

ZAMONAVIY LIDER SHAXSINI SHAKLLANTIRISH MEKANIZMLARI

Qurbanova Surayyo Tuynazar qizi
Toshkent Amaliy Fanlar Universiteti
“Psixologiya” kafedrası o‘qituvchisi

Annotatsiya: Ayni paytda yurtimizda amalga oshirilayotgan islohotlarni samarali va izchil olib borishda har bir soha tashkilotchilik qobiliyatiga ega bo‘lgan yetakchi kadrlarga juda muhtoj. Mazkur maqolada bugungi globallashuv davrida boshqaruv, ishlab chiqarish, harbiy soha, ta‘lim va boshqa sohalarda faoliyat olib borayotgan kadrlarda liderlik sifatleri shakllanishining psixologik o‘ziga xosligi muammosini tadqiq etishga doir turli yondashuvlar va uning o‘ziga xos xususiyatlari tahlil etilgan.

Kalit so‘zlar: lider, yetakchi, atributiv liderlik, xarizmatik liderlik, transformativ liderlik, maqsad, qat‘iyatlilik, tashkilotchilik.

Lider shaxslar faoliyatini o‘rganish hozirgi kunda ijtimoiy fanlarning tadqiqot predmetiga aylangan. Liderlik fenomeni jamiyatning turli sohalarida sodir bo‘lib, unda jamoaviy faollik va yetakchi shaxsiga xos ko‘plab psixologik xususiyatlar mavjud. Boshqaruv uslubiga an‘anaviy yondashuvdan tashqari qator zamonaviy g‘oyalar ham kirib keldiki, ularni bilish liderlik uslubini yanada ixtiyoriy idora etish imkoniyatini beradi. Umuman olganda adabiyotda «lider» so‘zini «yetakchi» atamasi bilan almashtirish hollari ko‘p uchraydi. O‘ylashimizcha, «yetakchi» atamasi «lider»ga xos bo‘lgan psixologik tavsifni to‘la ifodalay olmaydi. «Yetakchi» so‘zi guruhga munosabat sifatida, uning a‘zolariga ta‘sir o‘tkazuvchi va maqsadga yetaklovchi shaxsiga nisbatan ishlatiladi. Yetakchilik guruh tarkibini, undagi munosabatlar tizimini tahlil etish orqali aniqlanadigan shaxs holatidir. Lekin liderga xos bo‘lgan fazilatni ifodalovchi yana qator jihatlar borki, ularni munosabatlar tizimi doirasidagina tahlil etolmaymiz. Bunday talqinda liderga xos bo‘lgan asosiy jihatlardan yana biri - shaxsning vaziyatga muvofiq ravishda harakat qilish qobiliyatini hisobga olish zarurati tug‘iladi. Biron-bir muammoli vaziyatda paydo bo‘lgan qiyinchilikni bartaraf etishdagi tashabbus, topqirlik va mohirlik liderga xos fazilatlardir. Muammoni yechish bilan bog‘liq qiyin vaziyatda lider boshqalarga nisbatan o‘zining ilg‘orligi, peshqadamligi bilan ajralib turadi. Fikrimizcha, o‘zbek tilida aynan shu ikki ibora - «peshqadam» va «yetakchi» so‘zlari majmuasi lider mohiyatini to‘la ifodalashi mumkin.

Liderlik – avval shaxsning o‘ziga, so‘ngra o‘zgalarga bera oladigan ta‘sirida ko‘rinadigan fazilatlar majmuidir. Keling uchta zamonaviy liderlik modelini ko‘rib chiqamiz (aslida yetakchilik-liderlikning ko‘plab tushunchalari va modellari mavjud):

1. Atributiv liderlik – (lot.attribution - qo‘shib berilgan, ta‘minlangan qo‘shimcha qilingan) - lider yetakchi bo‘ysunuvchilarning harakatlarini kuzatib boradi va kuzatuvlariga asoslanib, ularning har biri bilan munosabatlarni qanday qilib yaxshiroq o‘rnatishni hal qiladi.

2. Xarizmatik liderlik – (yun.charisma - muruvvat, ilohiy qobiliyat - biror shaxsning boshqalarga nisbatan alohida xususiyatlarga egaligi (donoligi, qahramonligi, avliyoligi) va shu xususiyat yordamida xalqni boshqarishga haqli ekanligini

ifodalaydigan tushuncha) - ta'sir yetakchining shaxsiy fazilatlari (xarizmasi) va uning boshqaruv uslubiga asoslanadi.

3. Transformativ liderlik – (ing.o'zgaruvchan) - bunda lider o'z izdoshlari, deylik xodimlarni, rivojlanishini rag'batlantiradi, ularning ongini oshiradi va ularni umumiy vazifalar muhimligiga ishoniradi.

Odatda, liderlik haqida gapirilganda, u yoki bu shaxsning alohida, boshqalarda bo'lmagan o'ziga xos xususiyatlari nazarda tutiladi. Kishi o'zida «liderlik» sifatlarini shakllantirib, «sardor»ga aylanishi mumkin. Haqiqiy liderda bo'lishi zarur bo'lgan fazilatlardan ba'zilarini ko'rib chiqamiz.

Yuqori hissiy aql - lider jamoaning his-tuyg'ularini, motivatsiyasini, niyatlarini ko'rishi va to'g'ri talqin qilishi kerak. Rivojlangan hissiy aql moslashuvchan qobiliyatlardan biri sifatida o'zingizning va boshqalarning his-tuyg'ularini boshqarishga yordam beradi

Motivatsiyaning yuqori darajasi - lider tashqi stimullarga muhtoj emas, u tashabbuskor, o'z ishini boshqalardan yaxshiroq bajaradi va uning kuchi boshqalarni rag'batlantirish uchun yetarli.

O'ziga bo'lgan ishonch va optimizm - lider o'zining zaif tomonlarini ko'z-ko'z qilmaydi, voqelikni obyektiv baholaydi va o'ziga ishonadi. Qiyinchiliklar uning ishlashga bo'lgan qiziqishini kuchaytiradi.

Maqsad - maqsadni belgilash lider shaxsiga o'z tasavvurlarini aniq natijalarga yetkazish imkonini beradi. Liderning maqsadi ulkan bo'lishi kerak. U shunchaki ketayotgan ish haqida gapirmaydi, balki atrofdagilarga qaysi maqsad sari intilayotganini eslatib turadi. Bu bilan u asosiy maqsadni hamisha yodda tutishi va hamsuhbatlariga hamkorlikdagi harakatlari besamar emasligini, bu aniq natijaga intilish ekanligini bildiradi.

Qat'iyatlilik - qiyinchiliklarga duch kelganda to'xtab qolmaslik uchun emas, balki muammoga yechim topib, davom ettirishga imkon beradigan yetakchilik sifati.

Moslashuvchanlik - maqsad sari harakat qilish jarayonida lider moslashuvchan bo'lishi kerak. Bu juda ko'p strategiya va tanlovga ega bo'lish imkoniyati hisoblanadi.

Tashkilotchilik - lider uchun o'z sohasi bo'yicha birinchi darajali mutaxassislar guruhini to'plash va faoliyat jarayonini o'zi tashkil eta olish juda muhim.

Qo'llab-quvvatlash - odamlar nafaqat o'z manfaatlari haqida, balki ular haqida ham qayg'uradigan liderni xohlashadi. Ushbu sifat bo'lmasa, rahbar uchun o'z obro'sini saqlab qolish qiyin bo'ladi. Maqsadga o'tish nafaqat qiyin vazifalar, balki mustahkam munosabatlar hamdir.

Ishonch - jamoa a'zolari liderga ishonishi kerak. Qachonki ishonsa, shunda ortidan ergashadi.

Faollik - lider har tomondan faol bo'lishi kerak. Lider vaqtdan yarim qadam oldinga borishga harakat qiladi. U birinchi navbatda harakat qilish uchun so'nggi ma'lumotlarga ega bo'lishi va voqealar oqimining markazida bo'lishi kerak.

Mas'uliyatlilik - Oddiy xodim osongina «Menga nima? Kichkina odam bo'lsam! Qo'limdan nima ham kelardi?» deb ayta oladi. Lider - hech qachon! Hatto o'zi yo'qligida yuz bergan hodisaga ham o'zini javobgar sezaveradi.

Vazifa topshiradi - albatta ogʻzaki buyruq yoki yozma murojaat sifatida emas. Hamisha xushmuomalalik bilan, iltimos yoki maslahat ohangida. Muhimi -oʻzini atrofdegilar nima qilishi kerakligini yaxshi biladiganday tutishida.

Qaror qabul qiladi - biror harakatning turli variantlarini koʻrib chiqadi, hatto mutaxassislar bilan maslahatlashadi, ammo soʻnggi qarorni faqat oʻzi qabul qiladi.

Nazarimizda, «yetakchi» soʻzi shaxsning guruhni yetaklashga, boshchilik qilishga boʻlgan ishtiyoqi mavjudligidan kelib chiqadi. «Peshqadam» iborasi esa maʼlum fazilatlarga ega boʻlgan shaxs ketidan guruhning ergashishini, jamoaning oʻz ixtiyoriga koʻra oʻzi ishongan odam borayotgan yoʻlni tanlashini anglatadi. Aynan shu holat «lider» iborasiga nisbatan ham ishlatilishi zarur. Liderning bu xususiyati uning hissiy jozibadorligida, oʻzgalarni oʻziga jalb etish fazilatida namoyon boʻladi.

Shunday qilib, «lider» soʻzini faqat «yetakchi» atamasi bilan almashtirish liderlik holatining psixologik talqinini tor doiraga kiritib qoʻyadi. Ushbu mulohazadan kelib chiqqan holda qoʻllanmamiz matnida «lider» soʻzidan foydalanishni maʼqul deb hisoblaymiz. Bundan tashqari, «lider» soʻzidagi izohiy maʼnoni anglab olish oʻzbek kitobxonlari uchun tanish holdir.

Mehnat jamoasidagi har bir xodim guruhda oʻzining mavqeiga ega. Bu mavqe rasmiy yoki norasmiy tarzda qoʻlga kiritilgan boʻlishi mumkin. Rasmiy mavqe xodimning mansab pogʻonasidagi oʻrni va uning lavozimidan kelib chiquvchi vakolatlari bilan ifodalanadi. Har qanday xodim oʻz hamkasabalari bilan oʻzaro munosabatda boʻlar ekan, turli omillar taʼsirida bu munosabatlar hissiy rang ola boshlaydi.

Hissiyotga asoslangan munosabatlar ikki koʻrinishda - yoqtirish (simpatiya) va yoqtirmaslik (antipatiya) sifatida shakllanadi. Shunday xodimlar ham borki, ular oʻzining maʼlum xislatlari bilan jamoaning koʻpchilik aʼzolarida simpatiya uygʻota oladilar va ular guruhning norasmiy tizimida yuqori mavqeni egallaydilar. Psixologik talqin boʻyicha, jamoaning rasmiy tizimida yuqori mavqeni egallovchi xodim rahbar boʻlib hisoblansa, norasmiy tizimda yuqori mavqeni egallovchi shaxs esa - liderdir.

Mehnat jamoasidagi lider avvalambor oʻzining ishchanlik xususiyatlari bilan farqlanib turadi, chunki, u aynan mehnat faoliyati tufayli boshqalardan ajralib koʻzga tashlana boshlaydi. Bundan tashqari, lider, guruh manfaatini himoya etar ekan, kezi kelganda rasmiy munosabatlar tizimiga va rasmiy doiralar manfaatiga ham zid chiqqa oladi. Natijada, jamoada rasmiy rahbar va norasmiy lider oʻrtasida ziddiyat paydo boʻlishi mumkin. Korxonada manfaatidan kelib chiqsak, jamoadagi rasmiy rahbar va norasmiy tizimda shakllanuvchi lider bir shaxs orqali ifodalanishi eng maqbul holdir.

Zamonaviy psixologiya fani, oʻz yutuqlari orqali, liderga xos fazilatlar tabiati va unga erishish yoʻl-yoʻriqlari haqida yetarlicha maʼlumot bera oladi. Shu munosabat bilan liderga xos boʻlgan jihatlarni uch toifaga kiritishimiz mumkin:

- 1) jamoa manfaatlariga yoʻnalganlik;
- 2) kasbiy mohirlik, har qanday muammoli vaziyatda qiyinchilikni oʻz boʻyniga olish va ishni oxirigacha hal etishda tashabbuskor boʻlish;
- 3) emotsional, hissiy jalb etuvchanlik xislatlari. Yuqorida sanab oʻtilgan xislatlar majmuasining ketma-ketligi ham oʻz mantiqiga ega.

Tadqiqotlar orqali aniqlanishicha, hissiy jalb etuvchanlik odatda lider shaxsda juda yorqin koʻzga tashlanishi shart emas ekan. Shaxsda bu koʻrsatkichning oʻrta

me'yorda mavjudligi, uni liderlik darajasida tan olinishi uchun yetarlidir. Lekin insonga xos hissiy jozibadorlik ko'rsatkichi pastligi ish yuzasidan o'tadigan muloqot va muzokaralarga salbiy ta'sir etishi mumkin. Rahbarning muloqot sirlarini yaxshi bilishi orqali atrofdagilarda o'zi haqida ijobiy taassurot uyg'ota olishi ushbu ko'rsatkichni oshirishdagi asosiy vositadir.

Rahbarlik tayinlanuvchi lavozimdir, liderlik esa hamfikrlar tomonidan ko'tarilgan shaxs mavqeidir. Agar rahbar va lider o'rtasidagi farqga e'tibor beradiganbo'lsak, ko'pgina jihatlarni sanab o'tishimiz mumkin. Masalan, rahbar xodimlarga ega bo'lsa, liderning hamfikir tarafdoshlari mavjud, rahbar tayinlansa, lider jamoa a'zolari orasidan ajralib chiqadi, rahbar o'z hokimiyatiga asoslansa, lider esa obro'siga tayanadi. Rahbar o'z majburiyati bo'yicha tashkilot manfaatini birinchi o'ringa qo'yadi va shu xususiyat unga rasmiy tus berib, jamoa oldida liderga nisbatan uni bir muncha «zaif» holatga qo'yadi.

Hayotda ko'pgina jamoalar uchraydiki, ularda rasmiy rahbar va lider alohida shaxslardan iboratdir. Bunday jamoa hayotidagi ko'p vaziyatlarda guruh a'zolari rahbardan ko'ra norasmiy lider tomonida bo'lishlari ehtimoli kuzatiladi. Jamoadagi rasmiy rahbar va norasmiy liderning o'zaro munosabati doimo qiyin masalalar doirasiga kiradi. Bunday vaziyatda odatda ko'pchilik rahbarlar liderni siqib chiqarishga, undan qutulishga intilishlari kuzatilsa, boshqa bir rahbar bu liderdan foydalanishga, uni guruh maqsadiga tezroq erishish yo'liga safarbar etishi mumkin. Rahbarning lider bilan o'zaro til topishi, hamfikir bo'la olishi albatta bo'lajak muvaffaqiyatlar garovidir. Buning uchun rahbardan ham topqirlik, sabr-toqat va o'z shaxsiy manfaatidan ustun tura olish qobiliyati kutiladi.

Rasmiy rahbar va guruh lideri turli shaxslardan iborat bo'lsa, ular o'rtasidagi kelishmovchilik ko'pgina xodimlar tomonidan ijtimoiy adolatning buzilishi sifatida idrok etiladi. Lider bilan munosabatni rivojlantirish esa aksincha, guruhdagi kuchlarni tan olish, oqillik yo'lini tanlash deb baholanadi. Rahbar sezgir shaxs sifatida nafaqat liderga, balki bunday xislatga ega bo'lgan har bir guruh a'zosiga alohida diqqat ajrata olishi lozim. Alohida olingan lider bilan mavjud munosabatni rivojlantirish orqali guruhning boshqa a'zolari bilan o'zaro ijobiy hislarni shakllantirish imkoniyati tug'iladi. Shu ma'noda tahlil etilganda, guruhda norasmiy liderning mavjudligi rasmiy rahbar uchun guruh a'zolari bilan iliq munosabatni qurishdagi qo'shimcha ko'prikdir. Lekin hayotda hamma narsa ham o'ylanganday silliq ketavermaydi va rasmiy rahbar bilan norasmiy lider manfaatining zidligi, rahbarning iltifotli qadamiga qaramay norasmiy liderning qaysarligi to'qnash kelishi mumkin. Bu esa jamoadagi nizo bilan ifodalanadi va bunday hollarni hal etish yo'l-yo'riqlari haqida jamoadagi nizolar mavzusida batafsil gapirib o'tiladi.

Liderga xos bo'lgan fazilatlarni shakllantirish bo'yicha psixologiya fanida qator amaliy tadbirlar mavjud bo'lib, bu xil dasturlar interfaol ta'lim uslubiga asoslangan amaliy mashg'ulotlarda o'z aksini topadi. Shaxsning liderlik jihatlarni rivojlantiruvchi psixologik tadbirlarning metodologik asoslari bir muncha bahsli bo'lib, bu mavzuning puxta ishlab chiqilishi ushbu mashg'ulotlardan olinajak natija samarasini belgilaydi. Yaqin paytgacha psixologiya fanida shaxsning liderlik xislatlarini shakllantirish bo'yicha «Xislatlar nazariyasi» degan ta'limot yetakchibo'lib kelgan.

Bu ta'limotga binoan liderlikni ifodalovchi bir necha xislatlar mavjud va ushbu xislatlar majmuasi shaxsning o'zgalarga ta'sir etish qobiliyatini belgilaydi. Ammo, aniqlanishicha, xislatlarning shunchaki majmuasi shaxsni lider darajasiga ko'tara olmaydi va bu xislatlar soni bir necha o'ntalikdan iborat bo'lishi mumkin. Bu xislatlarni shakllantirish, ularni shaxs tuzilmasidagi boshqa tarkibiy jihatlar bilan muvofiqlashtirish va insonning ichki mazmun-mohiyatiga aylantirish o'ta murakkab masaladir. Ko'p yillik psixologik tadbirlar bunday yo'lning kammahsul ekanligini ko'rsatdi.

Shaxsning liderlik imkoniyatini rivojlantirishning zamonaviy yondoshuvlaridan biri, insonda shakllangan qobiliyatga suyanishni va shu qobiliyatni imkon bergan vaziyatda namoyon etilishini taqozo etadi. Bunday yondoshuv «situativ liderlik» deb atalib, unda lider deb, tan olingan shaxsning umumiy maqsadga erishish yo'lida muammoli vaziyatda o'z qobiliyatini namoyon eta olishi tushuniladi. Bu nazariyaga binoan guruh doimo bir necha liderga ega bo'lishi mumkin va kezi kelganda har bir jamoa a'zosi muammoli vaziyatni hal etish borasida o'z qobiliyat va imkoniyatini namoyish eta oladi.

Fikrimizcha, samarali foliyat olib boruvchi rahbar o'z jamoasida aynan shunday muhitni yaratishi kerakki, har bir xodim zarur vaziyatda o'z imkoniyatini ishga solish orqali muammoli vaziyatni hal etishda qatnashishi va boshqaruv jarayonida ishtirok etayotganini his qila olsin. Buning uchun jamoa, har qanday vaziyatni hal etishda chuqur mas'uliyat his etuvchi vao'z ishining ustalari bo'lgan professional xodimlarga ega bo'lishi lozim. Shu bilan birga, guruhda doimo shunday xodimlar topiladiki, ular paydo bo'luvchi ko'pgina muammoli vaziyatlarni hal eta oluvchi universal qobiliyatga ega. Shu nuqtai nazardan qaraganda, liderlik ko'p jihatdan shaxs tug'ma qobiliyalarining yetarli darajada shakllanganligi bilan xarakterlanadi.

Yuqorida aytganimizdek, liderlikning asosiy jihatlaridan biri - guruh manfaati haqida g'amxo'rlikdir. Shuning uchun ham liderlik ta'rifidagi asosiy ma'no kasb etuvchi tomonlar bu - shaxsning ushbu vaziyatni muvaffaqiyatli hal eta olish qobiliyati va guruh manfaati yo'lidagi jonbozligi deb tushunilishi mumkin.

Shaxsning liderlik imkoniyatini namoyon ettiruvchi yana bir asosiy tomon - jamoaning talab va istagiga mos kela olishidir. Turli mehnat jamoalari o'z mas'uliyat darajasidan kelib chiqqan holda turlicha istaklarni namoyon etadi va hatto, ba'zida jamiyat manfaatiga to'la mos kelmaslik hollari ham kuzatiladi. Bunday jamoalarda esa, tabiiyki destruktiv, ya'ni buzg'unchi xulqqa mos keluvchi liderlar ajralib chiqadi va ular guruhning yashirin motivlarini namoyon etuvchi o'ziga xos kuchga aylanadi. Misol tariqasida, o'smirlik davrida namoyon bo'luvchi va xulq og'ishi bilan xarakterlanuvchi guruhlar va ularning liderini, yoki ba'zi bir mehnat jamoasida tashkilotni qoloqlikka tortuvchi asotsial xulq egalaridan iborat guruhlarni eslash mumkin.

Xulosa qilib shuni aytishimiz mumkinki, liderlik sifatlarini o'rganishga doir olib borilayotgan tadqiqotlar bugungi kun va kelajakda boshqaruv tizimida, harbiy tizmda, ta'lim va boshqa sohalarda yuzaga keladigan kamchiliklarni yoritib, ularni bartaraf etishda yordam beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Базарова К.Т. Лидерские качества руководителя как социалнопсихологический феномен /К.Т.Базарова// Современный кадровый менеджмент. Вып.6. М.: ИПК госслужбы, 2007. – С.5-41.
2. Дайл Д.К. Трансформирующее действительност лидерство / Д.Дайл, Дж.Канджеми, К.Ковалски // Психология. Журнал высшей школы экономики. 2004. Т. 1. - № 1. – С.96 -109.
3. Семенухин П.Ю. Психологические особенности самоактуализирующейся личности лидера / П.Ю.Семенухин // Сибирский педагогический журнал. №11. – Новосибирск, 2007. – С.354 -360.
4. Каримова Б.М., Х айтов О.Э., Умарова Н.Ш. Бошқарув со\асидаги профессионал компетенсия асослари: Монография. / Проф. В.М. Каримова тахририостида. — Т.: “Фанватехнология”, 2008. - Б. 37—40.
5. Ҳайитов, О.Е. Бошқарув психологияси: дарслик / О.Э. Ҳайитов //Тошкент: «Истиклол» нашриёти, 2021. - 236 б.