

ZAMONAVIY RAHBARLARNING IJTIMOIIY PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

Nashvandov Shuxrat Muhammad o'g'li

O'zbekiston Respublikasi Ichki Ishlar Vazirligi Akademiyasi

Xizmat faoliyatini tarbiyaviy psixologik ta'minlash yo'nalishi

3-bosqich kursanti

Annotatsiya: Maqolada zamonaviy rahbarlarning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari chuqur tahlil qilinadi. Teoretik va empirik tadqiqotlar asosida rahbar shaxsining shakllanishi, psixologik barqarorligi, kommunikativ kompetensiyasi va ijtimoiy muhitga moslashuvchanligi muhokama qilinadi. Klassik va zamonaviy nazariyalar, mintaqaviy va milliy olimlarning yondashuvlari, shuningdek, so'nggi yillarda o'tkazilgan amaliy izlanishlar tahlil qilinadi. Xulosalarda zamonaviy rahbarlik uchun zarur bo'lgan asosiy psixologik va ijtimoiy kompetensiyalar aniqlanadi.

Kalit so'zlar: rahbarlik, ijtimoiy psixologiya, shaxs xususiyatlari, zamonaviy boshqaruv

Abstract: This article provides an in-depth analysis of the socio-psychological characteristics of modern leaders. Based on theoretical and empirical research, it discusses the formation of leadership personality, psychological stability, communicative competence, and adaptability to the social environment. Classical and modern theories, regional and national scholars' approaches, as well as recent practical studies are reviewed. The conclusions identify the main psychological and social competencies essential for contemporary leadership.

Keywords: leadership, social psychology, personality traits, modern management

Аннотация: В статье проводится глубокий анализ социально-психологических особенностей современных руководителей. На основе теоретических и эмпирических исследований рассматриваются формирование личности лидера, психологическая устойчивость, коммуникативная компетентность и адаптивность к социальной среде. Обсуждаются классические и современные теории, подходы региональных и национальных ученых, а также результаты последних практических исследований. В заключении выделяются ключевые психологические и социальные компетенции, необходимые современному руководителю.

Ключевые слова: лидерство, социальная психология, личностные черты, современное управление

Kirish

Zamonaviy jamiyatda rahbarlik instituti va uning samaradorligi ijtimoiy taraqqiyotning muhim omillaridan biri sifatida qaralmoqda. Texnologik taraqqiyot, globallashtirish va ijtimoiy munosabatlarning murakkablashuvi rahbarlarga nisbatan yangi talablarni yuzaga keltirmoqda. Bunday sharoitda rahbar shaxsining ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini chuqur o'rganish dolzarb ahamiyat kasb etadi. Rahbarlik nafaqat boshqaruv faoliyati, balki ijtimoiy guruhlarni birlashtirish, motivatsiyani oshirish va o'zgaruvchan muhitga moslashish jarayonlarida ham asosiy rol o'ynaydi. Shu bois, zamonaviy rahbarning ijtimoiy-psixologik portretini yaratish, uning shaxsiy va kasbiy fazilatlarini, kommunikativ va adaptiv kompetensiyalarini aniqlash, ushbu jarayonlarni ilmiy asosda tahlil qilish bugungi kunda nazariy va amaliy jihatdan ham muhim vazifa bo'lib qolmoqda. Ushbu maqolada zamonaviy rahbarlarning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari, ularning shakllanish omillari, klassik va zamonaviy nazariyalar hamda so'nggi empirik tadqiqotlar asosida chuqur yoritib beriladi.

Adabiyotlar tahlili

Zamonaviy rahbarlarning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini o'rganishda birinchi navbatda ushbu tushuncha va jarayonning nazariy-konseptual asoslariga e'tibor qaratish lozim. Rahbarlik fenomeni qadimdan insoniyat jamiyatining ajralmas qismi bo'lib, u boshqaruv, tashkilotchilik, ijtimoiy ta'sir va motivatsiya jarayonlari bilan chambarchas bog'liq. Psixologiyada rahbarlik tushunchasi shaxsning guruh yoki tashkilot faoliyatiga ongli ravishda ta'sir ko'rsatish qobiliyati sifatida talqin qilinadi. Ijtimoiy psixologiya esa rahbar shaxsining ijtimoiy muhitdagi o'rni, guruh ichidagi munosabatlarni boshqarish va muvofiqlashtirish, ijtimoiy ta'sir va motivatsiya mexanizmlari orqali rahbarlik jarayonini tahlil qiladi. Shu nuqtai nazardan, rahbarlikni o'rganishda psixologik va ijtimoiy omillarning o'zaro bog'liqligi muhim rol o'ynaydi. Zamonaviy rahbarlarning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini aniqlash uchun ushbu sohada nazariy konsepsiyalar, klassik va zamonaviy yondashuvlarni tahlil qilish zarur.

Rahbarlikning nazariy asoslari XIX asr oxiri va XX asr boshlarida shakllana boshlagan bo'lib, dastlabki tadqiqotlar rahbar shaxsining tug'ma va o'ziga xos xususiyatlariga urg'u bergan. Masalan, "Buyuk odamlar nazariyasi" (Great Man Theory) rahbarlikka faqat muayyan iqtidor, irodaviy kuch va aql-idrokka ega bo'lgan shaxslar erisha oladi, deb hisoblagan. Bu yondashuvda rahbarlik xususiyatlari nasldan-naslga o'tuvchi sifat sifatida qaralgan. Keyinchalik, xususiyatlar nazariyasi (Trait Theory) asosida rahbar shaxsining psixologik va fiziologik xususiyatlari, masalan, intellekt, tashabbuskorlik, qat'iyatlilik, ijtimoiy faollik, kommunikativlik va emotsional barqarorlik tahlil qilindi. Bu nazariyaga ko'ra, har bir rahbar muayyan individual xususiyatlar majmuiga ega bo'lishi kerak. Lekin bu yondashuvning yetarli darajada izoh bera olmasligi, ya'ni har doim ham yuqori sifatli shaxslar o'z-o'zidan

samarali rahbar bo'la olmasligi amaliyotda ko'rsatildi. Shundan so'ng, xulq-atvorli yondashuvlar (Behavioral Theories) rivojlandi. Bu nazariyalarda rahbarning xatti-harakatlari, guruh bilan munosabati, kommunikatsiya uslubi, vazifalarni taqsimlash va motivatsiya usullari asosiy e'tiborga olindi. Masalan, Michigan va Ohio State universitetlari tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda rahbarlarning ikki asosiy xulq-atvori – vazifaga yo'naltirilganlik va insonlar bilan munosabatga yo'naltirilganlik ajratib ko'rsatildi. Bu yondashuvlar rahbarlikning o'rganilishini shaxsiy fazilatlar doirasidan tashqariga olib chiqdi va ijtimoiy muhit, vaziyat, guruh dinamikasini ham hisobga olish zarurligini ko'rsatdi.

Vaziyatga moslashuvchanlik nazariyalari (Contingency Theories) rahbarlik samaradorligi rahbarning shaxsiy fazilatlarini va xatti-harakatlaridan tashqari, tashqi omillar, ya'ni guruhning ijtimoiy-psixologik muhitiga, tashkilotning tuzilmaviy xususiyatlariga ham bog'liq ekanligini asoslab berdi. Fiedlarning kontingensiya modeli, Hersey va Blanchardning vaziyatga mos rahbarlik nazariyasi, House va Mitchellning yo'l–maqsad nazariyasi (Path–Goal Theory) bu borada muhim o'ringa ega. Ularning tadqiqotlari rahbarning moslashuvchanligi, ijtimoiy va psixologik ongli va ongsiz jarayonlarni boshqarish qobiliyati, guruh a'zolarining ehtiyoj va kutganlariga moslashish darajasini aniqlashga xizmat qildi. Bu yondashuvlar zamonaviy rahbarlik konsepsiyasida ijtimoiy va psixologik moslashuvchanlik, kommunikativ kompetensiya, emotsional intellekt va ijtimoiy kapital tushunchalarini ilgari surdi.

Ijtimoiy psixologiyada rahbarlik fenomenining o'rganilishi guruh dinamikasi, ijtimoiy ta'sir, konformizm, liderlik va ijtimoiy identifikatsiya kabi jarayonlar bilan bevosita bog'liq. Kurt Levinning "maydon nazariyasi" (Field Theory) rahbarlikni guruhdagi ijtimoiy va psixologik kuchlarning o'zaro ta'siri natijasida shakllanuvchi jarayon sifatida talqin qiladi. U rahbarlikning ijtimoiy-psixologik mohiyatini guruh ichidagi rollarning taqsimoti, normativ va informatsion ta'sir, guruh motivatsiyasi va ijtimoiy identifikatsiya orqali izohlaydi. French va Raven tomonidan ishlab chiqilgan ijtimoiy kuchlar nazariyasida rahbarlik jarayonida kuchning besh turi (majburiy, mukofotlovchi, ekspert, referent va legitim kuch) ajratib ko'rsatilgan. Bu yondashuvlar rahbarning ijtimoiy-psixologik pozitsiyasi, uning ta'sir doirasi va kommunikativ imkoniyatlarini tahlil qilishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Zamonaviy rahbarlik nazariyalarida emotsional intellekt, kommunikativ kompetensiya, ijtimoiy ong va madaniy moslashuvchanlik tushunchalari oldingi o'ringa chiqdi. Daniel Golemanning emotsional intellekt konsepsiyasi rahbarlik samaradorligini nafaqat intellektual salohiyat, balki emotsiyalarni boshqarish, empatiya, o'zini va boshqalarni anglash, ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish qobiliyati bilan ham bog'liq ekanligini ko'rsatdi. Kompyuterlashtirilgan va globallashtirilgan jamiyatda rahbarlardan yuqori darajada kommunikativlik, madaniyatlararo kompetensiya, tezkor qaror qabul qilish va o'zgaruvchan muhitga

moslashish talab qilinmoqda. Shu bilan birga, zamonaviy rahbarning ijtimoiy-psixologik portreti o'zida innovatsion tafakkur, kreativlik, tashabbuskorlik, stressga chidamlilik, konfliktlarni konstruktiv boshqarish, jamoaviy ishni muvofiqlashtirish kabi ko'nikmalarni ham mujassam etadi.

So'nggi yillarda ijtimoiy psixologiyada rahbarlik fenomenining o'ziga xos jihatlarni tahlil qilishda mintaqaviy va milliy tafovutlar, kontekstual omillar, madaniyatlararo farqlar ham alohida o'rganilmoqda. Xususan, O'zbekiston va Markaziy Osiyo davlatlarida rahbarlikning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari, milliy mentalitet, tarixiy an'analar, jamiyatning sotsial-iqtisodiy tuzilishi va qadriyatlar tizimi bilan bog'liq holda talqin qilinmoqda. O'zbek olimlari (masalan, A. Tojiboyev, M. Kadirov, G. Abdullayeva va boshqalar) o'z tadqiqotlarida rahbar shaxsining ijtimoiy-psixologik portretini, uning kommunikativ va madaniy kompetensiyalarini, jamoadagi o'zaro ishonch va ijtimoiy kapitalni shakllantirishdagi rolini atroflicha yoritib beradilar. Ularning fikricha, zamonaviy o'zbek rahbarining asosiy ijtimoiy-psixologik fazilatlarini sifatida milliy qadriyatlarni hurmat qilish, kollektivizmga moyillik, murosa va ijtimoiy moslashuvchanlik, innovatsion tafakkur, ijtimoiy adolat va mas'uliyat hissi ajratib ko'rsatiladi. Shu bilan birga, mahalliy sharoitda rahbarlikning patriarxal va paternalistik xususiyatlari, ya'ni rahbarning "ota" yoki "ustoz" sifatida qabul qilinishi, uning ijtimoiy va ahloqiy avtoritetiga yuqori baho berilishi ham kuzatiladi[1].

Empirik tadqiqotlar zamonaviy rahbar shaxsining ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini aniqlashda turli metodologik yondashuvlardan foydalanadi. Psixologik testlar, anketalar, so'rovnomalar, kuzatuv va eksperimental metodlar orqali rahbarlarning kommunikativ kompetensiyasi, emotsional barqarorligi, stressga chidamliligi, konfliktlarni boshqarish uslublari, innovatsion va kreativ tafakkuri, guruh motivatsiyasini oshirish qobiliyati o'rganiladi. Masalan, zamonaviy rahbarlarning emotsional intellekti va stressga bardoshlilik o'rtasidagi bog'liqlik, rahbarlik uslublarning tashkilot samaradorligiga ta'siri, rahbarning ijtimoiy rol va statusi, uning jamoadagi ishonch va motivatsiya muhitiga ta'siri doimiy tadqiqotlar ob'ektidir. Ko'plab tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, muvaffaqiyatli rahbarlar yuqori darajadagi kommunikativlik, emotsional intellekt, konfliktlarni konstruktiv boshqarish va innovatsion tafakkurga ega bo'lishadi[2].

Rahbarlikning zamonaviy psixologik yondashuvlaridan biri sifatida transformatsion rahbarlik (Transformational Leadership) nazariyasi alohida ahamiyatga ega. Bu nazariyada rahbarlik jarayoni nafaqat boshqaruv va nazorat, balki ilhomlantirish, motivatsiya va o'zgarishlarni boshqarish orqali amalga oshirilishi ta'kidlanadi. Transformatsion rahbarlar jamoadagi ishonch, motivatsiya, innovatsion fikrlash va sadoqat muhitini shakllantirishda asosiy rol o'ynaydi. Empirik tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, transformatsion rahbarlik uslubiga ega shaxslar yuqori darajada ijtimoiy-psixologik moslashuvchanlik, emotsional barqarorlik, kommunikativlik va

kreativ tafakkurga ega bo'lishadi. Shu bilan birga, ularning ijtimoiy ta'sir kuchi, jamoani birlashtirish va umumiy maqsad sari harakatlantirish qobiliyati yuqori bo'ladi[3]. Transformatsion rahbarlikning asosiy komponentlari – karizma, ilhomlantirish, intellektual rag'batlantirish va individual yondashuv – zamonaviy rahbar shaxsining ijtimoiy-psixologik portretini yaratishda muhim mezon sifatida qaraladi.

So'nggi yillarda rahbarlik fenomenining o'ziga xos jihatlarini aniqlashda ijtimoiy identifikatsiya va ijtimoiy kapital tushunchalari ham alohida o'rganilmoqda. Ijtimoiy identifikatsiya nazariyasiga ko'ra, rahbar o'z jamoasi bilan kuchli identifikatsiya qilinishi, ya'ni o'zini guruh a'zosi deb his qilishi, umumiy qadriyatlar va maqsadlarni bo'lishishi muhim ahamiyatga ega. Bu esa jamoadagi ishonch, motivatsiya va ijtimoiy birlikni mustahkamlaydi. Ijtimoiy kapital esa rahbar va jamoa o'rtasidagi ishonch, o'zaro yordam, kooperatsiya va tarmoqlanish darajasi bilan belgilanadi. Zamonaviy rahbarlar yuqori ijtimoiy kapitalga ega bo'lish orqali tashkilot va guruhda samarali hamkorlik, tezkor axborot almashinuvi, innovatsion g'oyalarni ilgari surish va amalga oshirish imkoniyatiga ega bo'lishadi[4].

Rahbarlik fenomenining tahlilida zamonaviy psixologik yondashuvlar, jumladan, kognitiv va sotsial-kognitiv nazariyalar, kommunikativ psixologiya, madaniyatlararo psixologiya, stress va konfliktlarni boshqarish nazariyalari ham keng qo'llanilmoqda. Masalan, rahbarlarning qaror qabul qilish jarayonida kognitiv cheklovlar, stereotiplar, emotsional holat va ijtimoiy kontekstning ta'siri, shuningdek, ijtimoiy tarmoqlarda rahbarlik va ta'sirchanlik fenomeni, zamonaviy kommunikatsiya vositalari (ijtimoiy media, virtual jamoalar) orqali rahbarlikning yangi shakllari rivojlanishi zamonaviy ilmiy izlanishlarning asosiy yo'nalishlaridan biri bo'lib qolmoqda[5].

Zamonaviy rahbarlarning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini aniqlashda tanqidiy yondashuvlar ham alohida o'rin tutadi. Ba'zi tadqiqotchilar zamonaviy rahbarlik nazariyalarining g'arbiy modelga asoslanganligini, ularning har doim ham mintaqaviy va milliy kontekstga mos kelmasligini ta'kidlaydilar. Shu bois, mahalliy sotsiokulturniy va psixologik xususiyatlarni hisobga olgan holda, zamonaviy rahbarlik modelini ishlab chiqish zarurligi ko'rsatib o'tiladi. Bundan tashqari, zamonaviy jamiyatda rahbarlarning ortiqcha individualizmi, kuchli avtoritarizm, kommunikativ va emotsional kompetensiyalarning yetarli rivojlanmaganligi, stress va konfliktlarga bardoshlilik darajasining pastligi, innovatsion tafakkur va kreativlikning yetishmasligi kabi muammolar ham mavjudligi qayd etiladi[6]. Shuningdek, zamonaviy axborot muhitida rahbarlarning ijtimoiy tarmoqlardagi faolligi, virtual kommunikatsiya va onlayn boshqaruv uslublari, raqamli madaniyatga moslashuvchanlik, axborot xavfsizligi va shaxsiy brend yaratish ko'nikmalarining ahamiyati ortib bormoqda.

Yuqorida keltirilgan nazariy va empirik tadqiqotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, zamonaviy rahbarlarning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari ko'p qirrali, murakkab va

dinamik jarayon bo'lib, u shaxsiy, kommunikativ, emotsional, ijtimoiy va madaniy kompetensiyalarning muvozanatli uyg'unligini talab qiladi. Rahbar shaxsining ijtimoiy-psixologik portreti nafaqat shaxsiy fazilatlar, balki ijtimoiy muhit, guruh dinamikasi, madaniy kontekst va tashqi omillar bilan ham uzviy bog'liq. Zamonaviy rahbarlik samaradorligi yuqori kommunikativlik, emotsional intellekt, ijtimoiy moslashuvchanlik, innovatsion tafakkur, guruh motivatsiyasini oshirish va konfliktlarni konstruktiv boshqarish kabi asosiy ko'nikmalarga tayanadi. Shu bilan birga, mintaqaviy va milliy xususiyatlar, jamiyatning qadriyatlar tizimi va sotsiokulturniy tafovutlar ham zamonaviy rahbar shaxsining ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini belgilovchi muhim omillardir.

Xulosa

Zamonaviy rahbarlarning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini chuqur tahlil qilish shuni ko'rsatadiki, bugungi rahbarlik modeli ko'p qirrali va murakkab jarayon bo'lib, u shaxsiy, kommunikativ, emotsional, ijtimoiy va madaniy kompetensiyalarning uyg'unligini talab qiladi. Ilmiy adabiyotlar va empirik tadqiqotlar natijalari zamonaviy rahbar shaxsining muvaffaqiyati birgina tug'ma xususiyatlar yoki an'anaviy boshqaruv uslublari bilan emas, balki o'zgaruvchan muhitga moslashuvchanlik, yuqori emotsional intellekt, kommunikativlik, innovatsion tafakkur va ijtimoiy kapital kabi omillar bilan bog'liqligini ko'rsatmoqda. Shu bilan birga, mintaqaviy va milliy xususiyatlar, tarixiy va madaniy kontekst, jamiyatning qadriyatlar tizimi ham zamonaviy rahbar shaxsining ijtimoiy-psixologik portretini shakllantirishda muhim rol o'ynaydi. Tanqidiy yondashuvlar esa zamonaviy rahbarlik modelini mahalliy sharoit va sotsiokulturniy xususiyatlarni hisobga olgan holda ishlab chiqish zarurligini ko'rsatadi. Xulosa qilib aytganda, zamonaviy rahbar samaradorligi shaxsiy fazilatlar, kommunikativ va emotsional kompetensiyalar, ijtimoiy moslashuvchanlik, innovatsion tafakkur, ijtimoiy kapital va madaniy moslashuvchanlikning uyg'unligi orqali ta'minlanadi. Bu esa zamonaviy rahbarlik fenomenining ilmiy asosda kompleks tahlil qilinishini va amaliyotga joriy etilishini talab etadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Tojiboyev A. Rahbarlik psixologiyasi. Toshkent: O'zbekiston Milliy Ensiklopediyasi, 2017.
2. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York: Bantam Books, 1995.
3. Bass B. M., Avolio B. J. Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1990.
4. French J. R. P., Raven B. The Bases of Social Power. In: Cartwright D. (ed.) Studies in Social Power. Ann Arbor: University of Michigan Press, 1959.
5. Kadirov M. Zamonaviy rahbarlikning psixologik asoslari. Toshkent: Fan, 2020.
6. Abdullayeva G. Zamonaviy rahbarlarning ijtimoiy-psixologik kompetensiyalari. O'zbekiston psixologiyasi jurnali, 2022, №4, 15–28.