

BOSHQARUV PSIXOLOGIASIDA RAHBAR VA LIDERLIK O‘ZARO FARQLANUVCHI BOSHQARUVCHANLIK XUSUSIYATLARI

Masharipov Kamolbek Umarbek o‘g‘li

Toshkent davlat texnika universiteti asisstant o‘qituvchisi

ANNOTATSIYA

Mavzuning dolzarbligi: Rahbarlik xususiyatini o‘rganish har doim kishilik jamiyatining barcha davrlarida muhim masalalardan biri sifatida muhokamalarga sabab bo‘lgan. Bularning asosiy sababi, birinchidan, har bir davrdagi mavjud ijtimoiy munosabatlar o‘ziga xos ravishda ijtimoiy mavqe jihatidan kimningdir yuqori darajada turishini taqozo etgan bo‘lsa, ikkinchidan, insonlarning hayot kechirishi turmush tarzi, darajasi, farovonligi, baxtli turmush kechirishi shu yuqori mavqedagi shaxsga, uning turli fazilatlari va xislatlariga bogliq bo‘lganligi.

Kalit so‘zlar: lider, rahbar, boshqaruv, yetakchilik xususiyatlari, guruh, guruhiy faoliyat, qaror qabul qilish.

Mutafakkir ajdodlarimiz ta’limotlarida, xalq ijodiyoti mahsullarida adolatli va adolatsiz munosabatlarning ostida rahbar shaxsi ya’ni o‘sha davrlarda shohga bog‘liqligi haqidagi fikrlarni uchratishimiz mumkin.

Abu Nasr Forobiy asarlarida insonlarning yaxshi hayot kechirishi boshqaruvchi ya’ni rahbar shaxsiga bog‘liqligini, rahbarlarni turli fazilatlari ularga yordam berishini ta’kidlab o‘tgan. Uning fikricha rahbar shaxsi uchun gumanistik, insonparvarlik muhimligini aytgan. “Kimki birovni baxt va saodatga erishtirish uchun zarur bo‘lgan ish-harakatlarga ruhantira olish qobiliyatiga ega bo‘lmasa va bu ish-harakatni bajara olishga qudratsiz bo‘lsa, bunday odam sira ham rahbar bo‘la olmaydi. Ular yo‘l-yo‘riqlarni o‘tmishda yashab o‘tgan boshliqlardan o‘rganadilar, lekin shu bilan birga, rahbar kelajak o‘tmishdagi rasm-rusum, yo‘l-yo‘riqlarni isloh qilishni lozim topsa, turmush sharoiti taqozosiga qarab o‘zgartiradi. Shuningdek, yomon odatlarni o‘zida ifodalovchi o‘tmishni ham o‘zgartirmog‘i kerak. Aks holda o‘tmishning talablariga rioya etib, uning kayfiyati saqlansa, turmushda hech qanday yengillik, o‘zgarish va o‘sish ham bo‘lmaydi”¹. Forobiyning bu fikrlaridan ko‘rinadiki, rahbar shaxsi birinchi navbatda o‘zini yomon odatlardan ozod qila olishi va boshqalarni ruhantira olishi kerak.

¹ Форобий, Абу Наср. Фозил одамлар шахри. - Т.: А.Кодирий номидаги халк мероси нашриёти, 1993. - Б. 167

Markaziy Osiyoning buyuk donishmandlaridan biri bo'lmish Abu Rayhon Beruniy ham boshqaruv va boshqaruvchi shaxsi xususida o'zining bir qator fikr-mulohazalarini bayon etgan. U har bir kishiga baho berishda, uning qilgan ishini kuzatish mumkinligini ta'kidlaydi: "Har bir odamning bahosi o'z ishini ajoyib bajarishidadir"¹ deya ta'kidlaydi. Beruniy o'zining "Hindiston" asarida ushbu g'oyani ilgari suradi: "Tabiati jihatidan boshqarish va siyosat ishlariga qiziquvchi, boshliq bo'lishga fazilat va kuchi bilan haqli, fikr va maqsadda sabotli, davlatni o'zidan keyingilarga qoldirib, ularning o'z ota-bobolariga qarshi bo'lmasliklarini maqsad qilib olgan kishi tomonidan berilgan har bir buyruq, buyurilgan kishi oldida turg'un tog'lar singari mahkam bo'lib, u buyruqqa ko'p vaqtlar va uzoq zamonlar o'tsa-da, keyingilar ham bo'ysunadilar". Uning fikricha, tabiatan boshqarishga moyil bo'lgan hokim o'z fikri va qarashlarida qat'i bo'lishi, o'z ishlarini amalga oshirishda donishmandlar tomonidan bildirilgan ilg'or mulohazalarga bo'ysunishi lozim. Beruniy o'zining insonparvarlik g'oyalari bilan boshqaruv va rahbarlik psixologiyasi ta'limotlari rivojiga o'z hissasini qo'sha oldi. U insonlar orasida o'zaro tushunish, tenglik va boshqaruvda adolatni himoya qilib chiqdiki, bu fikrlar har doim qadrli hisoblanadi²

Yana bir bor, liderlik muammosini o'rganishga faqat 1960-yillarda chuqur o'rganishga kirishildi. Bu davrda liderlik va rahbarlik o'rtasidagi munosabatlar muammosiga bag'ishlangan ko'plab asarlar paydo bo'ldi. Ushbu tushunchalarni aniqlashtirish va qarama-qarshi qo'yish uchun bir necha farqlar mavjud. Bu farqlar

B.D. Pariginning ishida o'z aksini topgan bo'lib, u rahbar va rahbarning bir qator o'ziga xos xususiyatlarini aniqladi³:

1. Rahbar rasmiy ravishda tayinlanadi yoki saylanadi va guruhning rasmiy munosabatlarini tartibga solishga chaqiriladi. Liderlik norasmiy ravishda ilgari suriladi va asosan guruhdagi shaxslararo munosabatlarni tartibga soladi.

2. Rahbarlik ancha barqaror, liderlik fenomeni unchalik barqaror bo'lmasa, yetakchining nomzodini ko'rsatish ko'proq guruh hayoti va undagi kayfiyatga bog'liq.

3. Rahbar bir nechta ijtimoiy rollarni bajaradi, shu jumladan tashqi vaziyatlarda guruhning vakili. Liderlarning faoliyati guruh ichidagi munosabatlar va o'zaro munosabatlar doirasi bilan chegaralanadi.

4. Guruh rahbariyati yetakchilikdan farqli o'laroq, rahbarning qo'lida bo'lmagan turli xil sanksiyalarning ancha aniq tizimini o'z ichiga oladi.

¹ Абу Райхон Беруний «Хиндистон». Соч., Т.2. - Т.: "Фан", 1963. — С. 8.

² Беруни, Абу Райхан. Индия. Соч., Т.2. - Т.: "Фан", 1963. — С. 8

5. Rahbar guruh faoliyati va uning natijalari uchun qonun oldida javobgardir. Liderlik guruh ishi va unda sodir bo'layotgan narsalar uchun bunday javobgarlikni o'z zimmasiga olmaydi

Ijtimoiy psixologiyaning ichki nazariyasida yetakchilik muammosini o'rganish uchun asosan A.N. Leontevning¹ faol yondashuvi asos bo'ldi. Unga muvofiq, guruhning maqsad va vazifalari yetakchilik jarayonining eng samarali yetakchilik uslubini belgilovchi asosiy belgilovchilari sifatida belgilandi. Natijada, adabiyotda, qoida tariqasida, ko'p jihatdan guruhning yetakchi faoliyatiga bog'liq bo'lgan yetakchilik xususiyatlari namoyon bo'lishining turli shakllari berilgan. Psixolog E. M. Zaitseva yetakchilikning quyidagi turlarini tavsiflaydi:

- tashkiliy rahbarlik;
- professional va biznes rahbariyati;
- intellektual yetakchilik;
- hissiy yetakchilik;
- kuchli irodali yetakchilik.

Shu bilan birga, muallif lider - guruh faoliyatida tashkilot rahbari qo'l ostida guruh a'zolarining uyg'unligi va faol o'zaro ta'siriga yordam beradigan va shu bilan guruhning o'zini o'zi boshqarishini yaratadigan, boshqa turdagi liderlarni rag'batlantirishga yordam beradigan va samaradorlikni ta'minlash uchun ularni birlashtiradigan yetakchi tashkilotchini tushunadi.

I.V.Drigina talaba shaxsining yetakchi liderlik salohiyatining asosiy elementlari sifatida quyidagilarni ajratib ko'rsatadi:

1. Yetakchilik ehtiyojlari - shaxsiylashtirish, ya'ni o'zini namoyon qilish, ta'sir qilish, muvaffaqiyatga erishish, hurmatga ega bo'lish, muloqot qilish, shuningdek, guruhda yetakchi o'rinni egallash istagi.

2. Yetakchilik qobiliyatlari - boshqarish, tashkil etish, tahlil qilish, ta'sir o'tkazish qobiliyati va boshqalar.

3. Yetakchilik qadriyatlari - ta'lim jarayoni, sub'ektlar o'rtasidagi ijobiy munosabatlarning qiymati, konstruktiv guruh munosabatlarning qiymati, kognitiv va kasbiy maqsadlarga erishish qiymati va boshqalar.

4. Vositalari - (ijtimoiy-pedagogik) universitet ta'lim muhitining shart-sharoitlari, talaba shaxsining yetakchilik salohiyatini uning kasbiy rivojlanishi jarayonini yo'lga qo'yishga ob'ektiv yordam beradigan va u tomonidan sub'ektiv ravishda qabul qilingan narsalar.

Xulosa o'rnida aytish mumkinki, rahbar xodim o'z qo'l ostidagi xodimlar xulqini kuzatish bir necha vaziyatlarni tahlil qilish yoki tashqi ko'rinishga ega bo'lgan

¹ А.Н Леонтев Деятельность. Сознание. Личность. М.: 1975. 304 с

xodisalarga e'tibor berish tizimi doirasida faoliyatini amalga oshiriladi. Shulardan kelib chiqib rahbar o'z xodimlariga ularning qobiliyat va imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda topshiriq berishi va vaziyatdan kelib chiqqan holatda ularni boshqarishi lozim bo'ladi. Guruh har doim ularga yaxshi ish muhiti va yengillik yaratilgan holatlarda va ularga to'g'ri yondashuv orqali boshqargan taqdirda guruh faoliyatida samaradorlik seziladi. Bunda rahbarlik yoki liderlik sifatlariga ega shaxslar ko'proq muvaffaqiyatlarga erishishlari kuzatilgan.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI: (REFERENCES)

- 1.Форобий, Абу Наср. Фозил одамлар шахри. - Т.: А.Кодирий номидаги халк мероси нашриёти, 1993. - Б. 167
- 2.Абу Райхон Беруний «Хиндистон». Соч., Т.2. - Т.: “Фан”, 1963. — С. 8.
3. А.Н Леонтев Деятельность. Сознание. Личность. М.: 1975. 304 с
4. Володько В.Ф. «Основы менеджмента»