

**RAHBAR FAOLIYATIDA IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK
XUSUSIYATLARNING BOSHQARUV JARAYONIGA TA'SIRI**

Olimjonova Ziyat Bobomurod qizi

Toshkent tibbiyot akademiyasi o'qituvchisi

Malikov Nurbek Erkinjon o'g'li

Toshkent tibbiyot akademiyasi talabasi

Annotatsiya: Bu maqolada salbiy va ijobiy, ijtimoiy-psixologik xususiyatlarning boshqaruv jarayoniga ta'siri hamda rahbarlar uchun ulardan foydalanish usullari haqida fikr yuritilgan.

Kalit so'zlar: Faoliyat, boshqaruv, rahbar, ijtimoiy, psixologik, iroda, mas'uliyat, xususiyat, xodim.

Insonlarning ijtimoiy mavqeyidan qat'iy nazar, ya'ni u xodim yoki rahbar bo'ladimi ularning mehnat faoliyatiga ta'sir ko'rstatuvchi ichki va tashqi omillar har doim topiladi. Bu omillarning vujudga kelishi va ularning ta'sir darajasi ijobiy yoki salbiyligi har bir insonning o'ziga hamda yonidagi sherigi, jamoadoshi va xodimlariga bog'liq bo'ladi. Gap shundaki har qaysi odam tug'ilgandan to ma'lum ijtimoiy darajasigacha o'zida shu davrgacha mujasamlashtirgan psixologik refleksi, temperament va tipologik xususiyatlari hamda turli qamrovga ega aqliy ko'nikmalarini, bilimlarini xatti-harakatlari davomida namoyon qilib boradi. Bu fikrlardan anglashiladiki o'z-o'zida asosiy e'tibor doimgidek rahbar shaxsiga qaratiladi.

Boshqaruvchi rahbarlarga xos ijtimoiy-psixologik xususiyatlarni ijobiy mazmun kasb etishi faqat rahbarlarnigina emas, jamiyatning ham yutug'idir. Rahbarlar ma'naviyatli, madaniyatli, mahoratli, salohiyatli, qat'iy sabotli va mukammal irodaviy sifatlariga ega bo'lishi bugungi kun talabidir. [1:13] Albatta aytib o'tilgan sifatlariga ega bo'lish juda yaxshi. Ulardan o'rinli foydalana olish esa jamoa harakatlar natijasining hamda jamoa psixologik muhitining yanada ijobiylashuvi uchun zamin yaratadi. O'z navbatida bu holat o'zaro munosabatlarda, rahbarga bo'lgan hurmat ko'rsatkichida va uning nufuzida bilinadi.

Rahbar kadrning nufuzi barqaror iroda subyektivi ekanligini har qaysi harakat va faoliyatda namoyish qilishda o'z ifodasini topadi. Shaxslar aro munosabatda ish tuyg'uni keltiradi, insonni inson tomonidan to'g'ri idrok qilishga sharoit tug'diradi, individual uslubni shakllantiradi, obro'-e'tibor ma'naviy boylik bo'limidan ishlab chiqarish samaradorligining omili, iliq psixologik muhitning mexanizmi hisoblanadi.

Shaxsning irodasiga quyidagi talablar qo'yiladi:

- irodaviy kuch-quvvatning mujassamlashuvi;

- boshqaruv faoliyatining mashaqqatlari bilan maqsadga intilish va sobidqadamlik;
- tashabbus, mustaqillik, ijodiylik;
- dadillik, jasoratlik, to'sqinlarni pisand qilmaslik;
- vazminlik, esankiramaslik, o'zini-o'zi qo'lga ola bilishlik; intizomlilik, o'zini-o'zi udda qila olish va boshqalar. [2:100,101]

Bular tarif berilgani kabi subyektiv jihatdan faoliyat samaradorlik omili hamda iliq psixologik muhit mexanizmi uchun asos bo'ladigan talablardir. Nega aynan birgina xususiyat butun boshli faoliyat mexanizmi sifatida qaralmoqda? Bunga sabab faoliyatdan anglashilgan holatda shaxs irodasiga hamohang tarzda burch, mas'uliyat, o'ziga bo'lgan ishonch hissi ortib boradi. Bunday xislatlar esa turli rahbarlarda turlicha ravishda namoyon bo'ladi. Boshqaruv psixologiyasida shu kabi xislatlarni va yondashuvlarni yuzaga chiqarish, rivojlantirish masalalari tadbiiq etiladi. Takidlanganidek ta'sir omillari qatoriga psixologik bilim va holatni asosiy jihat sifatida kiritish ilmiy asosga egaligi boshqaruv jarayoni hamda rahbar-xodimlar uchun manfaatlidir. O'z o'rnida ilmiy asoslanish boshqaruv psixologiyasida ijtimoiy-psixologik usullar orqali o'rganiladi.

Rahbar turli muassasalar bilan o'zaro ma'lum munosabatlarga kirishishlari, hamkorning ko'ngliga yo'l topa olishi zarur. Bu haqda rahbarlik ilmining nazariyotchilaridan biri Deyl Karnegi shunday degan: "Siz sherigingiz bilan u qiziqqan masalalar yuzasidan gaplashing, shunda ishingiz baroridan keladi". [9:26,27]

Karnegining bu fikrlari qiziqarli va juda o'rinli. Chunki rahbarlar muassasa va tashkilot nomidan turli shartnoma va kelishuvlarga erishishi muhim. Bunday holatda esa hamkor yoki sherikning dunyoqarashidan va uning manfaatlar qiziqishidan kelib chiqib munosabat o'rnatishi qaysidir jahatdan foydali bo'ladi. Xodimlar bilan munosabat qilishda ularning ijtimoiy iqtisodiy va oilaviy holatidan ma'lum darajada xabardor bo'lishi yanada kerakli omil bo'ladi. Umuman olganda hamkorlarning, xodimlarning qiziqishlari, yutuqlari, muammolari va oilaviy ishlarini bilishi hamda tashkilot ishlariga aralashtirmagan holda rivojlantirishga yordam berishi, hal qilishi ikki tomon uchun ham manfaatlidir. Chunki shaxsiy masalalarning ishga xalaqit berish darajasi yuqor bo'ladi. Ayniqsa, oilaviy masalalar.

Oilaviy muhitning rahbar kayfiyatiga ta'sirini, hatto uning xodimlariga bo'lgan munosabatda aks etishini inkor etish qiyin. Shu munosabat bilan oilaviy hayotning ichki qonunlari, oiladagi o'zaro munosabat shakllari haqida xabardor bo'lish rahbarning o'z-o'zini boshqarish imkoniyatini kengaytiradi. [10:64] Albatta bu to'g'ri. Uyidan oilaviy masalalar sababli kayfiyatsiz yoki stress holatda ishga kelgan rahbar tabiiy ravishda jamoa psixolik muhitini salbiy tomonga yo'naltirib yuborishi hech gap emas. Xodimlar esa muamolarini o'ylab o'z vazifasini sifatsiz bajarishi ijtimoiy, iqtisodiy va psixologik muhtning buzilishiga yo'l qo'yadi. Ayrim rahbar va xodimlar

esa uyiga vazifa va topshiriqlarini umumiy ma'noda ishlarini olib borishlari oilaviy muhitning buzilishiga ham olib kelishi mumkin. Sababi oilaga ajratilishi kerak bo'lgan vaqt yana ishga sarflansa inson asab tizimiga va psixologik holatiga ta'sir qilmay qolmaydi. Asosan rahbarlar oilaviy masalalar qurshovida qoladi. Chunki doimiy mas'uliyat uni tutib turadi. Rahbarlar lavozimi ko'tarilgani sayin bunday holatlar yana ortib boradi.

Xulosa qilib aytganda faoliyat davomida har qaysi rahbarlar muomala madaniyati va odob me'yorlari rioya qilishlari kerak. Nazariy va amaliy tajribaga hamda ortiqcha asabiylashishdan yiroq bo'lishlari, jamoaviy va oilaviy masalalarni o'z o'rnida hal qilishlari boshqaruv jarayoning rivojlanishi uchun xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar.

1. Karimovna, N. Y. (2022). YOSHLARDA INTERNETGA TOBELIK MUAMMOLARI. *TA'LIM VA RIVOJLANISH TAHLILI ONLAYN ILMIY JURNALI*, 2(12), 96-99.
2. Xudoynazarovich, E. A., & Ulug'bekovich, X. O. (2023). BEMORLARDAGI JARROHLIK OPERATSIYASIDAN OLDINGI VA KEYINGI PSIXOEMOTSIONAL HOLATLAR. *ОБРАЗОВАНИЕ НАУКА И ИННОВАЦИОННЫЕ ИДЕИ В МИРЕ*, 18(1), 89-92.
3. Rustamovna, A. S. (2023). XOTIRA BILAN BOG'LIQ KASALLIKLARNI DAVOLASHDA PSIXOLOGIYANING O'RNI. *Journal of new century innovations*, 26(2), 17-19.
4. Baxtiyor o'g'li, M. R. (2023). TIBBIYOT SOHASIDA KONFLIKTLARNI OLDINI OLIHGGA QARATILGAN STRATEGIYALAR. *Journal of new century innovations*, 26(2), 20-21.
5. Ravshanovna, R. Z. (2023). PSIXOLOGIK KASALLIKLAR. *Journal of new century innovations*, 26(2), 22-24.
6. Akramovich, A. A. (2023). KASALLIKLARNI DAVOLASHDA PSIXOLOGIK YONDASHUVCNING AHAMIYATI. *ОБРАЗОВАНИЕ НАУКА И ИННОВАЦИОННЫЕ ИДЕИ В МИРЕ*, 17(5), 33-35.
7. Baxtiyarovna, S. D. B. D., & Orifjonovna, Q. H. (2022). KASB TA'LIM METODIKASINING ZAMONAVIY METODLARI. *Scientific Impulse*, 1(3), 417-420.
8. Akhmedova, M. T., Narmetova, Y. K., Nurmatova, I. T., & Malikova, D. U. K. (2022). Communicative Competence Formation in Future Teachers Based on an Integrated Approach. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(4), 54-60.

9. Karimovna, N. Y., & Shuhrat O'g'li, R. S. (2023). SHIFOKOR VA BEMOR O'RTASIDAGI SHAXSLARARO MUNSOBATNING O'ZIGA XOSLIGI. *Scientific Impulse*, 1(8), 695-700.
10. Baxtiyarovna, S. D., & Ziynat, O. (2023). PSIXOSOMATIK KASALLIKLARIDA QO'LLANILADIGAN PSIXOPROFILLAKTIK USULLAR. *Scientific Impulse*, 1(8), 861-864.
11. Ziynat, O., & Nafosat, S. (2023). PSIXOLOGIYADA ONG VA ONG HAQIDAGI NAZARIYALAR. *Scientific Impulse*, 1(8), 857-860.
12. Murodjon Oktam og, F. (2023). OILADA KONFLIKTLARNI YUZAGA KELISH SABABLARI VA ULARNI OLDINI OLISHGA QARATILGAN CHORA TADBIRLAR. *Journal of new century innovations*, 27(2), 46-49.
13. G'ayratovich, K. B., & Mirzohidovich, M. M. O. (2023). XOTIRA RIVOJLANISHINING ASOSIY OMILLARI VA SHART-SHAROITLARI. *Journal of new century innovations*, 27(2), 54-57.
14. Baxtiyor o'g'li, M. R. (2023). TIBBIYOT SOHASIDA KONFLIKTLARNI OLDINI OLISHGA QARATILGAN STRATEGIYALAR. *Journal of new century innovations*, 26(2), 20-21.