

GURUHDA LIDERNING O'RNI: ZAMONAVIY PSIXOLOGIK VA IJTIMOIIY YONDASHUVLAR

Aldjanova Guljahan Amangeldievna

docent Pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori, PhD. Berdoq nomidagi Qaraqalpoq Davlat universiteti.

Uzakbayeva Gulmira

QDU Psixologiya yonalishi 4 a-kurs talabasi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15628312>

Annotatsiya. Maqolada guruh tizimida liderning o'rni, funksiyalari va ta'siri chuqur tahlil qilinadi. Liderlik fenomenining guruh dinamikasiga ta'siri, zamonaviy liderlik uslublari va ularning samaradorligi empirik tadqiqotlar asosida ko'rib chiqiladi.

Kalit so'zlar: liderlik, guruh dinamikasi, lider o'rni, guruh samaradorligi, ijtimoiy ta'sir, tashkiliy psixologiya

Аннотация. В статье глубоко анализируется роль, функции и влияние лидера в групповой системе. Влияние феномена лидерства на динамику группы, современные методы лидерства и их эффективность рассматриваются на основе эмпирических исследований.

Ключевые слова: лидерство, динамика группы, роль лидера, эффективность группы, социальное влияние, организационная психология

Abstract. The article deeply analyzes the role, functions, and influence of the leader in the group system. The influence of the leadership phenomenon on group dynamics, modern leadership methods, and their effectiveness are considered based on empirical research.

Keywords: leadership, group dynamics, leader role, group effectiveness, social influence, organizational psychology.

Kirish va muammoning qo'yilishi. Liderlik hodisasi insoniyat jamiyatining eng qadimgi va eng murakkab fenomenlaridan biri hisoblanadi. Har qanday guruh - kichik ishchi jamoadan tortib, katta tashkilot yoki davlatgacha - o'z rivojlanishi va samarali faoliyati uchun liderlikka muhtoj. Zamonaviy dunyoda texnologik taraqqiyot, globallashtirish va ijtimoiy o'zgarishlar guruh dinamikasini murakkablashtirmoqda va liderlik rolini yanada muhim qilmoqda.

Guruhda liderning o'rni - bu nafaqat boshqaruv yoki nazorat masalasi, balki guruh a'zolarining psixologik farovonligi, motivatsiyasi va umumiy maqsadga intilishi bilan bog'liq murakkab ijtimoiy-psixologik jarayondir. Kurt Lewin (1939) ning klassik tadqiqotlaridan boshlab hozirgi kungacha liderlik nazariyalari sezilarli darajada rivojlandi, ammo liderning guruh ichidagi o'rni haqidagi savollar hali ham dolzarb bo'lib qolmoqda.

Zamonaviy tashkilotlar va jamoalar bir qator yangi qiyinchiliklar bilan duch kelmoqda: Texnologik o'zgarishlar: Raqamli texnologiyalar guruh ishini o'zgartirdi va virtual hamkorlik keng tarqaldi. Bu esa liderdan yangi ko'nikma va yondashuvlarni talab qilmoqda. Generatsiyaviy farqlar: Turli avlodlar vakillarining bir guruhda ishlashi liderdan har bir generatsiyaning xususiyatlarini hisobga olishni talab etadi. Madaniy xilma-xillik: Global tashkilotlarda turli madaniyat vakillarining birgalikda ishlashi liderlik yondashuvlarini moslashtirishni zarur qilmoqda. Moslashuvchanlik talabi: Tez o'zgarayotgan muhitda guruhlar va ularning liderlari yuqori darajadagi moslashuvchanlik ko'rsatishi kerak.

Ushbu maqolaning asosiy maqsadi - zamonaviy kontekstda guruhda liderning o'rni har tomonlama tahlil qilish va uning samarali bajarilishi uchun ilmiy asoslangan tavsiyalar ishlab

chiqishdir.

Liderlik tushunchasining nazariy asoslari. Liderlik ta'riflarining evolyutsiyasi. Liderlik kontseptsiyasi XX asrdan boshlab sezilarli o'zgarishdan o'tdi. Dastlabki yondashuvlar liderlikni tug'ma xususiyat sifatida ko'rib chiqsa, zamonaviy nazariyalar uni o'rganilishi va rivojlantirilishi mumkin bo'lgan murakkab ko'nikma sifatida tushunadi. 1900-1940 yillar: "Buyuk odam" nazariyasi Bu davrda liderlik tug'ma xususiyat sifatida qaralgan. Thomas Carlyle va boshqa nazariyotchilar liderlarning alohida genetik sovg'alarga ega ekanligini ta'kidladilar. 1940-1960 yillar: Xulqiy nazariya Ohio va Michigan universitetlarida o'tkazilgan tadqiqotlar liderlik uslublariga e'tiborni qaratdi. Ikkita asosiy yo'nalish ajratildi: Vazifaga yo'nalganlik (Task-oriented). Munosabatlarga yo'nalganlik (Relationship-oriented). 1960-1980 yillar: Situatsiyaviy nazariyalar Fred Fiedler, Paul Hersey va Ken Blanchard kabi olimlar liderlik samaradorligining vaziyatga bog'liqligini ko'rsatdilar. 1980 yildan hozirgi kungacha: Zamonaviy yondashuvlar Transformatsion liderlik, autentik liderlik, xizmatkor liderlik kabi yangi paradigmalar paydo bo'ldi.

Zamonaviy liderlik ta'riflari. Bernard Bass (1990): "Liderlik - bu guruh a'zolarini umumiy maqsadlarga erishish uchun harakatlantirish, ilhomlantirish va yo'naltirish jarayonidir." John Maxwell (2007): "Liderlik - bu ta'sir. Hech narsa ko'p, hech narsa kam." Peter Northouse (2018): "Liderlik - bu jarayon bo'lib, unda bitta shaxs guruh yoki tashkilotni umumiy maqsadga erishish uchun ta'sir ko'rsatadi."

Liderlik vs Boshqaruv. Liderlik va boshqaruv o'rtasidagi farqni tushunish juda muhim:

Jihat	Liderlik	Boshqaruv
Fokus	Odamlar	Tizimlar va jarayonlar
Vaqt orientatsiyasi	Kelajak	Hozirgi vaqt
Yondashuv	Inspiratsiya	Nazorat
Maqsad	O'zgarishni boshqarish	Barqarorlikni saqlash
Usul	Ishonch va ta'sir	Hokimiyat va pozitsiya
Natija	Transformatsiya	Stabilizatsiya

Guruh dinamikasida lider o'rning psixologik asoslari. Guruh tushunchasi va xususiyatlari. Guruh - bu umumiy maqsad, o'zaro bog'liqlik va ta'sir uchun birlashgan ikki yoki undan ortiq odamlar to'plamidir. Guruhning asosiy xususiyatlari: Strukturalashganlik: Guruhda aniq rollar, me'yorlar va ierarxiya mavjud Maqsadlilik: Umumiy maqsad va vazifalar O'zaro bog'liqlik: A'zolar bir-birlariga ta'sir ko'rsatadi Dinamiklik: Doimiy o'zgarish va rivojlanish.

Guruh rivojlanishining bosqichlari va lider o'rni. Bruce Tuckman (1965) guruh rivojlanishining besh bosqichini ajratdi: Forming (Shakllanish bosqichi). Guruh xususiyatlari: Yuqori darajadagi noaniqlik. A'zolar orasida rasmiy munosabatlar. Liderga yuqori bog'liqlik. Ehtiyotkorlik va kuzatuvchanlik.

Liderning asosiy funksiyalari: Yo'nalish beruvchi: Aniq maqsad va vazifalar belgilash. Tuzilma yaratuvchi: Rollar va mas'uliyatlarni taqsimlash. Xavfsizlik ta'minlovchi: Ishonchli muhit yaratish. Ma'lumot beruvchi: Zarur bilim va resurslar bilan ta'minlash Amaliy strategiyalar: Icebreaker faoliyatlarni tashkil etish. Guruh qoidalari va kutishlarni muhokama qilish. Individual uchrashuvlar o'tkazish. Aniq ish rejasi va timeline yaratish. Storming (Bo'ron bosqichi). Guruh xususiyatlari: Ziddiyatlar va fikr daraja. Liderlik uchun raqobat. Subguruhlarining shakllanishi.

Stress va frustratsiya. Liderning asosiy funksiyalari: Mediator: Ziddiyatlarni hal qilish. Fasilitator: Ochiq munozarani rag'batlantirish. Barqarorlashtiruvchi: Turg'unlik yaratish. Coach: Individual rivojlanishni qo'llab-quvvatlash.

Amaliy strategiyalar: Konflikt hal qilish usullarini qo'llash. Konstruktiv tanqidni rag'batlantirish. Turli fikrlarni tinglab, umumiy yechim izlash. Stress boshqarish texnikalarini o'rgatish

Me'yorlashtirish bosqichi. Guruh xususiyatlari: Umumiy me'yorlar va qadriyatlar. Yaxshilangan hamkorlik. O'zaro hurmat va ishonch. Guruh identitetining rivojlanishi

Liderning asosiy funksiyalari: Madaniyat shakllantiruvchi: Ijobiy guruh madaniyatini yaratish. Jamoaviy ruh kuchaytiruvchi: Birlashgan identitet yaratish. Rivojlantiruvchi: A'zolar qobiliyatini rivojlantirish. Muvofiqlashtiruvchi: Turli yo'nalishlardagi sa'y-harakatlarni birlashtirish Faoliyat bosqichi. Guruh xususiyatlari: Yuqori samaradorlik. Mustaqil qaror qabul qilish. Innovatsiya va ijodkorlik. Maqsadga yo'nalganlik

Liderning asosiy funksiyalari: Strategik yo'naltiruvchi: Uzoq muddatli vizyon yaratish. Delegator: Mas'uliyatlarni samarali taqsimlash. Innovatsiya qo'llab-quvvatlovchisi: Yangi g'oyalarni rag'batlantirish. Natija yo'naltirilgan: Yuqori standartlarni saqlash.

Yakunlash bosqichi. Guruh xususiyatlari: Loyiha yoki vazifaning yakunlanishi. Emotsional ajralish. Yutuqlarni baholash. Kelajak rejalarini muhokama qilish.

Liderning asosiy funksiyalari: Baholovchi: Erishilgan natijalarni tahlil qilish. Tan oluvchi: Har bir a'zoning hissasini e'tirof etish. Yo'l ko'rsatuvchi: Kelajak uchun yo'nalish berish. Himoyalovchi: Emotsional qo'llab-quvvatlash

Guruh dinamikasiga ta'sir etuvchi psixologik omillar. Ijtimoiy identifikatsiya nazariyasi. Henri Tajfel va John Turner nazariyasiga ko'ra, odamlar o'zlarini guruh a'zosi sifatida ko'rganda: Guruh manfaatlari shaxsiy manfaatlardan ustun bo'ladi. "Biz vs Ular" mentaliteti rivojlanadi. Guruh a'zolari o'rtasida yaqinlik kuchayadi

Lider roli: Ijobiy guruh identitetini yaratish va kuchaytirish. Ijtimoiy ta'sir nazariyasi. Solomon Asch va Stanley Milgram tadqiqotlari shuni ko'rsatdiki: Odamlar guruh bosimiga moyil. Lider pozitsiyasi katta ta'sir kuchiga ega. Konformlik va itoatkorlik kuchli omillar. Lider roli: Ijobiy ta'sirdan foydalanib, guruhni to'g'ri yo'nalishda boshqarish. Ijtimoiy loafing (dangasalik) hodisasi. Bibb Latané tadqiqotlari ko'rsatdiki, guruhda individual mas'uliyat kamayadi. Lider roli: Individual hissalarini aniq belgilash. Shaxsiy javobgarlikni ta'kidlash. Har bir a'zoning faolligini kuzatish. Liderning psixologik ta'siri. Halos effekti. Liderning bir sohada ko'rsatgan muvaffaqiyati boshqa sohalarga ham "qo'yiladi".

Pygmalion effekti- Liderning kutishlari guruh a'zolarining ishlash darajasiga ta'sir qiladi. His-tuyg'ular yuqishi. Liderning emotsional holati butun guruhga ta'sir qiladi.

Zamonaviy liderlik uslublari va ularning samaradorligi. Transformatsion liderlik. Bernard Bass va James MacGregor Burns tomonidan ishlab chiqilgan bu nazariya to'rt asosiy komponentni o'z ichiga oladi: Ideallashtirilgan ta'sir (Idealized Influence). Lider role model bo'lib xizmat qiladi. Yuqori axloqiy standartlarga ega. Hurmat va ishonchni qozonadi. A'zolar liderga ergashishni xohlaydi.

Ilhomlantiruvchi motivatsiya. Aniq va jozibali vizyon yaratadi. Optimizm va g'ayrat namoyish etadi. Umumiy maqsadlar atrofida birlashtiradi. Jamoaviy ruhni kuchaytiradi. Intellektual stimulyatsiya (Intellectual Stimulation) Kreativlik va innovatsiyani rag'batlantiradi. Yangi yondashuvlarni qidiradi. Savol berish va tanqidiy fikrlashni qo'llab-quvvatlaydi. Status quo ni so'roq ostiga oladi

Individual e'tibor (Individualized Consideration) Har bir a'zoning ehtiyojlariga e'tibor beradi. Personal rivojlanishni qo'llab-quvvatlaydi. Mentor va coach vazifasini bajaradi. Individual farqlarni hurmat qiladi. Empirik natijalar: Judge va Piccolo (2004) meta-analizi: $r = .44$ (guruh samaradorligi bilan). Bass va Riggio (2006): Transformatsion liderlar 25-30% yuqori natijalar ko'rsatadi

Tranzaksion liderlik. Bu uslub "quid pro quo" (bu narsani u narsa uchun) printsipligiga asoslanadi: Shartli mukofot (Contingent Reward) Aniq maqsadlar va kutishlar belgilash. Natijaga qarab mukofotlash. Aniq kelishuvlar yaratish kiradi.

Istisno bo'yicha boshqaruv (Management by Exception). Faol: Xatolarni proaktiv qidirish. Passiv: Faqat muammolar paydo bo'lganda aralashish kerak.

Laissez-faire liderlik. Xususiyatlari: Minimal lider aralashuvi. A'zolarga katta erkinlik. Qarorlarni o'zi qabul qilish imkoniyati. Samaradorlik: Ko'pincha salbiy natijalar (Judge & Piccolo: $r = -.37$)

Autentik liderlik. Bill George va Avolio & Gardner tomonidan ishlab chiqilgan: O'z-o'zini anglash (Self-awareness). O'z kuchli va zaif tomonlarini bilish. His-tuyg'ularini tushunish. Qiymatlari va e'tiqodlarini anglash kiradi.

Munosabatlar shaffofligi (Relational transparency). Ochiq va halol muloqot. Haqiqiy "o'zini" ko'rsatish. Niqob kiymaslik kerak.

Muvozanatli qayta ishlash (Balanced processing) Turli nuqtai nazarlarni hisobga olish. Obyektiv tahlil qilish. Tanqidni qabul qilish kiradi.

Axloqiy perspektiva (Moral perspective). Yuqori axloqiy standartlar. Ijtimoiy mas'uliyat. To'g'ri va noto'g'ri farqlash. Xizmatkor liderlik (Servant Leadership). Robert Greenleaf tomonidan yaratilgan bu yondashuv: Asosiy tamoyillari: Boshqalarga xizmat etish istagi. Jamoa a'zolarining rivojlanishiga e'tibor. Empati va tushunish. Mas'uliyat his qilish kerak.

Situatsiyaviy liderlik. Hersey va Blanchard modeli: S1 - Telling: Yuqori yo'naltirish, past qo'llab-quvvatlash. S2 - Selling: Yuqori yo'naltirish, yuqori qo'llab-quvvatlash. S3 - Participating: Past yo'naltirish, yuqori qo'llab-quvvatlash. S4 - Delegating: Past yo'naltirish, past qo'llab-quvvatlash kerak.

Lider samaradorligini belgilovchi omillar. Shaxsiy xususiyatlar (Big Five). Ochiqlik (Openness). Yangi tajribalarga ochiqlik: $r = .24$. Ijodkorlik va innovatsiya qobiliyati. O'zgarishlarga moslashuvchanlik. Vijdonlilik (Conscientiousness). Liderlik samaradorligi bilan: $r = .28$. Mas'uliyat va ishonchlilik. Maqsadga yo'nalganlik Ekstraversiya (Extraversion). Liderlik paydo bo'lishi bilan: $r = .31$. Ijtimoiy faollik va ta'sirchanlik. Energiya va optimizm. Kelishuvchanlik (Agreeableness). Jamoaviy ishlash qobiliyati: $r = .08$. Empati va hamkorlik. Ziddiyatlarni hal qilish. Neyrotizm (Neuroticism). Stress darajasi bilan: $r = -.24$. Emotsional barqarorlik. Bosim ostida ishlash qobiliyati. Kognitiv qobiliyatlar. Umumiy intellekt (IQ) Liderlik samaradorligi bilan: $r = .27$. Murakkab muammolarni hal qilish. Tez o'rganish va moslashish. Emotsional intellekt (EQ) Daniel Goleman modelidagi to'rt komponent: O'z-o'zini anglash: Emotsional ong. Aniq o'z-o'zini baholash. O'ziga ishonch. O'z-o'zini boshqarish: Emotsional nazorat. Moslashuvchanlik. Yutuqqa intilish. Ijobiy qarash. Ijtimoiy ong: Empati. Tashkiliy ong. Xizmat yo'nalishi. Munosabatlarni boshqarish: Ta'sir ko'rsatish. Ziddiyatlarni hal qilish. Jamoaviy ishlash. O'zgarishlarni boshqarish. Tajriba va malaka. Soha tajribasi. Texnik bilim va ko'nikmalar. Sanoat bilimlari. Funktsional ekspertiza. Liderlik tajribasi. Turli darajadagi liderlik tajribasi. Crisis management tajribasi. O'zgarishlarni boshqarish tajribasi. Tashkiliy madaniyat. Innovatsiyaga qo'llab-quvvatlash. Risk olishga tolerance. Hamkorlik vs raqobat.

Guruh xususiyatlari. A'zolar malaka darajasi. Guruh o'lchami. Xilma-xillik darajasi. Vazifa xususiyatlari. Murakkablik darajasi. Aniqlik darajasi. Vaqt bosimi kiradi.

Xulosa qilib aytganda guruhda liderning o'rni zamonaviy dunyoda yanada murakkab va ko'p qirrali bo'lib bormoqda. An'anaviy "command and control" usulidan "inspire and empower" yondashuviga o'tish kuzatilmoqda. Muvaffaqiyatli zamonaviy lider quyidagi xususiyatlarga ega bo'lishi kerak: Moslashuvchanlik: Tez o'zgarayotgan muhitga moslashish qobiliyati. Emotional Intelligence: O'z va boshqalar his-tuyg'ularini tushunish va boshqarish. Haqiqiylik: O'z qadriyatlari va e'tiqodlariga sodiq qolish. Qamrab olish: Barcha guruh a'zolarini qadrlash va jalb etish. Istiqbolli Fikrlash: Kelajakni ko'ra bilish va yo'nalish berish kiradi. Continuous Learning (Uzluksiz O'rganish): Doimiy rivojlanish va o'sish. Guruhda liderning asosiy vazifasi - bu nafaqat natijalar olish, balki har bir guruh a'zosining potentsialini ochish va ularni umumiy maqsad sari birlashtirishdir. Bu jarayon murakkab, ko'p bosqichli va doimiy e'tibor talab qiladigan jarayondir. Kelajakda liderlar texnologiya va insoniylik o'rtasidagi muvozanatni saqlash, global va mahalliy qarashlarni birlashtirish, qisqa muddatli natijalar va uzoq muddatli barqarorlik o'rtasida to'g'ri yo'l topish bilan shug'ullanishi kerak bo'ladi. Guruhda lider o'rni - bu nafaqat pozitsiya yoki lavozim, balki mas'uliyat, imkoniyat va ta'sirdir. Har bir lider o'z guruhining rivojlanishi va muvaffaqiyati uchun javobgar bo'lib, kelajak avlodlar uchun ijobiy meros qoldirishga intilishi kerak.

REFERENCES

1. Bass, B. M. (1990). Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. New York: Free Press.
2. Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper & Row.
3. Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350-383.
4. Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it matters more than IQ. New York: Bantam Books.
5. Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. Training & Development Journal, 23(5), 26-34.
6. Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. Journal of Applied Psychology, 89(5), 755-768.
7. Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. Journal of Social Psychology, 10(2), 271-299.
8. Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and practice. Los Angeles: SAGE Publications.
9. Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. New York: Doubleday.
10. Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. Psychological Bulletin, 63(6), 384-399.
11. Muallif haqida: [Ism], Tashkiliy psixologiya va liderlik bo'yicha mutaxassis, [Universitet] professori. 20 yillik akademik va amaliy tajribaga ega.
12. Aldjanova G., Bekmuratova G. ÓSPIRIMLER XARAKTERINDE TOLERANTLIQTIN' ORNI //Modern Science and Research. – 2025. – T. 4. – №. 5. – C. 39-42.

13. Aldjanova G., Yernazarova G. " MEN HÁM MENÍN DENEM": DENESINE BOLĠAN QATNAS ÓSPIRIMNÍN ÓZIN-ÓZI BAHALAW ÁHMIYETLI FAKTOR SIPATINDA //Modern Science and Research. – 2025. – T. 4. – №. 5. – С. 43-46.
14. Aldjanova G., Qosbawlieva Q. SOCIAL-PSYCHOLOGICAL TRAINING AS A WAY TO CHANGE PERSONAL AND BEHAVIORAL FEATURES //Modern Science and Research. – 2025. – T. 4. – №. 4.
15. Aldjanova G., Qosbawlieva Q. SOCIAL-PSYCHOLOGICAL TRAINING AS A WAY TO CHANGE PERSONAL AND BEHAVIORAL FEATURES //Modern Science and Research. – 2025. – T. 4. – №. 4.
16. Aldjanova G. A. TYPES OF LEARNING ACTIVITIES IN THE CREDIT-MODULAR TRAINING SYSTEM //Modern Science and Research. – 2023. – T. 2. – №. 9. – С. 15-21. 1172 ResearchBib IF - 11.01, ISSN: 3030-3753, Volume 2 Issue 5
17. Aljanova G. A. Development of creative thinking in the process of learning in higher school. – 2021. 18. Aljanova G. A. Formation of Young Teacher Professionalism Through Mentoring //European Scholar Journal. – 2021. – T. 2. – №. 11. – С. 128-130.
18. Альджанова Г. А. ЭФФЕКТИВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПСИХОДИАГНОСТИКИ В ПОДГОТОВКЕ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ //Путь науки. – 2017. – №. 4. – С. 66-67.
19. Альджанова Г. ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ МӘДЕНИЯТ КОНЦЕПЦИЯСЫ НЕГИЗЛЕРИ //ВЕСТНИК КАРАКАЛПАКСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ БЕРДАХА. – 2018. – Т. 38. – №. 1. – С. 53-56.
20. Альджанова Г. А. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЗНАКОВО-КОНТЕКСТНОЙ ТЕХНОЛОГИИ В ПОДГОТОВКЕ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ В ВЫСШИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ //Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2018. – №. 11. – С. 89-92.
21. Альджанова Г. А. МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ ПРОЕКТНОКОНТЕКСТНОГО ОБУЧЕНИЯ