bo'ladi. Fan tarixida dastlabki ziddiyatlar konsepsiyasi Geraklitga taalluqlidir, ya'ni «abadiy vujudga kelish» faqat ziddiyatlarning birligi sifatidagina mumkin. Bundan ko'rinadiki, «ziddiyat» tushunchasi «nizo» tushunchasiga qaraganda kengroq ma'noni kasb etib, o'zida hodisa, voqea, jarayon, narsa va predmetlar hamda insonlar fikri o'rtasidagi o'zaro nomutanosiblikni, ya'ni qarama-qarshilikni aks ettiradi.

Nizo esa o'zaro kelishmovchilik yoki qarama-qarshilik orqasida tug'ilgan holat, munosabat, ixtilof.

Nizo jamiyatdagi guruhlar yoki individlar o'rtasidagi antoganizm, u ikki xil bo'lishi mumkin. Birinchisi, ikki yoki undan ortiq individ yoki guruhlar o'rtasida manfaatlar to'qnashuvi yuz berishi, ikkinchisi, o'zaro kurashga faol jalb etilishi. Manfaatlar zidligi har doim ham ochiq kurashga olib kelavermaydi.

Ziddiyatlarning psixologik xususiyatlarini o'rganish tashkilot xodimlari uchun ham muhim ahamiyat kasb etadi. Tashkilot idoralari xodimlari o'z xizmat faoliyatida maishiy ziddiyatlardan tortib, to jinoyatchilar o'rtasidagi ziddiyatlargacha duch keladilar. Shuning uchun ular ziddiyatli holatlarda sharoitdan tez chiqib ketishi, chiqqanda ham to'g'ri yo'l topishi, ziddiyatni yechishi shart, chunki ziddiyat yo ijobiy, yo salbiy natija bilan tugaydi.

Ziddiyat ijtimoiy psixologiyada muomalaning buzilishi yoki psixologik jihatdan ichki ruhiy kelishmovchilikdir. Umuman olganda, ziddiyat insonlar o'rtasida ijtimoiy va shaxsiy masalalarni yechishda vujudga keladigan holat, lekin har qanday qarshilik ziddiyat bo'lavermaydi.

Odamlar bir-birining fikri bilan kelishmasligi, tortishishi mumkin, har biri o'z fikrida qoladi va baribir ko'p hollarda kelishib ishlashga majbur bo'ladilar. Qarama-qarshilik, ba'zan yoqtirmaslik, salbiy emotsiya, tushunmaslik, ko'ra olmaslik va boshqa sabablar ziddiyatning kelib chiqishiga sabab bo'ladi. Ziddiyat nafaqat qarama-qarshilik, shuningdek, o'ziga xos kurashish hamdir. Har ikkala tomon ham bunday holatda o'zlarini haq deb bilishadi va o'z qarashlari uchun kurashadilar. Ziddiyat qarama-qarshiliklar negizida yuzaga keladi, uni albatta hal qilish kerak, chunki busiz hayot me'yorda davom etmaydi.

Yuqorida aytib o'tilganlarni tahlil qilib, psixologik nuqtai nazardan «ziddiyat» tushunchasini quyidagicha tavsiflash mumkin. Ziddiyat shaxslar o'rtasidagi qarashlar, qiziqishlar, qarama-qarshiliklar natijasida yuzaga kelgan psixologik holat bo'lib, shaxslarning o'zaro hamkorligi jarayonida yuzaga keladi. Ziddiyat bor joyda rivojlanish bor, ayni paytda, ma'lum ma'noda orqaga qaytish ham kuzatiladi.

Umuman olganda, ziddiyat shaxslarning psixologik tuzilishga bog'liq bo'lsa-da, ammo hayotning o'zi ziddiyatsiz bo'lishi mumkin emas. Ziddiyatlarni baholash va tahlil etish ularni turlariga ko'ra guruhlash va tizimlashtirishni taqozo etadi.

Sotsiologlar ziddiyatlarning makro yoki mikro darajasiga, asosiy tiplariga, ya'ni ijtimoiy-iqtisodiy, milliy-etnik, siyosiy tabiatiga e'tibor beradilar. Huquqshunoslar esa ichki va tashqi tizimli ziddiyatlar, ularning namoyon bo'lish sohasi, shuningdek, maishiy-oilaviy, madaniy va ijtimoiy mehnat hamda bozor iqtisodiyoti jarayonida keng xo'jalik yo'nalishidagi moliyaviy va mulkiy nizolarga ajratadilar.

Boshqaruvda ziddiyatlarni tasniflash nizoning elementlari, xususiy holatlari, ularning o'ziga xos namoyon bo'lish sabablariga, nizoli vaziyatga, motivlariga, qiziqishlarga alohida shaxsning faoliyati, ijtimoiy guruh (jamo'a) va jamiyat maqsadlariga tayanib amalga oshiriladi.

Ziddiyatlarni ijtimoiy hayotda namoyon bo'lish shakliga qarab quyidagi turlarga ajratish mumkin:

- ✓ iqtisodiy ziddiyatlar (insonlarning moddiy iqtisodiy faoliyati doirasida vujudga keladi);
- ✓ ijtimoiy ziddiyatlar (sotsial guruhlarning ijtimoiy xususiyatlaridan kelib chiqadi);
- ✓ sinfiy ziddiyatlar (ijtimoiy sinflar o'rtasidagi tafovut asosiy nizo manbai);
- ✓ siyosiy ziddiyatlar (ma'lum guruhlarning manfaatlari doirasidagi kurash);
- ✓ mafkuraviy ziddiyatlar (dunyoqarashlar o'rtasidagi tafovutlar asosida vujudga keladi);
- ✓ madaniy ziddiyatlar (turli madaniyat vakillari o'rtasidagi to'qnashuvlar jarayonida vujudga keladi);
- ✓ aksiologik ziddiyatlar (qarama-qarshi qadriyatlarga ega har xil guruhlarni boshqarish oqibati tarzida);
- ✓ pozitsiyali ziddiyatlar (tashkiliy munosabatlar tuzilishidagi o'rniga qarab farq qiluvchi manfaatlari bir-biriga zid ijtimoiy guruh yoki shaxslar o'rtasida vujudga keluvchi nizolar).

Odamlar o'rtasidagi o'zaro munosabatning turli vaziyatlariga qarab, nizolarni ketirib chiqaruvchi sabablarni quyidagi uch guruhga ajratish mumkin:

- mehnat jarayonidagi;
- shaxslararo munosabatlardagi psixologik xususiyatlar, simpatiya va antipatiya, madaniy va etnik tafovutlar, rahbarning yomon kommunikatsiyaga egaligi va boshqalar;

➤ guruh a'zolarining o'ziga xosligi, masalan, emotsional holatlarini boshqara olish uquviga ega emasligi, agressivligi, kommunikabellik va taktning yetishmasligi.

Ziddiyatning o'ziga xos xususiyati buzish va buzilish xarakteriga egaligidir. Ziddiyatli holat jamoaning buzilishiga, undagi ijtimoiypsixologik sharoitning yomonlashuviga olib keladi. Ziddiyatli holatni hal qilish uchun uning tuzilishini o'rganib chiqish kerak.

Tashkilot idoralari xodimlari faoliyatida ham ziddiyatli holatlarni kuzatish mumkin. Ushbu holatlar ma'lum bir nosog'lom psixologik muhit, masalan xodimlarning biri-birlari yoki rahbarlar bilan o'zaro kelisha olmasligi asosida yuzaga kelishish mumkin. Shu ma'noda ziddiyatli harakatlarning ham o'z diapazoni bor, ba'zi ziddiyatli holatlarda shaxs raqibini yengish uchun hamma imkoniyatini ishga soladi, xizmatdagi shaxslarni aralashtiradi, o'zlarining strategiyasi va taktikasini ishlab chiqadi. Ziddiyatli vaziyat esa ijtimoiy psixologik muhitni yuzaga keltiradi. Ijtimoiy psixologik nuqtai nazaridan qaraganda ziddiyatning yuzaga kelishida shaxslarining alohida qarashlari, shaxslararo va ijtimoiy guruhlar o'rtasidagi munosabatlar sabab bo'lishi mumkin. Ijtimoiy psixologik yo'nalishda (aspektda) ziddiyat har xil sabab bilan bog'liq bo'ladi. Masalan, maqsad, dunyoqarash to'g'ri kelmaydi, natijada antipatiya yuzaga keladi.

Birinchi bosqich – ziddiyatning yuzaga kelishigacha bo'lgan holat va ziddiyatning yuzaga kelishida ichki qarama-qarshiliklarning paydo bo'lish davri. Bu bosqichda ikkala tomonda ham ichki ruhiy kuch yig'ilib boradi va ular buni bir-birlariga bildirmaydilar.

Ikkinchi bosqich – ziddiyatning qaror topishida tashqi ta'sir kuchlari maydonga chiqadi. Bu davrada ziddiyatni ikkala tomon ham biladi, lekin ular ongli, aqlli harakat qilishadi. Har xil ma'lumotlar yig'ilgan sari ziddiyat kuchayib boradi va bu ularning ish faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Uchinchi bosqichda ikkala tomon ham ochiq kurashga o'tib oladi, ikkalasidan biri xayrixohlik bildirsa, ziddiyat ma'lum ma'noda yumshaydi, ammo ma'lum vaqtgacha ichki ruhiy ziddiyat saqlanib qoladi. Agar har ikki tomon ham xayrixohlik bildirmasa, u holda psixologik portlash yuzaga keladi va ikkalasidan birortasi

g'alaba qozongunga qadar kurash davom etadi. Bu bosqichda ham ikki tomon hamma imkoniyatlarini ishga soladi.

To'rtinchi bosqichda bir-birlarining harakatlarini tahlil qilib norasmiy baholaydi. Agar ulardagi qiziqish bir-biriga to'g'ri kelsa, o'rtadagi ziddiyat susayadi va vaziyatdan chiqsa bo'ladi.

Beshinchi bosqich – o'tib ketadigan, turg'un holat. Bu bosqichda jarayon o'tib ketgandan keyin unga rasmiy va norasmiy baho beriladi. Bo'lib o'tgan voqealarini eslashda tomonlar o'zlarida noxush holatni sezishadi.

Oltinchi bosqich – tamoman yangi psixologik holat bo'lib, ziddiyat rivojining nihoyasida, ya'ni jazo qo'llanilganidan keyin ishtirokchilarning jamoadagi mavqei o'zgarishidan so'ng paydo bo'ladi. Bu davrda ijobiylik yuzaga keladi, faqat haqiqatni yuzaga chiqarish uchun harakat qilinadi.

Hodimlari faoliyatida uchraydigan ziddiyatlarni quyidagicha tasniflash mumkin:

- 1) mazmuniga ko'ra;
- 2) chuqurlashganligi va o'tkirligiga qarab;
- 3) davomiyligiga ko'ra (qancha vaqt davom etadi);
- 4) ijtimoiy holatiga qarab;
- 5) izohlashning shakliga qarab.

Ziddiyatda kishilarning axloqiy sifatleri, shart-sharoitlar hisobga olinadi. Xodim ba'zi shaxslar yoki rahbarlarning tartib-qoidalarini, haqoratlarini ko'tara olmaydi, natijada ziddiyat kelib chiqadi.

Ziddiyat xodimning o'zini o'zi baholashi, shuningdek, uni boshqalar, ya'ni boshliq yoki jamoatchilik tomonidan baholanishi. Inson hamisha o'zini o'zi yuqori baholashga harakat qiladi, rahbar tomonidan ba'zi salbiy omonlari (kamchiliklari) aytilsa, ular o'rtasida ziddiyat kelib chiqadi. Agar shaxs o'z imkoniyatlarini ko'proq baholasa, bunday holatda ham ziddiyat yuzaga keladi.

Ziddiyatni yuzaga keltiruvchi bir qancha omillar mavjud:

- 1) rahbar tomonidan xodimga berilgan baho bilan xodimning o'ziga o'zi bergan bahosi o'rtasidagi tafovut.
- 2) rahbar va jamoatchilik tomonidan baholashning to'g'ri kelmasligi;
- 3) shaxsning o'zini o'zi baholashi bilan uni jamoatchilik tomonidan baholanishining to'g'ri kelmasligi;
- 4) shaxsning boshqalar tomonidan baholanishi.

Ziddiyat oddiy va o'tkir (chuqur) ziddiyatga bo'linadi:

Oddiy ziddiyat yomon psixologik vaziyatda yuzaga keladi, inson o'zini tushuntira olmay qoladi, bunday holatda ko'pincha kayfiyati yo'q, deb tushuntiriladi.

O'tkir ziddiyatda shaxs yuqori emotsional, o'zini boshqara bilmaslik, muloqotdagi qo'polligi bilan ajralib turadi. Eng qizig'i, bu shaxslar tabiatida qo'rqitish asosiy o'rinni egallaydi. Bu ziddiyatda, nima bo'lishidan qat'i nazar, raqibni mag'lubiyatga uchratish muhim hisoblanadi.

Ziddiyat qisqa muddatli va uzoq muddatli bo'ladi:

Qisqa muddatli ziddiyat ma'lum vaqt – uch kungacha davom etadi, uzoq muddatli ziddiyat bir yoki bir necha yilga cho'zilishi mumkin. Uzoq muddatli ziddiyat maishiy xarakterda bo'lib, ularning 70% 6 oygacha davom etadi.

Ziddiyat ijtimoiy mohiyatiga ko'ra arzigulik yoki arzimas bo'ladi:

Agar ziddiyat ataylab qilinsa va jamoatchilikka qarshi bo'lsa, bu arzigulik ziddiyatdir. Arzimas ziddiyat masalaning mohiyatiga chuqur tushunmaslik oqibatida kelib chiqadi. Buni shunday izohlash mumkin: shaxs xarakteridagi kamchiliklarni tushunsa va ularni to'g'rilashga harakat qilsa, bu arzimaydigan ziddiyat deyiladi. Masalan, shaxs bilmasdan ikkinchi bir shaxsning oyog'ini bosib olsa yoki turtib yuborsa, ikkinchi shaxsning bundan jahli chiqsa va oyog'ini bosgan odam undan kechirim so'rasa, bunday ziddiyat qisqa muddatli bo'lib arzimas hisoblanadi.

Ziddiyat o'zi ko'rinishga ko'ra, ochiq va yopiq bo'ladi:

Ochiq ziddiyatda hamma ushbu holatni bilishadi, ziddiyatlashgan tomonlar esa bir-biridan o'z niyatlarini yashiradi, lekin kerak vaqtda o'z qarashlarini oshkor qiladilar.

Ziddiyatni yuzaga keltiruvchi obyektiv va subyektiv sabablar mavjud.

Obyektiv sabablarga ishni tashkil qilishdagi kamchiliklar, normativ hujjatlarning mukammal emasligi, xizmatdagi (ishdagi) qiyin sharoitlar, qarashlarning to'g'ri kelmasligi va hokazolar kiradi.

Subyektiv sabablar shaxsning o'ziga xosligi, madaniyatning pastligi, tarbiyaning yetishmasligi, shaxs xarakteridagi kamchilik, o'ziga yuqori baho berish, psixologik jihatdan tomonlarining bir-biriga to'g'ri kelmasligi, jamoaning o'ziga xosligi bilan bog'liq



holatlar, psixologik sharoitlarni noqulayligi, salbiy ko‘rinishga ega bo‘lgan kichik guruhlar, salbiy emotsial guruhlar va hokazolarni qamrab oladi.

Ishlab chiqarishdagi kamchiliklarga mehnat jamoasida mehnatni taqsimlash, moddiy va ma‘naviy rag‘batlantirishdagi tengsizliklar kiradi. Odamlarni mutaxassisligiga qarab joylashtirmaslik ham boshqarishdagi kamchilik bo‘lib, psixologik jihatdan jamoadagi muhitni buzadi. Jamoadagi kishilar (guruhlar) orasida ham kelishmovchiliklar bo‘lishi mumkin.

Ziddiyatni tasniflash xususiyatlariga asoslanib ajratiladi. To‘qnashish darajasi va shakliga ko‘ra ziddiyatlarni ochiq (munozara-tortishuv, janjal va boshqalar) va yopiq turdagi (asl maqsadlarni yashirib, zimdan ta’sir o‘tkazish); tasodifiy paydo bo‘lib qoluvchi (stixiyali) va oldindan rejalashtirilgan nizolarga ajratish mumkin.

Ziddiyatlar kommunikativ jihatdan yo‘nalganligi, bir-biriga bog‘liq yoki tobeligiga qarab gorizontal vertikal nizolarga ajratiladi. Bo‘ysunish va bo‘ysunmaslik munosabatiga muvofiq aralash turda ham bo‘lishi mumkin. Asosiy ziddiyat vertikal yo‘nalish olib, unda («yuqoridan quyiga yoki quyidan yuqoriga») nizolashuvchi tomonlar o‘rtasida ancha tafovutlar va tengsizlik hukmronlik qiladi (masalan, rahbar bilan xodim, ish beruvchi bilan ishchi). Bunday holatlarda ularning kuchlari (status) bir xilda bo‘lmaydi.

Masshtabi va davomiyligiga ko‘ra ziddiyatlar o‘zida tashkilotning bir qism xodimlari, biror-bir mintaqaga yoki alohida olingan tarmoqdagi, shuningdek, tashkilotning butun xodimlari, xalq xo‘jaligining ma‘lum tarmoqdagi ishchilari nizoga ishtirok etishiga ko‘ra lokal nizoga ajratiladi.

Odatda bunday nizolar tashkilotdagi yetishmovchiliklar tufayli fikr va qarashlar o‘rtasidagi ziddiyatlar, xavfsizlik, mehnat shartnomalarini bajarish va boshqa turdagi jamoa shartnomalari, ish haqi va mehnat sharoitlari tufayli vujudga kelishi kuzatiladi.

Ziddiyatlar hal etilish va boshqarilish usuliga ko‘ra yon bermaslik va tan olmaslik oqibatida yuz beruvchi antogonistik hamda manfaat, maqsad, qarashlarni yaqinlashtirish, fikrlar xilma-xilligini bartaraf etish maqsadida yo‘l qo‘yiladigan kompromistik (murosasozlikka) turlarga ajratiladi.

Ziddiyatlarni bunday turlarga ajratish shartli bo‘lib, ularning turlanishi o‘rtasida keskin chegara qo‘yish mavjud emas, ammo

amaliyotda nizolar tashkiliy, vertikal, shaxslararo, gorizontal, ochiq, guruhlararo va boshqalar tarzda vujudga keladi.

Ziddiyatlar to'g'risidagi odatiy tasavvurlar maxsus tadqiqotlar yordamida salbiy xususiyatga ega ekanligi tasdiqlanadi. M.Doychning ishlarida ziddiyatlar nazariy jihatdan tahlil qilinib, ular *destruktiv va produktiv* turlarga ajratiladi.

*Destruktiv* ziddiyatni aniqlash kundalik tasavvurlar bilan mos keladi. Aynan bu tipdagi nizo o'zaro ta'sirlashuvda xilma-xillikni ko'rsatadi va fikrlar toptalishiga olib keladi. Destruktiv ziddiyat ko'pincha sababga bog'liq bo'lmagan holda shaxsning stressga tushishiga olib keladi. Uning o'ziga xos belgilar nizo sodir bo'lishiga qiziquvchilar sonining ortishi, ularning nizoli harakatlari, bir-birlariga nisbatan salbiy qarashlarga egaliklari va bildirilayotgan fikrlarning keskinligida ifodalanadi. Boshqa bir belgisi sifatida nizoda opponentning xislatlarini, o'zaro ta'sirlashuv vaziyatlarini noto'g'ri idrok etishi va sheriklarga ishonchni o'ta ortib ketish nazarda tutiladi. Bu turdagi nizolarni hal etish ancha murakkab bo'lib, yagona yo'li ancha qiyinchilik bilan erishiladigan murosa (kompromiss) hisoblanadi.

*Produktiv* ziddiyatni muammo va uni yechish yuzasidan nuqtai-nazarlardagi tafovutlar va shaxslar o'rtasidagi hamjihatlikning yo'qligi keltirib chiqaradi. Bunday holda nizo muammoni atroflicha tushunishni, sheriklar motivatsiyasini, boshqa nuqtai nazarlarni himoyalashlarini taqozo etadi.

Bundan tashqari, M.Doych ziddiyatni olti turga bo'ladi va jinoyatni ochishda nafaqat uning metodologiyasi, shuningdek, amaliy roli ham muhimligini ta'kidlaydi.

- 1) haqiqiy ziddiyat;
- 2) tasodifiy ziddiyat;
- 3) bilmay aralashib qolgan ziddiyat;
- 4) noto'g'ri talqin qilingan ziddiyat;
- 5) yopiq holatdagi ziddiyat;
- 6) yolg'on ziddiyat.

Ziddiyat obyektiga unda ishtirok etuvchilar tomonidan qo'lga kiritishga qaratilgan yaqqol moddiy yoki ma'naviy qadriyatlar kiradi.

Ziddiyat subyekti sifatida qadriyatlar haqidagi tasavvurlarni, qiziqish va ehtiyojlarini namoyon qiluvchi tashkilot xodimlari xizmat qiladi.

## **2. Kasbiy nizo va to'qnashuvlarni yechishning psixologik usullari**

Hozirgi kunda jamoada muvaffaqiyatga erishish rahbariyat va xodimlar faoliyatini to'g'ri tashkil etish asosida ma'naviy-axloqiy muhit yaratishni taqozo etmoqda.

Tashkilot idoralari jamoalarida har bir xodim ijtimoiy psixologik muhit yaxshi bo'lishiga mas'ul va majbur sanaladi. Faqat shunday sharoitdagina qo'yilgan muammolar maqsadga muvofiq, topshiriqlar o'z vaqtida bajarilishi va shaxsning shakllanishi me'yorda kechishi ta'minlanadi.

Ammo tashkilot idoralari jamoalarida ham ba'zi yuqoridagi kabi nizoli holatlar ro'y berib turadi.

Nizolarning salbiy oqibatlarini bartaraf hal etish ularni atroflicha o'rganishni talab etadi. Bunga esa jamoani yaratish o'zaro iliq ijtimoiy psixologik muhitni yaratish orqali erishish mumkin.

Hozirgi kunda nizolarni samarali bartaraf etish jamoadagi psixologik muhitni yaxshilashga, hamkorlikda ishlash samaradorligini ta'minlashga qaratilmoqda.

Muammo nizoli vaziyat hosil bo'lgandagina uning boshqa elementlari o'rtasidagi bog'liqlikni keltirib chiqaradi. Ushbu modelni har qanday faoliyatdagi nizolarni izohlashga asos qilib olish mumkin. Biz quyida tashkilot jamoalaridagi nizolarni tahlil qilishda buni inobatga olamiz.

Tashkilot jamoalaridagi nizolarni tahlil qilish va uni hal etish zarurati tug'ilganda, nizo tarkibidagi har bir elementning o'rnini aniq baholashga to'g'ri keladi. Nizolarni vujudga kelishi va uning oldini olishda yuqorida keltirilgan formulaga alohida e'tibor qaratish lozim.

Psixologik muhit guruhiiy manfaatlarni qondirish, shaxslararo va guruhiiy nizolarni hal etishda amalga oshiriladigan muloqotda vujudga keladi va namoyon bo'ladi. Shu bois ushbu munosabatlar turlicha xarakter kasb etib, ular do'stona, hamkorlik, musobaqa yoki raqobat, hamjihatlik, qo'pollik yoki ongli tartib-intizom tarzida kechadi.

Psixologik adabiyotlar tahlilidan kelib chiqib aytish mumkinki, odamlarning o'zaro munosabatlari ko'pchilik holatlarda

beshta asosiy ta'sir ko'rsatish usuli orqali amalga oshiriladi: e'tiqod, ishontirish, taqlid, ta'sir o'tkazish, majburlash.

Ta'kidlab o'tilgan usullar tashkilot idoralari jamoalarida boshliq va xodimlar o'rtasidagi o'zaro munosabatda ham o'z aksini topishi tabiiy. Chunki ba'zi holatlarda, favqulodda vaziyatlarda boshliq tomonidan berilayotgan topshiriq va buyruqlarning berilish tartibi belgilangan tashkilot Nizomiga, muassasaning ichki tartib-qoidalariga mos kelish va kelmasligiga qarab nizoli holatlarni vujudga kelishi bilan baholanadi.

Agar boshliq jamoada yetarlicha mavqega ega bo'lsa, beriladigan buyruq va topshiriqlarning bajarilish tartibi ta'sir ko'rsatishning e'tiqod darajasini namoyon qilishi mumkin. Aks holda boshliqqa qo'l ostidagilarning bo'ysunishi anchagina sustlashadi.

Ishonch va nufuzning yo'qolishi, muloqot jarayonlarida shubha paydo bo'lishi va boshqalar ham aynan nizoli vaziyatlarning vujudga kelishiga zamin hozirlaydi.

Tashkilot jamoalaridagi nizoli vaziyatlarning kelib chiqishi bilan bog'liq uch guruh sabalarni keltirib o'tish mumkin:

- 1) ishchi muhitni tashkil etishdagi kamchiliklari;
- 2) boshqaruvchi xodimlar faoliyatidagi nuqsonlar, xodimlarning bilim darajasi, individual-psixologik xususiyatlari, salohiyatiga ko'ra ishni taqsimlay bilmaslik;
- 3) jamoa ichidagi shaxslararo munosabatlar bilan bog'liq kamchiliklar.

Jamoadagi psixologik muhitning buzilishi va ziddiyatlarga moyillik asosida bir qator ko'rsatkichlar yotadiki, ularni psixologlar quyidagilarga ajratganlar:

- rahbariyatning ish faoliyati va jamoa a'zolari o'rtasidagi munosabatdan qoniqmasligi;
- kayfiyatning buzilishi;
- rahbar bilan xodimlar o'rtasida o'zaro tushunishning yo'qligi, rahbar yoki xodimning obro'ga ega emasligi;
- jamoa a'zolarida boshqaruv va o'zini o'zi boshqarishdagi faollik darajasining yetishmasligi;
- jamoa a'zolarining bir maqsad yo'lida jipslashmaganligi;
- ongli tartib-intizomning yo'qligi;
- faoliyat natijalaridan qoniqmaslik.

Ko‘rinib turibdiki, jamoada nizoli vaziyatlarning kam va psixologik muhitning me‘yorda bo‘lishi boshliq shaxsi, xodimlarning bilimi, yuqoridan berilgan topshiriq va buyruqlarni bajarishdagi ijrochilik intizomi va hamjihatliklariga bog‘liq ekan. Agar tashkilot idoralari jamoalaridagi nizo nizoning psixologik va ijtimoiy psixologik tabiati, funksiyalari, tipologiyasi va tuzilmasidan kelib chiqqan holda baholansa, amaliy jihatdan nizoga xos barcha xususiyatlar namoyon bo‘lishi mumkinligini tasdiqlasa bo‘ladi. Tashkilot jamoalarida nizoning quyidagi turlari namoyon bo‘lishi kuzatiladi.

*Shaxsning ichki ziddiyatlari.* Bu ko‘proq tashkilot idoralari xodimlarining yuklatilgan vazifalarni bajarish jarayonida uchraydi. Vazifani hal etishda kasbiy bilim, ko‘nikma va malakaning yetishmasligida va favqulodda holatlarda ko‘proq ish bilan mashg‘ul bo‘lishda namoyon bo‘ladi.

*Guruh ichidagi ziddiyatlar.* Bu jamoa a‘zolarining manfaat va qiziqishlarining mos kelmasligi, vazifalarning teng taqsimlanmaganligi va o‘zaro bir-birlariga hurmatning yo‘qolishi oqibatida namoyon bo‘ladi. Oqibatda jamoaning har bir a‘zosi boshqalari bilan chiqisha olmasligi, manfaatlar o‘rtasida to‘siqlar qo‘yishida yuz beradi.

*Shaxslararo ziddiyatlar.* Tashkilot jamoalarida rahbar bilan xodimlar, xodim bilan xodim o‘rtasidagi ziddiyatli vaziyatlarning vujudga kelishi oqibatida nizoning paydo bo‘lishi ko‘zga tashlanadi. Shaxslararo ziddiyatlar ishchi muhitning yaxshi emasligi, boshliqning xodimlar bilan insoniy nuqtai nazaridan munosabat o‘rnatmasligi, xodimlarning individual qobiliyati va fazilatlarini inobatga olmasligi sababli ham yuz berishi kuzatiladi.

Agar tashkilot idoralari jamoalaridagi ziddiyatli holatlarni bir tizimga soladigan bo‘lsak, quyidagi ko‘rinishni oladi:

<b>Ziddiyat turlari</b>	<b>Ziddiyatning sabablari</b>	<b>Ziddiyat ishtirokchilari</b>	<b>Ziddiyatning oqibatlari</b>
Shaxsning ichki ziddiyatlari	Topshiriqlarning ko'payib ketishi, ortiqcha ruhiy charchoq, taqdirlash va jazolash o'rtasida muvozanatning ta'minlanmaganligi	Xodimning o'zi	Ruhiy zo'rqiqlash, faollikning susayishi, jazavaga tushish, tajovuzkorlikning ortishi, muomala me'yorlarning buzilishi
Guruh ichidagi va shaxslararo ziddiyatlar	Jamoadagi xodimlarning qiziqish va manfaatlari o'rtasidagi ziddiyatlar, qobiliyat va mehnatning faoliyat natijasiga ko'ra baholanmasligi, rag'batlantirishning yetarlicha emasligi, xodimlarning shaxsiy fazilatlari mos kelmasligi va boshqalar	Jamoadagi boshliq bilan xodimlar, xodim-xodim, boshliq-boshliq.	Jamoadagi jipslik, hamkorlikning, mas'uliyatning yo'qolishi, shaxsiy adovatning o'sishi va boshqalar
Guruhlararo ziddiyat	Jamoadagi guruhlarining paydo bo'lishi, tarafdashlik, mahalliylik, etnik jihatdan tafovutlanishning ortishi	Jamoa ichidagi guruhlar	Keskin va siyosiy tus olishi, jamoaning bo'linib ketishi va xodimlar o'rtasida jamoaviy adovatni keltirib chiqarishi.

Jamoadagi ziddiyatlarni bartaraf etishda psixologik bilimlarning o'rnini beqiyosdir. Bu xususda keyingi paragrafda batafsil to'xtalsak-da, ammo shu o'rinda ayrim tavsiyalarni ham keltirib o'tamiz.

Guruh ichidagi va guruhlararo munosabatlarda ziddiyatlarni bartaraf etish, barqaror muhitni yaratish nizolarning oldini olishga olib keladi. Buning uchun jamoa boshliqlari quyidagi holatlarni inobatga olishlari maqsadga muvofiq:

- xodimlarni to'g'ri tanlash va joy-joyiga qo'yish;
- mehnatni to'g'ri tashkil etish;
- boshliq bilan xodim o'rtasidagi munosabat xususiyatlarini farqlay olish;
- jamoaning har bir a'zosining burch va majburiyatlarini yaxshi bilishi;
- ishda qat'iy intizomni yaratish;
- har xil salbiy psixologik hodisalarning tarqalishiga yo'l qo'ymaslik (mish-mish, g'iybat, anonim holatlar).

Har qanday kasbiy faoliyat kundalik muomala jarayonidan iborat.

Tashkilot idoralari xodimlari o'rtasidagi munosabatlar rasmiy-ma'muriy qurilganligi bois nizoli vaziyatlar uchun shart-sharoitning namoyon bo'lishi anchagina qulaydir. Berilgan buyruqni bajarish, boshliq bilan munosabatda nizoli holatlarning oldini olishga shay turish, jazolashning murakkab ko'rinish olishi xodimlarda ancha qiyinchiliklar tug'diradi. Agar tashkilot idoralarida faoliyat ko'rsatuvchi xodimlar o'rtasidagi munosabat ma'muriy ko'rinish bilan hamkorlikda ishlash ko'rinishini olgan sharoitlarda rahbar bilan xodim o'rtasidagi munosabatlarda subordinatsiya saqlangan taqdirda ham o'zaro hurmat tamoyiliga asoslansa maqsadga muvofiq bo'ladi.

*Boshliq-xodim, xodim-boshliq, xodim-xodim* munosabatlarini to'g'ri yo'lga qo'yish nizoli holatlarning oldini olish va bartaraf etishning asosiy shartlaridan biri sanaladi. Bu esa munosabat ishtirokchilaridan odamlar bilan muomalaga kirishish malakasini talab etadi. Psixologiyada shaxslararo munosabat o'rnatish texnologiyasi yetarlicha ishlangan bo'lib, bu borada xodimlar ma'lumotga ega bo'lishlari kerak, Xorijiy psixologik tajribalar nizoli vaziyatlarni hal etishda emotsional ko'rinishdagi shartsharoitlarni yaratish kerakligini uqtiradi.

Tashkilot idoralari jamoasida boshliqdan shaxsning individual xususiyatlarini farqlay olishi, ularning kechinmalari va qobiliyatlarini sezish layoqatiga ega bo'lishi talab etiladi. Ko'pchilik ziddiyatlar boshliqning jamoa a'zolari bilan nizolashishiga sabab bo'lib qolmoqda.

Muomalaga kirishimlilikni ta'minlashda, aloqa o'rnatishda quyidagi prinsiplarni bosqichma-bosqich amalga oshirish lozim.

- 1-bosqich – psixologik to'siqlarni bartaraf etish;
- 2-bosqich – mos keluvchi qiziqish va manfaatlarni topish;
- 3-bosqich – muomala prinsiplarini aniqlash;
- 4-bosqich – muomala uchun xavfli sifatlarni ajrata olish;
- 5-bosqich – muomalada sherigiga moslashish va psixologik aloqa o'rnatish.

Prinsiplardan foydalanish bosqichlariga amal qilish hamsuhbatga ta'sir ko'rsatishning va nizolarga shart-sharoit tug'dirmaslikning eng yaxshi vositasiga aylanadi.

Ziddiyatning nafaqat nazariy tomonlarini, shuningdek, uning amaliy tomonlarini ham, yechimini ham bilish kerak. Bu huquqni muhofaza qilish idoralari xodimlari faoliyatidagi juda ham zarur va

dolzarb muammomdir, bu dolzarblik uni o'rganishimizga sabab bo'ladi.

Ziddiyatni yechish metodikasi amaliyotga hech qanday ta'sir qilmasligi kerak. Umuman, jamoada ziddiyat chiqmasligida rahbarning o'rni beqiyosdir, rahbar asabiylashmasligi, boshqacha qilib aytganda, ziddiyatni yechishda bardoshli bo'lishi kerak.

Ziddiyatni yechishning ijobiy (pedagogik) va ma'muriy (salbiy) yo'llari mavjud. Birinchisida kishilarning yaxshi ishlashlari uchun sharoit yaratilsa, ikkinchisida ziddiyatni yuzaga keltirgan shaxslar jazolanadi. Pedagogik-psixologik ta'sir etishning asosiy usullaridan biri ishontirish usulidir. Bu usul jamoa murojaat qilganida qo'llaniladi.

Ziddiyatning barcha turlari jamoa faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi, chunki uning sabablarini aniqlash, uni yechish yo'llarini izlash, aybdorlarni jazolash hamma-hammasi vaqt talab qiladi. Umuman olganda, ma'muriy jazolash hech iloji bo'lmagan hollarda qo'llanishi kerak.

Ziddiyatni yechishning asosiy usullaridan tashqari, quyidagi qo'shimcha yo'llari ham mavjud:

1) ziddiyatni umuman yo'q qilish (bo'shatish, bir ishdan ikkinchi ishga olib qo'yish);

2) ziddiyatlashgan tomonlardan biri yutadi, ikkinchisi yutqazadi, yutqazgan uni tan olishi;

3) ziddiyatda ikki tomondan biri ikkinchisiga yo'l berishi;

4) ziddiyatning asta-sekinlik bilan o'z-o'zidan yo'qolishi;

5) ziddiyatlashgan kishilardan biri ikkinchisining talabini qondirish;

6) ziddiyatni keltirib chiqaruvchi sabab va sharoitlarning oldini olish;

7) tomonlarni ishontirish (bir-birga) yo'li bilan yarashtirib qo'yish.

Ziddiyatni yechish qiyin ijtimoiy psixologik muammo bo'lib, u keltirib chiqargan tomonlarning ikkalasi ham o'zlaricha ruhiy tomondan haqdirlar.

Ziddiyatning oldini olish va yechishda quyidagilarni tavsiya qilish mumkin:

– ziddiyatni bartaraf etishda avval ziddiyatlarning kelib chiqish sharoitlarini to'g'ri baholash;



- ziddiyatning kelib chiqishga shart-sharoit yaratib bermaslik;
- ziddiyatning o‘zagini aniqlash, ziddiyatning eng yuqori nuqtasida shaxsiy o‘zaro kelishishlarni topish;
- ziddiyatning subyektiv sabablarini aniqlash;
- subyektlar tomonidan ziddiyatning yo‘nalishini aniqlash.
- ziddiyat qatnashchilarining hamma fikrlarini eshitish, shoshmashosharlik bilan xulosa chiqarib qo‘ymaslik, asosiy diqqatni ziddiyat predmetiga qaratish;
- ziddiyatni yechishda eng maqbul yo‘l izlash.

Yuqorida qayd etilgan fikrlardan kelib chiqib, ziddiyat borasida quyidagi xulosalarga kelish mumkin:

- 1) ziddiyat psixologik nuqtai nazardan olib qaraganda o‘ta murakkab nazariy va amaliy muammodir;
- 2) ziddiyatni ijtimoiy-psixologik nuqtai nazardan ikkiga bo‘lamiz: qarama-qarshilik va qarama-qarshi kurashlar;
- 3) ziddiyat o‘zining tuzilishi va dinamikasiga ega;
- 4) ziddiyatni keltirib chiqaruvchi obyektiv va subyektiv sabablar mavjud;
- 5) ziddiyatni yechishda asosan pedagogik va ma‘muriy usullar qo‘llaniladi.

### **3. O‘quv jarayonida ruhiy zo‘riqlashlarni vujudga kelishini dastlabki asoslari.**

Psixologik muhit guruh manfaatlarini qondirish, shaxslararo va guruh o‘rtasidagi nizolarni hal etishda amalga oshiriladigan muloqotda vujudga keladi va namoyon bo‘ladi. SHu bois ushbu munosabatlar farqli xususiyatga ega bo‘lib, ular ba‘zan do‘stona, hamkorlik ko‘rinishda, musobaqa yoki raqobat, hamjihatlik yoki uyaltirish, qo‘pollik yoki ongli tartib-intizom tarzida ko‘zga tashlanadi. Psixologik adabiyotlar tahlilidan kelib chiqib, aytish mumkinki, ta‘lim oluvchilarning bir-biriga o‘zaro ta‘siri ko‘pchilik hollarda to‘rtta asosiy ta‘sir ko‘rsatish usuli orqali amalga oshiriladi: e‘tiqod, taqlid, ta‘sir, majburlash. Ta‘kidlab o‘tilgan usullardan ham ma‘lumki, pedagogik jamoada o‘qituvchi va ta‘lim oluvchilar o‘rtasidagi o‘zaro ta‘sir shakllarida ham ular o‘z aksini topishi tabiiy. CHunki ba‘zi hollarda, o‘qituvchi tomonidan topshiriq va

vazifalarni ta'lim oluvchilarning dunyoqarashiga mos kelish-kelmasligiga qarab berilishi nizoli holatlarni vujudga keltirishi tabiiy. Agar o'qituvchi pedagogik jamaoda etarli mavqega ega bo'lsa, bunday sharoitda beriladigan vazifa va topshiriqlarning bajarilish tartibi ta'sir ko'rsatishning e'tiqod darajasini namoyon qilishi mumkin. Ishonch va nufuzning yo'qolishi, yetkazilayotgan ma'lumotlarning to'liq va aniqligi, muloqot jarayonida shubhaning paydo bo'lishi va boshqalar ham jamoada aynan nizoli vaziyatlarning kechishiga zamin hozirlaydi.

Ruhiy zo'riqish holatining fiziologik belgilaridan quyidagi: uyqusizlik, bosh og'rig'i, yurakning tez urishi, bel, oshqozon, yurakdagi og'riqlar, siqilish holatlari yuzaga keladi.

Ruhiy zo'riqish holatlarining psixologik belgilari: parishonxotirlik, xotira buzilishi, xavotirlanish, yig'loqilik, ortiqcha xavotirlanish, sababsiz qo'rquv, jizzakilikdan iborat. Bu o'ziga ishonchni yo'qotishga olib keladi. Ta'lim olishga ham salbiy ta'sir ko'rsatadi, shu sababdan ham ruhiy zo'riqish holatini tezroq yo'qotish kerak.

### ***Glossariy:***

***Nizo*** – shaxslarning qarashlari, qiziqishlari o'rtasidagi qarama-qarshilik natijasida vujudga kelgan psixologik holat bo'lib, bu ularning faqat bir-biri bilan hamkorligi jarayonida paydo bo'ladi.

***Ziddiyat*** - muhokama yuritishda, matnda, nazariyada va umuman predmet, hodisalarda biri ikkinchisini inkor etadigan ikki mulohazaning mavjudligi va ular o'rtasidagi munosabatlar.

***Destruktiv ziddiyat*** - ko'pincha sababga bog'liq bo'lmagan holda shaxsning stressga tushishiga olib keladi

***Produktiv ziddiyat*** - muammo va uni yechish yuzasidan nuqtai-nazarlardagi tafovutlar va shaxslar o'rtasidagi hamjihatlikning yo'qligidan kelib chiqadigan ziddiyat