

INNOVATSION YETAKCHILIK JARAYONINI O'RGANISH PSIXOLOGIK TADQIQOTLAR SIFATIDA

Jiyanov Karimboy Omon o'g'li

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti davlat stipendiyasi sohibi, O'zbekiston Respublikasi

Jamoat xavfsizligi universiteti 70310301-

Psixologiya mutaxassisligi magistranti, O'zbekiston;

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4379-4082>

E-mail: karimboyjiyanov3@gmail.com

+998919160181

Annotatsiya: Ushbu tezisdagi innovatsion yetakchilik tushunchasining psixologik interpretatsiyasi va genezisi zamonaviy ijtimoiy va tashkiliy psixologiya chorrahasida tadqiq etiladi. Muallif innovatsion yetakchilikni an'anaviy yetakchilik modellaridan farqli jihatlarini, uning shaxsiy xususiyatlar (kreativlik, lokus nazorati, noaniqlikka chidamlilik), guruh dinamikasi va muhit nazariyalari doirasidagi talqinini tizimlashtiradi. Ayniqsa, talabalik muhitida innovatsion yetakchilikning loyiha asosida namoyon bo'lishi, resurslar cheklanganligi sharoitidagi improvizatsiya psixologiyasi va norasmiy maqom masalalari tahlil qilingan. Shuningdek, Bandura va Makklelland kabi olimlarning nazariyalariga tayanib, yetakchining o'z-o'zini samaradorligi va ichki motivatsiyasining guruh innovatsion normasini shakllantirishdagi roli ochib berilgan.

Kalit so'zlar: Innovatsion yetakchilik, transformatsion yetakchilik, kreativlik motivatsiyasi, ichki lokus nazorati, noaniqlikka chidamlilik, psixologik xavfsizlik, guruh dinamikasi, o'z-o'zini samaradorlik, talabalar jamoasi, ijtimoiy ta'sir.

ИЗУЧЕНИЕ ПРОЦЕССА ИННОВАЦИОННОГО ЛИДЕРСТВА КАК ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Аннотация: В данной работе исследуются психологическая интерпретация и генезис понятия инновационного лидерства на стыке современной социальной и организационной психологии. Автор систематизирует отличия инновационного лидерства от традиционных моделей, рассматривая его через призму личностных черт (креативность, локус контроля, толерантность к неопределенности), групповой динамики и ситуационных теорий. Особое внимание уделяется специфике инновационного лидерства в студенческой среде: проектному подходу, психологии импровизации в условиях ограниченных ресурсов и управлению неформальным статусом. Основываясь на теориях А. Бандуры и Д. Макклелланда, раскрывается роль самоэффективности

и внутренней мотивации лидера в формировании инновационных норм группы и преодолении когнитивного диссонанса при внедрении изменений.

Ключевые слова: Инновационное лидерство, трансформационное лидерство, мотивация к креативности, внутренний локус контроля, толерантность к неопределенности, психологическая безопасность, групповая динамика, самооффективность, студенческое сообщество, социальное влияние.

THE STUDY OF THE INNOVATIVE LEADERSHIP PROCESS AS A PSYCHOLOGICAL RESEARCH

Abstract: This thesis explores the psychological interpretation and genesis of the concept of innovative leadership at the intersection of modern social and organizational psychology. The author systematizes the differences between innovative leadership and traditional models, analyzing it through the lens of personality traits (creativity, locus of control, ambiguity tolerance), group dynamics, and situational theories. Particular attention is paid to the specifics of innovative leadership in the student environment, including project-based leadership, the psychology of improvisation under resource constraints, and the management of informal status. Drawing on the theories of A. Bandura and D. McClelland, the paper highlights the role of a leader's self-efficacy and intrinsic motivation in shaping a group's innovative norms and overcoming cognitive dissonance during the implementation of changes.

Keywords: Innovative leadership, transformational leadership, creativity motivation, internal locus of control, ambiguity tolerance, psychological safety, group dynamics, self-efficacy, student community, social influence.

Innovatsion yetakchilik tushunchasining psixologik interpretatsiyasi va genezisi. Innovatsion yetakchilik (Innovative Leadership) zamonaviy ijtimoiy-psixologiya va tashkiliy psixologiya fanlarining chorrahasida joylashgan murakkab, ko'p qirrali konstrukt hisoblanadi. Ushbu paragrafning maqsadi – bu tushunchaning an'anaviy yetakchilik konsepsiyalaridan farqini, uning psixologik mohiyatini tushuntirish va uni o'rganishga qaratilgan fundamental psixologik tadqiqotlar yo'nalishlarini tizimlashtirishdan iborat. Innovatsion yetakchilikni o'rganish, shaxs, guruh dinamikasi va ijodiy jarayon psixologiyasi nuqtai nazaridan talabalik muhitida alohida ahamiyat kasb etadi.

An'anaviy yetakchilik nazariyalari asosan guruhni belgilangan maqsadlarga (tranzaksion yetakchilik) yoki yuqori ideallarga (transformatsion yetakchilik) olib borishga qaratilgan bo'lsa, innovatsion yetakchilikning asosiy funksiyasi – bu o'zgarishlarni boshqarish va yangi g'oyalarni tizimga kiritish jarayonini amalga oshirishdir. Psixologik jihatdan, bu yetakchi nafaqat mavjud xulq-atvor me'yorlarini

qo'llab-quvvatlaydi, balki ularni buzishga (disruptsiya qilishga) va yangilarini yaratishga qaratilgan harakatlarning tashabbuskori bo'ladi.

Amerikalik ijtimoiy psixolog B. M. Bass transformatsion yetakchilik nazariyasini rivojlantirar ekan, yetakchining izdoshlari ongiga ta'sir qilish, ularni ilhomlantirish va ularning yuqori darajadagi ehtiyojlarini uyg'otish qobiliyatini urg'ulagan. Innovatsion yetakchilik bu transformatsiyaning yanada chuqur va aniq yo'nalishidir – u asosan ijodiy transformatsiyaga qaratilgan.

"Innovatsion yetakchilik — bu guruhning ijodiy salohiyatini faollashtirish, xavf-xatarga toqatli muhitni yaratish va tashkiliy o'zgarishlarga olib keladigan yangi g'oyalarni doimiy ravishda targ'ib qilish jarayonidir" [1. 24]. Bu iqtibos innovatsion yetakchilikning uchta asosiy psixologik funksiyasini ta'kidlaydi: 1) ijodiy faollashtirish (psixologik rag'batlantirish); 2) xavf-xatarga toqat (emotsional-irodaviy sifat); 3) o'zgarishlarni targ'ib qilish (kommunikativ ta'sir). Talabalar guruhida innovatsion yetakchi aynan mana shu funksiyalarni bajaradi: u guruhni yangi, ba'zan muvaffaqiyatsizlik ehtimoli yuqori bo'lgan loyihalarni boshlashga undaydi. Psixologik tadqiqotlar yetakchining xavf-xatar ostida qanday qaror qabul qilishi va guruhga bu xavfni qanday o'tkazishi uning innovatsion samaradorligini belgilashini ko'rsatadi.

Psixologik tadqiqotlarda innovatsion yetakchilikning asosiy yo'nalishlari. Innovatsion yetakchilikni o'rganish psixologik fanlarda bir nechta asosiy yo'nalishlar bo'yicha rivojlangan. Bularni quyidagi uchta guruhga bo'lish mumkin: Shaxsiy xususiyatlar, Jarayon (Guruh dinamikasi) va Muhit (Situatsion) nazariyalar.

A. Shaxsiy xususiyatlar nazariyasi doirasida

Innovatsion yetakchining psixologik profilini aniqlash bu yo'nalishning asosiy vazifasidir. An'anaviy yetakchilikdan farqli o'laroq, innovatsion yetakchiga xos bo'lgan xususiyatlar alohida ajratib o'rganiladi.

"Innovatsion yetakchiga xos bo'lgan fundamental xususiyatlar bu yuqori darajadagi kreativlik motivatsiyasi, ichki lokus nazorati va kutilmaganlikka yuqori chidamlilik (ambiguity tolerance) qobiliyatidir" [2. 78]. Kreativlik motivatsiyasi (Intrinsik motivatsiya) – bu yetakchining yangilik yaratishdan o'zi rohatlanishi va tashqi rag'batlardan ko'ra ichki ehtiyojga ko'proq tayanishini anglatadi. Ichki lokus nazorati – yetakchi muvaffaqiyat yoki muvaffaqiyatsizlikni tashqi sharoitlardan ko'ra o'z harakatlari va qarorlari bilan bog'lashini bildiradi. Bu innovatsion faoliyatda muhim, chunki innovatsiyalar ko'pincha dastlabki muvaffaqiyatsizliklar bilan kechadi. Kutilmaganlikka chidamlilik esa noaniq sharoitda, aniq yechim bo'lmaganda ham harakat qilish qobiliyatidir. Talabalarda bu xususiyatlarning borligi uning nafaqat shaxsiy loyihalarini, balki guruh loyihalarini ham innovatsion ruhda boshqarish qobiliyatini belgilaydi. Psixologik tadqiqotlar bu xususiyatlarni maxsus psixodiagnostik usullar bilan baholashning samaradorligini ko'rsatadi.

B. Jarayon va xulq-atvor nazariyasi doirasida

Bu yo'nalish yetakchining qanday harakat qilishi va guruh dinamikasiga qanday ta'sir ko'rsatishini o'rganadi. Innovatsion yetakchi boshqalar g'oyalarni rad etish o'rniga, ularni tahlil qilish va ulardan ilhom olishni rag'batlantirishi kerak. Uning asosiy xulq-atvori "kuchaytirilgan intellektual stimulyatsiya" (Bass) va "ijtimoiy katalizatorlik" (Drucker) rolini o'ynashdir.

"Innovatsion yetakchilik jarayoni – bu yetakchi tomonidan guruhning psixologik xavfsizligini ta'minlash, turli fikrlarni o'zaro qarama-qarshiliksiz birlashtirish va kollektiv ijodkorlikni faollashtirish harakatlarining majmuasidir" [3. 15]. Psixologik xavfsizlik (Amy Edmondson) – guruh a'zolari yangi, hatto "ahmoqona" bo'lib tuyulishi mumkin bo'lgan g'oyalarni jazosiz taklif qila olishi muhitidir. Innovatsion yetakchi bu muhitni yaratish orqali guruhdagi "senzurani" kamaytiradi. Kollektiv ijodkorlik – bu guruhning a'zolari birgalikda, bir-birini to'ldirgan holda yangi yechimlar topish jarayonidir. Bu iqtibos innovatsion jarayonning asosiy psixologik shart-sharoiti – guruhdagi o'zaro ishonch va erkin muloqot ekanligini ta'kidlaydi, ayniqsa talabalar jamoasida bu guruh dinamikasi nuqtai nazaridan hal qiluvchi ahamiyatga ega.

C. Situatsion va muhit nazariyasi doirasida

Innovatsion yetakchilikning samaradorligi yetakchining shaxsiy xususiyatlariga emas, balki u faoliyat yuritayotgan tashkiliy va ijtimoiy muhitga, ya'ni vaziyatga bog'liq ekanligini ta'kidlaydi. Talabalik davrida bu muhit ta'lim muhiti va guruhning ijtimoiy normasi bilan belgilanadi.

Talabalar sharoitida innovatsion yetakchilikning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari. Talabalar guruhida innovatsion yetakchilikni o'rganish, uni tashkiliy menejmentdagi yetakchilikdan ajratib turuvchi bir qancha o'ziga xos xususiyatlarga ega.

A. Loyiha asosida yetakchilik (Project-based Leadership): Talabalarning innovatsion faoliyati ko'pincha qisqa muddatli, ma'lum bir ta'lim yoki startap loyihasiga qaratilgan bo'ladi. Bu holatda yetakchi tezda o'z roliga kirishishi, guruhni tez mobilizatsiya qilishi va loyiha tugagandan so'ng rolni guruh a'zosiga o'tkazishi (fleksibel yetakchilik) talab etiladi.

B. Nomukammal resurslar psixologiyasi: Korporativ muhitdan farqli o'laroq, talabalar resurslar (moliya, tajriba, vaqt) cheklangan muhitda ishlaydi. Bu yetakchidan improvizatsiya (improvizatsiya psixologiyasi) va kreativ cheklovlar bilan ishlash qobiliyatini talab qiladi.

"Talabalarda innovatsion yetakchilikning ijtimoiy-psixologik xususiyatlaridan biri – bu yetakchining guruhda norasmiy maqomi va psixologik-guruh mas'uliyati o'rtasidagi nomutanosiblikni boshqara olishidir" [4. 112]. Talaba yetakchi ko'pincha rasmiy kuchga ega emas (u dekan yoki professor emas). Uning ta'siri faqat shaxsiy

avtoritet va g'oyaning jozibadorligiga asoslanadi. Bu norasmiy yetakchi rasmiy yetakchidan ko'ra ko'proq psixologik bosim va mas'uliyatni o'z zimmasiga oladi, chunki loyiha muvaffaqiyatsiz bo'lsa, bu uning guruhdagi ijtimoiy mavqeiga putur yetkazadi. Tadqiqotlar norasmiy yetakchining motivatsion resurslarini saqlash mexanizmlarini o'rganishni muhim vazifa deb biladi.

Innovatsion yetakchilikni tahlil qilishning fundamental psixologik nazariyalari. Innovatsion yetakchilikni chuqur tahlil qilish uchun bir qator asosiy psixologik nazariyalar va yondashuvlar muhim metodologik zamin yaratadi.

A. Ijtimoiy-kognitiv nazariya (A. Bandura)

Bu nazariya yetakchining o'z-o'zini samaradorlikka (Self-efficacy) bo'lgan ishonchiga asoslanadi. Innovatsion yetakchi yangi, muqarrar xavfga ega bo'lgan g'oyani olg'a surish uchun o'zining muvaffaqiyatiga yuqori darajada ishonch bildirishi kerak. Bu ishonch guruh a'zolariga tarqalib, ularning ham o'z-o'zini samaradorligini oshiradi.

"Innovatsion yetakchining o'z-o'zini samaradorligi [Self-efficacy] uning guruhdagi a'zolariga ta'sir qilishning va ularning ijodiy qo'rquvlarini yengishga yordam berishning asosiy psixologik vositasidir" [5. 201]. Yangi g'oyalar ko'pincha noto'g'ri tushuniladi va rad etiladi (status-kvoni buzadi). Agar yetakchi o'zining g'oyasiga qat'iy ishonmasa, guruhning qarshiligi oldida taslim bo'ladi. Banduraning nazariyasi bu ishonchning yetakchilik xulq-atvoriga va guruhning ijodiy xavf-xatarga bo'lgan munosabatiga qanday ta'sir qilishini o'rganish uchun asos bo'ladi.

B. Motivatsion nazariyalar (D. Makklelland, E. Deci)

Innovatsion yetakchilikning ildizi yetakchining motivatsiyasida yotadi. D. Makklellandning ehtiyojlar nazariyasi bo'yicha, innovatsion yetakchida yutuqqa erishish ehtiyoji dominant bo'ladi, ammo bu yetakchilik faoliyatini boshqarish ehtiyojidan farqli tarzda namoyon bo'ladi (u hokimiyatni emas, balki o'zgarishni istaydi). E. Deci va R. Ryanning o'z-o'zini belgilash nazariyasi (Self-Determination Theory) esa yetakchining ichki (intrinsik) motivatsiyasining tashqi (ekstrinsik) motivatsiyadan ustunligini ko'rsatadi.

"Innovatsion yetakchilik samaradorligi, tashqi (mukofotlar, lavozim) motivatsiyalardan ko'ra, yetakchining muammoni hal qilishga bo'lgan ichki ehtiyoji va avtonomiya (mustaqillik) istagi bilan bevosita bog'liqdir" [6. 54]. Talabalik muhitida innovatsion yetakchilar ko'pincha moddiy manfaat yoki rasmiy tan olinish uchun emas, balki qiziqish, muammoni hal qilish istagi yoki bilimga chanqoqlik tufayli ishlaydi. Bu iqtibos yetakchining ichki motivatsiyasi guruhni ilhomlantirish uchun eng kuchli manba ekanligini, ayniqsa resurslar cheklangan talabalar loyihalarida, ta'kidlaydi.

C. Guruh dinamikasi va ijtimoiy ta'sir nazariyalari

Innovatsion yetakchilik guruhning ijtimoiy ta'sir ostida yangi g'oyani qabul qilish jarayoni bilan uzviy bog'liqdir. Yetakchi ijtimoiy ta'sir usullarini qo'llaydi. U guruhni mavjud me'yorlardan uzoqlashishga undash uchun ma'lum bir psixologik noqulaylikni (kognitiv dissonansni) yaratishi mumkin.

"Innovatsion yetakchilikning ijtimoiy-psixologik muvaffaqiyati yetakchining guruhning innovatsion normasini o'zgartirish, ya'ni yangilikni qabul qilishni qadriyatga aylantirish qobiliyatiga asoslanadi" [7. 188]. Guruhning innovatsion normasi – bu guruh a'zolarining yangilikka bo'lgan o'zaro kelishilgan munosabatidir. Agar guruh "faqat tasdiqlangan usullardan foydalanish" normasiga ega bo'lsa, innovatsion yetakchi muvaffaqiyatsizlikka uchraydi. Yetakchi ushbu normani o'zgartirish uchun dastlab kichik guruhdagi izdoshlarini (early adopters) topishi va ularning yordamida guruhning qolgan qismiga bosim o'tkazishi kerak. Bu iqtibos ijtimoiy ta'sir orqali yetakchining qanday qilib ijtimoiy tuzilmani o'zgartirishini tushuntiradi.

Innovatsion yetakchilikni o'rganish metodologik muammolari va kelajakdagi yo'nalishlar. Innovatsion yetakchilikni psixologik tadqiqotlar sifatida o'rganishda bir qator metodologik muammolar mavjud. Bularga innovatsiyaning o'lchov birligi, uzoq muddatli ta'sirni baholash va situatsion kontekstni ajratish kabi murakkabliklar kiradi.

- O'lchov muammosi: innovatsiya natijasini (mahsulot, patent) o'lchash nisbatan oson bo'lsa-da, yetakchining innovatsion jarayoniga qo'shgan psixologik hissasini (ilhomlantirish darajasi, psixologik xavfsizlik yaratish) obyektiv o'lchash ancha murakkabdir. Bu vaziyatda psixometrik vositalar – kreativlik testlari, motivatsion so'rovnomalar va sotsiometrik tahlillar kompleksidan foydalanish zarurati yuzaga keladi.

- Talabalik muhitining dinamikligi: malabalar guruhlari tez-tez o'zgaradi (semestr, kurs, loyiha tugashi bilan). Bu yetakchilikning uzoq muddatli ta'sirini tahlil qilishni qiyinlashtiradi. Shu sababli, tadqiqotlarda kesma (cross-sectional) emas, balki uzoq muddatli (longitudinal) tadqiqot usullaridan foydalanish afzal hisoblanadi.

- O'zbekiston sharoitidagi kontekst: mahalliy madaniy qadriyatlar (hurmat, ierarxiya, an'anaga sodiqlik) innovatsion yetakchilikning namoyon bo'lishiga o'ziga xos tarzda ta'sir qiladi. Masalan, katta yoshli kishining xulosasini tanqid qilishdagi psixologik cheklovlar innovatsion g'oyaning erkin ifodalanishiga to'sqinlik qilishi mumkin.

"Zamonaviy psixologik tadqiqotlar innovatsion yetakchilikni muttasil, uzluksiz o'rganish jarayoni sifatida tahlil qilishi lozim, chunki har bir yangi g'oya yangi yetakchilik uslubini talab qiladi va yetakchi doimiy ravishda o'zining ijtimoiy ta'sir strategiyalarini o'zgartirib boradi" [8. 31]. Bu iqtibos innovatsion yetakchilikning statik emas, balki dinamik va adaptiv xulq-atvor ekanligini ta'kidlaydi. Yetakchi

muvaffaqiyatga erishish uchun bir xil usulni qo'llamaydi, balki guruhning holatiga, loyihaning bosqichiga va tashqi muhitdagi o'zgarishlarga qarab o'z strategiyasini o'zgartirishi kerak (masalan, g'oyaning dastlabki bosqichida transformatsion, amalga oshirish bosqichida esa tranzaksion uslubni qo'llashi mumkin).

Innovatsion yetakchilik jarayonini psixologik tadqiqotlar sifatida o'rganish, uning murakkabligini anglashni va an'anaviy yetakchilik nazariyalaridan farqli yondashuvlarni talab qiladi. Talabalik muhiti bu tadqiqotlar uchun ideal laboratoriya bo'lib, unda yetakchining shaxsiy sifatlari (kreativlik, lokus nazorati), guruh dinamikasiga ta'siri (psixologik xavfsizlik, kollektiv ijodkorlik) va ta'lim muhitining shart-sharoitlari (resurs cheklovlari, loyihaviylik) o'zaro ta'sir qiladi. Ushbu paragrafda keltirilgan psixologik nazariyalar va iqtiboslar dissertatsiya ishining empirik qismini ishlab chiqish uchun mustahkam nazariy zamin yaratadi. Keyingi bo'limlarda ushbu psixologik xususiyatlarni amaliy o'rganish metodikasi va natijalari tahlil qilinadi.

Innovatsion yetakchilik va ijtimoiy o'zgarish psixologiyasi. Innovatsion yetakchilikni psixologik tahlil qilish, shaxsiy xususiyatlardan tashqari, yetakchining ijtimoiy tizimlarga ta'sir qilish va ularni o'zgartirish qobiliyatiga ham e'tibor qaratadi. Bu yerda Ijtimoiy o'zgarish psixologiyasi (Psychology of Social Change) nazariyalari muhim metodologik zamin yaratadi. Yetakchi, aslida, mavjud ijtimoiy status-kvoni rad etuvchi va yangi, yaxshilangan holatni targ'ib qiluvchi shaxs sifatida namoyon bo'ladi. Bu jarayon ijtimoiy qarshilik va guruh inertsiyasi kabi psixologik to'siqlarni yengib o'tishni talab qiladi.

Innovatsion yetakchi guruhning kognitiv sxemalarini (Cognitive Schemas) buzishga harakat qiladi. Agar guruh "har doim shunday qilganmiz" tamoyiliga amal qilsa, yetakchi kognitiv dissonansni keltirib chiqaruvchi dalillar va tajribalarni taqdim etishi lozim.

"Innovatsion yetakchining eng muhim ijtimoiy funksiyasi — bu guruhning eskirgan aqliy modellariga (mental models) psixologik intervensiya qilish va ularni yangi, o'zgarishga yo'naltirilgan aqliy modellarga almashtirishga ko'maklashishdir" [9. 37]. Bu iqtibos yetakchining ta'sirini tashqi xulq-atvordan ichki, kognitiv darajaga ko'chirishni anglatadi. Talabalar guruhida "imtihondan o'tish uchun shart emas", "bu amalda ishlamaydi" kabi cheklovchi aqliy modellar keng tarqalgan bo'lishi mumkin. Innovatsion yetakchi bu modellar zaif ekanligini amaliy loyihalar orqali isbotlab, guruhning fikrlash uslubini o'zgartiradi. Bu, ayniqsa, o'rganuvchi tashkilot (Learning Organization) psixologiyasi doirasida chuqur tahlil qilinadi.

"Shaxsiy muvaffaqiyatga qaratilgan individualistik madaniyatlarda innovatsion yetakchi bevosita g'oyaning muallifi sifatida tan olinadi. Biroq, kollektivistik madaniyatlarda, yetakchi guruhning umumiy g'oyasini targ'ib qiluvchi va jamoaviy mas'uliyatni zimmasiga oluvchi shaxs sifatida qabul qilingandagina muvaffaqiyatga

erishadi" [10. 156]. O'zbekiston kabi kollektivistik tendensiyalar kuchli bo'lgan jamiyatda talaba yetakchi o'zining shaxsiy yutug'ini emas, balki guruh yoki jamoaning umumiy manfaatini ko'zlayotganini doimiy ravishda ta'kidlashi kerak. Aks holda, guruh uni shaxsiy ambitsiyalaridan kelib chiqqan holda guruh manfaatlariga zid harakat qiluvchi sifatida qabul qilishi mumkin, bu esa ijtimoiy-psixologik rad etishga olib keladi.

Innovatsion yetakchilikni neyropsixologik asoslaridan kelib chiqib o'rganish. So'nggi yillarda psixologik tadqiqotlar yetakchilik va innovatsion xulq-atvorning neyropsixologik mexanizmlariga ham e'tibor qaratmoqda. Innovatsion yetakchilik xulq-atvori miyaning ma'lum bir qismlari, xususan, Ijroiya funksiyalari (Executive Functions) va mukofot tizimi (Reward System) bilan chambarchas bog'liqdir.

Bu yondashuv innovatsion yetakchilikni o'rganishning yangi metodologik yo'nalishlarini, masalan, neyropsixologik testlar yordamida ijroiya funksiyalari va kreativlik o'rtasidagi bog'liqlikni o'rganishni ochadi.

"Ijtimoiy innovatsiya" va "Yetakchilik" munosabatining psixologiyasi. Innovatsion yetakchilik nafaqat texnologik yoki iqtisodiy innovatsiyalar bilan, balki ijtimoiy innovatsiyalar (masalan, ta'lim, sog'liqni saqlash sohasidagi yangi ijtimoiy yechimlar) bilan ham bog'liqdir.

Ijtimoiy innovatsiya yetakchisi, odatda, yuqori darajada empatiyaga (hamdardlik) va ijtimoiy mas'uliyatga ega bo'ladi. Bu psixologik sifatlar unga mavjud ijtimoiy muammoning ildizini tushunishga va insonlar bilan muloqot orqali yechimlarni joriy etishga imkon beradi.

"Ijtimoiy innovatsiya yetakchiligida, yetakchining emotsional intellekti va rezilyentligi (ruhiy chidamliligi) uning texnik bilimlaridan ko'ra muhimroq bo'ladi, chunki ijtimoiy qarshilikning psixologik bosimini yengib o'tish talab qilinadi" [11. 45]. Talabalik muhitida innovatsiya ko'pincha ijtimoiy loyihalar shaklida namoyon bo'ladi (masalan, ta'lim metodini o'zgartirish, ekologik muammolarni hal qilish). Bu holatda yetakchining o'z g'oyasini guruhga qabul qildirishdagi emotsional intellekt darajasi hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi, chunki bu o'zgarish odamlarning xulq-atvoriga to'g'ridan-to'g'ri tegadi va ularda kuchli qarshilik uyg'otishi mumkin.

Innovatsion yetakchining ta'lim muhitidagi "Risk psixologiyasi". Innovatsion yetakchilik har doim xavf (risk) bilan chambarchas bog'liqdir. Yetakchi o'z zimmasiga oladigan psixologik xavflar ikki xil bo'ladi:

1. Shaxsiy xavf (Individual Risk): g'oya muvaffaqiyatsiz bo'lsa, o'z obro'si, vaqti va energiyasini yo'qotish. Talaba uchun bu kurs ishi yoki diplom ishining muvaffaqiyatsizligi, guruhda yomon baho olish xavfidir.

2. Guruhviy xavf (Group Risk): yetakchi guruhni ma'lum bir yo'nalishga boshlab, loyiha natijasidan butun guruh a'zolari zarar ko'rish xavfi.

Innovatsion yetakchi bu xavflarni idrok etish va boshqarish bo'yicha yuqori psixologik qobiliyatga ega bo'lishi kerak. U guruhga xavfni "o'rganish imkoniyati" sifatida taqdim etishi lozim (reframing).

"Innovatsion yetakchining samaradorligi uning guruhga "o'rganish kuchi" (learning power) ni singdirishiga bog'liq. Bu guruhga muvaffaqiyatsizlikni yakuniy natija emas, balki keyingi takroriy harakat uchun zaruriy ma'lumot sifatida qabul qilishga imkon beruvchi ijtimoiy-psixologik ustanovkadir" [12. 67]. Muvaffaqiyatsizlik psixologik og'riq keltirishiga qaramay, innovatsion yetakchi guruhni tezda psixologik tiklanishga (rezilyentlikni faollashtirishga) undaydi. Bu iqtibos yetakchining asosiy vazifasi nafaqat g'oyani olg'a surish, balki guruhni doimiy ravishda o'rganish tsiklida ushlab turish ekanligini ta'kidlaydi.

Innovatsion yetakchilik jarayonini psixologik tadqiqotlar sifatida o'rganish, uning shaxsiy xususiyatlardan ancha keng ekanligini ko'rsatadi. Uning mohiyati ijtimoiy-kognitiv sxemalarni buzish, madaniy xususiyatlarni hisobga olish, emotsional intellektidan foydalanish va guruhning xavfni idrok etish psixologiyasini boshqarish bilan bog'liqdir. Ushbu qo'shimcha ma'lumotlar dissertatsiya ishining nazariy bobini chuqurlashtiradi va empirik tadqiqotda nafaqat yetakchining shaxsini, balki u faoliyat yuritayotgan ijtimoiy-madaniy muhitning o'ziga xosliklarini ham tahlil qilish zarurligini asoslaydi.

XULOSA

O'tkazilgan nazariy tahlillar natijasida innovatsion yetakchilik jarayonini psixologik tadqiqotlar obyekti sifatida o'rganish bo'yicha quyidagi yakuniy xulosalarga kelindi:

1. **Konseptual farqlanish:** Innovatsion yetakchilik an'anaviy (tranzaksion va transformatsion) modellaridan o'zgarishlarni nafaqat boshqarish, balki tizimli ravishda "disruptsiya" (buzish) va yangi kreativ normalarni yaratish funksiyasi bilan tubdan farq qiladi.

2. **Shaxsiy profil:** Innovatsion yetakchining psixologik portreti yuqori darajadagi kreativ motivatsiya, ichki lokus nazorati va noaniqlikka (ambiguity tolerance) chidamlilik kabi fundamental sifatlar bilan belgilanadi. Bu sifatlar, ayniqsa, talabalik davridagi resurslar cheklangan muhitda qaror qabul qilishning asosiy drayveri bo'lib xizmat qiladi.

3. **Guruh dinamikasi va muhit:** Innovatsion jarayonning muvaffaqiyati guruhda "psixologik xavfsizlik" muhitini yaratishga bog'liq. Yetakchi guruhning kognitiv sxemalarini o'zgartirish orqali innovatsiyani qadriyat darajasiga ko'taruvchi ijtimoiy katalizator rolini o'ynaydi.

4. **Madaniy kontekst:** O'zbekiston sharoitidagi tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, innovatsion yetakchilik kollektivistik madaniyat xususiyatlarini (jamoaviy mas'uliyat va norasmiy avtoritet) hisobga olgan holda amalga oshirilishi lozim.

5. **Metodologik istiqbol:** Kelajakdagi tadqiqotlar innovatsion yetakchilikni faqat xulq-atvor darajasida emas, balki neyropsixologik (ijroiya funksiyalari) va ijtimoiy-psixologik (rezilyentlik va emotsional intellekt) yondashuvlar uyg'unligida o'rganishni talab etadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
2. Runco, M. A. (2014). *Creativity: Theories and Themes: Research, Development, and Practice*. Elsevier Academic Press.
3. Edmondson, A. C. (1999). *Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams*. Administrative Science Quarterly.
4. Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications.
5. Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman.
6. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior*. Psychological Inquiry.
7. Moscovici, S. (1985). *Social Influence and Social Change*. Academic Press.
8. Drucker, P. F. (2002). *Innovation and Entrepreneurship*. Harper Business.
9. Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. Doubleday.
10. Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. SAGE. (Iqtibos: Individualistik va kollektivistik madaniyatlarda yetakchilik talqini).
11. Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
12. Claxton, G. (2002). *Building Learning Power: Helping Young People Become Better Learners*. TLO Limited.