

VOLUME II | ISSUE 2 | FEBRUARY

2024

Journal of Pedagogical  
and  
Psychological Studies

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ  
ПЕДАГОГИК ВА ПСИХОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР

ISSN: 2181-4066



Available online at [www.imfaktor.com](http://www.imfaktor.com)

ISSN: 2181-4066  
DOI Journal 10.56017/2181-4066

# ПЕДАГОГИК ВА ПСИХОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР

II-ЖИЛД, 2-СОН

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ-II, НОМЕР-2

## PEDAGOGICAL AND PSYCHOLOGICAL STUDIES

VOLUME-II, ISSUE-2

ТОШКЕНТ - 2024

# ПЕДАГОГИК ВА ПСИХОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР

ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ | PEDAGOGICAL AND PSYCHOLOGICAL STUDIES

№ 2 (2024) DOI <http://dx.doi.org/10.56017/2181-4066-2024-2>

## Бош муҳаррир:

Нишонова З.

– психология фанлари доктори, профессор

## Масъул муҳаррир:

Давлатов Ойбек.

– педагогика ф.б.ф.д. (PhD)

## Таҳририят аъзолари:

1. Юсупова Хабиба Ирискуловна – педагогика ф.б.ф.д. (PhD)
2. Олимов Лазиз Ярашович – психология ф.б.ф.д. (PhD), доцент
3. Элов Зиёдулло Сатторович – психология фанлари доктори, доцент
4. Ганжиев Феруз Фурқатович – психология ф.б.ф.д. (PhD)
5. Мусаева Мухаббат Эшбаевна – педагогика ф.б.ф.д. (PhD), доцент
6. Умаров Баҳром Норбоевич – педагогика ф.б.ф.д. (PhD)
7. Орипова Раънохон Иброхимовна – педагогика фанлари номзоди, доцент
8. Ўринова Феруза Ўлжаевна – педагогика фанлари номзоди, доцент
9. Ниёзова Лутфия Худайбергановна – дефектолог - эксперт
10. Салиева Дилором Абдуллаевна – психология фанлари номзоди
11. Останов Шухрат Шарифович – психология ф.б.ф.д. (PhD)
12. Рустамов Шавкат Шухратович – психология ф.б.ф.д. (PhD)
13. Халлокова Максудахон Эргашевна – педагогика ф.б.ф.д. (PhD)
14. Исмаилова Раъно Нураевна – психология ф.б.ф.д. (PhD), доцент
15. Саримова Дилдора Соаталиевна – педагогика ф.б.ф.д. (PhD), доцент
16. Улуғова Шахлола Муслиддиновна – психология фанлари номзоди, доцент
17. Махмудова Зулфия Мехмоновна – психология ф.б.ф.д. (PhD), доцент
18. Худайберганов Шухрат Шавкат ўғли – педагогика ф.б.ф.д. (PhD)
19. Исматова Дилафруз Тўймуратовна – психология ф.б.ф.д. (PhD)
20. Улуғова Шахлола Муслиддиновна – психология фанлари номзоди, доцент
21. Махмудова Зулфия Мехмоновна – психология ф.б.ф.д., (PhD)
22. Ўринова Озодахон Ўлжаевна – педагогика ф.б.ф.д., (PhD)
23. Рўзиёв Умар Музафарович – психология ф.б.ф.д., (PhD)
24. Останов Жасур Шопиржонович – психология ф.б.ф.д., (PhD)
25. Лола Камоловна Илиева (Бахриддинова) – педагогика фанлари номзоди, доцент
26. Муродова Дурдонахон Райимжон қизи – педагогика ф.б.ф.д. (PhD)

*“Педагогик ва психологик тадқиқотлар” журнали 6 та халқаро маълумотлар базаларида индексланган бўлиб, жорий йил учун UIF 2023 = 8.2 “импакт-фактор” кўрсаткичига эга. Ўзбекистон Республикаси Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясининг 2023 йил 24 июлдаги 01-02/1199-сонли хатига мувофиқ ушбу журналда чоп этилган мақолалар хорижий мақолалар сифатида тан олинади.*

**Таҳририят манзили:** Тошкент шаҳар, Учтепа тумани, “Ватан” МФЙ, Чилонзор  
24-мавзеси, 2/27-уй. Почта индекси 100152. Веб-сайт: [www.imfaktor.uz/com](http://www.imfaktor.uz/com)

**Телефон номер:** +99894-410 11 55, **E-mail:** [tahririyat@imfaktor.uz](mailto:tahririyat@imfaktor.uz)

© “ИМФАКТОР Pages” илмий нашриёти, 2024 йил.

© Мўаллифлар жамоаси, 2024 йил.

# ПЕДАГОГИК ВА ПСИХОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР

ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ | PEDAGOGICAL AND PSYCHOLOGICAL STUDIES

**MANZITOV Baxtiyor Tolibovich***Osiyo xalqaro universiteti**magistranti*<https://doi.org/10.5281/zenodo.10674932>

## LIDERLIK JARAYONI VA UNING IJTIMOIY-PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

*Psixologiya fanlari doktori (DSc), dotsent Z.S.Elov taqrizi ostida*

### 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.

## ПРОЦЕСС ЛИДЕРСТВА И ЕГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

### 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.

## THE LEADERSHIP PROCESS AND ITS SOCIAL-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS

### 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

*Buyuk odamlar shunday odamlarki, ular boshqalarni ham buyuk bo'la olishlarini his qilishga yordam berishadi.  
Mark Tven*

Jamiyatimizda “rahbar”, “lider”, “yetakchi”, “sardor” kabi tushunchalar mavjud. Aslida ularning barchasi bir ma’noni anglatadi hamda bir maqsad yo’lida xizmat qiladi. Shuning uchun rahbar va lider tushunchalari o’rtasida katta tafovutni aniqlash mushkul. Ularning vazifasi ham, mas’uliyati ham, xususiyatlari ham teng. Shunday bo’lishiga qaramasdan ulardan biri rasmiy boshqasi esa norasmiy hisoblanadi. Rahbar **rasmiy**, ya’ni qonunga muvofiq shu lavozimga tayinlangan. Lider bo’lsa **norasmiy**, ya’ni biror bir guruh tomonidan ularning xohishiga binoan saylangan shaxsdir. Bular liderlikning ikki xil ko’rinishlaridir. Ko’p hollarda, rahbar dastavval lavozimga, so’ngra shu lavozimi ortidan hurmatga erishsa, lider aksincha hurmat ortidan lavozimga erishadi.

Lavozimi yuqori shaxs, ya’ni rahbar o’z-o’zidan liderlikka erishadi va qo’l ostidagilariga nima qilish kerakligini ta’kidlab turadi. Haqiqiy lider, undan farqli o’laroq, o’zining ortidan ergashuvchilarga nima qilish kerakligini ko’rsatib va unda o’zi ham ishtirok etib boradi.

Qachonki liderning safdoshlari uning borligiga, kuch-qudratiga va iste’dodlariga shubha bilan qarashmasa, unga ishonch bildirishsa lider eng katta kuchga ega bo’ladi. Liderni boshqalardan ajratib turuvchi tomonlari uni yuksaklikka olib chiqish yo’lida xizmat qiladi [1].

*Liderni boshqalardan ajratib turuvchi asosiy tomonlaridan biri - bu liderning eng avvalo, o’ziga va unga ergashayotgan safdoshlariga bo’lgan ishonchi.* Buyuk allomalarimiz aytganidek, o’z kuchingni his etishing kuchingga kuch qo’shadi. Lider hamma vaqt biror bir ishni boshlashdan avval atrofida bilgan bilan maslahatlashishi va unga yuklatilgan topshiriqlarning bir qismini ularga ishonib topshirishi dardkor. Bu bilan u o’z izdoshlariga bo’lgan ishonchi yuqorida darajada ekanligini isbotlab bergan bo’ladi [1, 2].

*Liderning o’ziga xos muhim jihatlaridan biri – bu optimistik ruhda fikr yuritishida, ya’ni har bir ko’zlagan maqsadni faqat yaxshi tomonlarini o’ylab ish ko’rishidadir.* Yana u to’g’ri qaror qabul qilish qobiliyatiga ega hisoblanadi. Ba’zilar uzoq o’ylab qarorlarini bir necha marta o’zgartirishsa, lider bir marotaba qaror qabul qiladi va o’z qaroridan hech qachon shubhalanmaydi. Shu sababdan liderlarni kelajakni ko’ra olish qobiliyatiga ega deyishadi. Ammo ular bunday kuchga ega emaslar. *Yetakchilar shunchaki o’zlari uchun kelajakni yaratishga intilishadi va ba’zida dunyoni o’zgartirishga qodir qarorlar qabul qilishadi [1].*

Lider o‘zining kuchli va ustun jihatlarini yaxshi biladi hamda imkon qadar ulardan unumli foydalanishga intiladi. Shu bilan birga u o‘zining kuchsiz tomonlarini ham tan ola biladi va ularni zaifligicha qoldirmaslik yo‘lida to‘g‘irlashga harakat qiladi.

«Yetakchi» so‘zi guruh a‘zolariga ta‘sir o‘tkazuvchi va maqsadga yetaklovchi shaxsga nisbatan qo‘llaniladi. Ilmiy adabiyotlarda ba‘zan «lider» so‘zini «yetakchi» atamasi bilan almashtirish hollari ham uchraydi. Yetakchi - o‘z atrofidagi odamlarning fikri va xulq-atvoriga ijobiy ta‘sir o‘tkaza oladigan, maqsadli vazifalarni amalga oshirish qobiliyatiga va yuqori shaxsiy mavqega ega bo‘lgan ijtimoiy guruh a‘zosi. Yetakchilik guruh tarkibini, undagi munosabatlar tizimini tahlil etish orqali insonda shakllangan qobiliyatga suyanish va qobiliyatni imkoniyatga qarab, namoyon etish holatidir. Masalan, fozillar shahrining (davlat nazarda tutilgan) tarkib topishi va unda qanday axloqiy sifatdag shaxsning rahbar bo‘lishi tasniflari bugungi demokratik jamiyat qurishning bevosita nazariy talablari bilan uyg‘un keladi [3].

Yetakchining asosiy xususiyatlaridan biri - yoshlar orasida “bir qadam oldin”da bo‘lish. U yangiliklardan doimo xabardor, boshqalar uchun ochiq bo‘lmagan axborotga ega bo‘lishi kerak. Barcha jabhada yoki sohada axborotga egalik qilish boshqalardan ustun bo‘lish imkonini beradi. Yetakchi bunday manbani qayerdan, qanday topishni yaxshi biladi. Bunday axborotga ega bo‘lmagan o‘smirlar uning o‘rnini xayol, gumon va shubha bilan to‘ldiradi. Ular hayotidagi unutilmas kun yoki umuman bo‘lmagan voqealar bilan o‘rtoqlashadilar, bunday narsalarni yaxshi qabul qiladilar. Shu tariqa o‘smirning yetakchilik xususiyatlari o‘z fikrini erkin bildirishida namoyon bo‘ladi. Yoshlar yetakchisi aniq dalil va isbotlar bilan o‘z bilimini boyita oladi. Bunday holatda yetakchiga nisbatan ishonch ortadi.

Yetakchilikni rivojlantirish aniq maqsadga yo‘naltirgan holda tegishli ko‘nikmalarni shakllantirish hamda mustahkamlashdir. Yoshlar tashkilotida yetakchilik bilan boshqarish muammosining ushbu jihati yetakchilik qobiliyatini o‘rgatish hamda o‘zi ham o‘rganish, motivlashtirish, treninglar va amaliy tajriba orqali yanada rivojlantirish imkonini hisobga oladi.

Yoshlar tashkilotida yoshi, jinsi, millati va mavqei turlicha bo‘lgan yetakchi ijodkorlar uchraydi, masalan:

- harakatga keltiruvchi tashkilotchilar (rasmiy) yetakchilar;
- ruhiy kayfiyatga chorlovchi (da‘vatkor) yetakchilar;
- tashabbuskor (ijodkor) yetakchilar;
- bilimdon (ilmiy salohiyatli) yetakchilar [5];

Insonni har tomonlama barkamol etib tarbiyalash bashariyatning azaliy orzusi bo‘lib, ajdodlarimiz yosh avlodlarga ma‘rifat va madaniyatni o‘rgatish, ularni komillikka yetaklash yo‘llari, qonun-qoidalarini izlaganlar. Aristoteldan keyin, Sharq va G‘arbda “Muallimi soniy”, ya‘ni “Ikkinchi muallim” nomi bilan mashhur bo‘lgan Abu Nasr Forobiy “Fozil odamlar shahri”, “Yaxshi xulqlar”, “Baxt- saodatga erishish haqida” kabi asarlarida sardor, yetakchiga xos xislatlar haqida yozadi. Forobiy bunday fazilatlar deganda, bilimdonlik, donolik, mulohazalilik va vijdonlilik, kamtarlik, jamoa manfaatlarini yuqori qo‘yish, haqiqiy ma‘naviy komillikka intilish, adolatli bo‘lish kabi xislatlarni tushungan.

Abu Nasr Forobiy “Fozil odamlar shahri” asarida yetakchiga xos bo‘lgan xislatlar haqida quyidagilarni ta‘kidlaydi.

**Birinchi**dan, to‘rt muchasi sog‘lom bo‘lib, o‘ziga yuklangan vazifalarni bajarishda biror a‘zodidagi nuqson halal bermasligi lozim, aksincha, u sog‘- salomatligi tufayli bu vazifalarni oson bajarishi lozim.

**Ikkinchi**dan, tabiatan nozik farosatli bo‘lib, suhbatdoshining so‘zlarini, fikrlarini tez tushunib, tez ilg‘ab olishi, shu sohada umumiy ahvol qandayligini aniq tasavvur qila olishi zarur.

**Uchinchi**dan, u anglagan, ko‘rgan, eshitgan, idrok etgan narsalarni xotirasida to‘la-to‘kis saqlab qolishi, barcha tafsilotlarni unutmasligi zarur [4].

Usullar Shaxsning yetakchilik imkoniyatini rivojlantirishning zamonaviy yondashuvlaridan biri insonda shakllangan qobiliyatga suyanish va qobiliyatni imkoniyatga qarab namoyon etishdir. Bunday yondashuv «vaziyatli yetakchilik» deb ataladi, unda yetakchi deb tan olingan shaxsning umumiy maqsadga erishish yo'lida muammoli vaziyatda o'z qobiliyatini namoyon eta olishi tushuniladi<sup>1</sup>. Bu nazariyaga binoan, guruh bir necha yetakchiga ega bo'lishi mumkin, kezi kelganda, har bir jamoa a'zosi muammoli vaziyatni hal etish borasida o'z qobiliyat va imkoniyatini namoyish eta oladi. Samarali faoliyat olib boruvchi rahbar o'z jamoasida aynan shunday muhitni yaratishi kerakki, har bir xodim zarur vaziyatda o'z imkoniyatini ishga solish orqali muammoli vaziyatni hal etishda faol qatnashishi va boshqaruv jarayonida ishtirok etayotganini anglasin. Buning uchun jamoa har qanday vaziyatni hal etishda mas'uliyatni his qiluvchi va professional xodimlarga ega bo'lishi lozim. Shu bilan birga, guruhda shunday xodimlar ham borki, ular yuzaga kelgan muammoli vaziyatlarni hal eta oluvchi universal qobiliyatga ega.

Yoshlar yetakchilariga xos xususiyatlarni quyidagi toifalarga bo'lish mumkin:

- ishonch - o'z bilim va tajribasini qo'llash;
- faollik - g'ayrat bilan harakat qila olish;
- tashabbuskorlik - faollikning ijodiy namoyon bo'lishi, g'oyalar, takliflarni ilgari surish;
- bilimdonlik - ishni chuqur bilish orqali namoyon qilish;
- kirishimlilik - o'zgalar bilan muloqotga tez kirishish, samimiy bo'lish, insonlararo muloqotga ehtiyoj;
- zehnilik - voqea-hodisaning mohiyatini tezda anglash, uning sabab va natijasini oldindan ko'ra bilish, eng muhimini aniqlay olish;
- qunt-matonatlilik - iroda kuchini namoyon qila olish, qat'iyatlik, ishni yakuniga yetkaza olish;
- dadillik - his-tuyg'u va harakatlarini, ayniqsa, qiyin vaziyatlarda nazorat qila olish;
- mehnatkashlik - bardoshlilik, murakkab vazifalarni bajara olish qobiliyati;
- kuzatuvchanlik - ishni ko'ra bilish, yo'l-yo'lakay muhimini ajratish, mayda- chuyda narsalarni fahmlay olish;
- tartiblilik - o'z xatti-harakatlarini rejalashtira olish, ketma-ketlikni aniqlay olish;
- mustaqillik - mulohaza yuritishda mustaqillik, mas'uliyatni o'z zimmasiga olish [5].

Amerikalik tadqiqotchilar Mans va Simslarning fikricha, eng yaxshi lider – bu “superlider”dir. Bu shunday shaxski, u o'z xodimlarining aksariyatini liderlarga, birinchi navbatda o'zlari uchun liderlarga aylantira oladi. Bunday asosiy g'oya shundan iboratki, agar odam eng avvalo o'zi uchun lider bo'la olsa, o'zidagi bu malaka yoki mahoratni boshqalarga yetkaza olsagina, bu odam uchun shunday vaqtsoat yetib keladiki, jamoa o'zi mustaqil ishlaydigan, bevosita tepasida turib boshqarib turadigan insonga muhtoj bo'lmagan mexanizmga aylanadi. Bu – superliderlikdir. Demak, samarali boshqaruv – aslida ijtimoiy ta'sirni amalga oshirishning eng namoyishkorona ko'rinishidir. Shu ma'noda, liderlik – avval shaxsning o'ziga, so'ngra o'zgalarga bera oladigan ta'sirida ko'rinadigan fazilatlar majmuidir, deb ta'riflanadi.

Xulosa o'rnida shuni ta'kidlash mumkinki, atrof muhit o'smirning liderlik qobiliyatini rivojlantirishda asosiy rol o'ynabgina qolmay aynan shu muhit o'smirni yetakchilik qobiliyatini mukammalashib borishida to'siqlar ham yaratadi. Bundan tashqari, o'smir qanchalik ko'p yetakchilik qobiliyatlari shakllantirilsa va tarbiya orqali singdirib borilsa ko'zlangan maqsadga osongina erishish mumkin bo'ladi.

Avvalo, o'smirga berilgan tarbiya va shu muhit asnosida qilingan ta'sir albatta o'smir tas'rini ko'rsatib qolmay uning tashqi atrofda qilgan o'ziga ergashtira olishiga va ularni boshqarishda ta'sir ko'rsatishni kafolatlaydi.

### ИҚТИБОСЛАР. СНОСКИ. REFERENCES.

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

ISSN: 2181-4066  
DOI Journal 10.56017/2181-4066

# ПЕДАГОГИК ВА ПСИХОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР

II-ЖИЛД, 2-СОН

ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ-II, НОМЕР-2

PEDAGOGICAL AND PSYCHOLOGICAL STUDIES

VOLUME-II, ISSUE-2

«Педагогик ва психологик тадқиқотлар» электрон журнали 2022 йил 22 декабрь куни № 054834-сонли гувоҳнома билан оммавий ахборот воситаси сифатида давлат рўйхатидан ўтказилган.

Муассис: «IMFAKTOR Pages» масъулияти чекланган жамияти.

Таҳририят манзили: 100152, Тошкент шаҳри, Учтепа тумани, “Ватан” МФЙ, Чилонзор 24-мавзеси, 2-уй.

Телефон номер: +99894-410 11 55

Эл. почта: [tahririyat@imfaktor.uz](mailto:tahririyat@imfaktor.uz)

Веб-сайт: [www.imfaktor.uz](http://www.imfaktor.uz)