

## LIDERLIK HAQIDAGI ILMIY FIKRLARNING IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK XUSUSIYATI

**Manzitov Baxtiyor Tolibovich***Osiyo xalqaro universiteti magistri*

**Annotatsiya:** *Ushbu maqolada shaxsda liderlikni namoyon bo'lishi bo'yicha empirik tashkil etilgan natijalar asosida ilmiy-nazariy muhokama qilingan. Shuningdek, liderlik holati, odatda, guruhning norasmiy munosabatlar tizimida amalga oshadi. Biron-bir shaxsning lider darajasida tan olinishi unga hissiy yaqinlikni, uning ish bilan bog'liq bo'lgan qator fazilatlarini yuqori baholashni va ushbu shaxsning guruh manfaatlariga e'tiborliligini anglatadi. Lider - guruhning hamma a'zolari tomonidan tan olingan shaxs. Maqolada muallif liderning qadriyatlar tizimidagi asosiy jihati - guruh manfaatini har narsadan ustun qo'yish, doimo guruh oldiga qo'yilgan vazifani yechishga sidqidildan kirishish va bu jarayonda jamoani safarbar eta olishidir-deb hisoblaydi.*

**Kalit so'zlar:** *lider, rahbar, yetakchi, sardor, rasmiy lider, norasmiy lider, safdosh, jamoa, guruh, boshqaruv, optimistik ruh, tashkilotchi, ergashtiruvchi.*

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА НАУЧНЫХ МЫСЛИЙ О ЛИДЕРСТВЕ**

**Аннотация:** *В данной статье на основе эмпирически установленных результатов ведется научно-теоретическая дискуссия о проявлении лидерства в человеке. Также позиция лидера обычно занимает место в неформальной системе взаимоотношений группы. Признание человека на уровне лидера означает эмоциональную близость к нему, высокую оценку ряда его трудовых качеств, внимание к интересам группы. Лидер – это человек, признанный всеми членами группы. В статье автор считает, что основным аспектом системы ценностей лидера является ставить интересы группы превыше всего, всегда серьезно заниматься решением задачи, поставленной перед группой, и уметь мобилизовать коллектив на этот процесс.*

**Ключевые слова:** *лидер, лидер, ведущий, капитан, формальный лидер, неформальный лидер, коллега, коллектив, группа, менеджмент, оптимистический настрой, организатор, ведомый.*

**SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF SCIENTIFIC THOUGHTS ON LEADERSHIP**

**Annotation:** *In this article, there is a scientific-theoretical discussion on the basis of the empirically established results on the manifestation of leadership in a person. Also, the position of leadership usually takes place in the informal relationship system of the*

*group. Recognition of a person at the level of a leader means emotional closeness to him, high evaluation of a number of his work -related qualities, and attention to the group's interests. A leader is a person recognized by all members of the group. In the article, the author believes that the main aspect of the leader's value system is to put the interests of the group above everything else, to always seriously engage in solving the task set before the group, and to be able to mobilize the team in this process.*

**Keywords:** *leader, leader, leading, captain, formal leader, informal leader, peer, team, group, management, optimistic spirit, organizer, follower.*

Liderlik (inglizcha: leader — yetakchi, boshlovchi soʻzidan) — umumiy bir ishni bajarishda boshqalarning yordami va haraktini birlashtiruvchi ijtimoiy taʼsir jarayon husoblanadi.

Liderlik - bu bahsli atama. Ixtisoslashgan adabiyotlarda kontseptsiyaga oid turli qarashlar muhokama qilinadi, baʼzan Sharq va Gʻarb yetakchilik yondashuvlari, shuningdek (Gʻarbda) Shimoliy Amerika, Yevropaga qarshi yaqinlashmoqda.

AQShning baʼzi akademik muhitlari etakchilikni “Ijtimoiy taʼsir” jarayoni sifatida belgilaydi, bunda odam umumiy va axloqiy maqsadlarni amalga oshirishda boshqalarning yordami va qoʻllab-quvvatlashini jalb qilishi mumkin. Boshqacha aytganda, nufuzli hokimiyat munosabatlari sifatida, bunda bir partiyaning “rahbar” kuchi boshqalarda “izdoshlar» harakat oʻzgarishga yordam beradi.

Liderlarning xususiyatlari yoki xususiyatlarini izlash asrlar davomida davom etdi. Aflotunning Respublikadan Plutarx Hayotlar “Individni lider sifatida qanday fazilatlar ajratib turadi?” degan savolni oʻrganib chiqdi. Bu izlanishlar zamirida yetakchilikning ahamiyatini erta anglash va etakchilik maʼlum shaxslarga ega boʻlgan xususiyatlarga asoslanadi, degan taxmin mavjud. Etakchilikning individual fazilatlariga asoslanganligi haqidagi bu gʻoya “etakchining sifat nazariyasi” deb nomlanadi.

XIX asrda monarxlar, lordlar va yepiskoplarning anʼanaviy obroʻ-eʼtibori zaiflasha boshlagan bir qator asarlar xususiyatlar nazariyasini keng oʻrganib chiqdi: ayniqsa Tomas Karlayl va Frensis Galtonning asarlari bu jarayonda ancha mashhurlikka erishdi. “Qahramonlar va qahramonlarga sigʻinish” (1841) asarida Karlayl hokimiyat tepasiga koʻtarilgan erkaklarning isteʼdodi, mahorati va jismoniy xususiyatlarini aniqladi. Galtonning “Irsiy daho” (1869) asari kuchli odamlarning oilalarida etakchilik fazilatlarini koʻrib chiqdi. Uning diqqat-eʼtibori birinchi darajali qarindoshlardan ikkinchi darajali qarindoshlarga oʻtgandan soʻng, taniqli qarindoshlar soni kamayib ketganini koʻrsatgandan soʻng, Galton etakchilik meros boʻlib qolgan degan xulosaga keldi.

Sesil Rodes (1853–1902) yoshlarni “axloqiy xarakterga va yetakchilik instinktiga” ega boʻlganligini aniqlash va ularni kontekstlarda (*masalan, jamoaviy muhitda*) tarbiyalash orqali jamoat ruhidagi yetakchilikni tarbiyalash mumkin, deb hisoblagan. Oksford universiteti bu kabi xususiyatlarni yanada rivojlantirdi. Bunday rahbarlarning

xalqaro tarmoqlari xalqaro tushunishni rivojlantirishga yordam berishi va “urushni imkonsiz qilish”ga yordam berishi mumkin. Etakchilik haqidagi bu qarash 1903-yilda yaratilganidan beri etakchilik tushunchalarini shakllantirishga yordam bergan Rodes stipendiyalarining yaratilishiga asoslanadi.

Etakchilik barcha madaniyatlar va sivilizatsiyalarda eng kam tushunilgan tushunchalardan biri sifatida tasvirlangan. Ko‘pgina tadqiqotchilar ushbu noto‘g‘ri tushunchaning keng tarqalganligini ta‘kidlab, etakchilik haqidagi bir nechta noto‘g‘ri taxminlar yoki afsonalar odamlarning etakchilik nima ekanligini tushunishlariga xalaqit berishini ta‘kidladi.

Ba‘zilarning fikriga ko‘ra, etakchilik tug‘ilishda mavjud bo‘lgan o‘ziga xos dispozitsiyaviy xususiyatlar bilan belgilanadi (*masalan, ekstraversiya, zakovat yoki zukkolik*). Biroq, dalillar shuni ko‘rsatadiki, etakchilik ham mashaqqatli mehnat va diqqat bilan kuzatish orqali rivojlanadi. Shunday qilib, samarali yetakchilik natijasida yuzaga kelishi mumkin.

Guruhlardagi o‘zaro munosabatlar yuqoridan pastga yoki aksincha bo‘lib, guruh a‘zolarining konkret mavqelari, boshliq bilan bo‘ysunuvchilar o‘rtasidagi munosabatlarni o‘zichiga oladi. Bu borada "lider" va "boshliq" tushunchalari o‘rtasidagi farqlar hakida gapirish lozim.

B.D. Parigin bu ikki tushunani farqlab shunday yozadi:

- lider asosan guruxdagi shaxslararo munosabatlarni boshqarsa, rahbar - shu guruhdagi rasmiy munosabatlarni boshqaradi;

- liderlik kichik guruhlargagina xos bo‘lgan hodisa bo‘lsa, rahbarlikning haqxuquqlari katta guruhlar doirasida ham sodir bo‘lishi, amalga oshirilishi mumkin; agar liderlik stixiyali, betartib jarayon bo‘lsa, rahbarlik maqsadga qaratilgan, jamiyatda ishlab chiqilgan normalar, tartiblar asosida saylovlar oqibatida sodir bo‘ladigan hodisadir;

- liderlik rahbarlikka nisbatan vaqtinchalik hodisa bo‘lib, guruh a‘zolarining kutishlari, ularning kayfiyatlari, faoliyat yunalishiga qarab, uzoqroq muddatda yoki qisqa muddatda ro‘y beradi;

- rahbarning liderdan farqi yana shundaki, u liderda yo‘q bo‘lgan jazolash va ragbatlantirish tizimiga ega bo‘lib, shu asosda o‘z xodimlariga ta‘sirini o‘tkazishi mumkin;

- lider guruhda u yoki bu qarorlar, ko‘rsatmalar, tashabbuslarni o‘z ixtiyoricha, bevosita chiqarishi mumkin, rahbarda esa bu yo‘nalishda ko‘plab rasmiy ko‘rsatmalar, rejalar, normalar, buyruqlar mavjudki, ular doirasidan chiqib ketishi qiyin;

- liderning faoliyati faqat kichik guruhlar doirasida amalga oshirilsa, rahbar shu guruhdagi, kengroq ijtimoiy doiradagi, jamiyatdagi vakili bo‘lganligi uchun, uning vakolatlari ham keng, faoliyat imkoniyatlari ham ortiqdir.

Lider hech qachon yolg'iz bo'lmaydi, u doimo guruh a'zolari orasida bo'ladi, u shu guruh a'zolarini u yoki bu harakatlarga chorlaydi. Chunki lider guruh a'zolarining psixologiyasi, ularning kayfiyatlari, intilishlari, qiziqishlari va hokazolarni hammadan ham yaxshi biladi, ular ichida eng tashabbuskoridir. Agar sinf doirasida olib qaraladigan bo'lsa, turli xil lider borligini aniqlash mumkin. Masalan, guruh a'zolari ichida eng bilag'oni, aql o'rgatuvchisi, topqiri, intellektual lideri, bolalar ichida eng hazilkashi, dilkashi, xushchaqchag'i, ko'ngil so'rovchisi, o'zgalarni tushuna oladigan - emotsional lider, guruhni ish faoliyatga chorlay oladigan, dadil, qatiyatli, irodali-irodaviy liderlar bo'lishi mumkin. Ular ayni vaziyatlarda vaziyat talabiga ko'ra paydo bo'ladilar hamda bolalar ongida o'z sifatlariga ko'ra obro' qozonadilar. Lider sifatleri ichida yaxshi va yomonlari ham bo'lishi mumkin, lekin guruh liderga ergashganda, uni ibrat sifatida tanqidsiz qabul qiladi va shuning uchun hambarcha ishlariga ergashib, ko'rsatmalariga amal qiladi.

Maktabda bolalar yoshida xulqi maktab normalariga to'g'ri kelmaydigan liderlarning borligi, ular ma'lum guruh ichida so'zsiz obro'ga ega ekanligi ham shu bilan tushuntiriladi. Masalan, lider "ketdik" deb ko'rsatma bersa, unga ergashganlarning darsni ham tashlab keta olishi shu bilan tushuntiriladi.

Shuning uchun ham sinf rahbari o'z sinfidagi rasmiy liderlar bilan ishlash bilan cheklanmaydi, balki norisimiy liderlarni ham aniqlay bilishi, ular bilan hamkorlikda ishlashi zarur. To'g'ri, ba'zi hollarda rasmiy va norasmiy lider bir shaxs bo'lishi ham mumkin. Bu juda qulay, lekin liderlik vaziyatga bog'liq bo'lgani uchun ham ularning o'zgarib turishini hisobga oladigan bo'lsak o'qituvchining boshqarish maxorati yoki san'ati uning norasmiy liderlar bilan samarali ishlash usulidir.

Shunday qilib, har qanday lider obro'ga ega. Obro'lilik shaxsning shunday xususiyatiki, u boshqa shaxslarga ham hissiy-emotsional, ham irodaviy ta'sir ko'rsata olish qobiliyatiga egadir. Norasmiy obro'lilik ya'ni shaxslararo munosabatlar mahsuli sifatida orttirilgan obro' juda samaralidir. Odamlar ko'ngliga yo'l topish, ularni turli vaziyatlarda tushuna olish, ishonch va shunga o'xshashlar obro' orttirish mezonlaridandir.

#### FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Robin Sharma. Muvaffaqiyatning 200 siri. Toshkent, 2017
2. Корнеева И.Е. Готовность к объединению с другими людьми как фактор самоорганизации. // Материалы Всероссийской научно-практической конференции. - Иваново, 2005. - С. 120-124.
3. Дружинина В. "Психология". Учебник. "Питер", 2003.
4. G'oziev E.G. Umumiy psixologiya. Toshkent. 2002.1-2 kitob.
5. Z.S.Elov. Qobiliyatning shaxs psixologiyasidagi o'rni va Danning-Kryuger effekti. 2021 PEDAGOGIK MAHORAT 1 (5), 143-144

6. В.Т.Манзитов. Liderlik jarayoni va uning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari.  
ПЕДАГОГИК ВА ПСИХОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР. 2/2024. 85-89