

1- МАЪРУЗА

ЎҚУВ КУРСИНИНГ УМУМИЙ ХАРАКТЕРИСТИКАСИ. КУРСНИНГ ПРЕДМЕТИ, МАҚСАД ВА ВАЗИФАЛАРИ

Режа:

1. Педагогика ва психология фанларининг ўзаро алоқадорлиги.
2. Психологиянинг предмети.
3. Психологиянинг тармоқлари.

Таянч сўз ва иборалар:

Педагогика, психология, фан, қобилият, метод, тафаккур қилиш, ўз - ўзини билиш, конкрет шахс, умумий қонуниятлар, принциплар, дифференциация, тармоқлар, этнопсихология, оилавий ҳаёт, психодиагностика.

Адабиётлар:

1. Абульханова К.А. и др. Психология и педагогика. – М.: «Совершенство», 1998. – 320 с.
2. Иноғомов Р., Тошмуродова Қ. Педагогика фани ХХИ асрда. - Т.: “Янги аср авлоди” нашриёти, 2000.
3. Каримова В.М., Акрамова Ф.А. Психология. Маърузалар матни. – Т., 2005.
4. Климов Е.А. Основы психологии. – М., 1998.
5. Немов Р.С. Психология. В 3-х кн. – М., 1998.
6. Подласый И.П. Педагогика. Новый курс в 2-х кн. – М.: Владос, 1999.
7. Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений. – Ростов –на – Дону: Феникс, 1998.
8. Ҳайитов О.Э. Лутфуллаева Н.Х. Психодиагностика ва амалий психология. Маърузалар матни тўплами. – Т., 2005.
9. Абдуллаева Р.М., Рахмонов А. Шахснинг касбий фаолияти учун зарур бўлган психологик хусусиятларни аниқлаш усуллари. – Т, 2001.
10. www.педагог.уз

Педагогика ва психология фанларининг ўзаро алоқадорлиги.

Педагогика билан психологиянинг ўзаро ҳамкорлиги ва алоқаси анъанавий ва азалий бўлиб, уларнинг ёш авлод тарбиясини замон талаблари руҳида амалга оширишдаги роли ва нуфузи ўзига хосдир. Республикамизда амалга оширилаётган янги “Таълим тўғрисидаги” Қонун ҳамда “Кадрлар тайёрлашнинг миллий дастури”ни амалга ошириш ҳам икки фан ҳамкорлиги ва ўзаро алоқасини ҳар қачонгидан ҳам долзарб қилиб кўйди. Миллий дастурда эътироф этилган янгича моделдаги

шахсни камол топтириш, унинг чуқур билимлар соҳиби бўлиб етишиши, баркамоллигини кафолатловчи шарт - шароитлар орасида янги педагогик технологияларини таълим ва тарбия жараёнларига тадбиқ этишда педагогиканинг ўз услуб ва қоидалари етарли бўлмайди. Шунинг учун ҳам психология у билан ҳамкорликда ёш авлод онгининг таълим олиш даврларидаги ривожланиш тенденцияларидан тортиб, токи янгича ўқитиш технологияларини бола томонидан ўзлаштирилиши ва ундаги ақлий ҳамда интеллектуал қобилиятларга нечоғлик таъсир кўрсатаётганлигини ўрганиш ва шу асосда ишни ташкил этиш психологиядаги методларни дидактик методлар билан уйғунлаштиришни тақозо этади. Айниқса, маънавий баркамоллик тамойилларини мактабда ва янги типдаги таълим муассасаларида жорий этиш ҳам шахс психологиясини теран билган ҳолда ўқитишнинг энг илғор ва замонавий шаклларини амалиётга тадбиқ этишни назарда тутди.

Психология соҳасида мукаммал дарсликлар ёзила бошлаган даврга сал кам 160 йил бўлди. Шу давр ичида жуда кўплаб илмий тадқиқот натижаларини ўз ичига олган монографиялар, дарсликлар, қўлланмалар ёзилди. Лекин, бу билан фаннинг жамият ҳаётида тутган ўрни жуда ошиб кетди, деб бўлмади. Сабаби, психология соҳасида фаолият кўрсатган барча олимлар кўпроқ диққатларини мавҳум шахс ва индивидуал психологияга қаратдилар. Ваҳоланки, инсон, унинг баркамоллиги, жамият тараққиётига бевосита таъсири масаласи ўтиб бораётган асримизнинг охирига келиб, ўта долзарб ва муҳим муаммолар қаторидан жой олди.

XX аср ва унинг эришилган ютуқларидан энг муҳими шу бўлдики, техника, электроника ва бошқа шунга ўхшаш мураккаб технологияларни яратган инсон ва унинг бевосита кундалик ҳаёти билан боғлиқ муаммолар кўпайиб бориши билан характерланади. Вақти келганда, шундай фактга тўғри келамизки, мураккаб электрон техникани яратган ўта ақли инсон ўзи ва ўз атрофидагиларнинг руҳий кечинмаларини тўғри баҳолай олмаслиги сабабли, ўзини ночор ва кучсиз сезиши мумкинлигини ҳаёт исботлади.

XXI аср бўсағасида жуда кўплаб давлатларда бўлгани каби дунё харитасида муносиб ўрин олган мустақил Ўзбекистонда ҳам барча соҳаларда туб ислохотлар бошланди. Бу ислохотларнинг барчаси инсон омилини ҳар қачонгидан ҳам юқори савияга кўтариб, унинг кучи, идроки, салоҳияти, руҳий ҳамда маънавий баркамоллигини бевосита тараққиёт, ривожланиш ва цивилизация билан узвий боғлади. Бундан инсон ва унинг мукамаллиги, ўз устида ишлаши, ўз мукамаллиги хусусида қайғуриши муаммоси ҳар қачонгидан ҳам долзарб масалага айланди.

Инсон психологиясини билиш, ўз тараққиётини ва иқтидорини ташкил этишни билиш, ҳар қандай ёш даврда ҳам оптимал равишда ишга яроқлилиқни, турли ўзгаришларга психологик жиҳатдан тайёрлиқни таъминлаш, янгича фикрлаш ва тафаккур қилиш, рўй бераётган жараёнларни объектив ва тўғри идрок қилиш қобилиятини ривожлантириш муаммосини илгари сурди.

Шундай қилиб, янги давр ҳар бир инсондан ўз ички имкониятларини адекват билиш, шу билимлар заҳираси билан яқинлари ва ҳамкасблари психик дунёсини билишни талаб қилмоқда. Буюк Суқрот ўз даврида “Ўз - ўзингни бил!” деган шиорни ўртача ташлаган эди. Янги давр бу билимлар ёнига “ўз ёнингдагиларни ва уларнинг қилаётган ишларини ҳам бил”, деган шиорни ҳар қачонгидан ҳам долзарб қилиб қўйди. Айни шу муаммони ечишда ҳозирги замон психология илми ва амалиётининг роли бениҳоя каттадир.

Анаънага айланиб қолган ходисалардан бири шуки, психология ва у ўрганадиган ходисаларни фақатгина ушбу фан билан бевосита шуғулланадиган кимсалар ўрганиб келишган, зеро, психологик ходисалар билан ҳар қандай инсон ҳам таниш бўлиши ва у инсон ҳаётининг асосини ташкил этиши керак. Янги давр ва унинг ўзгаришларга бой ҳаёти энди ҳар бир кишининг психик ходисалар қонуниятларини билиш ва шунга мос тарзда оқилона ва омилкорона иш юритиш заруратини талаб қилмоқда.

Психологиянинг предмети. “Психология” сўзи иккита грек сўзларидан - “псйче” - жон, руҳ ва “логос”- таълимот, илм сўзларидан иборат бўлиб, анъанавий маънода инсон руҳий дунёсига алоқадор барча ходисалар ва жараёнлар унинг предметини ташкил этади. Бошқача қилиб айтганда, психологиянинг предмети ҳар биримизнинг ташқи оламини ва ўз - ўзимизни билишимизнинг асосида ётган жараёнлар, ходисалар, ҳолатлар ва шаклланган хислатлар ташкил этади. Психология бўйича адабиётларда унинг предметини қисқача қилиб, психикадир, деб таъриф беришади. Психика - бу инсон руҳиятининг шундай ҳолатики, у ташқи оламини (ички руҳий оламини ҳам) онгли тарзда акс эттиришимизни, яъни билишимиз, англашимизни таъминлайди. Лекин бу қисқа таърифлардан психикага алоқадор жараёнлар оннинг акс эттириш шакллари экан , деган юзаки хулосага келиш нотўғри бўлади. Чунки инсон психикаси ва унинг руҳий оламига алоқадор ходисалар ва жараёнлар шу қадар муракааб ва хилма - хилки, биз баъзан ўз - ўзимизни ҳам тушунмай қоламиз. Шунинг учун ҳам одамларнинг билимдонлиги нафақат ташқи оламда рўй бераётган объектив ходисалар моҳиятига алоқадор билимлар мажмуига эга бўлиш билан, балки ҳаётда муносиб ўрин эгаллаш, ўз ички

имкониятлари ва салоҳиятидан самарали фойдаланган ҳолда фаолиятини оқилона ташкил этишнинг барча сирларидан бохабар бўлиш, ўзига ва ўзгаларга таъсир кўрсатишнинг усуллари билиш ва улардан ўз ўрнида унумли фойдаланишни назарда тутди. Психологик билимдонликнинг мураккаблиги айнан шундаки, атрофимиздаги нарсалар ва ходисаларнинг моҳиятини бевосита ҳис қилиб билишимиз мумкин, лекин психик ҳаётга алоқадор бўлган жараёнларни, ўзимизда, миямиз, онгимизда рўй бераётган нарсаларнинг моҳиятини билвосита биламиз. Масалан, ўртоқларимиздан бири бизга ёқади, доимо бизда яхши, ижобий таассурот қолдира олади, лекин унинг у ёки бу хатти - ҳаракатларини бевосита кўриб, баҳолаб, таҳлил қилолсак-да, унга нисбатан ҳис қилаётган меҳримизни, узоқ кўришмай қолганимизда уни соғинаётганлигимиз билан боғлиқ ҳисни бевосита кўриб, идрок қилиш имкониятига эга эмасмиз. Айнан шунга ўхшаш ҳолатлар психология ўрганадиган ходисалар ва ҳолатларнинг ўзига хос табиати ва мураккаблигидан дарак беради ва уларни бошқа турли ходисалардан фарқ қилади.

Шундай қилиб, психология фани ўрганадиган жараёнлар ва ходисалар мураккаб ва хилма-хил. Уларни ўрганишнинг икки жиҳати бор : бир томондан, уларни ўрганиш қийин, иккинчи томондан осон ҳам. Охириги жиҳати хусусида шунини айтиш мумкинки, бу ходисалар бевосита бизнинг ўзимизда берилган, уларни узоқдан қидириш, мавҳум аналогиялар қилиш шарт эмас, бошқа томондан, улар ўзаро бир - бирлари билан боғлиқ ва умумий қонуниятлар ва принципларга бўйсунди. 1 - расмда психик жараёнларнинг намоён бўлиш шакллари, улар ўртасидаги ўзаро боғлиқликлар акс эттирилган.

Демак, қисқа қилиб, психологиянинг предмети конкрет шахс, унинг жамиятдаги ҳулқ - авори ва турли фаолиятларининг ўзига хос томонларидир, деб таърифлаш мумкин.

Психологиянинг тармоқлари. Психологиянинг алоҳида тармоқларини дифференциация қилиш энг аввало ишлаб чиқаришдаги инсон фаолияти кечадиган соҳалар ва уларнинг вазифаларидан келиб чиқади. ҳозирги даврга келиб психологияни инсон шахси ҳақидаги энг муҳим фанлардан бири сифатидаги аҳамиятини ҳамма тан олмоқда. Инсон шахсининг эса бевосита кириб бормаган соҳасини топиш қийин. Психология иқтисод, педагогика, фалсафа, мантиқ, социология ва бошқа ижтимоий-гуманитар фанлар билан алоқадор фан ҳисобланади. Чунки ҳамма соҳада инсон шахси фаолият кўрсатар экан, ҳар бир соҳада ишни самарали ташкил этиш, олиб бориш учун кишилар психологиясини, шахслараро муносабатлар психологиясини, одамларнинг турли

вазиятлардаги хулқ-атвор нормаларини билиш ва шунга кўра иш олиб бориш муҳимдир. Шунинг учун ҳозирги давр мутахассислари психологик билимлардан бохабар бўлишлари лозимдир.

Психологиянинг 300дан ортиқ тармоқлари фан сифатида ривожланаётганлиги ҳозирги кунда психологиянинг фанлар тизимида янада мустаҳкамланаётганлигидан далолат беради:

- умумий психология - психологиянинг барча масалаларининг ўзига хос жиҳатларини ўрганадиган махсус соҳаси;

- педагогик психология - кишига таълим ва тарбия беришни психологик қонуниятларини ўрганишни ўз предмети деб билади;

- ёш давр психологияси - турли ёшдаги одамларнинг туғилгандан то умрининг охиригача психик ривожланиш жараёнини, шахснинг шаклланиши ва ўзаро муносабатлари қонуниятларини ўрганади;

- ижтимоий психология - одамларнинг жамиятдаги биргаликдаги иш фаолиятлари натижасида уларда ҳосил бўладиган тасаввурлар, фикрлар, эътиқодлар, ҳиссий кечинмалар ва хулқ-атворларини ўрганади;

- меҳнат психологияси - киши меҳнат фаолияти психологик хусусиятларини, меҳнатни илмий асосда ташкил этишнинг психологик жиҳатларини ўрганади;

- инженерлик психологияси - автоматлаштирилган бошқарув системалари операторнинг фаолиятини, одам-техника ўртасида функцияларни тақсимлаш ва мувофиқлаштиришнинг хусусиятларини ўрганади;

- юридик психология - ҳуқуқ системасининг амал қилиши билан боғлиқ масалаларнинг психологик асосларини ўрганади;

- ҳарбий психология - кишининг ҳарбий ҳаракатлар шароитида намоён бўладиган хулқ-атворини, бошлиқлар билан ижро этувчилар ўртасидаги муносабатларнинг психологик жиҳатларини ўрганади;

- савдо психологияси - жамиятда тижоратнинг психологик шароитлари, эҳтиёжнинг индивидуал, ёшга оид, жинсга оид хусусиятларини, харидорга хизмат кўрсатишнинг психологик омилларини аниқлайди, модалар психологияси каби масалаларини кўради;

- тиббиёт психологияси - шифокор фаолияти психологиясини, бемор хулқ-атворининг психологик жиҳатларини ўрганади.

Шунингдек психологияда этнопсихология, оилавий ҳаёт психологияси, бошқарув психологияси, шахс психологияси, раҳбар психологияси, психодиагностика ва бошқа кўплаб соҳалари мавжуд.

Назорат саволлари:

1. Педагогика ва психология фанларининг алоқадорлиги.

2. Педагогика ва психология фанининг жамият ҳаётидаги ўрни.
3. Таълим ва тарбия жараёнида педагогика фанининг аҳамияти.
4. Психология фанининг асоси.
5. Инсон психикаси ва унинг руҳий оламига алоқадор ҳодисалар.
6. Психологик билимдонликнинг мураккаблиги.
7. Педагогика ва психология фани қандай фанлар билан боғлиқ?
8. Психологик билимлар жамият ҳаётининг қайси томонларини қамраб олади?
9. Психология фанининг тармоқлари.
10. Психология фанининг соҳалари.

2-МАЪРУЗА

ПСИХОЛОГИЯ ФАН ВА АМАЛИЁТ СИФАТИДА

Режа:

1. Психологиянинг объекти.
2. Психологиянинг фан сифатидаги хусусиятлари.
3. Психологиянинг методлари.

Таянч сўз ва иборалар:

Билиш объекти, билиш субъекти, психика, психология лабораторияси, психологик функция, руҳ ва тана, ўқув предмети, метод, фаол ҳамкорлик, математик статистика, эҳтимоллар назарияси, психик жараён, психологик таҳлил, кузатиш методи, эксперимент, модел.

Адабиётлар:

1. Каримова В.М. Ижтимоий психология асослари.- Т., 1994
2. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики.- М., 1990
3. Климов Е.А. Основы психологии.- М., 1998
4. Климов Е.А. Основы психологии. – М., 1998.
5. Немов Р.С. Психология. В 3-х кн. – М., 1998.
6. Подласый И.П. Педагогика. Новый курс в 2-х кн. – М.: Владос, 1999.
7. Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений. – Ростов –на – Дону: Феникс, 1998.
8. www.педагог.уз

Психологиянинг объекти. Психологиянинг фан сифатидаги хусусиятлари қуйдагилардан иборат:

1. Психология инсониятга таниш бўлган энг мураккаб илм ҳақидаги фандир. Психология психикани ўрганади.

2. Психология вазифалари бошқа фан вазифаларидан анча мураккаб роқ, чунки психологияда билишнинг объекти ва субъекти ўзаро бир бирига кириб кетади.

3. Психология энг ёш фанлардан биридир. Фаннинг илмий шаклланиши 1879 йил билан боғлиқ. Бунда Лейпциг шаҳрида дунёда биринчи марта В. Вундт томонидан экспериментал психология Лабораторияси очилган эди.

4. Психология такрорланмас амалий аҳамиятга эга. Чунки психология:

- Ўз-ўзини билишга ва ўзгартиришга;

- Ўз психологик функцияларини, хулқ-атворини бошқаришга;

- Бошқаларни тушунишга ва улар билан ҳамкорлик қилишга ёрдам беради.

Психологиянинг фан сифатидаги хусусиятлари. Психология фан сифатида ҳаётий психологиядан фарқ қилади.

1. Илмий билимларга кўра ҳаётий билимлар конкрет, илмий психология эса умумлаштиришга ҳаракат қилади, шахс ва гуруҳларнинг ривожланиш қонуниятларини ўрганади;

2. Ҳаётий психологик билимлар амалиётда олинади, илмий психологик билимлар эса онгли ўзлаштирилади;

3. Психология фан сифатида жуда бой материалга эга;

4. Психологияда фан сифатида билим олиш учун фундаментал ва ҳар ҳар хил турдаги усуллар мавжуд.

Энг аввало психологиянинг методологик асосларини ажратиш мумкин. Инсон ўз ҳаёт мазмунини топишга ҳаракат қилади.

В. Франклнинг айтишича, ҳар бир инсон ўз ҳаёти мазмуни ўзи топиши керак.

Бу масала турли даврларда турлича кечган.

Бугун дунёнинг тўрт кўриниши ҳақида гапириш мумкин:

1. Ажралмаган дунё. Инсон ўзини дунёда ажратмаган. Рух ва тана муаммоси бир бўлган.

2. Ажралган дунё. Бунда инсон ва оламни алоҳида кўрсатишга ҳаракат қилинган. Платондан (428-347 эрамиздан олдин) бошлаб икки субстанция – инсон ва олам ажралган.

3. Инсон ҳаёт субъекти сифатида. Инсон ўз ҳаётини ўз манфаатларига кўра ўзгартириши. Бунда атрофдаги оламни ўзгартириш эҳтитёжи намоён бўлади.

4. Инсон табиий оламнинг устувори сифатида. Бу эртанги куннинг кўриниши.

Шундай қилиб, оламнинг кўриниши ва фан у ёки бу ўқув предметининг характерини, олимнинг қарашлари, дунёқарашини, ўз вазифаларини белгилаб беради.

Психологиянинг предмети сифатида турли даврларда қуйидагилар ажратилган:

- руҳ;
- ходиса;
- онг;
- Хулқ-атқор;
- онгсизлик;
- ахборотни қайта ишлаш ва бу жараёнларнинг натижалари;
- инсоннинг шахсий тажрибаси.

Бу соҳаларнинг барчаси ҳар хил илмий йўналишлар, назария ва концепцияларда ўз аксини топган.

Психологиянинг асосий методлари. Аниқ изланиш предметига эга бўлган ҳар қандай фан, ўша предметининг моҳиятини ёритиш ва материаллар тўплаш учун махсус усуллар ва воситалардан фойдаланади ва улар фаннинг методлари деб юритилади. Фаннинг салоҳияти ва обрўси ҳам биринчи навбатда ўша методлар ёрдамида тўпланган маълумотларнинг ишончилиги ва валидчилигига боғлиқ бўлади. Бу фикрлар бевосита психологияга ҳам алоқадор бўлиб, методлар масаласи бу фанда жуда катта аҳамиятга молик масала сифатида қаралади. Чунки юқорида таъкидлаганимиздек, психик ходисаларни бевосита кўл билан ушлаб, кўз билан илғаб, қулоқ билан сезиш қийин. Лекин жуда кўплаб фанлар билан фаол ҳамкорлик шунга олиб келганки, психологиянинг ҳар бир тармоғи ўз вазифаларини ечиш ва маълумотларга эга бўлиш учун кўплаб методларни синовлардан ўтказиб, энг ишончли ва мукамалларини сақлаб қолган.

Математик статистика ва эҳтимоллар назариясининг психология соҳасида қўлланилиши ва унда эришилган муваффақиятлар аввало ҳар бир методнинг ишончилилик даражасини аниқлаш, қолаверса, тўпланган маълумотларнинг қай даражада асосли ва валид эканлигини исботлашга ёрдам беради.

1 - жадвалда асосий психологик методлар ва уларни қўллаш шакллари келтирилган.

Жадвалда келтирилган методлар ёрдамида тадқиқотчи ёки қизиққан шахс у ёки бу психик жараён, ҳолат ёки шахс хусусиятлари тўғрисида бирламчи маълумотлар тўплайди, тўпланган маълумот яна таҳлил қилинади ва махсус тарзда ишлатилиши мумкин.

1-жадвал
Психологиянинг асосий методлари

Асосий методлар	Асосий методларнинг вариантлари
КУЗАТИШ МЕТОДИ	Ташқи (объектив кузатиш) Ички (субъектив, ўз-ўзини кузатиш) Эркин кузатув Стандартлаштирилган Гуруҳ ичида кузатиш Гуруҳ ташқарисида кузатиш
СЎРОҚ МЕТОДЛАРИ	Оғзаки сўроқ Ёзма сўроқ Эркин сўроқ (суҳбат) Стандартлаштирилган сўроқ
ТЕСТЛАР МЕТОДИ	Тест - сўров Тест - топшириқ Проектив тест Социометрик тест
ЭКСПЕРИМЕНТ	Табиий эксперимент Лаборатория эксперименти
МОДЕЛЛАШТИРИШ	Математик моделлаштириш Мантикий моделлаштириш Техник моделлаштириш Кибернетик моделлаштириш

Кузатиш методи табиий методлар жумласига киради. Ташқи кузатув моҳиятан кузатилувчи хулқ - атворини бевосита ташқаридан туриб, кузатиш орқали маълумотлар тўплаш усулидир. Ўз - ўзини кузатиш эса одам ўзида кечаётган бирор ўзгариш ёки ходисани ўзи ўрганиш мақсадида маълумотлар тўплаш ва қайд этиш усулидир.

Эркин кузатув кўпинча бирор ижтимоий ходиса ёки жараёни ўрганиш мақсад қилиб қўйилганда қўлланилади. Масалан, байрам арафасида аҳолининг кайфиятини билиш мақсадида кузатув ташкил қилинса, олдиндан махсус режа ёки дастур бўлмади, кузатув объекти ҳам қатъий бўлиши шарт эмас. Ёки дарс жараёнида болаларнинг у ёки бу мавзу юзасидан умумий муносабатларини билиш учун ҳам баъзан эркин

кузатиш ташкил этилиши мумкин. Стандартлаштирилган кузатув эса, бунинг акси бўлиб, нимани, қачон, ким ва кимни кузатиш қатъий белгилаб олинади ва махсус дастур доирасидан чиқмасдан кузатув олиб борилади.

Ижтимоий ҳамда педагогик психологияда гуруҳий жараёнларнинг шахс хулқ - атворига таъсирини ўрганиш мақсадида бевосита ичкаридан кузатув ташкил қилинади, бунда кузатувчи шахс ўша гуруҳ ёки оила ҳаётига табиий равишда қўшилади ва зимдан кузатиш ишларини олиб боради. Бу бир қарашда контрразведкачиларнинг фаолиятини ҳам эслатади. Шу йўл билан олинган маълумотлар бир томондан табиийлиги ва муфассаллиги билан қимматли бўлса, иккинчи томондан, агар кузатувчида конформизм хислати кучли бўлса, ўзи ҳам гуруҳ ҳаётига жуда киришиб кетиб, ундаги айрим ходисаларни субъектив равишда қайд этадиган бўлиб қолиши ҳам мумкин. Гуруҳий феноменларни ташқаридан кузатиш бунинг акси, яъни кузатувчи гуруҳга ёки кузатилаётган жараёнга нисбатан четда бўлади ва фақат бевосита кўзи билан кўрган ва эшитганлари асосида хулосалар чиқаради.

Умуман кузатиш методининг ижтимоий ҳаёт, профессионал кўрсаткичларни қайд қилишда сўзсиз афзалликлари бор, лекин шу билан бирга кузатувчининг профессионал маҳорати, кузатувчанлиги, сабр - қаноатига боғлиқ бўлган жиҳатлар, яна тўпланган маълумотларни субъектив равишда таҳлил қилиш хавфи бўлгани учун ҳам бироз ноқулайликлари ҳам бор, шунинг учун ҳам у бошқа методлар билан биргаликда ишлатилади.

Сўров методи ҳам психологиянинг барча тармоқларида бирламчи маълумотлар тўплашнинг анъанавий усулларида хисобланади. Унда текширилувчи текширувчи томонидан қўйилган қатор саволларга мухтасар жавоб қайтариши керак бўлади.

Оғзаки сўроқни ёки баъзан уни оддийгина қилиб, суҳбат методи деб аталади, ўтказадиган шахс унга маълум даражада тайёргарлик кўргач сўроқ ўтказди. Агар мабодо унинг профессионал маҳорати ёки тажрибаси бунга етарли бўлмаса, сўров ўз натижаларини бермаслиги мумкин. Лекин маҳоратли сўровчи ушбу метод ёрдамида инсон руҳий кечинмаларига алоқадор бўлган ноёб маълумотларни тўплаш имконига эга бўлади.

Ёзма сўроқ ёки анкетанинг афзаллиги шундаки, унинг ёрдамида бир вақтнинг ўзида кўпгина одамлар фикрини ўрганиш мумкин бўлади. Унга киритилган саволлар, улардан кутиладиган жавоблар (ёпиқ анкета), ёки эркин ўз фикрини баён этиш имкониятини берувчи (очиқ анкета)

сўровномалар аниқ ва равон тилда жавоб берувчилар тушуниш даражасига монанд тузилган бўлса, шубҳасиз, қимматли бирламчи материаллар тўпланади.

Сўроқнинг ҳам эркин ва стандартлаштирилган шакллари мавжуд бўлиб, биринчисидан олдиндан нималар сўралиши қатъий белгилаб олинмайди, иккинчи шаклида эса, хаттоки, компьютерда дастури ишлаб чиқилиб, минглаб одамларда бир хил талаблар доирасида сўроқ ўтказилиши назарда тутилади.

Тестлар охириги пайтда ҳаётимизга дадил кириб келган текширув усуллари сирасига киради. Улар ёрдамида бирор ўрганилаётган ходиса хусусида ҳам сифат, ҳам миқдор характеристикаларини олиш, уларни кўпчиликда қайта - қайта синаш ва маълумотларни корреляцион анализ орқали ишончилиikka текшириш мумкин бўлади. Айти тестга қўйилган талаб ҳеч қачон ўзгармайди, хаттоки, шундай тестлар борки, улар турли миллат ва элат вакилларида, турли даврларда ҳам ўзгармаган ҳолда ишлатилаверади. Масалан, Равеннинг ақлий интеллектни ўлчаш, Кэттелнинг ва Айзенкнинг шахс тестлари шулар жумласидандир.

Тест - сўров олдиндан қатъий тарзда қабул қилинган саволларга бериладиган жавобларни тақозо этади. Масалан, Айзенкнинг 57 та саволдан иборат тести шахсдаги интроверсия - экстровеерсияни ўлчайди, саволларга “ҳа” ёки “йўқ” тарзида жавоб бериш сўралади.

Тест - топшириқ одам хулқи ва ҳолатини амалга оширган ишлари асосида баҳолашни назарда тутлади. Масалан, шахс тафаккуридаги креативлиликни аниқлаш учун кўпинча бир қарашда оддийгина топшириқ берилади: берилган 20 та доира шаклидаги шакллардан ўзи хоҳлаганча расмлар чизиш имконияти берилади. Маълум вақт ва тезликда бажарилиш суръати, расмларнинг ўзига хос ва бетакрорлигига қараб шахс фикрлаши жараёнининг нақадар ностандарт, ижодий ва креативлигига баҳо берилиб, миқдорий кўрсаткич аниқланади. Бу методларнинг умумий афзаллиги уларни турли ёш, жинс ва касб эгаларига нисбатан қўллашнинг қулайлиги, бир гуруҳда натижа бермаса, бошқа гуруҳда яна қайта текширув ўтказиш имкониятининг борлиги бўлса, камчилиги - баъзан текширилувчи агар тестнинг моҳиятини ёки калитини билиб қолса, сунъий тарзда унинг кечишига таъсир кўрсатиши, фактларни фалсификация қилиши мумкинлигидир.

Тестлар ичида проектив тестлар деб номланувчи тестлар ҳам борки, тестнинг асл мақсади текширилувчига сир бўлади. Яъни шундай топшириқ берилдики, текширилувчи топшириқни бажараётиб, нимани аниқлаши мумкинлигини билмайди. Масалан, машҳур Роршахнинг “сиёҳ

доғлари” тести, ёки ТАТ(тематик апперцепцион тест), тугалланмаган хикоялар каби тестларда бир нарсанинг проекциясидан гўёки иккинчи бир нарсанинг моҳияти аниқланади. Ўша 1921 йилда кашф этилган “сиёҳ доғлари” ва уларга қараб текширилувчининг нималарни эслаётганлиги, доғлар нималарга ўхшаётганлигига қараб, унинг шахс сифатидаги йўналишлари, ҳаётининг тамойиллари, қадриятларига муносабати, ишни бажариш пайтидаги эмоционал ҳолатлари аниқланади. Бу тестлар жуда ноёб, қимматли, лекин уни фақат профессионал психологгина қўллаши ва натижаларни моҳирона таҳлил қилиши талаб қилинади.

Психологик экспериментнинг моҳияти шундаки, унда атайлаб шундай сунъий бир вазият шакллантирилади ва ташкил этиладики, айнан шу вазиятда қизиқтираётган психик жараён ёки ходиса ажратилади, ўрганилади, таъсир кўрсатилади ва баҳоланади. Агар табиий эксперимент ўша қизиқтираётган феномен текширилувчи учун табиий ҳисобланган шароитларда (масалан, меҳнат жараёнида, каникулда ёзги лагерда, лицей аудиториясида ва шунга ўхшаш) мақсадли ташкил этилиб, ўрганилса, лаборатория эксперименти махсус жойларда, махсус асбоб - ускуналар воситасида атайлаб ўрганилади. Масалан, диққатингизнинг хусусиятларини билиш керак бўлса, психология лабораториясида махсус тахистоскоп деб аталган мослама ёрдамида ёки “Ландольт халқачалари” деб номланган жадваллар ёрдамида ўрганиш мумкин бўлади. Хаттоки, ижтимоий муносабатлар борасида ҳам ўзаро ҳамжихатлик, лидерлик ва конформлилик ходисаларини текшириш учун группавий интеграторлар ва гомеостат деб номланувчи мосламалар яратилган ва улар ёрдамида гуруҳдаги турли хил ходисалар ўлчанган.

Моделлаштириш методи кузатиш, сўроқ, эксперимент ёки бошқа усуллар ёрдамида ўрганилаётган ходисанинг туб моҳияти очилмаган шароитларда қўлланилади. Бунда ўша ходисанинг умумий хоссаси ёки асосий параметрлари моделлаштирилиб, ўша модель асосида тадқиқотчини қизиқтирган жиҳат ўрганилади ва хулосалар чиқарилади.

Моделлар техник, мантиқий, математик ёки кибернетик бўлиши мумкин. Математик модел асосида ўрганилган ходисага машҳур тадқиқотчилар Вебер - Фехнерларнинг сезгирликнинг қуйи ва юқори чегарасини аниқлашга қаратилган математик формуласи ва шу асосда тўпланган маълумотлар таҳлилинини мисол қилиш мумкин. Мантиқий моделлар ёрдамида кўпинча инсон ақли ва тафаккури жараёнлари ва қонунларини ҳисоблаш машиналари иш принциплари билан қиёслаш орқали тузилган ғоялар ва символлар ишлатилади. Кибернетик моделлаштиришда эса ғоялар психологиясини ЭХМ даги математик

программалаштириш тамойилларига мослаштириш назарда тутилади. Ҳозир кўпгина мураккаб шахс хусусиятлари ҳам программалаштирилган бўлиб, улар алгоритмлар асосда қисқа фурсатда кўпгина сифатларни кўплаб параметрлар нуқтаи назаридан ҳисоблаб, натижаларни умумлаштиришга имкон бермоқда. Кўпинча математик ўйинлар ғояси одамлар ўртасидаги ўзаро муносабатлар соҳасини ўрганишда ҳам қўлланилмоқда. Маълум бўлишича, одамнинг фикрлаш операциялари билан ЭХМ ларнинг ишлаш принциплари ўртасида маълум уйғунлик бор экан, бу эса мураккаб психик жараёнларни моделлаштириш орқали инсон ақлу - заковати чегарасини янада кенгайтириш истиқболини беради.

Умуман, психологиянинг ва унинг ҳар бир алоҳида тармоқларининг ўзига хос методлари бор. Улар ижтимоий хулқ ва алоҳида индивид ички дунёсини комплекс тарзда ўрганиш имконини беради. Гап шундаки, уларни ўз вақтида ва профессионал тарзда қўллай билиш ва олинган натижалардан тўғри хулосалар чиқара олишдир.

Назорат саволлари:

1. Психология фанининг хусусиятлари.
2. Психология фанининг шаклланиши тарихи.
3. Психологиянинг амалий аҳамияти.
4. Психология фани билан ҳаётий психологиянинг фарқи.
5. Психологиянинг асосий методлари.
6. Психологик экспериментнинг моҳияти.
7. Кузатиш методининг аҳамияти.
8. Сўроқ методларининг турлари.
9. Тестлар методининг аҳасияти.
10. Эксперимент моделлаштиришнинг асоси.

3 -МАЪРУЗА

ПСИХОЛОГИЯДА БИХЕВИОРИЗМ ТУШУНЧАСИ. ЗАМОНАВИЙ МУТАХАССИС ҲАЁТИ ВА ФАОЛИЯТИДА ПСИХОЛОГИЯНИНГ ЎРНИ

Режа:

1. Психологияда бихевиоризм тушунчаси.
2. Психоанализ.
3. Гештальтпсихология.
4. Акмеология.

Таянч сўз ва иборалар:

Бихевиоризм, психологик тадқиқот, хулқ-атвор, муҳит, ҳиссиёт, омил – стимул, таъсир – реакция, илмий таҳлил, эксперимент, психоанализ, ҳузур-ҳаловат принципи, реаллик принципи, психоаналитик, ассоционизм, олий психик функциялар.

Адабиётлар:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник.- М., 1998
2. Аникеева Н.П. Жамоалардаги психологик муҳит.- Т., 1992
3. Каримова В.М. Ижтимоий психология асослари. - Т., 1994
4. Климов Е. А. Психология профессионала.- М., 1996
5. Майерс Д. Социальная психология.- Спб, 1997
6. Моргунов Е. В. Личность и организация. Конспекты по психологии.- М., 1996

Психологияда бихевиоризм тушунчаси. *Бихевиоризм* — психологияда даставвал АҚШ да ҳайвонларда ўтказилган кузатишларнинг (*Э. Торндайк, Д. Уотсон* ва бошқалар) натижаси сифатида пайдо бўлган йўналишдир. Бихевиоризмнинг негизини психологик тадқиқот предмети сифатида психикани ва онгни инкор этиш ётади. Фақат хулқ-атворгина тадқиқот предмети деб тан олинар, психологияга эса хулқ-атвор ва муҳитнинг ўзаро нисбати қонуниятларини тадқиқ этиш тавсия қилинар эди. Бихевиористнинг фикрича, психологиянинг вазифаси ҳиссиёт органларига таъсир қиладиган омил - стимул (С) ни, яъни кўзғатувчи (гап қистириш, ўқ отиш, картина кўрсатиш ва шу кабилар) ни билган ҳолда унга жавоб, таъсир - реакция (Р) қандай бўлишини ёки таъсиротни билган ҳолда унинг қайси бир омилга жавоб тариқасида юз берганини олдиндан айтиб беришдан иборат эмиш. Классик бихевиоризмнинг формуласи - $C \rightarrow R$ дир. Бихевиористик психологиянинг механистиклиги изчилдир: одам - бу худди ҳайвонлар каби, психикага эгами, е йўқлигидан қатъи назар, у кўзғатув-чиларга жавоб берадиган ўзига хос бир машинадир.

Стимул билан реакция ($C \rightarrow R$) ўртасидаги, яъни мияга «кириш» билан «чиқиш» да юз берадиган нарсалар ўртасидаги нисбатни рўқач қилиб, бихевиоризм «кириш» билан «чиқиш» ўртасида нима бору, нима йўқлигини бевосита кузатиш мумкин бўлмаганлиги сабабли, уларни илмий таҳлил қилиб бўлмайдиган («қора кути») соҳа деб эълон қилган эди. Бихевиорист-лар ўз экспериментларини асосан ҳайвонларда (хаммадан кўпроқ оқ сичқонларда) ўтказиб, сўнгра шу тариқа чиқарилган хулосаларни одамга нисбатая жорий этишарди. Шунинг учун ҳам киши шахсининг фаоллиги амалда инобатга олинмасди. Бихевиоризм ўргатиш жараёнини ҳам худди шу хилда меха-нистик тарзда таърифлаган эди.

Бихевиористлар ҳайвонларнинг ҳатти-ҳаракатини (масалан, экспериментда лабиринтдан чиқиш йўлини излашини) ўрганиб, проблеманинг ечимига «синаш ва адашиш» йўли билан эришилиши ҳақидаги хулосага (*Э. Торндайк* ва бошқалар) келишади. Бундай йўл кўпгина вариантларни танлаб чиқилгандан кейин исталганига эришилишини таъминлайдиган битта варианты қолмагунча тусмоллаб қилинган ҳаракатларнинг «кўр-кўрона танланиши» деб талқин қилинади. Бу хулоса одамнинг ҳайвондан сифатий фарқларини инкор этиш учун инсон ҳақидаги таълимотнинг таърифига ҳам жорий қилинган эди.

Психоанализ. XX аср ғарб психологиясининг яна бир нуфузли йўналиши- *психоанализ*. У кўпинча австриялик психиатр ва психолог *З.Фрейд* номи билан фрейдизм деб ҳам юритилади.

Фрейдизм нуқтаи назаридан олганда, одам амалда ижтимоий ҳодиса эмас. Киши хулқ-атвори иккита принципга: «ҳузур-ҳаловат принципи» (бу ўринда асосан жинсий майлларнинг акс этиши назарда тутилади) ва «реаллик принципи» (жамиятнинг уятли ва тақиқланган нарса сифатида шахвоний ҳавасни бостириб туриш зарурлиги ҳақидаги талабларидан келиб чиқадиган) га буйсундирилади. «Хузур-ҳаловат принципи» билан «реаллик принципи»нинг тўқнашуви натижасида англанилмаган соҳага «қондирилмаган майллар» ажралиб чиқиши рўй беради ва улар одамнинг хулқ-атворини шу ердан идора қилиб туради. Бихевиористларда бўлгани каби бу ўринда ҳам онгнинг роли озгина тан олинади, онг эса ҳар томонлама обрўсизлантирилади. Психоаналитиклар англанилмаган психик кўзғатувчилар билан аввал бошданок одамга душман бўлган социал муҳит ўртасидаги доимий қарама-қаршилик тўғрисидаги тасаввурлардан келиб чиқиб, индивид, бир томондан, виждон, номус, кўрқув ва шу кабилар («онг цензураси») шаклида ўзи бошидан кечирадиган қатағонларни яратувчи муҳитнинг талаблари, иккинчи томондан эса ҳукмини ўтказувчи англанилмаган майлларнинг бир-бирини сиғиштирмаслиги билан боғлиқ ички конфликт ҳолатига муқаррар тушади, деб даъво қилишган эди. Киши бундай ва-зиятлар оқибатида вужудга келган тангликдан шахвоний ғайратни социал жиҳатдан мақбул йўлга буриб юборадиган ҳимоя механизмларини ишга солган тарзда кутилади. Катта ёшдаги одамнинг англанилмаган ҳолда йўналтирувчи ҳатти-ҳаракати унинг илк болалик даврида шаклланган мақсад-истагининг қарамлигида бўлади ва амалда унинг бутун умри бўйи сира ўзгармасдан, фақат онгнинг «цензураси» билан муроса қилиш заруратидан ниқобланиб қолиб кетади.

Фрейд психологларнинг эътиборини англанилмаганлик ва психологик химоя муаммоларига, катта ёшдаги кишининг хулқ-ятворига, болаликдаги воқеаларнинг таъсирига ва бошқаларга жалб қилди, лекин бу муаммоларни тубдан нотўғри, шахс психологиясини биологиялаштирган, шахсни ҳатто ноижтимоий куч деб таърифланган ҳолда англанилмаганликнинг онгдан устунлиги ва киши хулқ-атворининг шахвоний майлларга бўйсунishi тўғрисидаги тасаввурлардан келиб чиқиб талқин этган эди. Фрейд ўзининг психологик назариясини одам ҳақидаги, жамият ва маданият ҳақидаги умумий таълимотга айлантириб, ғарб мамлакатларида катта эътибор қозонди.

Психоаналитик асарларнинг номарксистик характери гўё ичидан туриб кишини идора қиладиган, уни инстинктив майлларнинг бошқарилмайдиган ҳолатидаги ўзини эплай олмайдиган қўғирчоққа айлантириб қўядиган қоронғи, онгсиз куч-лар ҳақидаги фрейдистик таълимот хуш келадиган капиталистик жамиятнинг идеологик кууролига айланишига имкон яратиб берди.

Ҳозирги пайтда бихевиоризм ва фрейдизм ибтидоий «классик» шаклидаги ўрнини аниқ-равшан ифодаланган бирон-бир фарқли белгиси бўлмаган турли хилдаги «шўъба» оқимларга (необихевиоризм, неофрейдизм ва шу кабиларга) бўшатиб берди. Улардаги механицизм ва идеализм ўз қиёфаларини жуда пухталиқ ва уддабурролик билан ниқоблаб олишган. Лекин бу оқимлар ташқи қиёфасини ўзгартирган бўлсаларда, ўзларининг идеологик кўрсатмалари характерини сақлаб қолгандир.

Гештальтпсихология (немисча сўздан олинган бўлиб, бир бутун шакл, образ, структура деган маънони англатади). Бу чет эл психологиясининг энг катта йўналишларидан бири бўлиб, XX асрнинг биринчи ярмида Германияда пайдо бўлган. Гештальтпсихологиянинг марказий муаммоси мураккаб психик ҳодисаларни бир бутун ёндашув асосида анализ орқали ўрганишдир. Гештальтпсихологияда ассоцианизм асосий ўринни эгаллайди. Ассоцианизм инсоннинг психик ҳаётини психиканинг алоҳида ҳодисаларининг йиғиндиси сифатида тушунади.

Гештальтпсихология инсоннинг олий психик функцияларини (идрок, тафаккур, хулқ-атвор ва бошқалар) ўрганишга алоҳида эътибор қаратади. Бу йўналишига касос солган олимлар – немис психологлари М.Вертхеймер, В.Келлер, К. Коффка.

Генетик психология - Ж.Пиаже ва унинг ўқувчилари томонидан ишлаб чиқилган таълимот бўлиб, у инсон интелектининг келиб чиқиши ва айниқса ёшликдаги ривожланишини ўрганган.

Индивидуал психология – А.Адлер томонидан ишлаб чиқилган. XX асрнинг 20 йилларида педагогика ва психокотерапия соҳаларида кенг тарқалган.

Дифференциал психология – (лот. дифферентиа - фарк) – индивидлар ва инсонлар гуруҳлари ўртасидаги психик фарқларни, ва бу фарқларнинг сабаблари ҳамда оқибатларини ўрганадиган психологиянинг соҳаси.

Танқидий психология - XX асрнинг 60-70 йилларида пайдо бўлган (К. Хольцкапп, У. Хольцкамп Остеркамп, П. Кайлер ва бошқалар) ва А.Н. Леонтиевнинг фаолият назариясидан келиб чиққан психология йўналиши.

Акмеология – табиий, ижтимоий ва гуманитар фанлар доирасида пайдо бўлиб, инсоннинг етуклик давридаги ривожланиш қонуниятлари ва механизмларини ўрганадиган фан. Акмеология индивидуал ва ижтимоий субъектларнинг ривожланишини табиий-ижтимоий ва техник фанлардан олинган билимлар асосида ўрганади.

Назорат саволлари:

1. Бихевиоризм йўналиши.
2. Психоанализ асослари.
3. Фрейднинг психологик назарияси.
4. Гештальтпсихология йўналиши.
5. Гештальтпсихология йўналишига асос солган олимлар
- 6 Индивидуал психология асослари.
7. Генетик психологиянинг ўрганиш объекти.
8. Дифференциал психология соҳа сифатида.
9. Танқидий психология йўналиши.
10. Акмеология фан сифатида.

4 -МАЪРУЗА

ШАХС ПСИХОЛОГИЯСИ. ПСИХОЛОГИЯДА ШАХС МУАММОСИ. ШАХС ҲАҚИДАГИ АНЪАНАВИЙ НАЗАРИЯЛАР

Режа:

1. Шахс ижтимоий таъсирлар маҳсули сифатида.
2. Ижтимоий нормалар, санкциялар ва шахс.
3. Ижтимоий таъсирларнинг шахс томонидан англаниши.
4. “Мен” - образи ва ўз- ўзига баҳо бериш.
5. Шахс дунёқараши ва эътиқодини ўзгартирувчи омиллар.
6. Миллий ва маънавий қадриятларнинг роли.

Таянч сўз ва иборалар:

Шахс, ижтимоий муҳит, ижтимоийлашув, шахс йўналганлиги, ўз-ўзини англаш, “Мен” – образи, мақсад, идеал, қизиқиш, эътиқод, дунёқараш, Нативизм, Эмпиризм, қобилиятлар, ирсий хусусиятлар.

Адабиётлар:

1. Абульханова К.А. и др. Психология и педагогика. – М.: «Совершенство», 1998. – 320 с.
2. Иноғомов Р., Тошмуродова Қ. Педагогика фани ХХИ асрда. - Т.: “Янги аср авлоди” нашриёти, 2000.
3. Каримова В.М., Акрамова Ф.А. Психология. Маърузалар матни. – Т., 2005.
4. Климов Е.А. Основы психологии. – М., 1998.
5. Ғозиев Э.Г. Тошимов Р. Менежмент психологияси. Т-2001
6. Ғозиев Э.Г. Муомала психологияси. Т-2001.
7. Воспитай своего лидера, как находить, развивать и удерживать в организации талантливых руководителей. \ Пер. с англ.-М.: Издательский дом “Вильямс”, 2002.- 416 с.
8. www.эксперт.психологй.ру

Шахс ижтимоий таъсирлар маҳсули сифатида. “Шахс” тушунчаси психологияда энг кўп қўлланиладиган тушунчалар сирасига киради. Психология ўрганадиган барча феноменлар айнан шу тушунча атрофида қайд этилади. Инсон руҳий олами қонуниятлари билан қизиққан ҳар қандай олим ёки тадқиқотчи ҳам шахснинг ижтимоийлиги ва айнан жамият билан бўлган алоқаси масаласини четлаб ўтолмаган.

Шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, “Ҳомо сапиенс” - “ақлли зот” тушунчасини ўзида ифода этувчи жонзотнинг пайдо бўлганига тахминан 40 минг йилдан ошибди. Бу даврда олимларнинг эътироф этишларича, 16 минг авлод алмашган эмиш. Дарвин таъбири билан айтганда, табиий танланиш жараёнида ер юзида сақланиб қолган минглаб миллат ва элатларнинг кейинги даврдаги тараққиёти кўпроқ биологик омиллардан кўра, ижтимоий - социал омиллар таъсирида рўй бермоқда. Шунинг учун ҳам ҳар бир индивидни ёки шахсни ўрганиш масаласи унинг бевосита ижтимоий муҳити ва унинг ижтимоий нормалари доирасида ўрганишни тақозо этади.

Социал ёки ижтимоий муҳит - бу инсоннинг аниқ мақсадлар ва режалар асосида фаолият кўрсатадиган дунёсидир. Мазмунан ҳар бир инсоннинг шу ижтимоий олам билан алоқаси унинг инсоният тажрибаси, маданияти ва қабул қилинган, тан олинган ижтимоий хулқ нормалари

доирасидаги ҳаракатларида намоён бўлади. Психология илмининг намоёндалари бўлмиш олимларнинг бутун бир авлоди ана шу шахс ва жамият алоқалари тизимида инсоннинг туб моҳиятини англаш, унинг ривожланиши ва камол топиши қонуниятларини излаганлар. Абу Наср Фаробий, А.Навоий, Ибн Сино, Беруний каби юзлаб Шарқ алломалари ҳам бу ўзаро боғлиқликнинг фалсафий ва ижтимоий сирларини очишга ўзларининг энг дурдона асарларини бағишлаганлар. Барча қарашларга умумий бўлган нарса шу бўлганки, одамни, унинг моҳиятини англаш учун аввало унинг шу жамиятда тутган ўрни ва мавқеини билиш зарур. Шахсни ўрганишнинг бирламчи мезони ҳам шундан келиб чиққан ҳолда, унинг ижтимоий мавқеи, ижтимоий муносабатлар тизимидаги ўрни билан белгиланиши керак.

Шахс ҳақидаги анъанавий назариялар. Шахс билан жамият ўртасидаги ўзаро алоқалар масаласи бирданига, бир хил ечимга келинмаган. Бу ўзаро муносабатлар асосан икки поляр нуқтаи назардан келиб чиқади.

Нативизм йўналишининг тарафдорлари инсонлардаги барча хусусиятларни туғма характерга эга, деб эътироф этадилар.(Ленц, Грубер ва бошқалар).

Эмпиризм тарафдорларининг фикрича, янги туғилган бола гўёки “топ - тоза тахта”(табула раса), унга ҳаёт ва ундаги талаблар ўзининг қонуниятларини ёзади ва бола уларга сўзсиз бўйсунушга мажбур. Бу йўналишнинг асосчиларидан бири Дж. Локк бўлиб (1632 - 1704) унинг фикрича, туғма фикрлар ёки ғоялар бўлиши мумкин эмас, улар хоши - тилак ва оғриқ каби элементар сезгиларнинг қайта ишланиши натижаларидир. Ҳаётда ана шунга ўхшаш турли хил сезгилар ва ғояларнинг ассоциацияси рўй беради.

Г. Лейбниц (1646-1716) Локка эътироз билдириб, ҳаётда умуман тоза, соф досканинг ўзи бўлмайди, хаттоки, энг яхши силлиқланган мрамор юзасида ҳам сезиларли тешиқлар, дўнгликлар ёки туғма асоратлар бўладики, улар лаёқатлардек, инсон тақдирида маълум роль ўйнайди. Бу иккала йирик йўналиш ўртасидаги тортишувларга чек қўйиш мақсадида Ф. Гальтон қатор экспериментал тадқиқотлар ўтказиб, ҳар бир индивидга хос дифференциал хусусиятлар мавжудлигини “ эгизаклар методи” ёрдамида асослашга ҳаракат қилди. 1 - жадвалда Гальтон томонидан ирсий ва орттирилган сифатлар муносабати юзасидан аниқланган натижалардан келтирилган.

1 - жадвал

Мусиқий қобилиятлардаги ирсий хусусиятлар

Ота - оналар Болалар	мусиқага мойил	мусиқага мойил эмас
Мусиқага мойил	85 %	7 %
Мусиқага мойил эмас	25 %	58 %

Эгизаклардаги мустиқага мойилликнинг корреляцион кўрсаткичи ҳам юкори бўлиб ($p = 0,7$), эгизак бўлмаганлардан анча фарк қилади ($p = 0,3 - 0,4$).

Гальтондан кейинги тадқиқотларда мустиқага бўлган қобилиятга она тилининг хусусияти таъсир қилиши аниқланди: юмшоқ - тонал ёки кескин - тонал бўлмаган тиллар. Масалан, кескинроқ ҳисобланган рус тилида гапирувчи болалардаги мустиқани идрок қилиш юмшоқ, тонал тилларда сўзлашувчи вьетнамликларнинг идрокидан анча паст чиққан.

Лекин юкоридаги фикрлар ва тортишувларнинг келиб чиқиш сабаби тушунарли бўлиши керак: улар инсоннинг асл моҳиятини тушуниш ва унинг хулқини бошқариш эҳтиёжларидан келиб чиқади. Демак, инсон жамият аъзоси сифатида унинг нормаларига бўйсунди, унинг кутишларига жавоб беришга ҳаракат қилади ва ўз хулқини унинг талабларига монанд қилишга интилади. Шу нуқтаи назардан келиб чиқиб, шахс феноменига таъриф бериш мумкин.

Шахс - ижтимоий ва шахслараро муносабатларнинг маҳсули, онгли фаолиятнинг субъекти бўлмиш индивиддир. Шахсга таалуқли бўлган энг муҳим тасниф ҳам унинг жамиятдаги мураккаб ижтимоий муносабатларга бевосита алоқадорлик, ижтимоий фаолиятга нисбатан ҳам объект, ҳам субъект бўлишликдир.

Шахсга таалуқли бўлган фазилатлардан энг муҳими шуки, у шу ташқи, ижтимоий таъсирларни ўз онги ва идрок билан қабул қилиб (объектни), сўнгра шу таъсирларнинг субъекти сифатида фаолият кўрсатади. Оддий қилиб айтганда, инсон боласи илк ёшликданок “менинг ҳаётим”, “бизнинг дунё” деган ижтимоий муҳитга тушади. Бу муҳит ўша биз билган ва ҳар куни ҳис қиладиган сиёсат, ҳуқуқ, ахлоқ оламидир. Бу муҳит - келишувлар, тортишувлар, ҳамкорликлар, анъаналар, удумлар, турли хил тиллар олами бўлиб, ундаги кўплаб қоидаларга кўпчилик мутлоқ қўшилади, баъзилар қисман қўшилади. Бу шундай қоидалар ва нормалар оламики, уларга бўйсунмаслик жамият томонидан қораланади, таъқибланади. Шулардан келиб чиқадиган хулоса шуки, шахс жамиятга нисбатан барча тартиб - қоидаларни қабул қилувчи субъект бўлса, жамият - ижтимоий интизом ва тартибнинг, маданиятнинг муфассал кўринишидир.

Шахс ижтимоий хулқига турли ташқи кучлар таъсир қилади: сиёсий, мафкуравий, иқтисодий, маънавий, ахлоқий ва бошқалар. Бу таъсиротлар моҳиятан аслида жамият аъзолари бўлмиш шахслар ўртасидаги ўзаро муносабатларнинг айрим алоҳида йўналишларини белгилаб беради.

Шундай қилиб, шахс турли ижтимоий муносабатлар тизими таъсирида бўлади ва кўплаб ижтимоий институтлар (оила, маҳалла, ўқув масканлари, меҳнат коллективлари, норасмий ташкилотлар, дин, санъат, маданият ва бошқ.) билан боғлиқ бўлади. Масалан, шахсдаги турли ғоялар, фикрлар ва мафкура мафкуравий муносабатлар тизими таъсирида шаклланиб, улар бевосита оила, боғча, мактаб ва бошқа ўқув ва тарбия муассасалари орқали онгга сингдирилади. Агар бу таъсир унинг эътиқоди даражасида кўтарилса, ва унда яна янгидан - янги фикрлар ва ғояларнинг пайдо бўлиши ва ўсишига олиб келса, шахс тараққиёти жараёнида шундай фаолият соҳасини танлайдики, ўз қобилиятлари, малака ва кўникмаларини ривожлантира бориб, зиёли сифатида ё ўқитувчи, ёки врач, ёки олим, кашфиётчи, муҳандис бўлиб, элу - юртига хизмат қилади.

Иқтисодий муносабатлар ҳам шахс онги ва унинг инсоний хусусиятлари шаклланишида катта роль ўйнайди. Масалан, босқичма - босқич бозор муносабатларига ўтаётган Ўзбекистон шароитини оладиган бўлсак, янгича иқтисодий ўзгаришлар, бозор, рақобат, легализация ва шунга ўхшаш янгиликлар ҳар бир шахснинг моддий бойликлар ва уларга бўлган шахсий муносабатларида акс этиб, унинг иқтисодий онги, тафаккури ва иқтисодий хулқи нормаларини белгилайди.

Ижтимоий нормалар, санкциялар ва шахс. Ижтимоий норма - шахс ҳаётида шундай категорияки, у жамиятнинг ўз аъзолари хулқ - атворига нисбатан ишлаб чиққан ва кўпчилик томонидан эътироф этилган ҳаракатлар талабларидир. Масалан, ўзбеклар учун бирор хонага кириб келган инсоннинг ким бўлишидан қатъий назар, “Ассалому алайкум” деб келиши - норма; ўқувчининг ўқитувчи берган топшириқларни бажариши лозимлиги - норма; хотиннинг эр ҳурматини ўрнига қўйиши, қайнонага гап қайтармаслик - норма; автобусда ёки бошқа жамоат транспортида кичикнинг катталарга, ногиронларга ўрин бўшатиши - норма ва ҳақозо. Бу нормаларни айрим - алоҳида одам ишлаб чиқмайди, улар бир кун ёки бир вазиятда ҳам ишлаб чиқилмайди. Уларнинг пайдо бўлиши ижтимоий тажриба, ҳаётини вазиятларда кўпчилик томонидан эътироф этилганлиги факти билан характерланади, ҳар бир жамият, давр, миллат ва ижтимоий гуруҳ психологияда муҳрланади.

Ижтимоий нормаларнинг у ёки бу даврда, у ёки бу тоифа вакили бўлмиш шахс томонидан қай даражада бажарилиши ёки унга амал

қилинаётганлиги ижтимоий санкциялар орқали назорат қилинади. Ижтимоий санкциялар - нормаларнинг шахс хулқида намоён бўлишини назорат қилувчи жазо ва рағбатлантириш механизмлари бўлиб, уларнинг борлиги туфайли биз ҳар бир алоҳида вазиятларда ижтимоий хулқ нормаларини бузмасликка, жамоатчиликнинг салбий фикри объектига айланиб қолмасликка ҳаракат қиламиз. Масалан, юқоридаги мисолда, агар жамоат транспортида катта муйсафид кишига ўрин бўшатишни норма деб қабул қилмаган ўсмирга нисбатан кўпчиликнинг айблов кўзи билан қараши, ёки оғзаки танбеҳ бериши, жуда кам ҳолларда ўзини бебош тутаётган ўсмирнинг қўлидан тутиб, нима қилиш кераклигини ўргатиб, “кўзини мошдай қилиб очиб қўйиш” ижтимоий санкциянинг ҳаётдаги бир кўринишидир.

Ҳар бир алоҳида шахс жамият томонидан ишлаб чиқилган ва қабул қилинган ижтимоий нормалар ва санкцияларни у ёки бу ижтимоий ролларни бажариши мобайнида хулқида намоён этади. Рол - шахсга нисбатан шундай тушунчаки, унинг конкрет ҳаётий вазиятлардаги ҳуқуқ ва бурчларидан иборат ҳаракатлари мажмуини билдиради. Масалан, талаба ролини оладиган бўлсак, уни бажариш - у ёки бу олий ўқув юртида тахсил олиш, унинг моддий базасидан фойдаланиш, кутубхонасига аъзо бўлиш, стипендия олиб, маъмуриятнинг ижтимоий ҳимоясида бўлиш каби қатор ҳуқуқлар билан биргаликда ўша олийгоҳ ички тартиб - интизоми нормаларига сўзсиз бўйсунуш, дарсларга ўз вақтида келиш, рейтинг баҳолов талаблари доирасида кундалик ўзлаштириш нормаларини бажариш, амалиётда бўлиш, деканатнинг берган жамоатчилик топшириқларини ҳам бажариш каби қатор бурчларни ҳам ўз ичига олади. Бу рол унинг уйга боргач бажарадиган “фарзандлик” роли (ота ва она, яқин қариндошлар олдида) талаб ва имтиёзларидан фарқ қилади. Яъни, конкрет шахснинг ўзига хослиги ва қайтарилмаслиги у бажарадиган турли - туман ижтимоий ролларнинг характеридан келиб чиқади. Шунга кўра, кимдир “тартибли, баъмани, фозил, ахлоқли ва одобли” дейилса, кимдир - беъмани, бебош, ўзгарувчан, иккиюзламачи (яъни, бир шароитда жуда қобил, бошқа ерда - бетартиб) деган ҳаётий мавқега эга бўлиб қолади.

Ҳаётда шахс бажарадиган ижтимоий роллар кўплиги сабабли ҳам, турли вазиятлардаги унинг мавқеи - статуси ҳам турлича бўлиб қолади. Агар бирор рол шахс ижтимоий тасаввурлари тизимида унинг ўзи учун ўта аҳамиятли бўлса (масалан, талаба роли), у бошқа ролларни унчалик кадрламаслиги ва оқибатда, ўша вазиятда бошқачароқ, ноқулай ва нобoproқ мавқени эгаллаб қолиши мумкин. қолаверса, ролларнинг кўплиги баъзан роллар зиддиятини ҳам келтириб чиқариши мумкинки,

оқибатда - шахс ички руҳий қийинчиликларни ҳам бошдан кечириши мумкин. Масалан, сиртдан тахсил олаётган талаба сессия пайтида ишлаб турган корхонасига комиссия келиши ва унинг фаолиятини текшираётганлигини билиб, руҳий азобга тушади - бир томондан, талабачилик ва унинг талаблари, иккинчи томондан - касбдошлар олдида уялиб қолмаслик учун ҳар куни ишхонага ҳам бориб келиш.

Ҳозирги ижтимоий - иқтисодий вазият ва бозор муносабатлари шароитидаги рақобат муҳити шахсдан бир вақтнинг ўзида қатор қобилиятлар ва малакаларни талаб қилмоқдаки, айниқса, ёшлар ўзгарувчан шароитларга тезроқ мослашиш учун баъзан бир - бирига зид хислатларни ҳам хулқда намоён қилишга мажбур бўлишмоқда. Масалан, ёш оила бошлиғи, талаба, ота - оналарга моддий жиҳатдан қарам бўлмаслик учун, бир вақтнинг ўзида ҳам итоаткор, интизомли талаба ва ишдан кейин эса - чакқон ва уддабурон, тадбиркор, тижоратчилик билан шуғулланишга мажбур бўлиши мумкин. Бу ҳолат табиий, шахсдан кучли ирода, доимий интилувчанлик ва ўз устида муттасил ишлашни талаб қилади.

Ижтимоий таъсирларнинг шахс томонидан англаниши. Ижтимоий нормалар, санкциялар, роллар ижтимоий механизмлар сифатида шахс хулқ - атворини маълум маънода бошқариб, мувофиқлаштириб туришга ёрдам беради. Лекин инсоннинг комиллиги, унинг ахлоқ - ижтимоий нормалар доирасидаги мақбул ҳаракати унинг ўзига ҳам боғлиқдир. Одамнинг ўз - ўзини англаши, билиши ва ўз устида ишлаши аввало унинг диққати, онги бевосита ўзига, ўз ички имкониятлари, қобилиятлари, хиссий кечинмаларига қаратилишини тақозо этади. Яъни, ижтимоий хулқ - шахс томонидан уни ўраб турган одамлар, уларнинг хулқ - атворларига эътибор беришдан ташқари, ўзининг шахсий ҳаракатлари ва уларнинг оқибатларини мунтазам тарзда таҳлил қилиб бориш орқали, ролларни мувофиқлаштиришни ҳам тақозо этади.

Шахснинг ўзи, ўз хулқ - атвори хусусиятлари, жамиятдаги мавқеини тасаввур қилишидан ҳосил бўлган образ - “Мен” - образи деб аталиб, унинг қанчалик адекватлиги ва реалликка яқинлиги шахс баркамоллигининг мезонларидан ҳисобланади.

“Мен” - образининг ижтимоий психологик аҳамияти шундаки, у шахс тарбиясининг ва тарбияланганлигининг муҳим омилларидан ҳисобланади. Шу нуқтаи назардан олиб қаралганда, тарбия шахснинг ўзи ва ўз сифатлари тўғрисидаги тасаввурларининг шаклланиши жараёнидир, деб таъриф бериш мумкин. Демак, ҳар бир инсон ўзини, ўзлигини қанчалик

аниқ ва тўғри билса, тасаввур қилолса, унинг жамият нормаларига зид ҳаракат қилиш эҳтимоли ҳам шунчалик кам бўлади, яъни у тарбияланган бўлади.

Ўз - ўзини англаш, ўзидаги мавжуд сифатларни баҳолаш жараёни кўпинча конкрет шахс томонидан оғир кечади, яъни, инсон табиати шундайки, у ўзидаги ўша жамият нормаларига тўғри келмайдиган, ноъмакул сифатларни англамасликка, уларни “яширишга” ҳаракат қилади, хаттоки, бундай тасаввур ва билимлар онгсизлик соҳасига сиқиб чиқарилади (австриялик олим З. Фрейд назариясига кўра). Бу атайлаб қилинадиган иш бўлмай, у ҳар бир шахсдаги ўз шахсиятини ўзига хос ҳимоя қилиш механизмидир. Бундай ҳимоя механизми шахсни кўпинча турли хил ёмон асоратлардан, хиссий кечинмалардан асрайди. Лекин шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, “Мен” - образининг ижобий ёки салбийлигида яна ўша шахсни ўраб турган ташқи муҳит, ўзгалар ва уларнинг муносабати катта рол ўйнайди. Одам ўзгаларга қараб, гўёки ойнада ўзини кўргандай тасаввур қилади. Бу жараён психологияда рефлексия деб аталади. Унинг моҳияти - айнан ўзига ўхшаш одамлар образи орқали ўзи тўғрисидаги образни шакллантириш, жонлантиришдир. Рефлексия “Мен” - образи эгасининг онгига тааллуқли жараёндир. Масалан, кўчада бир танишингини учратиб қолдингиз. Сиз тинмай унга ўз ютуқларингиз ва машғулотларингиз ҳақида гапирмоқдасиз. Лекин гап билан бўлиб, унинг қаергадир шошаётганлигига эътибор бермадингиз. Шу нарса сиз унинг бетоқатлик билан сизни тинглаётганлигидан, ҳаёли бошқа ерда турганлигидан билиб қоласиз ва шу орқали айни шу пайтда “маҳмадона, лақмароқ” бўлиб қолганингизни сезасиз. Кейинги сафар шу ўртоғингиз билан учрашганда, олдинги хатога йўл қўймаслик учун “Ўртоқ, шошмаяпсанми?” деб сўраб ҳам қўясиз. Ана шу илгариги рефлексиянинг натижасидир. Яъни, суҳбатдош ўрнига туриб, ўзингизга ташланган назар (“мен унга қандай кўриняпман?”) - рефлексиядир.

Шахсининг ўзи ҳақидаги образи ва ўз - ўзини англаши ёш ва жинсий ўзига хосликка эга. Масалан, ўзига нисбатан ўта қизиқувчанлик, ким эканлигини билиш ва англашга интилиш айниқса, ўсмирлик даврида ривожланади. Бу даврда пайдо бўладиган “катталиқ” хисси қизларда ҳам, ўсмир йигитчаларда ҳам нафақат ўзига, балки ўзгалар билан бўладиган муносабатларини ҳам белгилайди. қизлардаги “Мен” - образининг яхши ва ижобий бўлиши кўпроқ бу образнинг аёллик сифатларини ўзида мужассам эта олиши, аёллик хислатларининг ўзида айни пайтда мавжудлигига боғлиқ бўлса, йигитлардаги образ кўпроқ жисмонан баркамоллик мезонлари билан нечоғли уйғун эканлигига боғлиқ бўлади.

Шунинг учун ҳам ўсмирликда ўғил болалардаги бўйнинг пастлиги, мускулларнинг заифлиги ва шу асосда қурилган “Мен” - образи қатор салбий таассуротларни келтириб чиқаради. қизларда эса ташқи тарафдан гўзалликка, келишганлик, одоб ва аёлларга хос қатор бошқа сифатларнинг бор - йўқлигига боғлиқ ҳолда “Мен” образи мазмунан идрок қилинади. қизларда ҳам ортиқча вазн ёки терисида пайдо бўлган айрим тошмалар ёки шунга ўхшаш физиологик нуқсонлар кучли салбий эмоцияларга сабаб бўлса - да, барибир, чиройли кийимлар, тақинчоқлар ёки сочларнинг ўзига хос турмаги бу нуқсонларни босиб кетадиган омиллар сифатида қаралади.

“Мен” - образи ва ўз - ўзига баҳо. “Мен” - образи асосида ҳам бир шахсда ўз-ўзига нисбатан баҳолар тизими шаклланадики, бу тизим ҳам образга мос тарзда ҳар хил бўлиши мумкин. Ўз-ўзига нисбатан баҳо турли сифатлар ва шахснинг орттирилган тажрибаси, шу тажриба асосида ётган ютуқларига боғлиқ ҳолда турлича бўлиши мумкин. Яъни, айти бирор иш, ютуқ юзасидан ортиб кетса, бошқаси таъсирида - аксинча, пастлаб кетиши мумкин. Бу баҳо аслида шахсга бошқаларнинг реал муносабатларига боғлиқ бўлса-да, аслида у шахс онги тизимидаги мезонларга, яъни, унинг ўзи субъектив тарзда шу муносабатларни қанчалик қадрлашига боғлиқ тарзда шаклланади. Масалан, мактабда бир фан ўқитувчисининг болага нисбатан ижобий муносабати, доимий мақтовлари унинг ўз - ўзига баҳосини оширса, бошқа бир ўқитувчининг салбий муносабати ҳам бу баҳони пастлатмаслиги мумкин. Яъни, бу баҳо кўпроқ шахснинг ўзига боғлиқ бўлиб, у субъектив характерга эгадир.

Ўз-ўзига баҳо нафақат ҳақиқатга яқин (адекват), тўғри бўлиши, балки у ўта паст ёки юқори ҳам бўлиши мумкин.

Ўз-ўзига баҳонинг паст бўлиши кўпинча атрофдагиларнинг шахсга нисбатан қўяётган талабларининг ўта ортиқлиги, уларни уддалай олмаслик, турли хил эътирозларнинг доимий тарзда билдирилиши, ишда, ўқишда ва муомала жараёнидаги муваффақиятсизликлар оқибатида хосил бўлиши мумкин. Бундай ўсмир ёки катта одам ҳам, доимо тушкунлик ҳолатига тушиб қолиши, атрофдагилардан четроқда юришга ҳаракат қилиши, ўзининг кучи ва қобилиятларига ишончсизлик кайфиятида бўлиши билан ажралиб туради ва бора-бора шахсда қатор салбий сифатлар ва ҳатти-ҳаракатларнинг пайдо бўлишига олиб келади. Хаттоки, бундай ҳолат суицидал ҳаракатлар, яъни ўз жонига қасд қилиш, реал борлигидан “қочишга” интилиш психологиясини ҳам келтириб чиқариши мумкин.

Ўзи-ўзига баҳо ўта юқори ҳам шахс хулқ-атворида яхши таъсир кўрсатмайди. Чунки, у ҳам шахс ютуқлари ёки ундаги сифатларнинг

бошқалар томонидан сунъий тарзда бўрттирилиши, ноўрин мақтовлар, турли қийинчиликларни четлаб ўтишга интилиш туфайли шаклланади. Ана шундай шароитда пайдо бўладиган психологик ҳолат “ноадекватлилик эффекти” деб аталиб, унинг оқибатида шахс хаттоки, мағлубиятга учраганда ёки ўзида ночорлик, укувсизликларни сезганда ҳам бунинг сабабини ўзгаларда деб билади ва шунга ўзини ишонтиради ҳам (масалан, “халақит берди-да”, “фалончи бўлмаганида” каби баҳоналар кўпаяди). Яъни, нимаики бўлмасин, айбдор ўзи эмас, атрофдагилар, шароит, тақдир айбдор. Бундайлар ҳақида бора-бора одамлар “оёғи ердан узилган”, “манмансираган”, “димоғдор” каби сифатлар билан гапира бошлайдилар. Демак, ўз-ўзига баҳо реалистик, адекват, тўғри бўлиши керак.

Реалистик баҳо шахсни ўраб турганлар - ота-она, яқин қариндошлар, педагог ва мураббийлар, кўни-кўшни ва яқинларнинг ўринли ва асосли баҳолари, реал самимий муносабатлари маҳсули бўлиб, шахс ушбу муносабатларни илк ёшлигиданоқ холис қабул қилишга, ўз вақтида керак бўлса тўғрилашга ўргатилган бўлади. Бунда шахс учун эталон, ибратли ҳисобланган инсонлар гуруҳи - референт гуруҳнинг роли катта бўлади. Чунки биз кундалик ҳаётда ҳаммининг фикри ва баҳосига кулоқ солавермаймиз, биз учун шундай инсонлар мавжудки, уларнинг хаттоки, оддийгина танбеҳлари, маслаҳатлари, ҳаттоки, мақтаб туриб берган танбеҳлари ҳам катта аҳамиятга эга. Бундай референт гуруҳ реал мавжуд бўлиши (масалан, ота-она, ўқитувчи, устоз, яқин дўстлар), ёки нореал, ҳаёлий (китоб қаҳрамонлари, севимли актёрлар, идеал) бўлиши мумкин. Шунинг учун ёшлар тарбиясида ёки реал жамоадаги одамларга мақсадга мувофиқ таъсир ёки тазйиқ кўрсатиш керак бўлса, уларнинг эталон, референт гуруҳини аниқлаш катта тарбиявий аҳамиятга эга бўлади.

Шундай қилиб, ўз - ўзига баҳо соф ижтимоий ходиса бўлиб, унинг мазмуни ва моҳияти шахсни ўраб турган жамият нормаларига, шу жамиятда қабул қилинган ва эъзозланадиган қадриятларга боғлиқ бўлади. Кенг маънодаги йирик ижтимоий жамоалар эталон ролини ўйнаши оқибатида шаклланадиган ўз-ўзига баҳо - ўз-ўзини баҳолашнинг юксак даражаси ҳисобланади. Масалан, мустақиллик шароитида мамлакатимиз ёшлари онгига миллий қадриятларимиз, ватанпарварлик, адолат ва мустақиллик мафкурасига садоқат хисларининг тарбияланиши, табиий, ҳар бир ёш авлодда ўзлигини англаш, ўзи мансуб бўлган халқ ва миллат маънавиятини қадрлаш хисларини тарбияламоқда. Бу эса, ўша юксак ўз - ўзини англашнинг пойдевори ва муҳим шакллантирувчи механизмидир.

Демак, ўз-ўзини баҳолаш - ўз-ўзини тарбиялашнинг муҳим мезонидир. Ўз-ўзини тарбиялаш омиллари ва механизмларига эса, қуйидагилар киради:

- ўз-ўзи билан мулоқот (ўзини конкрет тарбия объекти сифатида идрок этиш ва ўзи билан мулоқотни ташкил этиш сифатида);
- ўз-ўзини ишонтириш (ўз имкониятлари, кучи ва иродасига ишониш орқали, ижобий хулқ нормаларига бўйсундириш);
- ўз-ўзига буйруқ бериш (тиғиз ва экстремал ҳолатларда ўзини қўлга олиш ва мақбул йўлга ўзини чорлай олиш сифати);
- ўз-ўзига таъсир ёки аутосуггестия (ижтимоий нормалардан келиб чиққан ҳолда ўзида маъқул установакаларни шакллантириш);
- ички интизом - ўз-ўзини бошқаришнинг муҳим мезони, ҳар доим ҳар ерда ўзининг барча ҳаракатларини мунтазам равишда коррекция қилиш ва бошқариш учун зарур сифат.

Шахснинг қандай сифатларга эга эканлиги, ундаги баҳоларнинг объективлигига боғлиқ тарзда ўз - ўзи билан мулоқатга киришиб, жадвалдагига мувофиқ шахс ўзини назорат қила олади. Шунинг учун ҳам ҳаётда шундай кишилар учрайдики, катта мажлисда иши танқидга учраса ҳам, ўзига ҳолис баҳо бериб, керакли тўғри хулосалар чиқара олади, шундай одамлар ҳам борки, арзимаган хатолик учун ўз “ич - этини еб ташлайди”. Бу ўша ички диалогнинг ҳар кимда ҳар хил эканлигидан дарак берувчи фактлардир.

Шахс дунёқарашини ва эътиқодини ўзгартирувчи омиллар. Миллий ва маънавий кадрларнинг роли. Дунёқараш - шахснинг шахслигини (индивид эмас), унинг маънавиятини, ижтимоийлашуви даражасини кўрсатувчи кучли мотивлардандир. Шунинг учун ҳам унинг шаклланиши ва ўзгариши масаласи муҳим масалалардан бўлиб, ҳамма вақт ва даврларда ҳам ўта долзарб бўлиб келган. Ўзбекистон ўз мустақиллигига эришгач, жамиятда туб ислохотлар бошланди. Ана шу ислохотларнинг асосий йўналишларидан бири - маънавий - маърифий ислохотлар бўлиб, унинг асосий мақсади жамият аъзолари дунёқарашини истиқлол руҳида шакллантиришни мақсад қилиб қўйди. Давлатимизнинг ёшлар борасидаги сиёсатининг асосини ҳам уларда янгича хурфикрлилик билан янгича дунёқарашни шакллантиришдир. Бу ўринда психология ўзгаришлар шароитида эътиқод, дунёқараш ва идеаллар ўзгаришига сабаб бўлувчи омиллар хусусида қуйидагилар ажаратади:

1. Маънавият ва маърифат. Аввало маърифат хусусида. Бу - одамнинг табиат, жамият ва инсонлар тўғрисидаги турли билимлари, тушунчалари, маълумотлари мажмуи бўлиб, унинг мазмуни бевосита шахс

дунёқарашининг мазмун - моҳиятини белгилайди. Демак, ёшларга қаратилган ва улар ўқиб, ўрганиши учун йўналтирилган барча турдаги маълумотлар (китоблар, оммавий - ахборот воситалари орқали, мулоқот жараёнида), улар асосида шаклланадиган янгича тасаввурлар янгича дунёқараш учун заминдир.

2. Оила. Юртимизда оила ҳамиша давлат ҳимоясида ва олий кадрият сифатида эъзозланади. Оила ижтимоийлашувнинг асосий ва муҳим ўчоғи бўлгани учун ҳам унинг шу муҳитда тарбияланаётган ёшлар эътиқоди ва дунёқарашдаги роли сезиларлидир.

3. Мафкура. Ҳар бир даврнинг ўз мафкураси бўлади ва у шахс ижтимоийлашуви жараёнида унинг онгига таъсир кўрсатувчи муҳим омиллардан ҳисобланади.

4. Ижтимоий установакалар. Соф психологик маънода янгича тафаккур ва дунёқарашни шакллантирувчи ва ўзгартирувчи ижтимоий психологик механизм - бу ижтимоий установакалардир. Бу - шахснинг атроф муҳитида содир бўлаётган ижтимоий ходисаларни, объектларни, ижтимоий гуруҳларни маълум тарзда идрок этиш, қабул қилиш ва улар билан муносабатлар ўрнатишга руҳий ички ҳозирлик сифатида одамдаги дунёқарашни ҳам ўзгартиришга алоқадор категориядир.

Рус олими В.А. Ядов ўзининг диспозицион концепциясини яратиб, унда установакаларни тўрт босқич ва тўрт тизимли сифатида тасаввур қилган.

А) элементар установакалар (сет) - оддий, элементар эҳтиёжлар асосида кўпинча онгсиз тарзда ҳосил бўладиган установакалар. Уларни ўзгартириш учун моддий шарт - шароитларни ва одамдаги эҳтиёжлар тизимини ўзгартириш кифоя.

Б) ижтимоий установакалар (аттитуд) - ижтимоий вазиятлар таъсирида ижтимоий объектларга нисбатан шаклланадиган установакалар. Уларни ўзгартириш учун ижтимоий шарт - шароитлар ва шахснинг уларга нисбатан баҳо ва муносабатлари тизимини ўзгартириш керак.

В) базавий ижтимоий установакалар - улар шахснинг умумий йўналишини белгилайди ва уларни ўзгартириш эътиқодлар ва дунёқарашларни ўзгартириш демакдир.

Г) кадриятлар тизими - улар авлодлараро мулоқот жараёнининг маҳсули сифатида жамиятда кадр - қиммат топган нарсаларга нисбатан установака. Масалан, саҳиҳ ҳадислар шундай кадриятлардир, биз уларни танқидсиз, муҳокамаларсиз қабул қиламиз, чунки улар ҳам илоҳий, ҳам энг буюк инсонлар томондан яратилган ва авлоддан авлодга ўз қадрини йўқотмай келаётган кадриятлардир.

Ижтимоий устновкаларни ўзгартиришнинг энг содда ва қулай йўли - бу айна вазиятлар ва улардаги таъсирларни қайтаришдир. Бу қайтариш қайд қилинган образ сифатида инсон онгида узоқ муддатли хотирада сақланади ва вазият пайдо бўлганда, объективлашади, яъни ўз кучини ва мавжудлигини кўрсатади. Шунинг учун ҳам агар чет эл тажрибасига муурожаат қиладиган бўлсак, у ерда бирор ғояни онгга сингдириш учун бир одам ёки бирор гуруҳ ўз сиёсий, мафкуравий ёки бошқа қарашларини бир хил сўзлар ва иборалар, ҳаракатлар билан қайтараверади ва шу йўл билан кўпчиликнинг маъқуллашига эришади. Айниқса, сайлов олди тадбирларида ана шу усул кенг қўлланилади. Шулардан келиб чиқиб, ижтимоий установкаларни ўзгартиришнинг усуллари ва психологик воситалари орқали ҳам дунёқарашни ўзгартиришга эришиш мумкин.

Назорат саволлари:

1. Шахс ва ижтимоий муҳит масаласи.
2. Хулқ нормалари.
3. Ижтимоий санкциялар ва шахс хулқининг мувофиқлаги.
 4. Шахснинг ўз-ўзини англаши. “Мен” образи.
 5. Шахс, унинг ижтимоийлашуви омиллари.
 6. Ижтимоийлашув ўчоқлари ва шароитлар.
 7. Ижтимоийлашув босқичлари.
 8. Шахс ва жамият.
 9. Шахс йўналишининг психологик тизими.
10. Шахс дунёқарашини. Мустақиллик дунёқарашининг объектив шарт - шароитлари.

5-МАЪРУЗА

ШАХСНИНГ ПСИХОЛОГИК СТРУКТУРАСИ. ШАХСНИНГ ИЧКИ ВА ТАШҚИ ФАОЛЛИГИ

ка:

1. Шахснинг психологик структураси.
2. Шахс ва унинг фаоллиги.
2. Фаолиятнинг турлари. Жисмоний ва ақлий ҳаракатлар.
3. Ижтимоий ҳулқ мотивлари ва шахс мотивацияси.
4. Мотивларнинг турлари.
5. Мотивларнинг анланганлик даражаси: ижтимоий установка ва уни ўзгартириш муаммоси.

Таянч иборалар:

Шахс структураси, индивид, шахс, инсон фаоллиги, ҳаракат,

фаолият, хулқ, фаолият, ақлий ҳаракатлар, мотор ҳаракатлар, мулоқот, Мотивация, бошқача хулқ, биологик эҳтиёж, ижтимоий эҳтиёжлар.

Адабиётлар:

1. Каримова В.М. Ижтимоий психология асослари.- Т., 1994
2. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики.- М., 1990
3. Климов Е.А. Основы психологии.- М., 1998
4. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности. - М., 1988
5. Мерлин В.С. Лекции по психологии мотивов человека.- Пермь, 1971
6. Немов Р.С. Психология. В 3-х кн.- Кн.1.- М., 1998
7. Практическая психодиагностика. Методики и тест.- Самара, 1998
8. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. - Т. 1,2. - М., 1986

Шахснинг структурасига, биринчи навбатда, унинг индивидуаллигининг киши эҳтиросининг, ички қиёфасининг, қобилиятларининг тузилишида мужассамлашган, шахс психологиясини англаб етиш учун зарур, лекин етарли бўлмаган системали тарзда тузилиши киради. Шу тариқа шахс структурасининг **биринчи таркибий қисми** – унинг индивид ичкарасидаги (интериндивид) кичик система алоҳида намоён бўлади.

Шахс ўзи бирикиб кетган жамият билан, гуруҳлар билан ҳақиқий муносабатлар системасида субъект бўлиб, индивиднинг органик гавдаси ичидаги аллақандай епиқ бўшлиқдагина жойлашган бўлиши мумкин эмас, балки у ўзини индивидлараро муносабатлар бўшлиғида намоён қилади. Индивид ўз холича эмас, балки шахслараро ўзаро биргаликда ҳаракатнинг ҳеч бўлмаганда иккита индивид жалб этиладиган жараёнлари ана шу ўзаро биргаликдаги ҳаракат иштирокчиларидан ҳар бирининг шахси намоён бўлиши сифатида талқин қилиниши мумкин.

Шахс структурасининг **иккинчи таркибий қисми** – шахснинг интериндивид кичик системасини ташкил этадиган ндивиднинг органик тарздаги гавдасидан ташқаридаги “бўшлиқ” да намоён бўлади.

Шахс структурасининг **учинчи таркибий қисми**. Метандивид (индивиднинг устки кўриниши) кичик тузилишини ҳам алоҳида кўрсатиш имконияти мавжуддир. Бунда ичкарасидаги (интериндивид) кичик система алоҳида намоён бўлади. Бунда шахс индивиднинг органик гавдасидан ташқарига чиқарилиб қолмасдан, балки унинг бошқа индивидлар билан “шу ерда ва эндиликда” мавжуд бўлган алоқаларидан ҳам ташқарида жойлаштирилади.

Шахс ва унинг фаоллиги.

Кишининг теварак-атрофда муносабат, биргаликдаги фаолият ва ижодий иш жараёнида намоён бўладиган ижтимоий аҳамиятга молик ўзгаришлар қилиш лаёқати шахсинг фаоллиги сифатида тушинилади.

Инсон фаоллиги “ҳаракат”, “фаолият”, “хулқ” тушунчалари билан чамбарчас боғлиқ бўлиб, шахс ва унинг онги мас, Шахс ва унинг фаоллиги. Жамият билан доимий муносабатни ушлаб турувчи, ўз-ўзини англаб, ҳар бир ҳаракатини мувофиқлаштирувчи шахсга хос бўлган, энг муҳим ва умумий хусусият - бу унинг фаоллигидир. Фаоллик (лотинча “астус” - ҳаракат, “астивус” - фаол сўзларидан келиб чиққан тушунча) шахсинг ҳаётдаги барча хатти - ҳаракатларини намоён этишини тушунтирувчи категориядир. Бу - ўша оддий кўлимизга қалам олиб, бирор чизиқча тортиш билан боғлиқ элементар ҳаракатимиздан тортиб, токи ижодий уйғониш пайтларимизда амалга оширадиган мавҳум фикрлашимизгача бўлган мураккаб ҳаракатларга алоқадор ишларимизни тушунтириб беради. Шунинг учун ҳам психологияда шахс, унинг онги ва ўз-ўзини англаши муаммолари унинг фаоллиги, у ёки бу фаолият турларида иштироки ва уни уддалаши алоқадор сифатлари орқали баён этилади.

Фанда инсон фаоллигининг асосан икки тури фарқланади:

А. Ташқи фаоллик - бу ташқаридан ва ўз ички истак-хохишларимиз таъсирида бевосита кўриш, қайд қилиш мумкин бўлган ҳаракатларимиз, мушакларимизнинг ҳаракатлари орқали намоён бўладиган фаоллик.

Б. Ички фаоллик - бу бир томондан у ёки бу фаолиятни бажариш мобайнидаги физиологик жараёнлар, (моддалар алмашинуви, қон айланиш, нафас олиш, босим ўзгаришлари) ҳамда, иккинчи томондан, бевосита психик жараёнлар, яъни аслида кўринмайдиган, лекин фаолият кечишига таъсир кўрсатувчи омилларни ўз ичига олади.

Мисол тариқасида ҳаётдан шундай манзарани тасаввур қилайлик: узоқ айрилиқдан сўнг она ўз фарзанди висолига етди. Ташқи фаолликни биз онанинг боласига интилиши, уни қучоқлаши, юзларини сийлаши, кўзларидан оққан севинч ёшларида кўрсак, ички фаоллик - ўша кўз ёшларини келтириб чиқарган физиологик жараёнлар, ички соғинчнинг асл сабаблари (айрилиқ муддати, ночорлик туфайли айрилиқ каби яширин мотивлар таъсири), кўриб идрок қилгандаги ўзаро бир-бирларига интилишни таъминловчи ички, бир қарашда кўз билан илғаб бўлмайдиган эмоционал ҳолатларда намоён бўлади. Лекин шу манзарани бевосита гувоҳи бўлсак ҳам, уни ифодалаган расмни кўрсак ҳам, тахминан қандай жараёнлар кечаётганлигини тасаввур қилишимиз мумкин. Демак, иккала турли фаоллик ҳам шахсий тажриба ва ривожланишнинг асосини ташкил

этади. Бир қарашда ҳар бир конкрет шахсга ва унинг эҳтиёжларига боғлиқ бўлиб туюлган бундай фаоллик турлари аслида ижтимоий характерга эга бўлиб, шахснинг жамият билан бўладиган мураккаб ва ўзаро муносабатларининг оқибати ҳисобланади.

аласига бориб тақалади. Шахс айнан турли фаолликлар жараёнида шаклланади, ўзлигини намоён қилади ҳам. Демак, фаоллик ёки инсон фаолияти пассив жараён бўлмай, у онгли равишда бошқариладиган фаол жараёндир. Инсон фаоллигини мужассамлаштирувчи ҳаракатлар жараёни фаолият деб юритилади. Яъни, фаолият - инсон онги ва тафаккури билан бошқариладиган, ундаги турли-туман эҳтиёжлардан келиб чиқадиган, ҳамда ташқи оламни ва ўз-ўзини ўзгартириш ва такомиллаштиришга қаратилган ўзига хос фаоллик шаклидир. Бу - ёш боланинг реал предметлар моҳиятини ўз тасаввурлари доирасида билишга қаратилган ўйин фаолияти, бу - моддий неъматлар яратишга қаратилган меҳнат фаолияти, бу - янги кашфиётлар очишга қаратилган илмий - тадқиқотчилик фаолияти, бу - рекордларни кўпайтиришга қаратилган спортчининг маҳорати ва шунга ўхшаш. Шуниси характерлики, инсон ҳар дақиқада қандайдир фаолият тури билан машғул бўлиб туради.

Фаолият турлари. Жисмоний ва ақлий ҳаракатлар. ҳар қандай фаолият реал шарт-шароитларда, турли усулларда ва турлича кўринишларда намоён бўлади. Қилинаётган ҳар бир ҳаракат маълум нарсага - предметга қаратилгани учун ҳам, фаолият предметли ҳаракатлар мажмуи сифатида тасаввур қилинади. Предметли ҳаракатлар ташқи оламдаги предметлар хусусиятлари ва сифатини ўзгартиришга қаратилган бўлади. Масалан, маърузани конспект қилаётган талабанинг предметли ҳаракати ёзувга қаратилган бўлиб, у аввало ўша дафтардаги ёзувлар сони ва сифатида ўзгаришлар қилиш орқали, билимлар заҳирасини бойитаётган бўлади. Фаолиятнинг ва уни ташкил этувчи предметли ҳаракатларнинг айнан нималарга йўналтирилганига қараб, аввало ташқи ва ички фаолият фарқланади. Ташқи фаолият шахсни ўраб турган ташқи муҳит ва ундаги нарса ва ҳодисаларни ўзгартиришга қаратилган фаолият бўлса, ички фаолият - биринчи навбатда ақлий фаолият бўлиб, у соф психологик жараёнларнинг кечишидан келиб чиқади. Келиб чиқиши нуқтаи назаридан ички - ақлий, психик фаолият ташқи предметли фаолиятдан келиб чиқади. Дастлаб, предметли ташқи фаолият рўй беради, тажриба орттириб борилган сари, секин-аста бу ҳаракатлар ички ақлий жараёнларга айланиб боради. Буни нутқ фаолияти мисолида оладиган бўлсак, бола дастлабки сўзларни қаттиқ товуш билан ташқи нутқида ифода этади, кейинчалик ичида ўзича гапиришга ўрганиб, ўйлайдиган, мулоҳаза юритадиган, ўз

олдига мақсад ва режалар қўядиган бўлиб боради.

Ҳар қандай шароитда ҳам барча ҳаракатлар, ҳам ички-психологик, ҳам ташқи - мувофиқлик нуқтаи назаридан онг томонидан бошқарилиб боради. ҳар қандай фаолият таркибида ҳам ақлий, ҳам жисмоний - мотор ҳаракатлар мужассам бўлади. Масалан, фикрлаётган донишмандни кузатганмисиз? Агар ўйланаётган одамни зийраклик билан кузатсангиз, ундаги етакчи фаолият ақлий бўлгани билан унинг пешоналари, кўзлари, хаттоки, тана ва қўл ҳаракатлари жуда муҳим ва жиддий фикр хусусида бир тўхтамга келолмаётганидан, ёки янги фикрни топиб, ундан мамнуният ҳис қилаётганлигидан дарак беради. Бир қарашда ташқи элементар ишни амалга ошираётган, мисол учун, узум кўчатини ортиқча барглардан халос этаётган боғбон ҳаракатлари ҳам ақлий компонентлардан холи эмас, у қайси баргнинг ва нима учун ортиқча эканлигидан англаб, билиб туриб олиб ташлайди.

Ақлий ҳаракатлар - шахснинг онгли тарзда, ички психологик механизмлар воситасида амалга оширадиган турли-туман ҳаракатларидир. Экспериментал тарзда шу нарса исбот қилинганки, бундай ҳаракатлар доимо мотор ҳаракатларни ҳам ўз ичига олади. Бундай ҳаракатлар қуйидаги кўринишларда бўлиши мумкин:

- перцептив – яъни, булар шундай ҳаракатларки, уларнинг оқибатида атрофдаги предметлар ва ходисалар тўғрисида яхлит образ шаклланади;
- мнемик фаолият-нарса ва ходисаларнинг моҳияти ва мазмунига алоқадор материалнинг эслаб қолиниши, эсга туширилиши, ҳамда эсда сақлаб турилиши билан боғлиқ мураккаб фаолият тури;
- фикрлаш фаолияти - ақл, фаҳм - фаросат воситасида турли хил муаммолар, масалалар ва жумбоқларни ечишга қаратилган фаолият;
- имажитив - (“имаге” -образ сўзидан олинган) фаолияти шундайки, у ижодий жараёнларда ҳаёл ва фантазия воситасида ҳозир бевосита онгда берилмаган нарсаларнинг хусусиятларини англаш ва ҳаёлда тиклашни тақозо этади.

Юқорида таъкидлаганимиздек, ҳар қандай фаолият ҳам ташқи ҳаракатлар асосида шаклланади ва мотор компонентлардан иборат бўлиши мумкин. Агар ташқи фаолият асосида психик жараёнларга ўтиш рўй берган бўлса, бундай жараённи психологияда интериоризация деб аталади, аксинча, ақлда шаклланган ғояларни бевосита ташқи ҳаракатларда ёки ташқи фаолиятга кўчирилиши экстериоризация деб юритилади.

Фаолият турлари яна онгнинг бевосита иштироки даражасига кўра ҳам фарқланади. Масалан, шундай бўлиши мумкинки, айрим ҳаракатлар бошида ҳар бир элементни жиддий равишда, алоҳида-алоҳида бажаришни ва бунга бутун диққат ва онгнинг йўналишини талаб қилади. Лекин вақт ўтгач, бора-бора унда онгнинг иштироки камайиб, кўпгина қисмлар автоматлашиб боради. Бу оддий тилга ўгирилганда, малака ҳосил бўлди дейилади. Масалан, ҳар биримиз шу тарзда хат ёзишга ўрганганмиз. Агар малакаларимиз қатъий тарзда биздаги билимларга таянса, фаолиятнинг мақсади ва талабларига кўра ҳаракатларни муваффақиятли бажаришни таъминласа, биз буни кўникмалар деб атаймиз. Кўникмалар - доимо биздаги аниқ билимларга таянади. Масалан, кўникма ва малакалар ўзаро боғлиқ бўлади, шунинг учун, ҳам ўқув фаолияти жараёнида шаклландиган барча кўникмалар ва малакалар шахснинг муваффақиятли ўқишини таъминлайди. Иккаласи ҳам машқлар ва қайтаришлар воситасида мустаҳкамланади. Агар, фақат малакани оладиган бўлсак, унинг шаклланиш йўллари қуйидагича бўлиши мумкин:

- оддий намоёиш этиш йўли билан;
- тушунтириш йўли билан;
- кўрсатиш билан тушунтиришни уйғунлаштириш йўли билан.

Ҳаётда кўникма ва малакаларнинг аҳамияти катта. Улар бизнинг жисмоний ва ақлий уринишларимизни енгиллаштиради ва ўқишда, меҳнатда, спорт соҳасида ва ижодиётда муваффақиятларга эришишимизни таъминлайди.

Фаолиятни классификация қилиш ва турларга бўлишнинг яна бир кенг тарқалган усули - бу барча инсонларга хос бўлган асосий фаоллик турлари бўйича табақалашдир. Бу - мулоқот, ўйин, ўқиш ва меҳнат фаолиятларидир.

Мулоқот - шахс индивидуал ривожланиши жараёнида намоён бўладиган бирламчи фаолият турларидан бири. Бу фаолият инсондаги кучли эҳтиёжлардан бири - инсон бўлиш, одамларга ўхшаб гапириш, уларни тушуниш, севиш, ўзаро муносабатларни мувофиқлаштиришга қаратилган эҳтиёжларидан келиб чиқади. Шахс ўз тараққиётини айнан шу фаолият турини эгаллашдан бошлайди ва нутқи орқали (вербал) ва нутқсиз воситалар (новербал) ёрдамида бошқа фаолият турларини мукамал эгаллашга замин яратади.

Ўйин - шундай фаолият турики, у бевосита бирор моддий ёки маънавий неъматлар яратишни назарда тутмайди, лекин унинг жараёнида жамиятдаги мураккаб ва хилма-хил фаолият нормалари, ҳаракатларнинг символик андозалари бола томонидан ўзлаштирилади. Бола токи

ўйнамагунча, катталар хатти-ҳаракатларининг маъно ва моҳиятини англаб етолмайди.

Ўқиш фаолияти ҳам шахс камолотида катта роль ўйнайди ва маъно касб этади. Бу шундай фаолликки, унинг жараёнида билимлар, малака ва турли кўникмалар ўзлаштирилади.

Меҳнат қилиш ҳам энг табиий эҳтиёжларга асосланган фаолият бўлиб, унинг мақсади албатта бирор моддий ёки маънавий неъматларни яратиш, жамият тараққиётига хисса қўшишдир.

Ҳар қандай касбни эгаллаш, нафақат эгаллаш, балки уни маҳорат билан амалга оширишда фаолиятнинг барча қонуниятлари ва механизмлари амал қилади. Оддийгина бирор касб малакасини эгаллаш учун ҳам унга алоқадор бўлган маълумотларни эслаб қолиш ва керак бўлганда яна эсга тушириш орқали уни бажариш бўлмай, балки ҳам ички (психик), ҳам ташқи (предметга йўналтирилган) ҳаракатларни онгли тарзда бажариш билан боғлиқ мураккаб жараёнлар ётишини унутмаслик керак. Лекин ҳар бир шахсни у ёки бу фаолият тури билан шуғулланишига мажбур қилган психологик омиллар, сабаблар муҳим бўлиб, бу фаолият мотивларидир.

Ижтимоий хулқ мотивлари ва шахс мотивацияси. Юқорида биз танишиб чиққан фаолият турлари ўз - ўзидан рўй бермайди. Шахснинг жамиятдаги ижтимоий хулқи ва ўзини қандай тутиши, эгаллаган мавқеи ҳам сабабсиз, ўз - ўзидан рўй бермайди. Фаолиятнинг амалга ошиши ва шахс хулқ - атворини тушунтириш учун психологияда “мотив” ва “мотивация” тушунчалари ишлатилади.

“Мотивация” тушунчаси “мотив” тушунчасидан кенгроқ маъно ва мазмунга эга. Мотивация - инсон хулқ-атвори, унинг боғланиши, йўналиши ва фаоллигини тушунтириб берувчи психологик сабаблар мажмуини билдиради. Бу тушунча у ёки бу шахс хулқини тушунтириб бериш керак бўлганда ишлатилади, яъни: “нега?”, “нима учун?”, “нима мақсадда?”, “қандай манфаат йўлида?” деган саволларга жавоб қидириш - мотивацияни қидириш демакдир. Демак, у хулқнинг мотивацион таснифини ёритишга олиб келади.

Шахснинг жамиятда одамлар орасидаги хулқи ва ўзини тутиши сабабларини ўрганиш тарбиявий аҳамиятга эга бўлган нарса бўлиб, масалани ёритишнинг икки жиҳати фарқланади: а) ички сабаблар, яъни хатти-ҳаракат эгасининг субъектив психологик хусусиятлари назарда тутилади (мотивлар, эҳтиёжлар, мақсадлар, мўлжаллар, истаклар, қизиқишлар ва ҳоказолар); б) ташқи сабаблар - фаолиятнинг ташқи шарт-шароитлари ва ҳолатлари. Яъни, булар айна конкрет ҳолатларни келиб

чиқишига сабаб бўладиган ташқи стимуллардир.

Шахс хулқ-атворини ичкаридан, ички психологик сабаблар туфайли бошқариш одатда шахсий диспозициялар ҳам деб аталади. Улар шахс томонидан англаниши ёки англомаслиги ҳам мумкин. Яъни, баъзан шундай бўладикки, шахс ўзи амалга оширган иши ёки ўзидаги ўзгаришларга нисбатан шаклланган муносабатнинг ҳақиқий сабабини ўзи тушуниб етмайди, “Нега?” деган саволга “Ўзим ҳам билмай қолдим, билмайман”, деб жавоб беради. Бу англомаган диспозициялар ёки установкалар деб аталади. Агар шахс бирор касбга онгли тарзда қизиқиб, унинг барча сир-асрорларини эгаллаш учун астойдил ҳаракат қилса, бунда вазият бошқачароқ бўлади, яъни, диспозиция англоган, онгли ҳисобланади.

Шу нуқтаи назардан мотив - конкретроқ тушунча бўлиб, у шахсдаги у ёки бу хулқ-атворга нисбатан турган мойиллик, ҳозирликни тушунтириб берувчи сабабни назарда тутаяди. Машҳур немис олими Курт Левин мотивлар муаммоси, айниқса, шахсдаги ижтимоий хулқ мотивлари борасида катта кенг қамровли тадқиқотлар олиб бориб, шу нарсани аниқлаганки, ҳар бир одам ўзига хос тарзда у ёки бу вазиятни идрок қилиш ва баҳолашга мойил бўлади. Шуниси ажабланарлики, ўша бир конкрет вазият хусусидаги турли шахсларнинг баҳолари ҳам турлича бўлади. Бундан ташқари, бир шахснинг ўзи ҳам ўзидаги ҳолат, кайфиятга боғлиқ ҳолда бир хил вазиятни алоҳида ҳолларда турлича идрок қилишга мойил бўларкан. Шунинг учун ҳам одамнинг айна пайтдаги реал ҳаракатларини ўша маълум шароитдаги ички ва ташқи стимулларга унинг берган баҳоси ёки реакцияси сифатида қарамай, балки унда шунга ўхшаш ҳолатларни идрок қилишга ички бир ҳозирлик - диспозициянинг мавжудлиги билан тушунтириш тўғрироқ бўлади. Шу маънода шахс хулқининг мотивацияси турли шароитлардан орттирилган тажрибага таянган, онгли таҳлиллар, хаттоки, ижтимоий тажриба нормаларининг таъсирида шаклланадиган сабаблар комплексини ўз ичига олади. Масалан, техника олийгоҳларида: “Материалларнинг қаршилиги” номли курс бор дейлик. Шу курсни ўзлаштириш ва ундан синовдан ўтиш кўпчиликка осонликча рўй бермайди. ҳали курс бошланмасданок, ёш талабаларда шу курс ва унинг талабларига нисбатан шундай установка шаклланадики, албатта, бу курс қийин, уни олиб борувчи ўқитувчи ўта талабчан, қаттиққўл ва хоказо деган. Бундай мотивация мана неча авлод талабалар бошдан кечираётган ҳолат. Энди конкрет шахснинг дарс жараёни бошланган кейинги ҳаракатлари конкрет мотивлар билан изоҳланади ва тиришқоқ талаба учун бу фан ҳам бошқа фанлар қатори

тинимсиз изланиш, ўз вақтида дарсларни тайёрлашни талаб қилса, бошқаси учун (дангасароқ талаба учун) бу дарсдан кейин дарс йўқ ва у қачон шу семестр тугабини кутиб ҳаракат қилади.

Ҳар қандай мотивларнинг орқасида шахснинг эҳтиёжлари ётади. Яъни, мақсадли ҳаётда шахсда аввал у ёки бу эҳтиёжлар пайдо бўлади ва айнан уларнинг табиати ва заруратига боғлиқ тарзда хулқ мотивлари намоён бўлади. Мисол учун талабанинг ўқув фаолиятини олиш мумкин. Билим олиш мақсади билим, илм олиш, қизиқувчанлик эҳтиёжини пайдо қилади. Бу эҳтиёж тараққиётнинг маълум бир даврида, масалан, боғча ёшидан бошлаб қониқтирила бошлайди. Болага сотиб олиб берилган китоблар, дафтар ва бошқа ўқув қуроллари, маълум таълим масканида ташкил этилган шарт - шароитлар ва у ердаги бевосита билим олишга қаратилган фаолиятнинг ўзи, бола учун мотив ўрнини босади. Яна бир оддий мисол: кўлингизда китоб бор. Сиз хали уни ўқишни бошламадингиз. Лекин ўқиш истаги бор, шу истакнинг ортида эса, ўша мазмунни билиш ва унинг тагига етиш эҳтиёжи туради. Рус олими Р. Немов шахсдаги мотивацион соҳани қуйидагича тасаввур қилади.

Умуман, ҳар қандай шахсдаги мавжуд эҳтиёжларни икки гуруҳга бўлиш мумкин:

Биологик эҳтиёжлар - бу - физиологик (ташналик, очлик, уйқу), жинсий, мослашув эҳтиёжлари.

Ижтимоий эҳтиёжлар - бу - меҳнат қилиш, билиш, эстетик ва ахлоқий-маънавий эҳтиёжлар.

Эҳтиёжларни биологик ҳамда ижтимоий турларга бўлганимиз билан шу нарсани унутмаслигимиз лозимки, шахсдаги ҳар қандай эҳтиёжлар ҳам ижтимоийлашган бўлади, яъни, улар ўша жамият ва муҳитдаги кадриятлар, маданий нормалар ва инсонлараро муносабатлар характериға боғлиқ бўлади. Масалан, энг табиий ва тушунарли ҳисобланган бизнинг емишга - овқатга бўлган эҳтиёжимизни олсак, у ҳам конкрет муҳитга қараб турлича ҳаракатларни келтириб чиқаради. Яна мисол учун, тўй маросимлари ёки жуда тўкин дастурхон атрофида ўтирган одам нима учун шунчалик кўп овқат истеъмол қилиб юборганини билмай қолади. Агар бу табиат қўйни ёки пахта даласидаги хашар бўлса-чи, бир бурда иссиқ нон ҳам бутун танага роҳат бахш этувчи малҳам бўлиб, очликни билинтирмайди. Камтарона дастурхондан овқат еб ўрганган киши оз-оз ейишга ўрганса, ёшлигидан нормадан ортиқ еб ўрганган одам врач олдиға бориб, ўзи учун оздирувчи дори-дармон сўраса сўрайдики, лекин уйда ўзи емишини назорат қилиши кераклигини билмайди. Демак, бу ҳам маданиятга, этикаға, оила муҳитиға бевосита боғлиқ нарса экан -да.

Умуман шахс ижтимоий хулқи мотиви хақида гап кетганда, унинг икки томони ёки элементи ажратилади: ҳаракат дастури ва мақсад. Ҳаракат дастури мақсадга эришишинг воситаларига аниқлик киритади. Шунинг учун ҳам дастурда назарда тутилган воситалар мақсадга эришишни оқлаши керак, акс ҳолда дастур ҳеч нарса бермайди. Масалан, баъзи ота-оналар фарзандларини яхши тарбиялаш ва ундан идеалларидаги шахс етишиб чиқишини орзу қилиб, унинг олдига жуда оғир тарбиявий шартларни кўядилар, бола эркинлиги бўғилади, у қатъий назорат муҳитида ушланади. Оқибатда бола кейинчалик бошқариб бўлмайдиган, қайсар, унча-мунча ташқи таъсирга берилмайдиган бўлиб қолиб, ҳар қандай бошқа ижтимоий шароитда қийналадиган бўлиб қолади. Шунинг учун ҳам мотив ҳар доим анланган, эҳтиёжлар мувофиқлаштирилган ва мақсадлар ва унга етиш воситалари аниқ бўлиши керак. Шундагина ижтимоий хулқ жамиятга мос бўлади.

Мотивларнинг турлари. Турли касб эгалари фаолияти мотивларини ўрганишда мотивлар характерини билиш ва уларни ўзгартириш муаммоси аҳамиятга эга. Шундай мотивлардан бири турли хил фаолият соҳаларида муваффақиятга эришиш мотиви бўлиб, бундай назариянинг асосчилари америкалик олимлар Д. Макклелланд, Д. Аткинсон ва немис олими Х. Хекхаузенлар ҳисобланади. Уларнинг фикрича, одамда турли ишларни бажаришини таъминловчи асосан икки турдаги мотив бор: муваффақиятга эришиш мотиви ҳамда муваффақиятсизликлардан қочиш мотиви. Одамлар ҳам у ёки бу турли фаолиятларни киришишда қайси мотивга мўлжал қилишларига қараб фарқ қиладилар. Масалан, фақат муваффақият мотиви билан ишлайдиганлар олдиндан ишонч билан шундай иш бошлайдиларки, нима қилиб бўлса ҳам ютуққа эришиш улар учун олий мақсад бўлади. Улар ҳали ишни бошламай туриб, ютуқни кутадилар ва шундай ишни амалга оширишса, одамлар уларнинг барча ҳаракатларини маъқуллашларини биладилар. Бу йўлда улар нафақат ўз куч ва имкониятларини, балки барча ташқи имкониятлар - таниш - билишлар, маблағ каби омиллардан ҳам фойдаланадилар.

Бошқача хулқ - атворни муваффиқиятсизликдан қочиш мотивига таянган шахсларда кузатиш мумкин. Масалан, улар биринчилардан фарқли, ишни бошлашдан аввал нима бўлса ҳам муваффиқиятсизликка дучор бўлмасликни ўйлайдилар. Шу туфайли уларда кўпроқ ишончсизлик, ютуққа эришишга ишонмаслик, пессимизмга ўхшаш ҳолат кузатилади. Шунинг учун бўлса керак, охир - оқибат улар барибир муваффиқиятсизликка учраб, “Ўзи сира омадим юришмайдиган одамман-

да” деган хулосага келадилар. Агар биринчи тоифали шахслар бир ишни муваффиқиятли тугатгач, кўтаринки руҳ билан иккинчи ишга киришишса, иккинчи тоифа вакиллари, ҳар қандай ишни яқунлагандан сўнг, унинг натижасидан қатъий назар, руҳан тушкунликка тушадилар ва оғриниш хисси билан бошқа ишга киришадилар. Бу ўринда талабчанлик деган сифатнинг роли катта. Агар муваффиқиятга йўналган шахсларнинг ўзларига нисбатан қўйган талаблари даражаси ҳам юқори бўлса, иккинчи тоифа вакиллариининг талаблари аксинча, паст бўлади. Бундай ташқари ҳар биримиздаги ўзимиздаги реал қобилиятлар тўғрисидаги тасаввурларимиз ҳам ушбу мотивларнинг фаолиятдаги ўрнига таъсир кўрсатади. Масалан, ўзидаги қобилиятларга ишонган шахс хаттоки, мағлубиятга учраса ҳам, унчалик қайғурмайди, кейинги сафар ҳаммаси яхши бўлишига ишонади. Ишончсиз шахс эса кичкина берилган танбех ёки танқидни ҳам жуда катта руҳий азоб билан қайғуриб бошдан кечиради. Унинг учун ҳам шахснинг у ёки бу вазиятларда қайғуриш сифати ҳам маълум маънода мотивлар характерини белгилайди.

Шундай қилиб, мотивлар тизими бевосита шахснинг меҳнатга, одамларга ва ўз - ўзига муносабатларидан келиб чиқади ва ундаги характер хусусиятларини ҳам белгилайди. Уларнинг ҳар биримизда реал шарт-шароитларда намоён бўлишини бирор масъулиятли иш олдидан ўзимизни тутишимиз ва муваффақиятларга эришишимиз билан баҳоласак бўлади. Масалан, масъулиятли имтиҳон топшириш жараёнини олайлик. Баъзи талабалар имтиҳон олдидан жуда қайғурадилар, хаттоки, кўрқадилар ҳам. Улар учун имтиҳон топшириш жуда катта ташвишдай. Бошқалар эса бу жараёни босиқлик билан бошдан кечириб, ичидан ҳаяжонланаётган бўлсалар ҳам, буни бошқаларга билдирмайдилар. Яна учинчи тоифа кишилари умуман беғам бўлиб, сира қойимайдилар. Табиий, шунга мувофиқ тарзда, ҳар бир тоифа вакиллари ишининг муваффақияти ва фаолиятнинг самараси турлича бўлади. Бунга ҳар бир шахсдаги даъвогарлик даражаси ҳам таъсир қилади. Даъвогарлик даражаси юқорироқ бўлганлар билган - билмаганини исбот қилишга уринсалар, ана шундай даражаси пастлар бор билганини ҳам яхши айтиб беролмай, яна ўқитувчи билан тортишмайдилар ҳам.

Шунинг учун ҳам ҳар биримиз ижтимоий фаолият мотивларидан ташқари, шахсий хислатларимизни ҳам билишимиз ва онгли тарзда хулқимизни бошқара олишимиз керак.

Мотивларнинг англанилик даражаси: ижтимоий установка ва уни ўзгартириш муаммоси. Юқорида таъкидлаганимиздек, мотивлар, яъни хатти-харакатларимизнинг сабаблари биз томонимиздан англаниши

ёки англанмаслиги ҳам мумкин. Юқорида келтирилган барча мисолларда ва ҳолатларда мотив аниқ, яъни шахс нима учун у ёки бу турли фаолиятни амалга ошираётганлигини, нима сабабдан муваффақиятга эришаётганлиги ёки мағлубиятга учраганини билади. Лекин ҳар доим ҳам ижтимоий хулқимизнинг сабаблари бизга аён бўлавермайди. Англанмаган ижтимоий хулқ мотивлари психологияда ижтимоий установка (инглизча “аттитуд”) ходисаси орқали тушунтирилади.

Ижтимоий установка шахснинг ижтимоий объектлар, ходисалар, гуруҳлар ва шахсларни идрок қилиш, баҳолаш ва қабул қилишга нисбатан шундай тайёргарлик ҳолатики, у бу баҳо ёки муносабатнинг аслида қачон шаклланганлигини аниқ англамайди. Масалан, Ватанимизни ҳаммамиз севамиз, байроғимиз муқаддас, немис инвесторларга ишонамиз, негрларга раҳмимиз келади, тижорат ишлари билан шуғулланадиганларни албатта пулдор, бадавлат, деб ҳисоблаймиз ва хақозо. Бу тасаввурлар, баҳо ва ҳиссиётлар қачон ва қандай қилиб онгимизда ўрнашиб қолганлигига эътибор бермасдан юқорида санаб ўтган ҳиссиётларни бошдан кечираверамиз. Мана шуларнинг барчаси ижтимоий установкалар бўлиб, уларнинг мазмун моҳияти аслида ҳар бир инсон ижтимоий тажрибаси давомида шаклланади ва узоқ муддатли хотирада сақланиб, конкрет вазиятларда рўёбга чиқади.

Америкалик олим Г. Оллпорт ижтимоий установканинг уч компонентли тизимини ишлаб чиққан:

А. Когнитив компонент - установка объектига алоқадор билимлар, ғоялар, тушунча ва тасаввурлар мажмуи;

Б. Аффектив компонент - установка объектига нисбатан субъект ҳис қиладиган реал ҳиссиётлар (симпатия, антипатия, лоқайдлик каби эмоционал муносабатлар);

В. ҳаракат компоненти - субъектнинг объектга нисбатан реал шароитларда амалга ошириши мумкин бўлган ҳаракатлари мажмуи (хулқда намоён бўлиш).

Бу уччала компонентлар ўзаро бир - бирлари билан боғлиқ бўлиб, вазиятга қараб у ёки бу компонентнинг роли устиворроқ бўлиши мумкин. Шунини айтиш лозимки, компонентлараро монандлик бўлмаслиги ҳам мумкин. Масалан, айрим талабалар талабалик бурчи ва тартиб - интизом билан жуда яхши таниш бўлсаларда, ҳар доим ҳам унга риоя қилавермайдилар. “Тасодифан дарс қолдириш”, “жамоатчилик жойларида тартибни бузиш” каби ҳолатлар когнитив ва ҳаракат компонентларида уйғунлик йўқлигини кўрсатади. Бу бир қарашда сўз ва иш бирлиги принципининг турли шахсларда турлича намоён бўлишини эслатади. Агар

одам бир неча марта била туриб, ижтимоий хулққа зид ҳаракат қилса, ва бу нарса бир неча марта қайтарилса, у бу ҳолатга ўрганиб қолади ва установага айланиб қолиши мумкин. Шунинг учун ҳам биз ижтимоий нормалар ва санкциялар воситасида бундай қарама - қаршилик ва тафовут бўлмаслигига ёшларни ўргатиб боришимиз керак. Бу шахснинг истиқболи ва фаолиятининг самарадорлигига бевосита таъсир кўрсатади.

Назорат саволлари:

1. Инсон фаолияти ва унинг психологик тузилиши.
2. Фаолият ва ижтимоий хулқ мотивацияси.
3. Малака, кўникма ва одатлар ва уларнинг шаклланиши.
4. Ўз - ўзини баҳолаш ва хулқ мотивлари.
5. Мотив ва мотивация асослари.
6. Ўз - ўзини баҳолаш ва хулқ мотивлари.
7. Шахс ва унинг мотивлари: муваффақиятга эришиш ва мағлубиятлардан қочиш мотивлари.
8. Ижтимоий установа нима?
9. Ўзгартириш муаммоси нима?
10. Талабчанлик ва установа ҳақида гапириб беринг.

6- МАЪРУЗА

ГУРУҲ (ЖАМОА) ПСИХОЛОГИЯСИ. ГУРУҲНИНГ ИЖТИМОЙ-ПСИХОЛОГИК СТРУКТУРАСИ

ка:

1. Шахс ва гуруҳ.
2. Референт гуруҳ.
3. Гуруҳларда ижтимоий фаолиятни ташкил этиш.

Таянч сўз ва иборалар:

Гуруҳ, агрегация, расмий, норасмий гуруҳ, негатив гуруҳлар, қиёслаш гуруҳлари, психологик мослик, социометрия, фаолият, ижтимоийлаштирувчи функция, инструментал, гуруҳнинг автономлиги, гуруҳбозлик.

Адабиётлар:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник.- М., 1998
2. Аникеева Н.П. Жамоалардаги психологик муҳит.- Т., 1992
3. Каримова В.М. Ижтимоий психология асослари. - Т., 1994

4. Климов Е. А. Психология профессионала.- М., 1996
5. Майерс Д. Социальная психология.- Спб, 1997
6. Немов Р. С. Психология. Кн. 1. - М., 1994
7. Прикладная социальная психология.- М., 1999
8. Прикладная психодиагностика. - М., 1999
9. Психология. Учебник. Под ред. А. Крылова.- М., 1998
10. Ядов В.А. Социальная идентичность личности.- М., 1994

Шахс ва гуруҳ Шахслараро муносабатлар асосан гуруҳ шароитида, шахс маълум инсонлар даврасида, гуруҳида, жамоада бўлган тақдирда рўй беради. Шунинг учун ҳам мутахассислар жамоаларда рўй берадиган шахслараро таъсирнинг қонуниятлари ва механизмларини билишлари ва уларни гуруҳда одамлар меҳнатини ташкил этишда албатта инобатга олишлари керак.

Ҳар бир шахснинг феъл - аторида, хатти - ҳаракатларида у мансуб бўлган миллат, халқ, ҳудуд, профессоинал тоифа, меҳнат қиладиган жамоаси, яқин атрофдаги муқим гуруҳи, оиласининг таъсиридан пайдо бўлган сифатлари ва хусусиятлари бўлади. Тарихий шарт - шароит, давр, давлат тузими ва ўша жамиятдаги сиёсий, иқтисодий ва мафкуравий таъсирлар ҳақида юқорида гапирган эдик. Бу таъсир макро босқичдаги таъсирлар деб аталиб, яқин муҳитнинг таъсири - микро босқичдаги таъсирлар деб юритилади. Иккала босқичдаги таъсирлар ҳам ижтимоий психологик нуқтаи назардан аҳамиятли ва тарбиявий моҳиятга эгадир. Чунки ҳар бир шароитда шахс ўзига хос ижтимоий ролларни бажаради ва ўзининг “қиёфасини” намоён этади. Меҳнат жамоасида профессоинал ролларни бажариш жараёнидаги ҳулқ - атори шахснинг маънавий ва психологик кўринишидаги асосий омил бўлиб, катта ёшдаги одам психологиясини тубдан ўзгартириш учун унинг профессионал фаолиятини ҳам ўзгартириш керак, дейилади.

Шундай қилиб, шахсга бир вақтнинг ўзида турли ижтимоий гуруҳларнинг таъсири бўлиб туради. Тўғри, маълум даврда бир ижтимоий гуруҳнинг шахсга таъсири сезиларлироқ ва аҳамиятлироқ, иккинчисиники эса сал камроқ бўлади. Масалан, ўқувчилик йилларида мактабдаги ўқувчилар гуруҳининг таъсири маҳалладаги ўртоқлар даврасиникидан кучлироқ бўлиши, янги хонадонга келин бўлиб тушган қиз учун янги оила муҳитининг таъсири талабалик гуруҳиникидан кучлироқ бўлиши табиий. Лекин ҳар бир алоҳида дақиқада биз доимо маълум гуруҳлар таъсирида бўламиз. ҳўш, гуруҳнинг ўзи нима? Гуруҳ - маълум ижтимоий фаолият мақсадлари асосида тўпланган, мулоқот эҳтиёжлари қондириладиган

инсонлар уюшмасидир. Демак, гуруҳ учун иккита асосий мезон мавжуд : бирор фаолиятнинг бўлишлиги(меҳнат, ўқиш, ўйин, мулоқот, маиший манфаатлар) ҳамда у ерда одамларнинг ўзаро мулоқоти учун имкониятнинг мавжудлиги.

Референт гуруҳ. Ҳар бир шахс учун тараққиётнинг ҳар бир алоҳида босқичида шундай одамлар гуруҳи бўладики, у уларнинг ниятлари, қизиқишлари, ҳаракат нормалари, ғоя ва фикрларига эргашишга тайёр бўлади, ҳаракатларидан андоза олади, уларга тақлид қилади. Бундай гуруҳ психологияда референт гуруҳ деб аталади. Америкалик социологлар референт гуруҳларнинг бир неча турларини фарқлайдилар.

Норматив гуруҳлар - бу шахс учун шундай инсонлар гуруҳи, уларнинг нормаларини у маъқуллайди, уларга амал қилишга ҳамиша тайёр бўлади. Бундай гуруҳларга биринчи навбатда оилани, диний ёки миллий уюшмаларни, профессоинал гуруҳларни киритиш мумкин. Масалан, ўзбек халқи учун дастурхон атрофига ўтирган захоти юзга фотиҳа тортиш, мезбонларнинг меҳмонларга “Хуш келибсизлар” дейишлари норма ҳисобланади ва ҳар бир оилада шундай ҳаракатларга нисбатан ижобий установка шаклланади. Бунда бола учун референт ролини ота - онаси, катталар, маҳалладаги хурматли инсонлар ўйнайди.

Қиёслаш гуруҳлари - бу шундай гуруҳи, шахс ўша гуруҳга киришни, унинг маъқуллашига муҳтож бўлмайди, лекин ўз ҳаракатларини йўлга солишда унга асосланади ва коррекция қилади. Масалан, талабалар гуруҳида шундай ёшлар бўлиши мумкинки, шахс улар билан умуман мулоқотда бўлмайди, уларнинг фикрлари ёки қарашларини ёқламайди, лекин бу гуруҳ айнан ўшаларга ўхшамаслик ва ўз устида кўпроқ ишлашга ўзини сафарбар қилиш учун керак. Ёки талаба ёшлар сессия яқунларига кўра дифференциал стипендия оладилар. Ўртача ўзлаштирувчи талаба учун “ҳамма талабалар” оладиган стипендия миқдорини назарда тутиб, ўзини тинчлантиради, аълочи эса, ўзиникини нафақат оддий, ўртачалар билан балки, давлат стипендиялари оладиганлар билан ҳам солиштиради. Кўрсаткичлар қанчалик юқори бўлса, шунга мос даъвогарлик даражаси ҳам юқори бўлади, шахснинг қиёслаш гуруҳлари ҳам ортиқроқ бўлади.

Негатив гуруҳлар - шундайки, шахс уларнинг хатти - ҳаракатларидан атайлаб воз кечади, чунки улар шахсий қарашлардан мутлоқ фарқ қилади. Масалан, икки кўшни бир - бири билан муросалари келишмаса, хаттоки, деворларини оқлашда ҳам бири танлаган рангни иккинчиси танламайди. Бири “оқ” деса, иккинчиси - аксинча, “қора” деб тураверади.

Гуруҳларнинг турлари. Кундалик ҳаётда шахс мулоқотда бўладиган, вақтини биргаликда ўтказадилар кишилар гуруҳи ҳам турли хил бўлади.

Масалан, агар одамлар кўчада тасодифий ходисани томошабини бўлиб туришган бўлса, уларни психология тилида гуруҳ эмас, агрегация(оломон) деб аташади. ҳақиқий гуруҳ учун ўша одамларнинг барчасига алоқадор умумий фаолият ва ҳамкорлик қилиш, бир - бирларига таъсир кўрсатиш имконияти бўлиши керак. Америкалик психолог Ч. Кули ҳамкорликнинг даражаси мезонига кўра гуруҳларни бирламчи ва иккиламчи турларга бўлиб ўрганишни таклиф этган эди. Бирламчи гуруҳда шахслараро ўзаро таъсир “юзма - юз, бевосита” рўй беради. Масалан, оила даврасидаги, синфдаги, ҳисобчилар хонасида ўтирганлар бирламчи гуруҳга мисолдир.

Иккиламчи гуруҳларда ҳар доим ҳам одамларнинг бевосита мулоқотда бўлиш имкониятлари бўлмайди. Улар ўртасидаги муносабат ва ўзаро таъсир билвосита бўлади. Масалан, йирик бир ташкилотдаги тизимлар орқали мулоқат, касаба уюшмасига бирлашган одамлар, “Ватан” тараққиёти партияси аъзоларининг боғлиқлиги иккиламчи гуруҳга мисол. Уларда ҳам умумийлик бўлади, масалан, ўша партияни оладиган бўлсак, улар кашқадарёда бўладими, Фарғонадами, барибир умумий ғоя атрофида бирлашишади, аъзолик бадалларини вақтида тўлаб туришади, сайлов олди компанияларида бир - бирларини қўллаб - қувватлаб турадилар.

Кўпинча гуруҳларни расмий ва норасмий турларга ҳам бўлиб ўрганишади. Расмий гуруҳдаги муносабатлар расмий нормалар ва ҳуқуқ бурчлар тизими билан белгиланган бўлади. Масалан, гуруҳда бошлик билан ходимлар ўртасидаги муносабатларни таъминловчи гуруҳ расмий бўлса, норасмий - ички, бевосита психологик муносабатларни таъминловчи гуруҳ ҳисобланади. Масалан, дўстлар гуруҳи, ёки талабалар гуруҳидаги барча қизларнинг танаффус пайтидаги мулоқоти гуруҳи.

Турли гуруҳлар инсон ҳаётида бир неча функцияларни бажарадилар: а) ижтимоийлаштирувчи функция; б) инструментал, яъни, аниқ меҳнат функцияларни амалга оширишга имкон берувчи муҳит; в) экспрессив - одамларнинг ўзгаларнинг тан олишлари, ҳурматга сазовор бўлиш, ишонч қозонишини таъминлаш; г) қўллаб - қувватлаш, яъни, қийин пайтларда, муаммолар пайдо бўлганда одамларни бирлаштириш функцияси.

Р.С.Немов кичик ижтимоий гуруҳларнинг қуйидаги классификациясини таклиф этган.

КИЧИК ГУРУҲЛАРНИНГ ТУРЛАРИ

Шартли (номинал)	Реал (ҳақиқий)
Табий	Лаборатория типли

Формал (расмий)	Ноформал (норасмий)
Кучсиз ривожланган	Кучли ривожланган
Корпорация	Жамоалар
Референт	Нореферент

Гуруҳ ўлчамлари ва унинг тизими. Гуруҳлар улардаги одамлар сонига кўра катта ва кичик гуруҳларга бўлинади. Психологияда кўпроқ кичик гуруҳлар ўрганилади. Уни неча киши ташкил этиши, неча киши ҳамкорликлаги фаолитяти кўпроқ самара бериши масаласи амалий аҳамиятга эгадир. Кўпчилик олимлар гуруҳнинг бошланғич нуқтаси сифатида микдор жиҳатдан икки кишини - диадани тан олишади. Поляк олими Ян Шепаньский бунга қўшилмаса-да (унинг фикрича камида уч киши - триададан бошланади), ҳар қалай диада ўзига хос уюшма сифатида тан олинган. Масалан, янги оила қуриб, бирга яшаётган кишилар, севишганлар, икки дўст - ўзига хос кичик гуруҳ. ҳар қандай кичик гуруҳга хос сифат шуки, унинг аъзолари бир - бирлари билан бевосита мулоқотга киришиш, “юзма - юз” бўлиш имкониятга эга бўлади. ҳар бир киши учун шу гуруҳ жуда аҳамиятли бўлиб, унинг нормаларига ўзи хоҳлаб - хоҳламай бўйсунга бошлайди. Кичик гуруҳнинг чегараси масаласи ҳам кўп муҳокама қилинади.

Г.М. Андреева бу чегарани 12 - 15 киши деб ҳисобласа, америкалик Мороно ўз вақтида бу чегарани 30-40 гача сурган эди. Лекин бизнингча, унинг юқори чегараси неча киши бўлишидан қатъий назар, ўзаро бевосита мулоқот имкониятини бериши ва ҳар бир аъзо бир - бирига таъсир кўрсата олиши керак.

Ҳар бир ўзига хос психологик тизимга ҳам эга. Уни ташкил этувчи элементлар нисбатан барқарор бўлиб, улар гуруҳ аъзолари хулқ - атворини мувофиқлаштириб туради. Аввало гуруҳнинг мақсадини ажратиш керак. Мақсад - одамларни жамоа меҳнати атрофида уюштириб, бирлаштирувчи психологик элементдир. Масалан, барча талабаларнинг мақсади - ўқиш, профессоинал малака орттириб, мутахссис бўлиб етишиш.

Гуруҳнинг автономлиги даражаси ҳам маълум аҳамиятга эга омил, чунки ҳар бир аъзо умумий мақсад асосида бирлашган бўлса ҳам, уларнинг ҳар бирининг ўз бурч ва вазифалари бор ва шу нуқтаи назардан ҳар одам ўз имкониятларини ўзича ишга солиб, ўзаро муносабатларга сабаб бўлади.

Гуруҳнинг психологик тизимга таъсир этувчи омилларга яна уларнинг жинсий, ёш жиҳатдан, маълумоти ва малакаси нуқтаи назаридан фарқ қилувчи ва уйғунликни ташкил этувчи омиллар ҳам киради.

Гуруҳнинг уюшганлиги ҳам динамик кўрсаткичлардан бўлиб, шу нуқтаи назардан ҳар бир гуруҳ бир - биридан фарқ қилади. Масалан, одамлар ҳамкорликда бажараётган ишнинг қизиқарли ва ҳамма учун манфаатли эканлиги, гуруҳ нормаларининг аъзолар томонидан умуман олганда қабул қилиниши, кадриятлар тизимини тасаввур қилишдаги фикрлар мослиги уюшқоқликнинг мезонларидир.

Гуруҳнинг тизими яна унинг катта - кичиклигига ҳам боғлиқ. Масалан, 5-10 кишидан иборат гуруҳдаги муносабатлар яхшироқ, уйғунроқ ва фаолият самаралироқ ҳисобланади. Чунки бундай гуруҳларда норасмий мулоқот учун маъқул шароит мавжуд бўлади. Бундай гуруҳларда “гуруҳбозлик” деган иллат ҳам бўлмайди. Гуруҳнинг ҳажми ортиб борган сари уларда расмиятчилик, расмий юзаки муносабатлар кўпаяди ва бу одамлар ўртасидаги инсоний муносабатларда ўз аксини топади.

Назорат саволлари:

1. Шахс ва гуруҳ муаммоси. Гуруҳлар таснифи.
2. Гуруҳ ва жамоаларнинг психологик хусусиятлари.
3. Гуруҳларда хулқ нормалари ва кадриятларнинг шаклланиши.
4. Гуруҳлардаги динамик жараёнлар.
5. Гуруҳ ўлчамлари ва унинг тизими.
6. Гуруҳларнинг турлари.
7. Кичик гуруҳларнинг турлари.
8. Ижтимоий психологик ўзаро мослик ва унинг мезонлари.
9. Психологик мослик асослари.
10. Социометрик техника ва уни амалиётда қўллаш.

7- МАЪРУЗА

ГУРУҲДА ЎЗARO ҲАМКОРЛИК ВА МУЛОҚOT ПСИХОЛОГИЯСИ

ка:

1. Психологик ўзаро мослик тушунчаси.
2. Группавий қарорлар қабул қилишда ўзаро таъсир масаласи.
3. Гуруҳдаги психологик муҳит ва уни ўрганиш.
4. Аудитория билан ишлашнинг ижтимоий психологик шартлари.

5. Фаол ўқитиш методлари ва уларни ташкил этиш.
6. Дарсда мунозара, брейнштурминг ва тренингларни ўтказиш.

Таянч сўз ва иборалар:

Ўзаро мослик, эҳтиёж, қизиқишлар, қарорлар, омиллар, фаол ўқитиш, мунозара, брейнштурминг, тренинглар, группавий музокара, лоқайдлик, монолог.

Адабиётлар:

7. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник.- М., 1998
8. Аникеева Н.П. Жамоалардаги психологик муҳит.- Т., 1992
9. Каримова В.М. Ижтимоий психология асослари.- Т., 1994
10. Климов Е. А. Психология профессионала.- М., 1996
11. Майерс Д. Социальная психология.- Спб, 1997
12. Моргунов Е. В. Личность и организация. Конспекты по психологии.- М., 1996
13. Немов Р. С. Психология. Кн. 1. - М., 1994
14. Прикладная социальная психология.- М., 1999
15. Прикладная психодиагностика. - М., 1999
16. Психология .Учебник. Под ред. А. Крылова.- М., 1998
17. Ядов В.А. Социальная идентичность личности.- М., 1994

Жамоаларда психологик ўзаро мослик. Гуруҳ ҳаёти ва ундаги аъзоларнинг ўзларини яхши хис қилишлари кўп жихатдан уларнинг ҳамкорликда ишлай олишлари ва бир - бирларига ижобий муносабатда бўла олишларига боғлиқ. Бу ходисани тушунтириш учун психологияда психологик мослик тушунчаси мавжуд. Психологик мослик деганда, гуруҳ аъзолари сифатлари ва қарашларининг айнанлиги эмас, балки улар айрим сифатларининг мос келиши, қолганларининг керак бўлса, тафовут қилиши назарда тутилади. Мосликнинг мезони сифатида

Н. Обозов куйидагиларни ажратади: а) фаолият натижалари; б) аъзоларнинг сарфлаган куч - энергиялари; в) фаолиятдан қониқиш.

Икки хил ўзаро мослик: психофизиологик ва ижтимоий психологик. Биринчи ҳолатда фаолият жараёнида одамларнинг бир хил ва мос тарзда ҳаракат қила олишлари, реакциялар мослиги, иш ритми ва темпидаги уйғунликлар назарда тутилса, иккинчисидан ижтимоий ҳулқдаги мослик - установкалар бирлиги, эҳтиёж ва қизиқишлар, қарашлардаги монандлик, йўналишлар бирлиги назарда тутилади. Биринчи хил мослик кўпроқ конвейер усулида ишланадиган саноат корхоналари ходимларида самарали бўлса, бу олийгоҳ ўқитувчилари, ижодий касб эгаларида иложи

йўқ ва бўлиши мумкин эмас, уларда кўпроқ ижтимоий психологик мосликнинг аҳамияти каттадир.

Ўтказилган тадқиқотлар психологик мосликнинг кўплаб қирралари бўлиши мумкинлигини исбот қилди. Асосан шуни унутмаслик керакки, қайси фаолият ва унинг мақсади одамларни бирлаштирган бўлса, ўша мақсадни идрок қилиш ва биргаликда англаш истагида уйғунликнинг бўлиши катта тарбиявий аҳамиятга эга бўлади.

Группавий қарорлар қабул қилишда ўзаро таъсир масаласи. Гуруҳда одамларнинг бир - бирларини ёқтиришлари ёки аксинча, инкор қилишлари кўпинча турли хил қарорлар қабул қилиш жараёнида рўй беради. Группавий қарорлар қабул қилиш индивидуал қарорлар қабул қилиш жараёнидан тубдан фарқ қилмайди. Иккаласида ҳам аввал муаммо аниқланади, маълумотлар тўпланади, бир нечта таклифлар илгари сурилади ва ниҳоят, энг маъқули қабул қилинади. Лекин гуруҳда бу жараён бироз бошқачароқ кечади ва низолар кўпинча айнан шу жараён билан боғлиқ бўлади.

Америкалик психолог Т. Митчеллнинг фикрича, ўзаро таъсир группа шароитида қуйидаги омиллар воситасида рўй беради: 1) айрим аъзолар бошқаларига нисбатан кўпроқ гапиришга мойил бўладилар; 2) юқорироқ мавқега эга бўлган шахслар қарорлар чиқариш жараёнида ҳам бошқаларга тазыйқ ўтказишади; 3) гуруҳда кўп вақт ўзаро фикрлардаги келишмовчиликларнинг олдини олишга кетиб қолади; 4) гуруҳда айрим одамлар таъсирида асосий мақсаддан четлаш ва мақсадга номувофиқ қарорлар қабул қилиш холлари кузатилади; 5) барча аъзолар ўзлари сезмаган холда конформлиликка берилишлари ва гуруҳ таъсирига тушиб қоладилар. Шунинг учун ҳам баъзан мажлисни олиб борувчи раис кун тартибини эълон қилган бўлса-да, ундан чалғиб кетиши ва ўринсиз қарорлар қабул қилиши мумкин.

Лекин группавий қарорлар қабул қилиш жараёнининг энг катта ижобий томони шундаки, унда кўплаб фикрлар туғилади ва ўртага ташланади. Бу фикрлар шундай шароит яратадики, охир - оқибат алоҳида индивидуал фикрлардан бироз бўлса-да, фарқ қиладиган оригинал янги фикр пайдо бўлади. Шунинг учун ҳам раҳбарлик санъати кўпчилик фикрига таянган холда охирида энг маъқул қарорга кела олишдир. Лекин салбий томони шундаки, группавий музокара ва қарорлар қабул қилиш жараёни баъзи аъзоларда лоқайдлик (“Менга нима, улар гапиришяпти-ку” каби), ташаббуссизлик (“Барибир меники қабул қилинмайди, гапирим нима қилдим?” каби) иллатларини ҳам пайдо қилиши мумкин. Бу ўша муҳитда айрим одамлар фикри доимо қўллаб - қувватланган, айрим

одамларга эътибор, имтиёз берилган шароитларда раҳбарнинг айби билан рўй беради.

Хоффман ўз экспериментларида группавий қарорлар қабул қилишга гуруҳнинг таркиби таъсир қилиш мумкинлигини исбот қилган. Унинг фикрича, яхши, сифатли, ижобий фикрлар ва қарорлар гуруҳ таркиби ҳар хил (гетероген таркиб) бўлган шароитларда унинг таркиби бир хил (гомоген) бўлгандан анча кўп ва сифатли бўлади. Гомоген гуруҳларда (масалан, тахминан бир хил ўзлаштирадиган талабалар гуруҳи) қарорлар қабул қилиш мобайнида конфликтларнинг кам бўлиши ва қарорлар тезда қабул қилиниши аниқланган.

Ҳар қадай қарорлар қабул қилиш жараёни психологик жиҳатдан таваккалчиликка асосланиши ҳам исботланган. Лекин таваккалчилик даражаси гуруҳ шароитида индивидуал ҳолатдагидан анча паст бўлар экан. Ўртача гуруҳ аъзосининг бу ўриндаги фикри : “Таваккал шу гапни айтмайчи, номаъқул бўлса, гуруҳ борку, улар маъқуллашганку?”. Демак, гуруҳ шароитида қабул қилинган ҳар қандай қарор моҳиятан ижтимоий характерли бўлиб, унинг тўғри ва фойдали, натижали бўлишида раҳбарнинг роли катта бўлади.

Гуруҳдаги психологик муҳит ва уни ўрганиш. Гуруҳ ва жамоалар тўғрисида гап кетганда, кўпинча унинг “маънавий муҳити”, “психологик муҳити” деган иборалар ишлатилади. Чунки бу нарса ўша ердаги ишнинг яхшилиги, фаолиятнинг самараси билан боғланади. Ижтимоий психологик муҳит деганда, биз ўша гуруҳнинг аъзолари фикрлари, ҳиссиётлари, дунёқараши, установкалар ва ўзаро муносабатларидан иборат бўлган эмоционал-интеллетуал ҳолатни тушунамиз. Бу ўриндаги асосий омил - бу аъзоларнинг ўзаро муносабатларидир. Маълумки, ўзаро муносабатлар иш юзасидан, фаолият мақсадлари ва мазмуни билан ҳамда бевосита бир - бирларини ёқтириш - ёқтирмасликка асосланган инсоний эмоционал ҳиссиётлар кўринишида бўлиши мумкин. Профессional фаолиятни бажариш жараёнида табиий биринчи типли муносабатлар устивор бўлиб, иккинчиларининг характери биринчисидан келиб чиқади. Дўстлар тўпланган даврадаги муҳит эса аксинча, бевосита симпатияларга таянади.

Ижтимоий психологияда ана шундай психологик муҳитни экспериментал тарзда ўрганишга катта эътибор берилади. Энг кенг тарқалган усуллардан бири социометрия бўлиб, унинг асосчиси америкалик олим Жон Морено ҳисобланади. Социометрия лотинча “со сиетас” - жамият, ва “метрео” - ўлчайман сўзларидан олинган бўлиб, гуруҳдаги шахслараро муносабатларни ўлчашга қаратилган техникадир.

Назарий социометрия унинг муаллифи фикрича, жамиятдаги барча низолар, муаммоларни ечишнинг усулларида бири - инсонлар ўртасидаги муносабатларни ўрганиш ва шунга кўра, жамиятда ўзгаришларни амалга ошириш керак, деган ғояга асосланади. Амалда эса ҳар бир жамоаларда махсус социометрик сўровлар ўтказилади ва унинг натижалари ташкилий жараёнларда инобатга олинади.

Лекин охириги пайтларда социометрияга назар ўзгарган, унинг юзлаб модификациялари, турлари ишлаб чиқилди. Аҳамиятлиси шуки, уни ҳақиқатдан ҳам гуруҳдаги маънавий - психологик муҳитга таъсир этувчи эмоционал муносабатларни аниқлашда мутахассис томонидан ишлатиш мумкин. Бунда ҳар бир гуруҳ аъзоси танлов шароитига солинади, яъни у у ёки бу шароитда, вазиятда ёки фаолиятни бажаришда ўзига ёққан (ёқмаган ҳам) шеригини гуруҳдошлари орасидан танлаши керак. Масалан, мактаб ўқувчиларига “Ким билан бирга дарс тайёрлашни хоҳлардинг? ”, “Ким билан мактаб ер участкасидаги хашарда ёнма - ён туриб ишлашни истардинг?”, меҳнат жамоаларида эса “Бошлиқ томонидан берилган муҳим топшириқни икки киши бажариши керак бўлса, шерикликка кимни олган бўлардингиз?”, талабаларда “Хорижга ўқишга юборишса, гуруҳдошларингдан кимлар сенга шерик бўлишини истайсан?” каби саволлар билан мурожаат қилинади. Сўров аноним бўлиб, ҳар бир иштирокчи 3 - 5 тагача танлаш ҳуқуқига эга бўлади. Натижалар жадвалга солиниб, қайта ишланади ва хаттоки, график тарзида чизилади. куйида меҳнат жамоасида қўлланилиши мумкин бўлган социометрик тестдан бири ҳавола этилган.

Тест учун қуйидаги саволларни таклиф этиш мумкин:

Гуруҳингиздаги одамлар орасидан бевосита доимо у билан ишлашни хоҳлаган уч кишининг номини ёзинг:

1.

2.

3.

Сиз билан бирга ишлайдиган ҳамкасбларингиздан кимлар билан бирга бўш вақтингизни ўтказишни хоҳлардингиз.(уч киши)

1.

2.

3.

Ҳамкасбларингиздан ўз ишини зўр маҳорат билан бажарадиган уч кишининг номини ёзинг:

1.

2.

3.

Методика гуруҳдаги одамлар бир-бирларини яхши билган тақдирдагина ўтказилади. Маълумотларни қайта ишлаш ҳар бир ходимнинг тўплаган танловларини санаш ва таҳлил қилишга асосланади. Улар асосида гуруҳдаги лидерни ва лидерлик стилини аниқлаш мумкин.

Социометрия корхона таркибида кадрлар заҳирасини шакллантириш, ҳар бир ходимнинг рейтингини аниқлаш орқали уларда лидерлик сифатларининг борлигини ўрганишга имкон беради.

Аудитория билан ишлашнинг ижтимоий психологик шартлари. Маълумки, ҳар қандай педагогик жараённинг асосий мақсади - таълим олувчида билим, малака ва кўникмалар ҳосил қилишдир. Бу нарса маълумотлар алмашинуви орқали рўй беради. Педагогик мулоқот жараёнидаги маълумотлар алмашинуви асосан уч шаклда амалга оширилади:

- монолог;
- диалог;
- полилог.

Монолог - маърузачи ёки ўқитувчининг тингловчилар ёки ўқувчи - талабалар қаршисига чиқиб нутқ сўзлаши, дарсни баён этишидир. Айни шу усул таълим-тарбия жараёнидаги асосий восита эканлиги тўғрисида онгимизга ўрнашиб қолган тасаввур мавжуд. Бу ҳолатда гапирувчи маълумотларнинг асосий таянч манбаи ҳисобланади ва фақат ундангина фаоллик талаб қилинади. Монолог эгаси ўзи мустақил тарзда маълумот мазмунини тингловчиларга етказиш ва ўз мавқеини таъкидлаш имконига эга бўлади. Лекин аудитория, яъни тингловчилар унга нисбатан анча пассив мавқеда бўладилар ва бу нарса маълумотнинг фақат кичик бир қисминигина идрок қилиш ва эслаб қолишига сабаб бўлади. Шунинг учун ҳам ўқитувчи бу камчиликнинг олдини олиш учун аудиторияни фаоллаштиришнинг бошқа йўллари қидиришга мажбур бўлади.

Диалог - ўқув мавзуси ёки муаммони гуруҳ шароитида ўқитувчи билан биргаликда ва ҳамкорликда муҳокама қилиш йўлидир. Шунинг учун бу усул тингловчиларни нафақат фаоллаштиради, балки аудиторияда ижодий муҳитнинг бўлиши ва фикрлар алмашинувидан ҳар бир иштирокчининг манфаатдорлигини таъминлайди. Яъни, тингловчилар ўқув жараёнининг объектидан унинг субъектига айланадилар.

Диалог жараёнида ўқитувчи билан ўқувчилар ўртасида фикрлар алмашинуви, билимларни ўзаро муҳокама қила олиш учун реал шароит

яратилади. Лекин диалогни ташкил этишдан аввал ўқитувчи аудиториянинг у ёки бу хусусда билимлар ва тасаввурларга эга бўлишини инобатда олиши зарур, акс холда ўзаро мулоқот самарасиз ва мазмунсиз тортишувга айланиб кетиши мумкин. Диалог жараёнида уни ташкил этган шахс аудиториянинг у ёки бу муаммо юзасидан билимларини диагностика қилиш ва шунга мос тарзда ўз ишини ташкил этиш имкониятига эга бўлади. Айнан шу ҳолат диалогнинг энг муҳим психологик аҳамиятидир.

Полилог - гуруҳ ичидаги мунозарадир. У тингловчилар ёки ўқувчиларнинг фаоллигини янада ошириш, улардаги ижодий қобилиятларни ривожлантириш мақсадида ишлатилади. Полилог жараёнида гуруҳ аъзоларининг ҳар бири муҳокама қилинаётган масала юзасидан ўз фикрини билдириш имкониятига эга бўлади, ўқитувчи эса ушбу жараённинг ташкилотчи сифатида ўқувчилар ёки талабалар фаолиятига бевосита аралашмайди. Бу усул дарс мавзуси кўпроқ назарий характерли бўлиб, янги ғоялардан уларнинг амалий жиҳатлари келтириб чиқарилиши зарурарти бўлганда қўл келади. Лекин бу усул машғулотлар ёки мулоқот дарслари энди бошланган пайтда ўтказилиши мақсадга мувофиқ эмас, чунки полилог учун ўқитувчи билан ҳамкорликда ишлаш тажрибасидан ташқари ёшларга ўша соҳа юзасидан маълум билимлар мажмуи ҳамда ҳамкорликда ишлаш тажрибаси зарур. Диалог ва полилог техникасини яхши эгаллаган муаллим мунозара ёки баҳсни самарали ташкил этишга лаёқатли бўлади. Шунини алоҳида таъкидлаш лозимки, мунозарани самарали ташкил этиш қобилияти ўз-ўзидан шаклланмайди, бунинг учун ўқитувчи умуман мунозара методикаларининг моҳияти ва уни ташкил этиш йўллари илмий - амалий жиҳатдан билиши керак.

Фаол ўқитиш методлари ва уларни ташкил этиш. Баҳснинг самарали бўлиши энг аввало баҳслашувчиларнинг бир-бирларига нисбатан фазовий жойлашувларига боғлиқ. қуйида келтирилган расмларда тингловчи ва музокарада қатнашувчиларнинг фазовий жойлашувлари ва уларнинг психологик мавқеларининг моҳияти келтирилган.

Ҳар бир ҳолат баҳс қатнашувчиларида ўзига хос руҳий тайёргарлик ва масъулият ҳиссини келтириб чиқаради.

Демак, дарс мобайнида ўқитувчи мавзунинг характери ва у шакллантириш лозим бўлган билим, малака ва фазилатларга мос тарзда мунозара шароитини танлаши ва шундай кейингина машғулотни бошлаши керак. Кўриниб турибдики, анъанавий синфда ташкил этиладиган машғулотларнинг самарадорлиги деярли йўқ, чунки улар олдинги қаторларда ўтирган тингловчиларнинг фаоллигигагина

йўналтирилган, қолганлар “ўйиндан ташқари” ҳолатда, бу нарса уларнинг дарс мазмунига муносабатларида бевосита ақс этади.

Кичик, тор доиралардаги компакт гуруҳларда уюштирилган мунозараларнинг эркин мавзули, йўналтирилган ва аниқ сценарийли диспут турлари мавжуд бўлиб, бу танланган мавзуга ва мунозара гуруҳларининг мулоқот тажрибасига боғлиқдир (“диспут” сўзининг луғавий маъноси - “фикрляпман”, “тортишяпман”, деган маънони билдиради). Кичик гуруҳлардаги мунозаралардаги асосий нарса - гуруҳ аъзоларининг танланган мавзу хусусиятига қараб, ҳар бириинг ўз фикр мулоҳазаларини охиригача баён этиш имкониятларининг борлигидир. Бундай гуруҳда бошловчи ҳам қаторда ўтириб, мавзунинг ечимини батамом ҳал бўлмагунча фаол мулоқотларнинг иштирокчиси бўлиши мумкин. Лекин асосий рол гуруҳнинг аъзоларига юкланганлигини ва бевосита ажралиб чиққан норасмий лидер асосий баҳс юритувчи бўлиши мумкинлигини унутмаслиги зарур. Бундай гуруҳлар турли шароитда кўпинча баҳс иштирокчилари учун табиий шароитларда (масалан, синфда, талабалар аудиторияларида, иш хоналарида ва б.қ.) ўтказилса, мақсадга мувофиқ бўлади.

Агар баҳслашувчилар гуруҳи одатдагидан каттароқ ҳажмда (масалан, 30 кишигача) бўлса, унда мунозарани уюштиришнинг ўзига ҳос томони бор. Бу ҳолда баҳс гуруҳи шартли равишда учга бўлинади. Биринчи гуруҳ - “фикрларни жамловчилар” - генераторлар гуруҳи дейилади; иккинчиси - “танқидчилар” ва учинчи гуруҳ - “фикрларни тезлатувчилар” - катализаторлар” деб аталади. ҳар бир ажралган гуруҳнинг ўзига ҳос функциялари бор: “генераторлар” ўртага ташлаган муаммо ёки баҳс мавзуси бўйича ўзларидаги барча фикрларни ўртага ҳолис ташлайдилар. Гуруҳ аъзоларидан бири - лидер - уларни жамлаб, фикрлар иккига бўлинган тақдирда ҳам уларни умумлаштириб баён этади. Сўнгра ўйинга “танқидчилар” киришади. Уларнинг вазифаси - эшитган фикрларига танқидий муносабат билдириш, яъни танқидий нуқтаи назардан улар ичидаги “мағзни” ва “пучак” фикрларни саралаш. Шундан кейин вазиятга қараб, яна сўз “генераторлар”га ёки “катализаторлар”га берилиши мумкин. Билдирилган фикр ва таклифларда мабодо ҳисобга олинмай қолган жиҳатлар ёки ноўрин фикр бўлса, ёки моҳиятан шу мавзуга алоқадор бўлган, лекин иккала томон ҳисобга олмаган бирор жиҳат аниқланса, томонлар диққатини айнан шунга қаратиши керак. Сўнгра “тезлатувчилар” баҳсни давом эттиришга руҳсат бериб, агар уни яқун қилиш тақозо қилинса, иккала гуруҳнинг ўйинига ҳолис баҳо берган ҳолда мунозарани тўхтатиши мумкин. Улар кўпинча иккала гуруҳ учун

холис орбиторлар - “хакамлар” ролини ўйнайдилар.

Мактабда бир синф доирасида ёки талабалар гуруҳида ахлоқий маънавий мавзуда баҳс уюштирилганда, юқоридаги усулни қўллаш имконияти бўлса, суҳбатдошларнинг учбурчак шаклдаги берк стол атрофига ўтиришлари мумкин. Демак, баҳслашувчиларнинг жойлашишлари ҳам бу ўринда маълум аҳамият касб этади.

Катта гуруҳларда баҳс ёки мунозара уюштирилганда, бошловчининг роли айниқса каттадир. Чунки у ҳар бир гуруҳдаги тортишувлар ва фикр алмашинувларнинг бошида турмоғи керак бўлса, улар фаолиятини мақсадга мувофиқ тарзда йўналтириб турмоғи лозим. Кичик гуруҳдагидан фарқли ўлароқ, катта гуруҳларда бошловчи у ёки бу ички гуруҳга ён босмаслиги ёки уларни ўзининг шахсий фикрига мажбуран эргаштирмаслиги керак. Акс холда, у ўзининг фаолияти билан бошқалар ташаббусига салбий таъсир кўрсатиши ва баҳснинг йўналишини бузиб қўйиши мумкин. Шунинг учун катта гуруҳлар уюштириладиган мунозаранинг мавзуси олдиндан танланган ва унга бошловчи маълум маънода тайёр бўлиши шарт.

Дарсда мунозара, брейшторминг ва тренинглари ўтказиш технологияси. Мунозаралар юритишнинг яна бир шакли борки, унинг номини рус тилида “мозговая атака”, инглизчасига “браин сторминг” деб аталади. Бизнинг тилимизда бу тушунчаннинг аниқ аналогик таржимаси йўқ, лекин уни “мияга хужум” ёки “фикрлар тўқнашуви”, “фикрлар жанги майдони” деб аташ мумкин. Методнинг психологик моҳияти шундаки, оддий мунозарада баҳслашувчилар кўпроқ онгли, асосли фикрларни баён этишга ҳаракат қиладилар. Бунда эса баҳслашувчиларга мияга қандай фикр қуйилиб келса, уни танқидсиз ва асосламай эркин, “тилга нима келса”, лекин навбатма-навбат айтиш имконияти берилади. Бу нарса кўпроқ муаммо анча нотаниш, савол мураккаб ёки ноаниқ бўлган шароитларда қўл келади. Яъни, бунда “эркин ассоциациялар”га имкон берилади ва охир оқибат гуруҳнинг ўзи маълум рационал “мағзни” ажратиб олади.

Бу усулни биринчи марта америкалик олим А.Осборн 30-йиллардаёқ таклиф этган ва бу усул ёрдамида йирик лойиҳаларни режалаштириш ва олдиндан унинг натижаларини башорат қилишда маълум ютуқларни қўлга киритган эди. Лекин кейинчалик мутахассислар уни фақат ностандарт, ўзига хос ечими бўлган вазифаларни муҳокама қилгандагина қўллаш мумкин, деган фикрни билдира бошладилар. Бироқ тўғри ташкил этилган брейштормингнинг амалий афзалликлари кўп. Фақат бунда қуйидаги қоидаларга риоя қилиш керак:

Жумлалар жуда қисқа бўлиши керак, уларнинг асосланиши шарт эмас.

Ҳар қандай жумла ёки фикр танқид қилиниши мумкин эмас, яъни фикрлар танқиддан холидир.

Мантиқий фикрлардан кўра, фантастик ёки кўққисдан, тасодифан мияда пайдо бўлган фикр муҳимроқ.

Фикр ёки билдирилган қисқа мулоҳаза қайд этилади.

Билдирилган фикр ёки ғоялар у ёки бу иштирокчини, деб ажратилмайди, яъни улар - муаллифсиздир.

Фикр ёки яхши ғояларни танлаш алоҳида “танқидчилар” ёки гуруҳнинг норасмий лидерлари томонидан амалга оширилади.

Юқоридаги таъкидланган гуруҳ катта бўлган шароитда баҳс уюштиришда ҳам генератор, яъни фикрларни бирламчи жамловчиларларга ушбу усулда ишлашга имкон бериш тажрибада яхши натижа беради. Чунки ўтказилган текширувлар ва кўплаб синов машғулотларининг кўрсатишича, айнан шу гуруҳда брейншторминг усулининг қўлланилиши турли-туман ва қарама-қарши фикрларнинг баён этилишига шароит яратади. Акс холда муҳим муаммолар бўйича мунозарани бошлаш ва унда фикрлар ранг-баранглигига эришиш жуда қийин бўлади. Бу усул айниқса, катталар аудиториясида жуда яхши самара беради.

Баҳсда иштирок этиш ва ундан манфаатдорлик ҳисси ҳар бир иштирокчида шаклланиши шарт ва бунда бошловчи - ўқитувчининг роли катта. Амалий машғулотларни баҳс - мунозара шаклида ўтказилиши болаларга олдиндан айтилиши ва уларнинг тайёргарлик кўришлари учун саволлар берилиб қўйилиши мақсадга мувофиқдир. Баҳс иштирокчилари ҳаяжонланмасликлари учун машғулот бошланишидан аввал уларнинг ўзларини эркин тутишлари учун айрим енгиллаштирувчи машқлар, бошқача қилиб айтганда, психогимнастик машқлар ўтказиш тавсия этилади. Масалан, ана шу мақсадда ўтказиладиган психогимнастик машқларга қуйидагиларни киритиш мумкин:

Ўқитувчи гуруҳни айлана шаклида туришлари сўрайди ва аъзоларни навбатма-навбат ўртага чиқиб, гуруҳ билан хоҳлаган тарзда, лекин самимий саломлашишни сўрайди. Кейин гуруҳдан кимнинг саломи кўпроқ ёққанини сўрайди.

Гуруҳ аъзолари ўқитувчи атрофида ярим айлана шаклида туришади. Навбат билан гуруҳ аъзолари ўртага чиқиб, хоҳлаган аъзо билан сўзсиз, лекин очиқ юз билан мимика воситасида саломлашиш ва бирор фикрни билдириши сўралади.

Ҳамма доира шаклида ўтиради ва ўқитувчи олиб келган копток навбат билан мулоқот қатнашчиларига отилади, фақат кимга отилса, ўша одамнинг кучли, яхши бир сифати айтилиб, сўнг ирғитилади. Ўқитувчи коптокнинг албатта ҳар бир кишига тегишини назорат қилади.

Бу каби машқлар мунозара қатнашчилари ўртасида ўзаро тангликнинг бўлмаслиги ва ўз фикрини баён этаётганда ўқитувчидан тортинмаслиги учун ўзига хос тренинг ҳисобланади.

Ўқитувчи мунозарани бошлар экан, иштирокчилар онгига қуйидагиларни етказа олиши керак:

а) машғулот ҳар бир иштирокчига албатта фойдали бўлади ва улар бир-бирларига ёрдам бериш учун келганлар;

б) мунозара ўзаро мулоқотнинг бир шакли бўлиб, ҳар бир иштирокчи бир-бирига очик ва самимий муносабатда бўлсин;

в) мунозара иштирокчиларнинг ўзаро тажрибаларини алмашиши учун қулай шароитдир;

г) фикр баён этишда керак бўлса таваккал қилайлик, лекин индамаслик шиоримиз бўлмасин;

д) мунозара пайтида кўп ёзиш шарт эмас;

е) агар бирор нарса тушунарли бўлмаса, уни сўрашдан тортинманг;

ж) билган билимларимизни бир-биримиздан аямаймиз, чунки бошқалар ҳам бундан манфаатдор бўлсинлар, “яширинган билим - билим эмас”лиги унутмайлик!

Баҳс турлари. Ёзма баҳс ўтказиш усуллари. Агар машғулотлар бир-бирларини яхши танимайдиган бошланғич гуруҳларда бошланган бўлса, “танишиш” машқларини ўтказиш, албатта ишни кичик гуруҳлардан бошлаш лозим. Бунда эркин йўналтирилмаган баҳс шаклини қўллаш ўринлироқ. Бунда ўқитувчи иштирокчиларга бир-бирларини яхши таниб олсалар, биргаликда ҳаракат қилсалар, умумий иш учун манфаатли бўлган натижаларга эришиш мумкинлигини тушунтириши лозим.

Агар иштирокчилар бирор янги маълумотларга эга бўлиш, мураккаброқ масала юзасидан умумий нуқтаи назарга эга бўлиш ва мантиқий хулосаларга эришишни мақсад қилган бўлсалар, унда дарс аввалида ўқитувчи ёки олдиндан тайёргарлик кўрган гуруҳ аъзоси маъруза қилиши, маъруза юзасидан кейин баҳс уюштирилиши, дарс охирида имкон бўлса, ўқитувчи ўзи тайёрлаган тарқатма материалларини ҳар бир аъзога бериши керак. Фаоллаштирувчи усуллар материаллар қўлга берилгач, ишга солинади.

Агар дарснинг ёки амалий машғулотнинг мақсади тингловчилардаги аниқ қобилиятларни ривожлантириш, малакаларни ошириш ва янги

тажрибадан фойдаланиш бўлса, унда баҳснинг предмети аввало тажриба алмашинувга қаратилиши, бунда айрим машқлар ҳам бажарилиши, уларнинг натижалари таҳлил қилиниши, ролли ўйинларни бажаришгача олиб борилиши керак. Бунда ўқитувчининг роли анча масъулиятли бўлиб, у машғулотгача конкрет йўриқномаларни ўқувчиларга бериши ва гуруҳ ишини мунтазам кузатиб, назорат қилиб туради.

Агар мунозара дарсларининг мақсади - иштирокчиларнинг янги, мустақил фикрларга келиши, уларни шахсий тажриба ва вазиятларга боғлаб айтиб беришларига олиб келиш бўлса, унда ўқитувчи “Мен”- мунозарадаман” ҳолатида гуруҳли баҳсни кичик гуруҳларда ташкил этиши, уларда алоҳида ҳолатлар ва вазиятларнинг таҳлилига барчанинг диққатини қаратиши, иштирокчиларни турли ролларни тасаввур қилишга мажбур қила олиши ва олдиндан тайёрлаб қўйилган саволномаларни дарс охирида тарқатиб, шаклланган янги ғояни ажратиб олиши керак. Демак, бу шаклдаги иш ҳар бир иштирокчидан пухта тайёргарликни ва аниқ кўникмаларни талаб қилади.

Баҳс шаклида машғулот ўтказганда, қабул қилинадиган қарорларнинг аҳамияти катта. қарорларнинг самарали бўлиши учун қуйидагиларни ёдда тутиш керак:

- машғулот бошланишидан олдин ўқитувчи таҳлил қилиниши лозим бўлган муаммони белгилайди ва унга қай тарзда муносабат билдирилиши лозимлигини тушунтиради;

- қисқа бўлса-да, бу муаммонинг олдинги дарсларга боғлиқлиги, уйга берилган вазифа, муҳокама қилинадиган масалага оид муҳим фактлар эсга туширилади;

- баҳс қатнашчилари кичик гуруҳчаларга (4-5 киши) бўлиниб, машғулот охирида фикрлар умумлаштирилиши учун қоғозлар тахт қилиб қўйилади;

- гуруҳда ишлаш мобайнида билдирилган фикрларнинг афзал ва камчилик томонлари ҳақидаги ўз мулоҳазаларини оғзаки ёки ёзма тарзда қарорлар шаклида баён этадилар;

- иш якунида гуруҳнинг вакиллари ўз гуруҳининг иши тўғрисида гапириб, уларни бошқаларники билан қиёслайди. Зарурат бўлса, ўқитувчи ҳар бир гуруҳнинг қарорларини ўзаро қиёслаб, саволларга жавоб беради, ноаниқроқ қарорларга ўз муносабатини билдиради. Баҳс турлари. Ёзма баҳсни ўтказиш усули. Педагогик амалиётда баҳснинг моҳияти кўпинча фақат оғзаки диалоглар ва тортишувлар тарзида тасаввур қилинади. Лекин оғзаки баҳсларнинг янада самарали ва таъсирчан бўлиши учун ёзма баҳс шакли ҳам қўлланилади. Бу усул ўқувчиларнинг берилган мавзу

соҳасидаги билимларини янада чуқурлаштириш, мунозара маданиятини ошириш ва ҳар бир фикрни асослаш қобилиятини ривожлантиради. Ўқитувчи эса ўқувчи ёки талабаларнинг билимларини асосли баҳолаш ва билимдонликни тўла маънода таҳлил қилиш имкониятига эга бўлади. Бу усул айниқса, миллий ғоя ва миллий мафқурани шакллантирувчи фанлар - ижтимоий - гуманитар фанлар юзасидан ўтказилса янада самарали бўлади.

Ўқувчилар олдиндан мавзу билан таништириладилар, уйга берилган топшириқлар орасида қай бири ёзма тарзда ўтказилиши маълум қилинади. Ёзма баҳс ўтказиладиган куни ўқитувчи уни қуйидаги тарзда амалга оширади:

Ўқитувчи гуруҳни иккига бўлади ва уларни алоҳида қаторларга ўтқазади. ҳар бир гуруҳ мавзу бўйича қайси нуқтаи назарни ҳимоя қилишини маълум қилади. Масалан, биринчи гуруҳ болаларнинг ақлий даражаларини мунтазам ўлчаб туриш ва шу орқали таълим муассасаларига жалб этишни ҳимоя қилса, иккинчи гуруҳ - бу фикрни асосли тарзда инкор қилади.

Шундан сўнг ўқитувчи қарама-қарши гуруҳ аъзоларини жуфтлайди ва уларга номери ёзилган варақларни тарқатади. ҳар бир иштирокчига бирор фикрни ёзма асослашга 5 дақиқадан берилади. Ёзма далиллар равон тушунарли тилда, асосли тарзда ёзилиши керак.

Ёзилган варақчалар қарама-қарши шерикларга берилади. Улар ўз “рақиблари” фикрига қарши фикрни 8-10 дақиқа мобайнида ўйлаб, ёзишлари керак бўлади ва нариги томондаги шеригига беради.

Ёзма далиллар алмашинувининг бундай тартиби 2-3 марта такрорланади, ҳар сафар ҳар бир ўқувчи шеригининг далил-исботини диққат билан ўрганиб чиқиб, жавоб қайтаради. Охирги раундда ўқувчиларнинг ўзларига яқунлаш имкони берилади ва ёзма ишлар йиғиб олинади.

Ўқитувчи ёзма баҳсларни яқунлашда томонларга “қарши томоннинг энг яхши далил-исботи қайсилар бўлди?” деб сўрайди ва ўқувчилар билан олдиндан келишган ҳолда улар билимларини якка-якка ёки гуруҳий баҳолайди.

Юқорида келтирилган ёзма баҳсларни ўтказиш тамойиллари Фред Ньюмен материаллари асосида тайёрланди. Ўйлаймизки, бизнинг шароитимизда ҳам бу усуллар анча самара беради.

Назорат саволлари:

1. Жамоаларда рўй берадиган психологик ходисалар.
2. Жамоанинг шахсга ижобий ва салбий таъсири.

3. Жамоаларни бошқаришнинг самарали усуллари.
4. Меҳнат жамоаларининг конкрет шахсга ижобий таъсири.
5. Жамоанинг маънавий муҳитини шакллантириш омиллари.
6. Гуруҳ ўлчамлари ва унинг тизими.
7. Гуруҳдаги психологик муҳит ва уни ўрганиш.
- 8.. Дарсда мунозара, брейнштурминг ва тренинглар ўтказиш технологияси
9. Бахс турлари. Ёзма бахс ўтказиш усуллари..
10. Қабул қилинадиган қарорлар қандай омилларга боғлиқ?

8- МАЪРУЗА

САМАРАЛИ БОШҚАРУВ ФАОЛИЯТИНИНГ ПСИХОЛОГИК АСОСЛАРИ. БОШҚАРИШНИНГ МОҲИЯТИ ВА МАЗМУНИ. БОШҚАРУВ ФАОЛИЯТИНИНГ АСОСИЙ ВАЗИФАСИ.

ка:

1. Бошқаришнинг ривожланиш тарихи.
2. Бошқарув усуллари.
3. Самарали бошқарув фаолиятининг психологик асослари.
4. Бошқарув самарадорлигини баҳолаш.

Таянч иборалар:

Қадимги бошқарув, саноат революцияси, тейлоризм, маъмурий босқич, ташкилот, давлат, маҳаллий, корхона, муваффақиятли қарор, унумдорлик, бошқарувнинг рационалиги, тезкорлик.

Адабиётлар:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник.- М., 1998
2. Аникеева Н.П. Жамоалардаги психологик муҳит.- Т., 1992
3. Каримова В.М. Ижтимоий психология асослари. - Т., 1994
4. Климов Е. А. Психология профессионала.- М., 1996
5. Майерс Д. Социальная психология.- Спб, 1997
6. Немов Р. С. Психология. Кн. 1. - М., 1994
7. Прикладная социальная психология.- М., 1999
8. Прикладная психодиагностика. - М., 1999
9. Психология. Учебник. Под ред. А. Крылова.- М., 1998
10. Ядов В.А. Социальная идентичность личности.- М., 1994

Бошқаришнинг ривожланиш тарихи. Бошқарувнинг амалиёти худди ташкилотлар каби келиб чиқиши жиҳатидан анча қадимий. Эрамизгача бўлган учинчи минг йилликка оид бўлган лойдан қилинган жадваллар топилмаларида тижорат амаллари, қадимги Шумерияни тижорат қоидалари ҳақида маълумотлар олинган. Булар бошқарув амалиёти қадимдан мавжудлигидан далолат беради. Албатта қадимги бошқарув худди ташкилотлари каби тубдан ҳозиргиларидан фарқ қилиб туради. Бошқарув ўзи қадимги, бой тарихга эга, тарихан анча асрлар давомида шаклланган бўлса ҳам, фан сифатида, мустақил фаолият йўналиши сифатида фақат йигирманчи асрдагина тан олинган. Шунинг учун, одатда изланишларда 1900 йилгача бўлган бошқарув ва ташкилотлар, ҳамда 1900 йиллардан сўнгги бошқарув ва ташкилотлар деб ажратилади. Македония давридан қадимги Рим, қадимги Персиягача, Юлий Цезардан Амир Темургача барча тарихий ва бироз бўлсада улуғ ишларни амалга оширишни уддасидан чиққан шахслар бошқарув амалиётига ўз ҳиссасини қўшганлар. Айнан бошқарув хусусиятлари борасида Архимед, Ал Хоразмий, Г. Галилей, Б.Паскаль, Диофант, Г.Лейбниц, Ш.Лагранж, М.Ломоносов, Д. Рикардо, В.Петти, У.Джуорт, улардан сўнг Ф.Энгельс, К. Маркс, А. Смит, Д.Рикардо, Кейнс, Р. Оуэн менежментнинг тарихий илдиэларини яратишда ўз ҳиссаларини қўшганлар. Аммо бошқарувга системали ёндашувни шаклланиши ва уни фан, алоҳида фаолият тури сифатида тан олина бошланиши 1900 йиллардан бошланган.

Бошқарувга илмий йўналиш сифатида биринчи қизиқишнинг уйғониши 1911 йили Ф.Тейлорнинг «Илмий бошқарув тамойиллари» китобининг чоп этилиши билан боғлиқ. Айнан шу китобнинг чоп этилиши бошқарувни фан сифатида тан олиниш даврининг бошланиши деб ҳисобланади. Ушбу концепция асослари XIX асрнинг ўрталаридан XX асрнинг 20 йилларигача бўлган даврни қамраб олди. У шу вақтгача оғзаки ва онда-сонда бўлган мунозаралардан бошқариш борасидаги мустақил изланишлар натижалари ва биринчи хулосаларини чоп этирилиши изланиш ва тадқиқотлар борасида кенг доирада фикр алмашишларга олиб келди.

Бошқарувга бўлган қизиқишни кучайишига биринчи туртки сифатида Европа мамлакатларидаги жадал ўзгаришлар, хусусан, Англиядаги саноат революциясининг рўй бериши сабаб бўлган. Аммо ташкилотнинг муваффақиятини самарали бошқарув ташкил қилиши мумкинлиги ҳақидаги системалашган фикрлар Америкада юзага келди ва бунга бир неча сабаблар бор, булар:

-Америкадаги ўша даврдаги ирқий, иқтисодий эркинлик ҳамда кишиларнинг моддий келиб чиқиши ва синфий табақаларнинг аҳамиятсизлиги;

- XIX асрнинг охирида Америка яқунланган трансконтинентал темир йўлларининг тўқнашув жойи бўлганлиги;

- давлатнинг аралашмаслик сиёсати.

Ҳар хил миллий, иқтисодий асосдан келиб чиққан одамлар ўз омадини синаш мақсадида Америкага йўл олиб, бу даврда иқтисодиётни ривожланиши ва тадбиркор одамларнинг кўпайиши бошқарувни фан сифатида шаклланишига олиб келди. Бунга:

-йирик тадбиркорларнинг эҳтиёжи ва йирик бизнесни расмийлашган бошқарув воситаларига эҳтиёжининг кучлилиги;

-саноат революцияси натижасида техника афзалликларини қўллашнинг зарурлиги;

-ишни самарали ташкил қилиш ва ўз мақсадларига эришиш йўллари ахтараётган бир қатор изланувчи-тадқиқотчиларни юзага келиши ва ўз ғояларини тарғиб қилиш зарурати қўл келадиган шарт-шароитни яратиб берди.

Бошқарув борасидаги ғояларни ривожланишининг биринчи босқичи тейлоризм даври деб аталиб, бу даврнинг энг хос ғояси илмий асосда бошқариш мумкин эканлигини тарғиб қилишдир. Бу даврда муҳандислик фанлари ғояларини энг қуйи ишлаб чиқариш бўғинига сингдирилиши хос бўлиб, кейинчалик айнан шунда тейлоризмни чекланганлиги намоён бўлади.

Иккинчи босқич-классик ёки маъмурий босқич, яъни А.Файоль томонидан унинг машҳур бошқарув тамойилларини кенг тарқалиши билан боғлиқ. Буни маъмурий мактабнинг биринчи мустақил натижаси деб билиш мумкин. Ушбу давр изланишлари формал ташкилий тузилмалар ва тизимларни ташкил қилишга, шакллантиришга қаратилган. Америкаликлар Анри Файолни бекорга “менежмент отаси” деб аташмаган, у биринчи бўлиб бутун бир самарали бошқарув тузилмасини шакллантириш, унинг юқоридан пастгача барча бўғинлари фаолиятини тавсифлаш, уларнинг биргаликдаги фаолияти муваффақиятини таъминловчи тамойилларини ишлаб чиқишнинг уддасидан чикди.

1930-йилларда бошқарув тарихида яна бир ўзига хос босқич кўзга ташланди. Бу босқич кўпинча “неоклассик давр” деб аталади ва аҳамияти жиҳатидан биринчи ва иккинчи мактаблардан орқада қолмайди. Бу давр “инсоний муносабатлар” деб ном олган мактабнинг юзага келиши билан характерли. 1940-60 йиллар давомида бу йўналиш ташкилотларни

“ижтимоий тизим” сифатида қараш лозим деган фикрлар билан давом этди. 30-йиллардан сўнг айниқса бу янги ғоялар япон менежерлари томонидан чуқур ўрганилиб, амалда қўллаб келинди. Характерига кўра бу даврни ғоялари психология ва социологиянинг, яъни инсон хулқ-атвори борасидаги фанларнинг эришган ютуқларини бошқарувга қўллаб кўришдан иборат эди.

1950-60 йилларда бошқарув ғояларида қарорларни миқдорий усуллар жиҳатидан асослаш ривожланди. Бу силжиш бошқарувда математикани ҳамда компьютерларни қўллашнинг натижасида рўй берди. Айнан, миқдорий мактаб деб ном олган мактаб томонидан кибернетиканинг тизимлар назарияси, яъни мураккаб ходисаларни интеграциялаштирувчи, синтезловчи фан йўналишларининг асосий ғоялари, хулосаларини бошқарувга жалб қилиниши шу даврнинг ўзига хос жиҳатидир.

70-йилларда ”ташкilot -бу очиқ тизим”, у доимий тарзда ўзини ички ва ташқи муҳитига мослашиб яшайди, бирор қийинчиликлар негизини нафақат ташкilotнинг ички муҳитидан, балки ташкilotнинг ташқи омиллари доирасидан ҳам изламок керак, деган ғоя кенг тарқалди. Бу амалдаги “универсализмдан”, яъни ҳар бир нарсада расмий шакл, усул, восита излаш ҳолатидан “вазиятли ёндашувга“ ўтишни англатади.

80-йилларда эса кўпчилик америкаликлар учун кутилмаганда японлар томонидан самарали қўлланилиб келинган ”ташкилий маданият” тушунчасини бошқарувда кучли таъсир воситаси эканлигини тан олиш даври бўлди. Ҳозирги кунда кўпчилик америкаликлар маданиятни, таъсир кучи жиҳатидан, бошқарув инструменти бўлган ташкил қилиш билан бир қаторга қўйишади, ташкilot ичидаги маданиятни ташкил қилиш борасидаги ўқув дастурлари эса етакчи бизнес мактабларида кўзга кўринган янгилик. Демак, кўпчилик менежерлар ташкilotнинг асосий потенциали, прогрессив ўзгаришлар манбаи-инсон ва унинг онги, маданиятида эканлигини тан оладилар.

90-йиллар босқичини эса қисқача учта тенденцияни белгилаш билан таърифлаш мумкин. Биринчидан, бу маълум жиҳатдан ортга қайтиш, яъни моддий технологик база аҳамиятини тушуниб етиш. Иккинчидан, нафақат ташкилий маданиятга эътиборни кучайиши, балки бошқарувни демократлашувининг турли шаклларига эътиборни кучайиши. Учинчидан, бошқарувнинг халқаро характерининг кучайишидир.

Бошқарув усуллари - бошқарилаётган объектга бошқарув субъекти томонидан амалга ошириладиган мақсадли таъсир воситалари, йўллари дир. Аниқроғи, бошқарув усуллари раҳбарнинг ўз қўл остидаги ходимларига белгилаб берилган мақсадларга эришишларини таъминлаш

ёки уларнинг ўзаро ҳатти-ҳаракатларини, биргаликдаги фаолиятларини таъминлаш борасидаги мақсадли таъсир ўтказиш воситаларидир. Бошқарув усуллари бошқарувнинг қонунлари ва тамойиллари билан ўзаро боғлиқ бўлиб, бошқарув фанида муҳим ўрин тутаяди.

Албатта, ҳозирги бошқарув механизмида бозор иқтисодиёти шароитидаги бошқарувнинг объектив қонунларига тўлиқ мос келадиган, давр талабларига жавоб берадиган усулларгина аҳамиятлидир. Айнан шу маънода бошқарув усуллари объектив иқтисодий қонунлар тизими билан боғлиқ.

Бошқарув усуллари доимий ўзгаришда бўлиб, уларга бир нечта ташқи ва ички омиллар ўз таъсирини ўтказаяди. Умуман, бошқарув усуллари ишлаб чиқариш усули, ишлаб чиқариш кучларининг ва ижтимоий-иқтисодий муносабатлар ўзгариши билан бевосита боғлиқ равишда такомиллашиб боради. Бошқарув усулларини тўғри танлаш иқтисодий ривожланишда муҳим ўрин тутаяди.

Бошқарув усулларини бошқарув босқичлари бўйича (давлат, маҳаллий, корхона доирасида), тармоқлар бўйича, турли бошқарув субъектлари томонидан амалга оширилишига кўра ҳар хил турларга ажратиш мумкин. Бошқарув фани ва амалиётида мавжуд турли туман бошқарув усуллари ўзига хос бошқарув усуллари тизимини ташкил этади. Барча бошқарув усулларини йирик учта гуруҳга ажратиш мумкин. Булар иқтисодий бошқарув усуллари, ташкилий кўрсатма ва ижтимоий-руҳий (психологик) бошқарув усулларидир. Бу усулларни барчасини биргаликда ва ўзаро узвий боғлиқликда қўллаш лозим. Уларни қўллашда тўғри танлаб, амалга оширилган мутаносиблик бошқарув муваффақиятининг гаровидир.

Инсоният ўз ривожланиши тарихида учта таъсирчан бошқарув воситасини ишлаб чиққан. Булар: иерархия, яъни бевосита бўйсиндириш; маданият, яъни жамият миқёсида шаклланиб келган анъана, қоида ва намуналар асосида таъсир ўтказиш; ва бозор, яъни талаб ва таклиф юзага келтирувчи муносабатлар. Шу усуллар ичида энг таъсирчан усул деб, албатта, кишини ўз-ўзидан ҳаракатга солувчи бозор воситаси тан олинади. Умуман, бозор воситаси деганда иқтисодий усуллар, иерархия деганда ташкилий кўрсатма усуллар, маданият деганда эса ижтимоий-руҳий усуллар англанади.

Юқори фойда даражаси ва корхонанинг ҳажми унинг муваффақияти мезонлари бўлиб хизмат қила олмайди. Демак, нафақат йирик корхоналар, балки кичик бизнес корхоналари ҳам муваффақиятли деб саналиши мумкин. Умуман, ташкилот агар ўз олдида қўйган мақсадларига эришса, у

муваффақиятли деб саналади. Ташкилот муваффақиятини ташкил қиладиган жиҳатлар қуйидагича: унинг ҳаётийлиги, натижалилиги, самарадорлиги, унумдорлиги, фаолиятини амалга ошириш имкониятлари.

Кўпчилик ташкилотларнинг бирламчи мақсади- иложи борича узок умр кўришдир. Бунинг учун ҳар бир ташкилотнинг потенциали мавжуд. Фақат ташкилот ўз вақтида мақсадларини ўзгартириб, ташқи ва ички муҳит ўзгаришига мослаша билиши лозим. У вақтида стратегияни ўзгартириб, шунга мос равишда тузилма танлаши, ижтимоий муҳитни ўзгаришини олдиндан кўра билиши ва унга мослашиши зарур.

Самарали бошқарув фаолиятининг психологик асослари Ташкилот муваффақиятини унинг ишлаб чиқариш фаолияти ва бошқарув фаолиятининг натижалилиги, **самарадорликни оширишга** интилиши ташкил қилади. Питер Друкер фикрига кўра “натижалилик тўғри нарсалар қилинишининг оқибатидир; самарадорлилик эса шу нарсаларни тўғри яратилишининг натижасидир”. Демак, иккала тушунча моҳиятан бир-бирига яқин. Натижалиликни миқдоран ифода қилиш қийин, самарадорликни эса, аксинча. Худди шундай равишда, унумдорлик ҳам муваффақият гаровидир. Унумдорлик, одатда, ишлаб чиқариш натижасидаги бирликлар миқдорининг (тайёр маҳсулот миқдорини) киришдаги бирликлар (материаллар, хом ашё) миқдорига нисбатидир. Ташкилот қанчалик самарали бўлса, унинг унумдорлиги шунча юқори. Ташкилот маҳсулот ҳажмини ошириб борса-ю, сифат ҳақида уйламаса, ёки уни таъминлаб бера олмаса бу ҳолда унумдорлик борасида гапириш ноўрин. Рақобат кучли бўлган ҳозирги давр иқтисодиётида унумдорлик масаласига бефарқ бўлиш рақобатни кўтара олмаслик билан тенг. Менежерлар ташкилот унумдорлиги доирасида қандай мақсадлар бўлиши лозимлигини ҳамда маҳсулот ишлаб чиқаришнинг қандай усуллари қўлланишини ҳал қиладилар. Шунга мос равишда, рағбатлантиришнинг қандай усуллари қўлланиши ҳам ҳал қиланади. Ташкилот сиёсатини ишлаб чиқиш ва раҳбарнинг шахсий ибрати орқали менежерлар ташкилот фаолиятига тус беради. Демак, иш унуми ташкилот раҳбариятининг умумий билим савиясига бевосита боғлиқ бўлади. Айниқса, ривожланган иқтисодиёт шароитида менежмент ташкилот самарадорлигини белгилайди. Чунки, муваффақиятнинг яна бир ташкилий жиҳати бошқарув қарорларини ишлаб чиқилиши ва амалий қўлланилишига боғлиқдир. Бошқарув қарорлари қанчалик илмий назарий жиҳатдан асосланган бўлмасин, тадқиқотлар билан мустаҳкамланган бўлмасин, улар ғоялар даражасида қолиб кетмаслиги лозим.

Бошқарувнинг мақсади - реал ишни реал одамлар ёрдамида бажарилишидир. Муваффақиятли қарор деб амалий тарзда бажариладиган, натижага айланадиган ҳаракат ва самарадорликка олиб келадиган қарорга айтилади. Ташкилот самарадорлигини таъминлаш жараёнида вазиятли ёндашувни қўллаш ҳозирги кунда муваффақият ва самарадорликни таъминлашга асос бўлиши мумкин. Умуман самарадорликнинг туб негизини унумдорлик ташкил қилади. Биз юқорида унумдорликнинг тор маъносини бердик. Аммо унумдорлик тушунчасининг кенг маъноси ҳам бор, у барча тармоқларда, ташкилотнинг ҳамма босқичлари ва бўғинларида амалга ошиши зарур. Айниқса у инсон ресурсларини бошқариш борасида ва бевосита ташкилотнинг ишлаб чиқариш операциялари доирасида биринчи галда таъминланиши лозим. Бу соҳалар ташкилотдаги бошқарув ҳаракатларини бошқаларига нисбатан кўпроқ талаб қиладиган фаолият доиралари бўлиб, энг мураккаб соҳалари саналади.

Бошқарув самарадорлигини баҳолаш. Самарадорлик борасида корхонанинг эришган натижалари бўйича фикр юритилади. Самарадорликнинг миқдорини ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларнинг бозор қийматини ташкилот томонидан сарфланган барча ресурслар суммасига нисбати сифатида аниқлаш мумкин. Аммо самарадорлик фақатгина миқдорий ифодасига эмас, балки сифат ифодасига ҳам эга эканини унутмаслик керак. Кенг маънодаги самарадорлик ишнинг натижалилигини ифода этувчи, ушбу натижани тавсифловчи тушунчадир, яъни ишлаб чиқариш сарф-ҳаражатларига нисбатан эришилган мақсадларнинг ифодасидир. Ишлаб чиқариш самарадорлигини ишлаб чиқаришни бошқариш самарадорлигидан фарқ қилиш лозим. Ишлаб чиқариш самарадорлиги бу сарф этилган ресурсларга нисбатан олинган натижавий кўрсаткичлар. Бу тушунча ишлаб чиқаришнинг ривожланиш динамикасини ҳамда бу жараёндаги сифат ўзгаришларини ифода этади.

Ишлаб чиқаришни бошқариш самарадорлиги деганда менежментда бошқарув фаолиятини жараён сифатида натижалилиги тушунилади. Агарда бошқарув фаолиятининг натижалари жамоа фаолиятининг натижалари билан мос тушишини ҳисобга олсак, бу ҳолда бошқарув жараёнининг самарадорлиги - бу жуда мураккаб, кўп қиррали ижтимоий-иқтисодий категория эканлиги маълум бўлади. У ўз ичига бошқарувнинг барча жиҳатларини олади, шунингдек, иқтисодий, ижтимоий, ташкилий, маркетинг, технологик ва бошқа муносабатлар самарасига боғлиқ бўлди. Бошқарувнинг ҳар қандай бўғини учун хос бўлган ҳамда самарадорликни ифода этувчи тушунчалар:

- ходимларнинг меҳнати самарадорлиги;
- бошқарув аппарати, унинг турли бўғинлари ва босқичлари фаолиятининг самарадорлиги;
- аниқ қарор ишлаб чиқиш ва уни амалга ошириш жараёнидаги бошқарув жараёнининг самарадорлиги;
- бошқарув иерархиясидан келиб чиқиб ҳамда ишчи-ходимларни бошқарувда иштироқи даражасига боғлиқ бошқарув тизимининг самарадорлиги;
- бошқарув механизмининг, яъни бошқарув усуллари, услуби ва шакллариининг самарадорлигидан иборат бўлади.

Ҳар бир қайд этилган тушунчанинг биридан иккинчисига ўтиши билан ҳар бир кейинги тушунчанинг моҳияти кучая боради.

Мазмуни жиҳатидан бошқарув самарадорлиги ҳам иқтисодий, ҳам ижтимоий моҳиятга эга. Бу эса ташкилотларнинг мақсадлари турлилиги ҳамда самарасининг шакллариини ўзига хослиги билан фарқ қилади. Бошқарув самарадорлигини аниқлаш жараёнида унинг намоён бўлиш доираларини ҳам ҳисобга олиш зарур (масалан, ишлаб чиқариш ва истеъмол соҳалари). Биринчи ҳолда фирма бошқарувини хўжалик ҳисоби самарадорлиги, иккинчи ҳолда эса умумиқтисодий аҳамияти ҳисоб қилинади. Бундан ташқари баҳолаш объектига кўра тўлиқ (умумий) ёки локал (хусусий жойлардаги) самарадорлик ҳақида гапириш мумкин. Мақсадли йўналиши жиҳатидан самарадорлик: режали; ҳақиқий; норматив ёки салоҳиятли; лойиҳавий ва ҳақозо бўлиши мумкин. Ҳисоб қилиниш усулига кўра самарадорлик абсолют ва нисбий бўлиши мумкин.

Бошқарув самарадорлигини баҳолашда бошқарувнинг қуйидаги жиҳатларидан келиб чиқилади:

- тезкорлик, яъни бошқарув тадбирларининг мақсад ва вазифаларидан келиб чиқиб, ўз вақтида амалга оширилиши;
- бошқарувнинг рационаллиги ва ташкиллаштирилганлиги, яъни функционал бўғинлари орасидаги аниқ ўзаро фаолиятни ҳамда ишлаб чиқариш ва бошқарув бирлигини таъминланиши;
- бошқарувнинг натижалчилиги, тежамкорлиги, яъни бошқарилувчи объектга энг кам меҳнат, моддий ва молия ресурслари сарфи йўли билан таъсир эта олиши.

Бошқарув самарадорлиги кўрсаткичларини шартли равишда уч гуруҳга бўлиш мумкин:

- техник кўрсаткичлар, яъни қўлланаётган техник бошқарув воситаларини ишлатилиш сифатларини аниқловчи кўрсаткичлар;

-ташкилий кўрсаткичлар, яъни бошқарув жараёнини ташкил этилиши, ташкилий тузилма, ахборотлар ва ҳужжатлар билан ишлашни тавсифловчи кўрсаткичлар;

-ижтимоий кўрсаткичлар, яъни бошқарув аппаратини меҳнат шароити, санитар, руҳий, эстетик ва ижтимоий омилларини аниқловчи кўрсаткичлар.

Бошқарув самарадорлигини акс эттирувчи асосий иқтисодий кўрсаткичлар қаторига эса:

-йиллик иқтисодий самара;

-бошқарувни такомиллаштиришга бўлган бир вақтлик харажатларнинг қопланиш муддати;

-бошқарув аппаратининг меҳнат унумдорлигини ошишини ифодаловчи кўрсаткичлари киради.

Назорат саволлари:

1. Бошқаришнинг ривожланиш тарихи.
2. Бошқарувнинг фан сифатида шаклланиши.
3. Бошқарув усулари.
4. Натижалилик ва самарадорлик тушунчалари.
5. Самарадорликни ифода этувчи тушунчалар.
6. Самарали бошқарув фаолиятининг психологик асослари.
7. Ишлаб чиқаришни бошқариш самарадорлиги.
8. Бошқарув самарадорлигини баҳолаш омиллари.
9. Бошқарув самарадорлигининг асосий иқтисодий кўрсаткичлари.
10. Ташкилот муваффақиятини ташкил қиладиган жиҳатлар.

9- МАЪРУЗА

БОШҚАРУВ ФАОЛИЯТИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ОМИЛЛАРИ. БОШҚАРИШ ФАОЛИЯТИНИНИНГ МЕЗОНЛАРИ ВА КЎРСАТКИЧЛАРИ

Режа:

1. Психологияда бошқариш муаммоси.
2. Гуруҳларда раҳбарлик ва лидерлик.
3. Лидерлик услублари ҳақида тушунча.
4. Раҳбарлик сифатлари.
5. Лидерлик ва суперлидерлик.

Таянч сўз ва иборалар:

Инсон омили, бошқариш психологияси, бошқарув фаолияти, бошқариш муаммолари, индивидуал хусусиятлар, лидер, харизматик назария, вазиятга боғлиқлик назарияси, синтетик назария, авторитар услуб, демократик, либерал услуб.

Адабиётлар рўйхати:

1. Ғозиев Э.Г. Тошимов Р. Менежмент психологияси. Т-2001
2. Ғозиев Э.Г. Муомала психологияси. Т-2001.
3. Воспитай своего лидера, как находить, развивать и удерживать в организации талантливых руководителей. \ Пер. с англ.-М.: Издательский дом “Вильямс”, 2002.- 416 с.
4. Немов Р.С. Психология. В 3-х кн. – М., 1998.
5. Подласый И.П. Педагогика. Новый курс в 2-х кн. – М.: Владос, 1999.
6. Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений. – Ростов –на – Дону: Феникс, 1998.
7. Ҳайитов О.Э. Лутфуллаева Н.Х. Психодиагностика ва амалий психология. Маърузалар матни тўплами. – Т., 2005.
8. Абдуллаева Р.М., Рахмонов А. Шахснинг касбий фаолияти учун зарур бўлган психологик хусусиятларни аниқлаш усуллари. – Т, 2001.
9. www.эксперт.психолог.ру

Психологияда бошқариш муаммоси. Охириги йилларда инсон омилига эътиборнинг ортиб бориши муносабати билан бошқариш психологияси масалаларига ҳам қизиқиш кучайди. Шу асосда ижтимоий психологиянинг махсус бўлими — **бошқариш психологияси** пайдо бўлди. Бошқариш психологияси психологиянинг шундай тармоғики, у бошқарув фаолияти билан боғлиқ бўлган муаммоларни, шахс ва шахслар гуруҳи томонидан бошқа гуруҳлар фаолиятини самарали ташкил этиш ва биргаликдаги фаолиятини амалга оширишнинг психологик механизмларини ўрганади.

Бошқариш муаммолари ҳам бир қанча фанлар томонидан ўрганилади, жумладан, фалсафа, тарих иқтисод, ҳуқуқшунослик ва психология унинг ўзига хос томонларини очиш билан шуғулланади. Психология бошқаришни ҳам объекти, ҳам субъектини ўрганади. Психологик тадқиқотларда ўрганиладиган олимлар жамоаси, алоҳида шахс, уларнинг психологик ҳолатлари, улардаги айрим жараёнлар ва вазифалари бошқарув объекти деб айтилади. Бошқарувнинг субъекти ўрганилганда эса одатда бошқарувчи шахс ёки одамлар гуруҳи назарда тутилади.

Психология кўпроқ бошқарувчи шахс фаолиятининг психологик асосларини ўрганади ва шу асосда буйсунувчилар ишларини самарали ташкил этиш, аниқ ва тўғри қарорлар қабул қилиш учун қандай психологик ҳолат ва жараёнларни ўзида тарбиялаш лозимлиги каби қатор муаммоларни ечади. Масалан, конкрет ҳаётий шароитларда агар бошлиқ мажлис олиб бораётган бўлса, ҳар бир сўзга чиқувчиларнинг фикрлари, маърузалари ва ҳоказолар орқали уларнинг психологик ҳолатлари аниқланади, янги иш дастурлари ишлаб чиқарилади, қабул қилинган қарорларга кўра бошлиқнинг ва ходимларнинг ҳар бирига алоҳида илмий кўрсатмалар ва маслаҳатлар берилади.

Бошқарув психологияси бошлиқ фаолиятини анализ қилганда асосий диққатни бошқариш унинг эҳтиёжи ёки қобилиятларига мос ёки мос эмаслиги, қайси индивидуал хусусиятларига кўра у бошлиқ даражасига кўтарилди, ишни муваффақиятли амалга ошириш учун у бошқарувнинг қай усулларидан фойдаланяпти, ходимларга психологик таъсир кўрсатиш мақсадида у қандай таъсир услубларини қўллаяпти каби қатор масалаларга қаратади. Бошлиқ бўлиш ишига турли шахсларнинг муносабатлари ҳар хил, чунки кимдир бошлиқда бўлган имтиёзларга берилади, ким учундир унга берилажак ҳуқуқларни афзал кўриш хос, кимгадир юксак масъулиятларни бўйинга олиш маъқул келади. Шахсларнинг бошлиқ функциялари ҳақидаги тасаввурлари қанчалик хилма-хил бўлмасин, бошлиқдан реал шароитларда одамлар гуруҳини аниқ мақсад асосида фаолиятга йўллаш, уларга бош бўлиш, турли тадбирларни амалга ошириш, обрўга эга бўлиш, ҳар бир қилинган иш учун жавобгарликни ўз буйнига олиш каби кўплаб сифатларнинг мужассам бўлиши талаб қилинади.

Айниқса бошлиқ учун турли гуруҳлардаги, кўп ҳолда бир бошлиқ учун бир вақтнинг ўзида бир қанча гуруҳлардаги шахслараро муносабатларнинг характерига жавобгар бўлиш қийинчиликлар турдиради, чунки ўша гуруҳларни ташкил этган ҳар бир шахснинг ўзига хос индивидуаллиги, бошқарувчи ҳақидаги улар тасаввурининг ҳар хиллиги ва гуруҳларда норасмий лидерларнинг борлиги бошлиқдан одамлар билан ишлаш борасида ҳам тажрибанинг, ҳам психологик фаҳм-фаросатнинг ва сабр-қаноатнинг бўлишини талаб қилади. Шунинг учун ҳам кундалик ҳаётимизда, ҳам илмий адабиётларда тез-тез ёнма-ён ишлатиладиган "ълидер" ва "ъбошлиқ" тушунчаларининг психологик мазмунларини анализ қилиб чиқиш мақсадга мувофиқдир.

Гуруҳларда раҳбарлик ва лидерлик. Гуруҳлардаги ўзаро муносабатлар юқоридан пастга ёки аксинча бўлиб, гуруҳ аъзоларининг

конкрет мавқелари, бошлиқ билан бўйсунувчилар ўртасидаги муносабатларни ўз ичига олади. Бу борада "ълидер" ва "ъбошлиқ" тушунчалари ўртасидаги фарқлар ҳақида гапириш лозим. Б.Д. Паригин бу икки тушунани фарқлаб шундай ёзади:

1) лидер асосан гуруҳдаги шахслараро муносабатларни бошқарса, раҳбар — шу гуруҳдаги расмий муносабатларни бошқаради;

2) лидерлик кичик гуруҳларгагина хос бўлган ҳодиса бўлса, раҳбарликнинг ҳақ-хуқуқлари катта гуруҳлар доирасида ҳам содир бўлиши, амалга оширилиши мумкин;

3) агар лидерлик стихияли, бетартиб жараён бўлса, раҳбарлик мақсадга қаратилган, жамиятда ишлаб чиқилган нормалар, тартиблар асосида сайловлар оқибатида содир бўладиган ҳодисадир;

4) лидерлик раҳбарликка нисбатан вақтинчалик ҳодиса бўлиб, гуруҳ аъзоларининг кутишлари, уларнинг кайфиятлари, фаолият йуналишига қараб, узокроқ муддатда ёки қисқа муддатда рўй беради;

5) раҳбарнинг лидердан фарқи яна шундаки, у лидерда йўқ бўлган жазолаш ва рағбатлантириш тизимига эга бўлиб, шу асосда ўз ходимларига таъсирини ўтказиши мумкин;

6) лидер гуруҳда у ёки бу қарорлар, кўрсатмалар, ташаббусларни ўз ихтиёрича, бевосита чиқариши мумкин, раҳбарда эса бу йўналишда кўплаб расмий кўрсатмалар, режалар, нормалар, буйруқлар мавжудки, улар доирасидан чиқиб кетиши кийин;

7) лидернинг фаолияти фақат кичик гуруҳлар доирасида амалга оширилса, раҳбар шу гуруҳдаги, кенгроқ ижтимоий доирадаги, жамиятдаги вакили бўлганлиги учун, унинг ваколатлари ҳам кенг, фаолият имкониятлари ҳам ортиқдир.

Лидер ҳеч қачон ёлғиз бўлмайди, у доимо гуруҳ аъзолари орасида бўлади, у шу гуруҳ аъзоларини у ёки бу ҳаракатларга чорлайди. Чунки лидер гуруҳ аъзоларининг психологияси, уларнинг кайфиятлари, интилишлари, қизиқишлари ва ҳоказоларни ҳаммадан ҳам яхши билади, улар ичида энг ташаббускоридир. Агар синф доирасида олиб қараладиган бўлса, турли хил лидер борлигини аниқлаш мумкин. Масалан, гуруҳ аъзолари ичида энг билағони, ақл ўргатувчиси, топқири, интеллектуал лидери, болалар ичида энг ҳазилкаши, дилкаши, хушчақчағи, кўнгил сўровчиси, ўзгаларни тушуна оладиган — эмоционал лидер, гуруҳни иш фаолиятга чорлай оладиган, дадил, қатъиятли, иродали-иродавий лидерлар бўлиши мумкин. Улар айна вазиятларда вазият талабига кўра пайдо бўладилар ҳамда болалар онгида ўз сифатларига кўра обрў қозонадилар. Лидер сифатлари ичида яхши ва ёмонлари ҳам бўлиши

мумкин, лекин гуруҳ лидерга эргашганда, уни ибрат сифатида танқидсиз қабул қилади ва шунинг учун ҳам барча ишларига эргашиб, кўрсатмаларига амал қилади. Мактабда болалар ёшида хулқи мактаб нормаларига тўғри келмайдиган лидерларнинг борлиги, улар маълум гуруҳ ичида сўзсиз обрўга эга эканлиги ҳам шу билан тушунтирилади. Масалан, лидер "бъкетдик" деб кўрсатма берса, унга эргашганларнинг дарсни ҳам ташлаб кета олиши шу билан тушунтирилади.

Шунинг учун ҳам синф раҳбари ўз синфидаги расмий лидерлар билан ишлаш билан чекланмайди, балки норасмий лидерларни ҳам аниқлай билиши, улар билан ҳамкорликда ишлаши зарур. Тўғри, баъзи ҳолларда расмий ва норасмий лидер бир шахс бўлиши ҳам мумкин. Бу жуда қулай, лекин лидерлик вазиятга боғлиқ бўлгани учун ҳам уларнинг ўзгариб туришини ҳисобга оладиган бўлсак ўқитувчининг бошқариш маҳорати ёки санъати унинг норасмий лидерлар билан самарали ишлаш усулидир.

Шундай қилиб, ҳар қандай лидер обрўга эга. Обрўлилик шахснинг шундай хусусияти, у бошқа шахсларга ҳам ҳиссий-эмоционал, ҳам иродавий таъсир кўрсата олиш қобилиятига эгадир. Норасмий обрўлилик яъни шахслараро муносабатлар маҳсули сифатида орттирилган обрў жуда самаралидир. Одамлар кўнглига йўл топиш, уларни турли вазиятларда тушуна олиш, ишонч ва шунга ўхшашлар обрў орттириш мезонларидандир.

Лидерликка оид назариялар. Лидерлик ходисаси тўғрисида гап кетар экан, лидерлик назариялари ҳақида ҳам қисқача тўхталиб ўтиш ўринлидир. Ҳозирги кунга қадар лидерлик тўғрисида асосан учта назария мавжуд:

- Харизматик назария;
- вазиятга боғлиқлик назарияси;
- синтетик назария.

Харизматик назария. Биринчиси **ълидерлик сифатлари назарияси**"дир ёки **харизматик назария**. Унинг моҳияти шуки, ҳамма ҳам лидер була олмайди, айрим шахсларда шундай сифатлар йиғиндиси туғма мавжуд бўлиб, улар унинг гуруҳда лидер бўлишини таъминлайди. Масалан, 1940 йилда америкалик К. Берд 79 сифатдан иборат бўлган лидерлик қирралари рўйхатини тузди. Бу рўйхатда жумладан ташаббускорлик мулоқотга кириша олиш, юмор ҳисси, ўзига ишонч, тез ва аниқ қарорлар қабул қила олиш, ташкилотчилик каби сифатлар бор эди. Лекин бу назариянинг хатолиги шунда эдики, биринчидан, у юқоридаги сифатлар қандай қилиб намоён бўлади-ю, қандай

шаклланишини тушунтириб бера олмади, иккинчидан, сўроқлар мобайнида бирорта сифат ҳам мутлақ кўп марта қайд этилмади.

Вазиятга боғлиқлик назарияси. Иккинчи назария **лидерликнинг вазиятга боғлиқлиги назариясидир.** Бу ердаги асосий ғоя — лидер вазиятнинг маҳсули деган ғоядир. Ҳар бир одамда лидерлик сифатлари бор, лекин айрим вазиятлар айрим шахсларнинг ўзларини кўрсатишлари, лидер бўлишлари учун қулай ҳисобланади.

Синтетик назария. Юқоридаги икки назарияни танқид қилиш натижасида пайдо бўлган учинчи назария лидерликнинг **синтетик назариясидир.** Бу назария лидерни гуруҳий муносабатларнинг бевосита маҳсули деб қарайди, лидернинг руёбга чиқишида гуруҳнинг бирламчи ролини илгари суради.

Психолог А.Н. Леонтьевнинг фаолият концепциясига таянган ҳолда, лидерликни фаолият маҳсули, гуруҳнинг ушбу фаолиятга муносабати ва гуруҳда қабул қилинган нормалар ва ижтимоий кутишларга ким кўпроқ жавоб беришига қараб лидерни аниқлаш мумкин. Ижтимоий кутишлар назарияси ҳозирда кўпчилик томонидан маъқул ёндашишлардан бири деб қабул қилинмоқда.

Лидерлик услублари ҳақида тушунча. Ҳар бир лидер ёки бошлиқ ўзича индивидуал ва қайтарилмасдир. Бунинг боиси ҳар бир бошлиқ ўз иш фаолиятини, бошқарув фаолиятини ўзига хос тарзда ташкил этишидадир.

Ижтимоий психологияда бошқарув соҳасида батафсил ўрганилган муаммолардан бири — **турли бошқарув услубларидир.** Бу соҳада немис олимлари Г.Гибш ва М. Форверг, рус олимлари В.Д. Паригин, Л.Н. Уманский, М.Ю. Жуков ва бошқаларнинг ишлари айниқса диққатга сазовордир. Барча илмий тадқиқотларни умумлаштирган ҳолда ижтимоий психологияда қабул қилинган уч асосий бошқариш услубларига характеристика бериб чиқамиз. Бу уч услуб:

- **Авторитар;**
- **Демократик;**
- **Либерал иш услубларидир.**

Авторитар услуб. Раҳбар барча кўрсатмаларни ишчанлик руҳида, аниқ-равшан, кескин оҳангда ходимларга етказди. Мулоқот жараёнида ҳам ходимларга нисбатан дўқ-пўписа, кескин таъқиқлаш каби катъий оҳанглардан фойдаланади. Унинг асосий мақсадларидан бири — нима йўл билан бўлса-да, ўз ҳукмини ўтказиш. Унинг нутқи ҳам аниқ ва равон доимо жиддий тусда бўлади. Бирор иш юзасидан ходимларни мақташ ёки уларга жазо бериш, танқид қилиш соф субъектив бўлиб, бу

нарса бошлиқнинг кайфиятига ва ўша шахсларга нисбатан шахсий муносабатига боғлиқ. Жамоа аъзоларининг тилак-истаклари, уларнинг фикрлари ва маслаҳатлари жуда кам холлардагина инобатга олинади, аксарият холларда бундай истаклар ёки кўрсатмалар тўғридан-тўғри дўқ-пўписа, камситиш ёки маънавий жазолаш йўли билан чекланади ёки кониқтирилмайди. Бундай раҳбар ўз иш услублари, келажак режалари, бирор аниқ ишни, операцияни қандай амалга оширмоқчилигини одатда, жамоадан сир тутати, унинг фикрича, бу унинг обрўйига салбий таъсир кўрсатиши мумкин. Гуруҳдаги ижтимоий-фазовий муносабатлардаги ўрни жиҳатидан, у "ъжамоадан четда", автономдир.

Авторитар раҳбарда ҳар бир жамоа аъзоларининг қобилиятлари, ишга муносабатлари, мавқеларига кўра тутган ўринлари ҳақида тасаввурлар борки, шунга кўра у ҳар бир ходимнинг иш ҳаракатларини максимал тарзда дастурлаштириб қўйган, унда ҳар қандай чеклашлар унинг очик ғазабини келтиради ва бунинг учун унда жазолашнинг турли услублари мавжуд. Яъни бундай жамоаларда ҳокимият—марказлаштирилган, жамоа раҳбари ушбу марказнинг якка ҳокими — шунинг учун ҳам бу ерда "ъменинг одамларим", "ъменинг ишим", "ъменинг фикрим бўйича" каби иборалар тез-тез ишлатилади. Бундай раҳбарларда ишига нисбатан шундай фидоийлик борки, улар ўзларини шу ишсиз тасаввур қила олмайдилар, яъни иш унинг "ъбутун вужудини қамраб олган". Шу сабаб бўлса керак бундай раҳбар ҳар бир одамни унинг кундалик иш фаолиятини, унинг натижаларини жуда яхши билади. Лекин, аслида, уни ишнинг мазмунидан кўра, унинг ўша ердаги етакчилик роли, бошлиқлиги кўпроқ қизиқтиради ва ўзига ўша сифатларга қараб баҳо беради. Бу сифат, табиийки, ишнинг сифатига ҳам таъсир қилгани учун жамоа олдига қўйилган барча топшириқлар бажарилмай қолмайди ("ътемир раҳбар"). Бундай жамоаларда танқид иши жуда суст, чунки у ўзини ҳам, бошқаларни ҳам танқид қилишларига йўл қўймайди. Танқид қилишга, унинг фикрича, фақат бошлиқ ҳақли, йиғилишларда сўзни ўзи бошлаб, ташаббусни охиригача бошқаларга бермайди, одамларнинг таклифлари, уларнинг ҳиссиётлари эътиборга олинмайди.

Г. Гибш ва М. Форвергларнинг таҳлил қилишларича, авторитар лидер бош бўлган жамоада ишларнинг самарадорлиги анча юқори бўлиб, ишлаб чиқариш кўрсаткичлари ҳам юқори бўлар экан. Лекин жамоадаги рухий-маънавий муҳит оғир, танг бўлиб, бу нарса одамларнинг жамоадан, ишдан қониқмасликларига олиб келади. Бундай раҳбарлар бошчилик қилган меҳнат жамоаларида ишлайдиган одамлар ўз касблари, иш жойларини осонликча алмаштиришлари мумкин.

Демократик услуб. Демократик раҳбар, аксинча, бўйсунувчиларга мустақиллик эрк бериш тарафдори. Ишда топшириқлар берганда ишчиларнинг шахсий қобилиятларини ҳисобга олган ҳолда тақсимлайди. Бунда у ходимларнинг шахсий мойилликларини ҳам ҳисобга олади. Буйруқ ёки топшириқлар, одатда, таклиф маъносида берилади. Нутқи оддий, доимо осойишта, сокин, унда ўртоқларча, дўстона муносабат сезилиб туради. Бирор кишини макташ, унинг лавозимини ошириш ёки ишдаги камчиликка кўра ишига баҳо бериш доимо жамоа аъзоларининг фикри билан келишилган ҳолда амалга оширилади. Танқид, кўпинча таклиф, истак шаклида қилинган ишларнинг мазмунига баҳо бериш ҳолида "ъайбдорга" етказилади. Ҳар бир янги иш жамоа маслаҳатсиз бошланмайди. Шунинг учун ҳам унинг фазовий-ижтимоий ҳолати "ъжамоа ичида".

Жамоада танқид ва ўз-ўзини танқид шундай йўлга қўйилганки, унинг оқибатидан ҳеч ким азият чекмайди. Чунки кўпроқ бошлиқ эмас, балки жамоанинг бошқа фаоллари — норасмий лидерлар танқид қиладилар. Бошлиқ йўл қўйган хато-камчиликларни жамоатчилик олдида бўйнига олишдан кўрқмайди. Чунки ундаги масъулияг ҳисси нафақат юқори бошқарув ташкилотлари аъзолари билан мулоқот пайтида, балки, ходимлар билан мулоқотда ҳам сезилиб туради ва қўйилган топшириқ юзасидан масъулиятни бошқаларга ҳам бўлиб беришни яхши кўради. Бошлиқнинг ходимларидан сири йўқ, шунинг учун ҳам мажлисларда кўпроқ у эмас, балки барча ходимлар гапирадилар, охирги қарор чиқариш ва сўзларни яқунлаш, умумлаштириш ҳуқуқидан у тўлиқ фойдаланади.

Гибш ва Форвергларнинг таҳлилларига кўра, бундай бошлиқ раҳбарлик қилган жамоаларда маънавий-руҳий муҳит жуда яхши, ишчилар жамоадан, ишдан қониқиш ҳосил қилганлар, ишдан кетиш ҳоллари кам бўлади, лекин ишлаб чиқариш зўрға норма ҳолатида бўлар экан.

Либерал услуб. Либерал (лоқайд) услубда ишлайдиган раҳбарнинг кайфиятини, ишга муносабатини, ишдан мамнун ёки мамнун эмаслигини билиш қийин. Унда тақиқлаш, пўписа бўлмайди, унинг ўрнига кўпинча ишнинг охирги оқибати билан танишиш билан чекланади, холос. Жамоада ҳамкорлик йўқ бошлиқ жамоанинг муаммолари, ишнинг баланд-пасти билан қизиқмайдигандай, гўёки бошқа "ъкоинотда" юрганга ўхшайди. Аниқ кўрсатмалар бермайди, унинг ўрнига норасмий лидерлар ёки ўзига яқин кишилар орқали қилиниши лозим бўлган топшириқлар бажарувчиларга етказилади. Унинг асосий вазифаси, унинг назарида, ходимлар учун иш шароитини яратиш, ишдаги камчиликларни бартараф

этиш, керакли маҳсулот, хом-ашё кабиларни топиб келиш, мажлисларда қатнашиш ва ҳоказолардан иборат.

Ходимлар билан мулоқотда бўлишга тўғри келганда, у доимо хушмуомала бўлиб, одоб, ахлоқ нормаларини бузмасликка ҳаракат қилади, лекин ҳеч қачон улар билан тортишмайди. Мажлисларда агар бирор муаммо мунозарани келтириб чиқарса, у бевосита жараёнга аралашмай, охирги сўзни ўзига қолдиради. Шундай қилиб, ходимларга фикрлаш ва ҳатти-ҳаракатлар эркинлиги бериб қўйилган, булар юзасидан бошлиқнинг фикри сўралган тақдирда ҳам, ундан аниқ гап чиқмайди, чунки у ходимларни яхши билмайди, қолаверса, уларни хафа қилиб қўйишдан кўрқади. Унинг фазовий-психологик ҳолати "Ъгурух ташқарисида".

Олимлар фикрича, бундай раҳбар ишни олиб борган жамоаларда барча кўрсаткичлар доимо орқада, кўним ҳам йўқ. Либерал раҳбар ишда ўзбошимчаликка йўл қўйиб, кўп турмай, бошқа ердан иш қидиришга ҳаракат қилади.

Юқорида баҳо берилган бошқариш услублари кўпроқ лидерликка эмас, балки раҳбарликка тааллуқли, лекин илмий адабиётларда бу иккала ибора, кўпинча синонимдай ишлатилади. Аслида, энг яхши раҳбар ўзида барча лидерлик сифатларини ҳам мужассамлаштирган бўлади. Чунки соф ижтимоий психологик маънодаги лидернинг турлари турли шароитларда ўзида кўпроқ намоён этадиган шахсий сифатларига кўра табақаланади. Масалан, лидер-ташкilotчи, лидер-ташаббускор, лидер-эрудит, жамоа ҳиссий-эмоционал ҳолатни бошқарувчи лидер, лидер-билагон ва ҳоказо. Яхши раҳбар ана шу лидер сифатларини билган ҳолда, уларни ўзида тарбиялаши ва жамоасидаги лидерлар билан ҳамкорликда ишлай олиши керак. Охирги йилларда Москва ва бошқа йирик илмий марказларда ўтказилган тадқиқотлар натижасида шундай хулосага келиндики, аслида ҳаётда соф демократ ёки соф авторитар раҳбарни учратиш қийин, лекин учраган пайтда ҳам улар бир жамоани узоқ муддат бошқара олмаслиги маълум булди. Шунинг учун ҳам улар вазиятга боғлиқ, конкрет жамоа, унда қабул қилинган ҳатти-ҳаракат нормалари, шахслараро муносабатлар типи лидернинг ҳам, раҳбарнинг ҳам иш тактикаси ва услубини белгилайди, деган ғоя қабул қилинмоқда. Лекин бу раҳбарлик услубларининг психологик мазмун ва моҳиятини билишнинг амалий аҳамияти шундаки, ҳар бир услубда ўзига хос ижобий томон бор, моҳир раҳбар ўзини-ўзи тарбиялар экан, ўшаларнинг энг маъкули, айниқса ўзи раҳбарлик қилаётган жамоага мосларини тарбиялаши мақсадга мувофиқдир.

Раҳбарлик сифатлари. Юқорида айтиб ўтилганидек раҳбарда туғма қобилият бўлади деб ҳам айтиб бўлмайди, иккинчи томондан, раҳбар вазиятга қараб стихияли тарзда тарбияланиб кетаверади, деб ҳам бўлмайди. Минглаб шахс сифатлари ичида кўплари раҳбарлик учун қулай ва маъқулдир. А.В. Петровский ана шундай ижобий сифатлардан бир ярим мингини санаб чиққан. Лекин уларнинг барчасини умумлаштирадиган, албатта бўлиши лозим бўлган айрим сифат, қобилиятлар борки, улар ҳақида қисқача тўхталиб ўтмоқ лозим.

Аввало, ҳар қандай раҳбарда интеллект — ақл-заковатнинг маълум нормаси бўлиши керак. Бу норма яхши раҳбар учун ўртадан юқори бўлмоғи мақсадга мувофиқдир, чунки гений даражасидаги интеллектга эга бўлган раҳбар билан ишлаш ходимлар учун қатор ноқулайликларни келтириб чиқаришини, бундай ақл-заковат қолганларнинг ижобий ривожланишига психологик тўсиқ бўлишини амалиёт ва ҳаёт кўрсатди. Раҳбардаги ўртадан юқори интеллектни қоплаб кетадиган яна бошқа муҳим сифатлар борки, улар бошқариш ишининг самарасига ижобий таъсир кўрсатади.

Масалан, раҳбарнинг мустақил фикрлилик, топқирлик, ташаббускорлик сифатлари. Чунки, айрим ҳолларда хато қилса ҳам, раҳбар оригинал фикрлар айтиб, йўл-йўриқлар кўрсата олиши, ҳар бир айтилган фикр, қилинган ишга мустақил баҳо бера олиши зарур.

Чунки мустақиллик шахс қиёфасини белгиловчи муҳим психологик хусусиятдир.

Раҳбарда мустақиллик бўлса, унда ўзига ишонч ҳам бўлади, бу эса ўз навбатида раҳбардаги субъектив талаблар даражасининг юқори бўлишига олиб келади. Кўпинча, раҳбарнинг бошқаларга талабчанлиги ҳақида гапирилади, лекин яхши раҳбар аввало ўз-ўзига нисбатан талабчан бўлиши керак. Ўз-ўзини баҳолаш ва шу асосда бошқаларга нисбатан муносабатлар тизимини ишлаб чиқиши муҳим бир омилдир.

Ҳар қандай раҳбар учун универсал, керак бўлган ҳислатлардан яна бири том маънода "ъзиёли" бўлиш ёки, бошқача қилиб айтганда, маданиятли бўлишдир. Бошлиқ ўзидаги маданиятни аввало муомалада, одамлар билан бўладиган кундалик мулоқотларда намоён этмоғи лозим. Муомала маданияти — бу ўринли, аниқ, қисқа, самимий гапириш санъати ва иккинчи томондан, суҳбатдошни тинглаш қобилиятидир. Чунки, бошлиқ билан ходимлар ўртасида келиб чиқадиган шахсий зиддиятларнинг асосида ё тинглай олмаслик ёки гапни тўғри йўсинда гапира олмаслик ётади. Ўзганинг ўрнига тура олиш, унинг ҳис-кечинмаларига шерик бўлиш, эмпатия ҳиссининг борлиги, диалогларда

сабр-тоқатлилик ва бошқалар мулоқот маданиятининг муҳим томонларидир.

Жамоа фаолиятини ва ўз фаолиятини режалаштириш қобилияти раҳбар учун муҳим бўлган талаблардан биридир. Чунки режалаштириш асосида ўз-ўзини бошқара олиш ва бошқаларни ташқи фаолиятини мақсадга мувофиқ тарзда бошқара олишни таъминловчи муҳим психологик хусусият ётади. Режалаштириш — бу ўзига хос келажакни кўра олиш қобилияти, келажак образи бўлиб, бу нарса шахснинг қанчалик камол топганлиги ва мақсадга интилувчанлигининг муҳим белгисидир. Бу жуда мураккаб психологик жараён бўлиб, у шахснинг ўз диққатини қанчалик омилона тарзда бошқариши, уни фақат муҳим нарсаларга қарата олиши, вақтдан тез фойдалана олиш, ортиқча ишлардан ўзини тийиш, қўл остидагиларга, имкони борича, уларнинг қобилиятларига қараб иш буюра олиш ва ниҳоят, буюрган ишни ўз вақтида назорат қилиб, сўраб олиш имконияти билан боғлиқ. Ўз ишини пухта режалаштириш қобилиятига эга бўлган раҳбар реалистик тафаккурга эга бўлмоғи, яъни ҳар қандай шароитларда ҳам ўша муаммо ёки ишга тааллуқли барча альтернатив вариантлардан энг тўғриси ва мақсадга мувофиқини танлай оладиган, ишни тўғри ташкил эта билган, яъни энг кам куч ва вақт сарфлаб ишни уддалай олган, ноаниқ ёки тасодифий вазиятларда ҳам иш тактикасини тўғри йўлга йўналтира оладиган одам бўлиши керак. Бундан ташқари, яхши раҳбар учун олдида турган ишнинг ҳар бир алоҳида деталаригача тасаввур қилиб, уни амалга оширишнинг барча босқичлари ва воситаларини олдиндан кўра билиш қобилияти ҳам зарур. Шундай тақдирдагина у ишга дадил киришиши, ўзгаларни ўз ортидан эргаштириши ва ишлаб чиқаришда юксак кўрсаткичларга эришиши мумкин.

Юқорида айтиб ўтилган раҳбарлик сифатлари ичида энг муҳими, табиийки, психологик маҳоратни талаб этгани — одамлар билан ишлаш маҳоратидир. Жамоа аъзолари билан самарали ишлаш учун эса бошлиқ уларнинг психологиясини, ҳар бир аъзо психологиясини ва гуруҳ психологиясини яхши билиши зарур, чунки "ўзгалар психологиясини билиш улар устидан ҳукмронликнинг ягона йўлидир", — деб ёзишган эди инглиз олимлари. Ижтимоий психологиянинг бу борада ҳам яхши воситаси — ижтимоий психологик тренинг услуги борки, унинг ёрдамида одамлар билан ишловчилар жамоани бошқаришнинг турли усулларига муваффақиятли тарзда тайёрланмоқдалар.

Раҳбарнинг профессионал муҳим сифатлари масаласи охириги йилларда мутахассислар ва амалиётчиларникўпроқ қизиқтирмоқда. Бир

гуруҳ олимлар америкалик ҳамда япониялик раҳбарлар фаолиятини ўрганиб, уларга хос бўлган энг муҳим сифатларнинг блокларини ажратганлар. 1500 та америкалик менеджер ва 41 та йирик Япония фирмалари раҳбарларининг сифатлари қуйидагича табақаланди:

А. Концептуал қобилият ва хулқ-атвор стандартлари:

- дунёқарашнинг кенглиги, глобал ёндашув;
- узоқни кўра билиш ва эгилувчанлик;
- ташаббускорлик ва дадиллик, таваккалчиликка мойиллик;
- мунтазам ўз устида ишлаш ва узлуксиз ўқиш.

Б. Шахсий сифатлар:

- мақсад ва йғналишларни аниқ белгилаш;
- ўзгалар фикрини тинглаш қобилияти;
- холислик, самимият ва бағрикенглик;
- адолатли қарорлар чиқариш орқали ходимларни жой-жойига кўйиш, улар имкониятларидан тўла фойдаланиш;
- шахсий ёқимтойлик;
- жамоа ташкил этиш ва унда уйғун муҳитни ушлаб тура олиш қобилияти.

В. Саломатлик.

Лекин барча ўтказилган тадқиқотлар натижасида шу нарса аён бўлдики, америкалик раҳбарлар кўпроқ ходимларнинг *шахсий-индивидуал ташаббуслар* кўрсатишларига имкон берувчи муҳитнинг бўлиши тарафдорлари бўлсалар, японияликлар - ходимларнинг *ҳамкорликдаги фаолиятлари* самарасини оширувчи шароитларни яратишга эътибор берадилар.

Шунинг учун ҳам раҳбарлик сифатлари хақида гап кетганда, шахснинг бир қатор билимдонликлари назарда тутилади.

1. *Профессонал билимдонлик* - ўзи бошқараётган соҳа фаолиятини мукамал йўлга қуйиш учун ўша фаолият борасида тўла маълумотлар, билим ва малакаларга эга бўлишлиқдир.

2. *Услубий билимдонлик* - билган нарсалари, шахсий малака ва кўникмалари, турли лойихалар хусусидаги маълумотлар, топшириқларни тез, тўғри ва тушунарли тарзда ходимларга етказа олиш қобилияти.

3. *Ижтимоий психологик билимдонлик* - одамлар билан ишлаш, улар билан тил топиша олиш, жамоани уюштира олиш, уни яхши ишлашга сафарбар қила олиш, ўзидаги лидерлик сифатларини тўла намоён эта билиш қобилияти. Бу тушунча кўпинча “*коммуникатив билимдонлик*” тушунчаси билан синоним сифатида ҳам ишлатилади.

50-чи йиллардан бошлаб ўтказилган тадқиқотларда ҳар қандай фаолиятда ҳам муваффақиятни таъминловчи сифатларнинг юзлаб хилларини аниқланди. Лекин уларни умумлаштирилганда, 5% сифатларгина барча тадқиқотларда муҳим, деб эътироф этилди. Уларнинг орасида энг кўп марта такрорланганлари: а) *интеллект (одамнинг мураккаб ва мавҳум муаммоларни еча олиш қобилияти, у ўта юқори бўлмаслиги, аксинча, ўртачадан юқори бўлиши кераклиги эътироф этилди); б) ташаббускорлик (янгича ишлаш ва ҳаракатларга эҳтиёжни англаш қобилияти ва шунга мос мотивлар) киради.*

Раҳбарликка лойиқлик мезонлари асосида лидерликнинг вазифалари:

- лидер - маъмур;
 - лидер - режалаштирувчи;
 - лидер - сиёсатчи;
 - лидер - баҳоловчи эксперт;
 - лидер - жамонинг ваколатли вакили;
 - лидер - рағбатлантириш ва жазолаш ташаббускори;
 - лидер - ҳукм чиқарувчи ва яраштирувчи;
 - лидер - намуна “Ота”;
 - лидер - жамоанинг рамзи - референт;
 - лидер - индивидуал масъулликни чекловчи;
 - лидер - дунёқарашлар шакллантирувчи;
 - лидер - “Балогардон”.
-

Лидерлик ва суперлидерлик. Америкалик тадқиқотчи Линда Джуэлл ўзининг «Индустриально-организационная психология» (2001 йил) китобида ижтимоий психологик ходисалардан муҳими бўлмиш лидерлик масаласига ўзининг ўзига хос ёндашувини баён этган. У бу муаммони айнан бизнинг шароитимиздаги талқини, яъни мардлик ва жасорат кўрсатиш учун очик майдонлар йўқ бўлган шароитда лидерлик хислатларининг намоён бўлиш хусусиятларини очишга уринади. Унинг фикрича, замонавий ишлаб чиқаришнинг самарадорлиги энг аввало ходимлар ролини ошириб, лидерларникини аксинча, пастлаштириш, ёки аниқроғи, камайтириш ҳисобига рўй беради. Шундагина раҳбарликда ортиқча бўғинларни камайтириш мумкин. Лидернинг, яъни америкаликлар раҳбарни лидер феномени доирасида тасаввур қилишади, вазифаси – гуруҳнинг самарали фаолият кўрсатиш йўллари белгилаб беришдир.

Бу китобда ижтимоий психологик нуқтаи назардан аҳамиятли бўлган тушунчадан бири бу – **«суперлидер»** тушунчасидир. Суперлидер ким ва қачон оддий лидер суперга айланади? Америкалик тадқиқотчилар Манц ва Симсларнинг фикрича, энг яхши лидер – бу «суперлидердир». Бу шундай шахски, у ўз ходимларининг аксариятини лидерларга, биринчи навбатда ўзлари учун лидерларга айлантира олади. Бундаги асосий ғоя шундан иборатки, агар одам энг **«аввало ўзи учун лидер бўла»** олса, ўзидаги бу малака ёки маҳоратни бошқаларга етказа олсагина, бу одам учун шундай вақт-саот етиб келадики, жамоа ўзи мустақил ишлайдиган, бевосита тепасида туриб бошқариб турадиган инсонга муҳтож бўлмаган механизмга айланади. Бу – суперлидерликдир.

Оддий раҳбар ёки лидернинг суперлидерга айланиши бир неча босқичларда кечади (пр.):

И – ўзи учун лидер бўлиш, яъни шахсий мақсад ва маслақлар, ўзини ўзи кузатиш, ўзини ўзи рағбатлантириш , ҳаёлий репетициялар ва когнитив таҳлиллар орқали ўзининг мустақил инсон, шахс эканлигини, ўзида бошқаларга ўрнак бўлувчи сифатлар борлигини англаш;

ИИ – юқорида қайд этилган сифатларнинг афзалликларини ўзгаларга намойиш этиб, унинг афзалликларига ишонтира олиш;

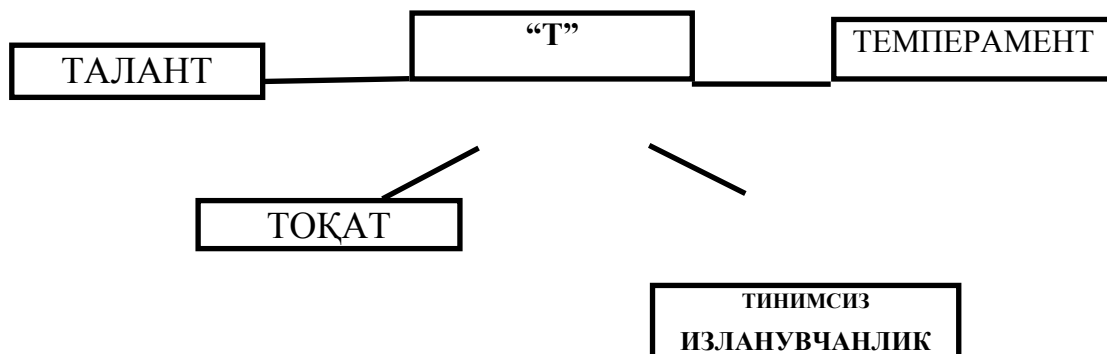
ИИИ – ходимларига ўзларида ташаббус ва ўзига ишончни намоён этиш учун шароит яратиш;

ИВ – мустақил қобилият эгалари бўлган ходимларни рағбатлантириш, керак бўлганда, фақат конструктив танбеҳлар бериш;

В – ўз-ўзини бошқаришга асосланган ижтимоий фаолиятни ташкил этиш ва ишларга ҳадеб аралашаверишдан ўзини тийиш.

Демак, самарали бошқарув – аслида ижтимоий таъсирни амалга оширишнинг энг намоёишкорона кўринишидир. Шу маънода, лидерлик – аввал шахснинг ўзига, сўнгра ўзгаларга бера оладиган таъсирида кўринадиган фазилатлар мажмуидир, деб таърифланади.

Раҳбарга зарур бўлган тўртта “Т”

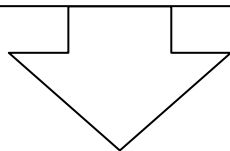


Раҳбарга зарур билимдонлик қирралари:

3. Ижтимоий

- 1.Профессионал билимдонлик
2. Услубий билимдонлик
3. Ижтимоий билимдонлик.

Раҳбарлик фаолиятининг диагностика



1. Раҳбар туб маънода реалист бўлиши, яъни унинг барча ҳаракатлари корхона манфаатларига мос келиб, унга фойда келтиришини тасаввур қилиши лозим;

2. Раҳбарнинг умуман одамлар ҳақида қандай тасаввурда эканлиги, улар тўғрисида нима деб ўйлаши, бу борадаги билимлари жуда муҳим;

3. Ҳар қандай нарсани йўл - йўлакай, қийинчиликсиз идрок қила олиши муҳим қобилият эканлиги;

4. Ўзгалар фаолияти ва жамоани яхлит тарзда бошқара олиш ҳамда бажараётган ишни биргаликда ҳамма қатори амалга оширишга тайёр бўлиши лозим.

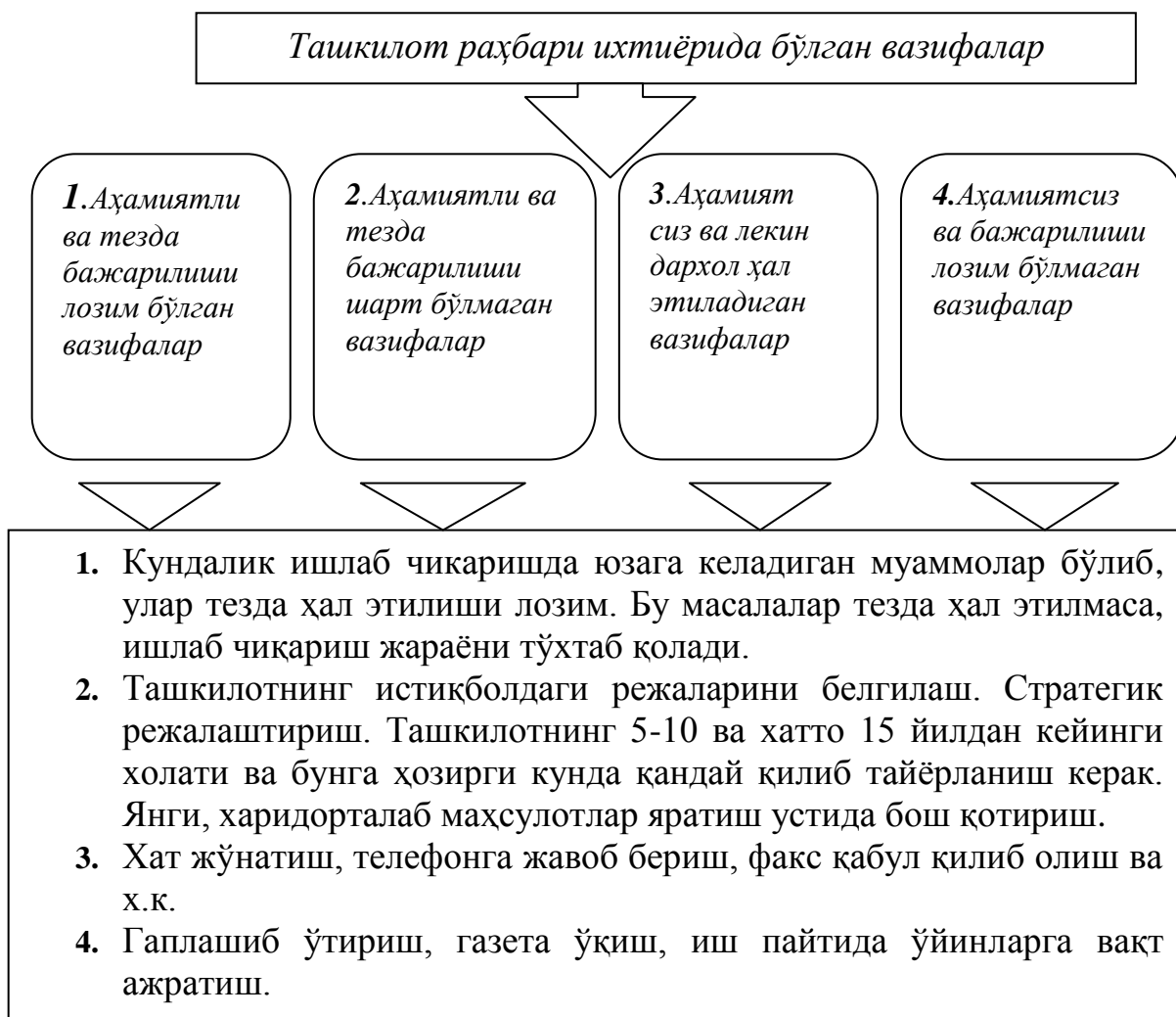
5. Жамоа ва унинг ташқарисидаги рақобатчи ҳамда ҳамкасбларнинг маъқеи ва ишлаб чиқариш салоҳиятини аниқлаб, ўзи зарур хулосаларни чиқара олиши.

6. Ҳар қандай тошпирилган вазифани охирига етказиш ва бундан маълум бир қониқиш ҳисси ҳосил қилиш учун ўзидаги қобилият ва куч-қувват захирасига эга бўлиши шарт. Бунинг учун эса:

а) ўз кучи, салоҳияти ва қобилиятларини энг асосий мақсадга қаратиш, иродани айнан шунга сарф қилиш;

б) доимо тетик ва соғлом бўлиб, ҳар доим ҳам ишга яроқли эканлигини кўрсата олиш;

в) бошқа ходимлар ҳам бажара олиши мумкин бўлган майда-чуйда ишларга қўл урмай, уларнинг назоратигагина эътиборни қарата олиш



Назорат саволлари:

1. Психологияда бошқариш муаммоси.
2. Бошқарув фаолиятини такомиллаштириш омиллари.
3. Бошқариш фаолиятининг мезонлари.
4. Бошқариш фаолиятининг кўрсаткичлари.
5. Раҳбарлик сифатлари.
6. Гуруҳларда раҳбарлик ва лидерлик.
7. Лидерлик ва суперлидерлик.
8. Лидерлик услублари ҳақида тушунча.
9. Раҳбарлик фаолиятининг диагностик хусусиятлари.
10. Ташкилот раҳбарининг асосий вазифалари.

10 -МАЪРУЗА

ХОДИМЛАР КАСБКОРЛИГИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШНИНГ ПСИХОЛОГИК АСОСЛАРИ. МУТАХАССИС КАСБИЙ БИЛИМДОНЛИГИНИНГ МОҲИЯТИ ВА МАЗМУНИ

ка:

1. Шахсий бошқарувнинг моҳияти.
2. Бошқарувда ҳамкорлик, етакчилик ва кичик гуруҳларнинг ўрни ва аҳамияти.

Таянч сўз ва иборалар:

Бошқарув, ўз-ўзини бошқариш, шахсий бошқарув, онг, онглилик, ақлий қобилиятлар, темперамент, характер, ижтимоий муҳит, онгли фаолият, онгсиз фаолият, мотив, ҳаётини позиция, шахсий ҳаётини режа, етакчилик.

Адабиётлар рўйхати:

1. Мескон М.Х, Альберт М. Основы менеджмента-М.: Дело, 1997. 462-514 стр.
2. Қосимов /М. Менежмент-Т.: Ўзбекистон, 2002. 192-205, 281-288 бетлар.

Шахсий бошқарувнинг моҳияти. Ижтимоий тизим доирасида инсон бошқарувнинг асосий бўғини, объекти ва субъекти бўлиб ҳисобланади. Инсон фаолиятини доимо кимдир бошқаради. Ўз навбатида, у ҳам кимдир, авваломбор, ўз-ўзини бошқаради. Бу демак, у ўз фикрларини, онги, хулқи, ишлари ва ҳаракатларини бошқаради. Бу шахсий бошқарув сифатида у ўзига ўта танқидий муносабатда бўлишни талаб этади. Бу ўз-ўзини бошқариш онг, онглилик, ўз имкониятларини ва қобилиятларини баҳолаш билан боғлиқ. Инсон доим ўйлаб қадам босиши лозим. Ўз-ўзини самарали бошқариш учун у ўз характерини, салоҳияти, имкониятлари, қизиқишлари, манфаатларини ҳамда турли вазиятлардаги ҳаётини позициясини яхши билиши лозим.

Онг-бу ҳақиқий ҳаётни соф ҳолда акс эттириш қобилияти сифатида инсонга ўз фаолиятини программалаштириш, яқин ва истиқболли режаларини белгилаш ва уларга эришишнинг ижтимоий руҳий воситаси сифатида намоён бўлади. Онг инсонга ўз фикрлари ва ишларини назорат қилиш, уларни таҳлил қилиш, бошқа одамларнинг табиати ва ҳатти-ҳаракати билан солиштириш имконини беради. Онг инсонга ижтимоий жараёнларга, табиат ва ўз-ўзига таъсир ўтказиш имконини беради. Онг икки томонлама интилишга эга, яъни у бир томондан ташқи дунё, муҳитни билиш ва ўзлаштириш мақсадида ўрганишга, иккинчи томондан, эса ўз-ўзини табиатини, ички ҳаётини ўрганишга қаратилган. Инсон доимо ўз ҳатти-ҳаракатларига баҳо беради. Онг билан бир қаторда

онглилик (яъни ўз-ўзини англаш) муҳимлигини таъкидлаш лозим, чунки онглилик ўз-ўзини идрок этишга қаратилган. Онг орқали киши ҳам бошқалар бошқарувининг объекти сифатида ҳам субъекти сифатида юзага чиқади. Онглилик натижасида инсон ўзини ўзи ҳурмат қилади, ҳаракатларига баҳо беради, бошқалар билан ўзини таққослайди. Ҳар хил кишиларда ўз-ўзини бошқариш, назорат қилиш, баҳолаш турли даражада ривожланган. Ўз-ўзини бошқара олиш доим қийин кечган. Бу жараён атроф-муҳитга, инсон яшайдиган ва меҳнат қиладиган ижтимоий муҳитга боғлиқ. Шунингдек, у шахсий сифатлар, ақлий қобилиятлар, темперамент, характер, жисмоний ва руҳий хусусиятларга ҳамда расмий жиҳатларга боғлиқ. Ўз-ўзини англаш инсондан ўз ғояларига, фикрлари, ҳаракатларига маълум ҳуқуқий ва этник нормалар нуқтаи назаридан жавобгарлик ҳис қилишни тақозо этади.

Онглилик ўз-ўзига баҳо бера олишни ҳам тақозо этади. Ўз-ўзини баҳолаш киши ўзини тўғри бошқара олишида муҳим рол ўйнайди.

. Ўз-ўзини баҳолаш, шунингдек, киши бошқалар томонидан баҳоланиши билан узвий боғлиқ. Демак, онг, онглилик ва ўз-ўзини баҳолай олиш-инсоннинг ўз-ўзини бошқариши учун муҳим курул, воситадир. Аммо кишиларнинг ҳар бир ҳаракати онгли тарзда назорат қилинади деб айтиш қийин, чунки инсонларга кўпинча онгсиз равишда (автоматик тарзда) ҳаракат қилиш ҳам хос. Олимларнинг таъкидлашича, онгсиз равишда ҳаракат қилиш ўзига хос тарзда онгни бўшатиш, унга юкломани камайтириш йўли экан. Шундай қилиб шахсий бошқарув, яъни киши ўз-ўзини бошқариши ҳам онгли, ҳам онгсиз фаолият (албатта онглилик кучи билан) бирлигидир. Ҳар бир инсон ўз ҳаёти давомида ўз олдига турли мақсадлар қуйиб боради, нима манфаат ўринли ва қандай имкониятлар бор деб таҳлил қилади. Ўз шахсий манфаатларида аниқлик бўлмаган кишилар ўз фикрини, ҳаракатларини тез-тез ўзгартириб туради. Инсон фаолияти маълум мотивлар (турткилар, сабаблар)дан келиб чиқади. Эҳтиёж бўлмаса ҳаракат ҳам бўлмайди. Мотив бу кишини у ёки бу фаолиятга чорловчи восита, мақсад эса у эришмоқчи бўлган ҳолатдир. Мотив –бу ”ички куч”.

Мақсадлар қисқа муддатли ва истиқболли бўлади, аммо эришиш даражасидаги мақсад белгилаш барча имкониятлар юзага чиқарилгандагина рўй бериши мумкин. Мавжуд имкониятлар, эҳтиёжлар аниқлангандан сўнг мақсад танланади. кўйилган мақсадлар доимо эришилиш даражасида бўлиши лозим. Мақсадлар ҳаракатга йўналиш белгилайди. Ҳар бир инсон мақсадга мос равишда ҳаётий позициясига эга бўлади. Бу ҳолат ҳам инсоннинг онглилиги даражаси, ижтимоий субъект

сифатида ривожланиши ва атроф муҳитига боғлиқ. Атроф муҳитдаги ўзгаришлар кишига ўз таъсирини ўтказмай қолмайди. Шахсий ҳаётини режа бу ўзгарувчан муҳитда асос ролини ўйнайди. Шахсий ҳаётини режа киши салоҳиятини тўла сафарбар қилиб, унинг бор имкониятларини жалб қилишини талаб қилиши керак. Шахсий ҳаётини режа реал ҳаётини мақсадлардан келиб чиқиб, натижаларини билан ажралиб туриши керак. Бунда нафақат хизмат юзасидан ўсиш, балки маънавий, ақлий ривожланиш, ижтимоий масъулият, оилавий муаммолари ҳам ҳисобга олиниши лозим. Ҳаётини позиция ва ҳаётини вазиятни баҳолашда қуйидагиларни:

- фаолият юритишдан кўзланган мақсадларни, ишни мазмуни ва ўсиш имкони;
- шахсий хўжалик, яъни иқтисодий ҳолатни;
- жисмоний ҳолат;
- ижтимоий омил, яъни одамлар билан муносабатлар;
- руҳий ҳолат;
- оилавий вазиятни, яъни оиланинг киши учун аҳамиятини ҳисобга олиш шарт.

Демак, шахсий ҳаётини позицияни тўғри белгилаш анча мушкул иш. Ҳаётини позициядан келиб чиқиб инсон фавқулотда вазиятларда ўз-ўзини бошқаришни амалга оширади. Албатта, ҳаётини позицияси йўқ, боқи-беғам киши фавқулотда вазиятларда ўзига масъулият олмасликка интилади.

Бошқарувда ҳамкорлик, етакчилик ва кичик гуруҳларнинг ўрни ва аҳамияти. Айрим одамлар қатъий ҳаётини позициясига эга бўлиб жамиятда нафақат ўзини-ўзи бошқара олиш, балки лавозимга эга бўлган тарзда ҳам ўз ортидан бошқа кишиларни етаклаш қобилиятига эга. Бу инсонларни етакчи деб юритишади. Етакчилик-бу мақсадга эришиш йўлида алоҳида шахслар ва кишилар гуруҳига таъсир ўтказиш хусусиятидир. Бошқарувда таъсир ўтказиш, ҳукмронлик, шахсий таъсир ўтказиш орқали амалга ошиши мумкин. Ҳукмронликнинг қуйидаги асосий шакллари мавжуд:

- мажбур қилишга асосланган ҳукмронлик;
- эксперт ҳукмронлик;
- ибрат орқали амалга ошириладиган ҳукмронлик;
- тақдирлашга асосланган ҳукмронлик;
- қонуний ёки анъанавий ҳукмронлик.

Бу ҳукмронлик турлари ичида ибрат кучи билан ҳукмронликка алоҳида ўрин ажратилади. У Хоризма деб юритилади. Хоризма хос бўлган

шахсларга фаоллик, чиройли қиёфа, характерининг мустақиллиги, нутқ қобилиятлари, шахсий хусусиятлар, қатъийлик хосдир.

Етакчилик - бирор шахснинг ўзига хос бошқаларга таъсир ўтказиш хусусияти, мақсадга йўналтириш, қизиқтириш қобилияти, у самарали бошқарув учун зарур. Аммо, кўпинча етакчилик расмий ҳуқуқий асослар йўқлигини билдиради. Бундай ҳуқуқий асос ҳукмронликда мавжуд. Ҳукмронлик бевосита ташкилот ресурсларидан мақсад йўлида фойдалана олиш ҳуқуқини беради. Хоқимлик ва етакчилик биргаликда бўлса - айти муддао, чунки кишилар ҳулқига таъсир ўтказиш қобилияти ва шунга асос берадиган ҳуқуқнинг бирлашиши ташкилот самарадорлиги учун зарур. Хоқимликнинг асосий намоён бўлиш типлари: мажбур қилиш; тақдирлаш; билимдонлик; ибрат ва анъаналар. Раҳбар, шунингдек, ўзига нисбатан асосга эга ишонч туғдириш, қарорлар қабул қилишга жалб қилиш ва ишонтириш орқали ҳам таъсир қилиши мумкин.

Етакчиликнинг моҳияти шахсий сифатлар нуқтаи назаридан, вазият ва ҳулқ-атвор ёндашувлари орқали намоён бўлади. Муаммоларни ҳал қилишда айрим ташкилотларда расмий ва норасмий кичик гуруҳлар самарадорлигини алоҳида таъкидлаш лозим, чунки улар ўз бирлиги, статуси, функционал роли, кичиклиги, таркиби, гуруҳий нормалари ва тезкорлиги билан ажралиб туради. Маълумки, кўпчилик элга танилган япон фирмалари бугунги кунда ишлаб чиқаришда расмий ва норасмий кичик гуруҳлар ташкил қилишдан бошқарув самарадорлигини оширишга хизмат қилувчи омил сифатида кенг ва унумли фойдалана билдилар ҳамда бундай тадбирлар, ташкилий маданият ва корпоратив бирлик руҳини шакллантириш орқали юқори рақобатбардошлилик даражасини таъминлаб келмоқдалар.

Назорат саволлари:

1. Шахсий бошқарув омиллари.
2. Шахсий бошқарувда мотивациянинг ўрни қандай ?
3. Шахсий бошқарувнинг асосий хусусиятлари. хусусиятлари..
4. Бошқарувда ҳамкорлик ва етакчиликнинг ўзаро таъсири.
5. Бошқарув самарадорлигини оширишда кичик гуруҳларнинг аҳамияти.
6. Гуруҳларда етакчилик ва уни ташкилотдаги ўзаро муносабатларга таъсири.
7. Кичик гуруҳларнинг асосий хусусиятлари.
8. Кичик гуруҳлар ва уни бошқарув самарадорлигига таъсири..
9. Кичик гуруҳларнинг асосий хусусиятларини айтиб беринг.
10. Ҳаётини позиция ва ҳаётини вазиятни баҳолашнинг асосий омиллари.

11- МАЪРУЗА

ИЖОБИЙ КАСБКОРЛИКНИНГ АСОСЛАРИ. ИННОВАЦИОН-АКМЕОЛОГИК МАДАНИЯТ. АКМЕОЛОГИК МАДАНИЯТ СТРУКТУРАСИ. ИННОВАЦИОН-АКМЕОЛОГИК МАДАНИЯТ ФУНКЦИЯЛАРИ

Режа:

1. Бошқарув услуги тушунчаси.
2. Хорижий менежерларнинг бошқарув услублари ва уларнинг ўзига хослиги.

Таянч сўз ва иборалар:

Бошқарув, раҳбарлик услуги, раҳбарлик ҳуқуқи, усул, иш услуги, хорижий бошқарув, корхона фаолияти, автократлар, демократлар, либерал, бўйсунуш, мажбурий бўйсунуш, пассив бўйсунуш, ақлан бўйсунуш.

Адабиётлар рўйхати:

1. Абдуллаев Ё. Менежмент-Т.: Меҳнат, 2000. 168-215 бетлар.
2. Зайнутдинов Ш. Менежмент асослари-Т.: Ўқитувчи, 1998. 42-49 бетлар.

Бошқарув услуги тушунчаси. Жамоат ишини самарали бошқаришда раҳбарнинг иш услуги етакчи ролни ўйнайди ва ҳар бир раҳбар бошқарув вазифаларини фақат ўзига хос тарзда бажаради. Унинг услуги ушбу лавозимдаги кишини инсоний ва ишбилармонлик сифатларига, ўзига хос қирралари ва хусусиятларига боғлиқ.

Иш услуги-бу бошқарув функцияларини самарали бажариш мақсадида раҳбарнинг ўз ходимларига аниқ ва нисбатан доимий таъсир этиш усули ва йўлларининг мажмуасидир, яъни раҳбарнинг таъсир этиш воситаларининг йиғиндисидир. Раҳбарни бу ўзига хос таъсир этиш ва назоратни амалга ошириш услуги меҳнат жамоасида маълум муҳитни, ишчанлик руҳи ҳамда ўзаро муносабат қоидаларини белгилайди. Албатта, бошқарув услубининг ўзига хослиги, бошқарув усуллари билан узвий боғлиқликда бўлади. Бошқарув усули ҳам бошқарилувчи тизимга

қаратилган маълум бошқарув фаолиятининг восита ва йўллари дир. Аммо, усул - бу объектив, бирламчи ва раҳбардан ташқари мавжуд бўладиган тушунча дир. Бундан фарқли тарзда услуб, таъсир воситалари ва йўллари мажмуаси бўлса ҳам, у ёки бу раҳбарнинг шахсий, хусусий субъектив жиҳатлари билан аниқланади. Масалан, муסיқа ноталари ҳамма учун бир, аммо ҳамма ижрочи алоҳида ижро усули ва жило бериш қобилиятига эга. Шу билан бирга услуб фақат индивидуал асосга эга ва унга объектив омиллар таъсир кўрсатмайди дейиш нотўғри бўлади. Масалан, унга бошқарувнинг қонун ва тамойиллари, ягона талаблар, жамоадаги ижтимоий-руҳий муҳит ва бошқа омиллар таъсир қилмай қолмайди. Демак, ҳар бир раҳбар фаолиятида услубнинг ҳам субъектив, ҳам объектив элементлари уйғунлашиб кетади.

Иш услуби - кўп қиррали тушунча. Масалан, турли бошқарув органларини бошқарув услуби, ҳар хил босқич органларининг иш услуби, алоҳида раҳбарлар услуби (масалан, қуролли кучлар доираси ёки ички ишлар вазирлиги доирасида иш услуби алоҳида жиҳатлари билан фарқ қилади). Аммо шуни таъкидлаш лозимки, раҳбарнинг айнан шахсий руҳий, шахсий ишбилармонлик жиҳатлари билан аниқланадиган иш услуби алоҳида аҳамиятли ўрин тутади. Ҳар бир раҳбарнинг иш ва бошқарув услуби унинг бошқарув ходимларига қўйиладиган талаблар доирасида бўлиши лозим.

Ҳар бир раҳбар руҳий-жисмоний жиҳатдан индивидуалликка, яъни ўзига хос темперамент, қобилиятлар, манфаатлар, қизиқишлари ва қадриятларга эга. Индивидуаллик махсус билимлар ва кўникмаларни кўрсата билиш орқали ўз ифодасини топади.

Бошқарув услубига кўра, қўл остидагиларга бўлган муносабат жиҳатидан раҳбарларни уч тоифага бўлиш мумкин, булар: автократлар, демократлар ва либерал раҳбарлар.

Автократик услубнинг белгилари қуйидагича: раҳбар жамоа билан келишмаган ҳолда буйруқлар беради; қарорлар қабул қилишга қўл остидагиларни йўлатмайди; бир ўзи мукофотлаш, тақдирлаш ва жазолаш чораларини аниқлайди; меҳнат жамоасидан ўзини йироқ тутади; фақат ўз фикри билан ҳисоблашади; ходимларнинг ташкилотга таалуқли бўлган ахборот ва маълумотлар билан таништиришни, воқиф қилишни шарт деб билмайди; ташкилотдаги муҳит, ўзаро муносабат билан қизиқмайди. Бундай раҳбар буйруқ беришга ва ўзига сўзсиз бўйсинишларига ўрганган. Одатда, ўзининг имкониятларига ортиқча ишонган, хокимлиги ва ташқи хусусиятларини кўрсатишга интиладиган кишилар автократ бўладилар. Бундай тоифа раҳбарлар устидан назоратнинг йўқлиги эса кўполлик,

ўзига бино қўйиш, зўрликни қўллаш ва тазйиқ ўтказиш ҳолларига олиб келади.

Демократик типда эса: меҳнат жамоасини фикрини билиш орқали бошқарув функцияларини амалга ошириш; ишлаб чиқаришни бошқаришга ходимларни кенг жалб қилиш; ходимларни яхши билиш, ўрганишга интилиш; ўзини камтар тутиши хосдир. Бундай жамоаларда, одатда, ҳамкорликка интилиш, ташаббускорлик ва ижодий ёндашув кўзга ташланади. Бу типдаги бошқарув энг самарали тарзда ишлаб чиқаришни бошқариш борасидаги вазифалар ва функцияларни бажарилишига мосдир. Демократ - бошқарувни буйруқ бериш эмас, балки ишонтириш деб билгани ҳолда, етарли даражада қатъий ва ўзига маъсулиятни олишдан қўрқмайдиган раҳбар бўлади.

Либерал тип бошқарувни эса: иродасизлик, ташаббуссизлик, қабул қилинаётган қарорларнинг маъсулиятини ўз буйнига олмасликка интилиш фарқ қилиб туради. Бундай раҳбар тамойилли бўлишдан қочади, ишни ўзбилармонлик ҳолига ташлаб қўяди, қийинчиликлар олдида панд беради, ходимларига талабчанлик қилмайди, ҳеч ким билан муносабатни бузмай юмшоқ бўлишга ҳаракат қилади, назорат функциясини суст бажаради, ишлаб чиқаришдаги камчиликларга кўз юмади, шу билан моддий ва молиявий зарарга сабабчи бўлади.

Юқорида келтирилган раҳбарлик типлари бундай соф ҳолида учрамайди, балки ҳар бир раҳбарда турли услублар аралаш ҳолида учраб, бирон бири кўпроқ ҳолда устунроқ бўлади. Ҳар хил ишлаб чиқариш вазиятларида, ҳар хил одамларга қарата ҳар бир услубларни ижобий томонларини қўллаш лозим. Раҳбар вазиятга кўра ва ходимларни шахсий хусусиятлари билан ҳисоблашиб, ҳар хил усулларнинг руҳий жиҳатларини қўллаши зарур.

Раҳбар ва ходимлар орасида бўйсинишнинг тўғри шакллари ишлаб чиқилиши лозим. Амалда, уч турда бўйсиниш типи учрайди:

-Мажбурий ва ташқаридан юкланган бўйсиниш. Бундай бўйсинишга боғлиқлик, бўйсинганлик ҳисси хосдир. Ходимлар доим ҳокимлик остидан чиқишга ҳамда ишни ижодий ёндашувсиз бажаришга интиладилар.

-Суст, пассив бўйсиниш. Бундай ходимлар ўзлари қарор қабул қилмаганликлари, ташаббус кўрсатишлари шарт эмаслиги ҳамда масъулият юкини ўзларига олмаганликлари билан қониқиш ҳисси билан ишлайдилар.

-Ақлан анланган, қабул қилинган, ич-ичидан асослаб қабул қилинган бўйсиниш. Бундай бўйсиниш ҳиссидаги ходимлар ўзлари англаган ҳолда

раҳбарнинг маълум жиҳатдан устунлигини тан олиб, ташаббускорлик, ижодкорлик руҳи ҳамда ўз мажбуриятларини тўла англаган ҳолда фаолият юргизадилар. Раҳбар ўз ходимлари билан айнан шундай муносабатга, англаган тарздаги бўйсинишни юзага келтиришга интилиши лозим.

Раҳбарнинг бошқарув услубида унинг барча касбий малака ва сифатлари, тажрибаси, бошқарув санъати намоён бўлади. Бошқарув услубини усталик билан қўлланиши ташкилотдаги руҳий муҳитнинг асосини ташкил қилади. Ҳар қандай раҳбар умумий тавсияларга қулоқ солса ўзига фойдали жиҳатларни англаб олади. Булар қуйидагича:

-раҳбар ўз ҳуқуқларидан умумжамият манфатларини, жамоа ва ўз манфатларини тўғри мутаносибликда таъминлаш йўлида фойдалана билиши керак;

-фақат ўз билими, тажрибаси, малакаси ва инсонларга муносабати билан орттирилган обрў-эътиборга эга бўлган раҳбаргина самарали, унумли бошқарувни таъминлаши мумкин;

-раҳбар ўта маданиятли бўлиб, ҳар қандай вазиятда ҳам ўзидан чиқмаслиги, бақирмаслиги, киши шахсиятига тегмаслиги керак, ходимларга бу билан ибрат бўлиши керак;

-ходимларга кўрсатмалар нафақат буйруқ ҳолида, балки илтимос, вазифа, юклама сифатида аниқ, тушунарли ва ишончли қилиб берилиши керак;

-ишлаб чиқариш ва фирмани бошқариш одамларни бошқаришга асосланади, демак, раҳбар меҳнат жамоасида яхши муносабатларни шакллантириши зарур;

-раҳбар ходимларининг фикри ва тавсияларига, ўзи норози бўлган ҳолда ҳам қулоқ солиши, улар билан ҳисоблашиши лозим;

-раҳбар интизом ва тартиб борасида талабчан бўлиши зарур.

Айниқса, ҳозирги бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда яққол кўзга ташланган раҳбар ва бошқарувчига бўлган талаблар қаторида биринчи ўринда қуйидаги сифатлар туради: ўз ишини устаси бўлиши; босиқлиги, ўзига ишонч ва бошқаларга ҳурмат; одамлар билан мулоқотда бўлиш қобилияти; уларнинг дилига йўл топа билиш (ҳурмат ва обрў-эътибор). Бундан ташқари раҳбарнинг ҳатто ташқи кўриниши ҳам, яъни ўзини тутиши, хулқи, ўзига эътибори ва ҳатто кийиниши ҳам аҳамиятга эга.

Хорижий менежерларнинг бошқарув услублари ва уларнинг ўзига хослиги. Хорижий менежерлар бошқарув услубларини ўрганишда фақат автократик, демократик ва либерал бошқарув услубларигина эмас, балки уларни бир қанча хусусий кўринишлари борасида ҳам изланишлар

олиб борадилар. Бошқарув услублари борасидаги изланишлар етакчилик асосларини ўрганиш билан узвий боғлиқ. Аммо етакчилик ва бошқарувчилик бир эмас. Яъни бошқарувчи-раҳбар, етакчи (лидер) бўлиши ҳам мумкин, амалда етакчи бўлмаслиги ҳам мумкин. Маълум жиҳатдан етакчилиكنи уч хил ёндашув асосида ўрганиш раҳбарлик услублари борасидаги изланишларга ҳам аниқлик киритади. Бу уч хил ёндашув: шахсий сифатлар жиҳатидан ёндашиш, хулқ-атвор ёндашуви ва вазият ёндашувларидир. Шахсий сифатлар жиҳатидан ёндашув кишини аниқ шахсий сифатлари ва бошқарув самарадорлиги орасидаги мутаносибликни аниқлашга уриниб кўриш бўлди. Хулқ-атвор ёндашуви раҳбарни ўз ходимлари билан муносабати, иш услубларини (автократик, демократик ва либерал) аниқлаш имконини берди.

Автократ раҳбар ижрочилар, ходимларнинг қобилиятлари билан ҳисоблашмайди. Демократ-раҳбар ходимларни қарорлар қабул қилишга жалб қилади. Демократлар-ишонтириш, ақлий ишонч ҳосил қилиш орқали иш тутадилар. Либерал раҳбар эса ходимларига тўла эркинликни бериб кўяди, ўзи буларчилик ҳолига ташлаб кўяди.

Ҳозирги кунда раҳбарлар учун асосий дастак-раҳбарлар бошқариш услубини вазиятдан келиб чиққан ҳолда танлашлари лозимлигидир. Бу маънода, мана шу оптимал услуб дейдиган хилдаги услубни ўзи йўқ. Вазият ёндашуви бошқарув самарадорлигини оширишнинг бир нечта йўллари илгари суради: масалан, руҳий жиҳатдан бир-бирига мос раҳбар ва одамларнинг муҳитини юзага келтириш мақсадида гуруҳларни қайта шакллантириш; вазифани қайта лойиҳалаштириш; лавозим ваколатларини ўзгартириш ва ҳ.

Ҳозирги даврда тез ўзгараётган ҳаёт оқимида энг мос услуб бўлиб адаптив, яъни тез мослашувчан, яна ҳам аниқроғи, реал ҳаётга қаратилган, асосланган услуб - энг самарали деб ҳисобланади. Учрайдиган салбий жиҳатлардан-бюрократлик, яъни кўрсатмаларга, белгиланган қадамларга сўзма-сўз бўйсиниб ишлаш, ортикча қоғозбозликка асосланган раҳбар мустақил фаолият юритишдан қочади, фақат ўз вазифасини амалга ошириш пайида бўлади, нотўғри қарорлар юзасидан масъулиятни маълум қоида ва муолажаларни ишлаб чиқувчи юқори ташкилотларга тўнкашга ҳаракат қилади. Бюрократизм меҳнат жамоасини ташаббусли, қобилиятли ва ақлли ишчилардан қутилишга, фақат қоида ва муолажаларга, буйруқларга қатъий бўйсинадиган ходимларнигина олиб қолишга интилади. Яна бир иллат бу маҳаллийчилик бўлиб, бунда фақат ҳудудий тор манфаатлар устун қўйилади. У тармок манфаатларини ҳар бир нарсадан устун қўйишда ҳам намоён бўлади.

Технократлар, яъни ишлаб чиқаришнинг техник-ташкилий жиҳатларига куч бериб ташкилотда ижтимоий-психологик ва ҳатто иқтисодий омилларни ҳисобга олишни истамайдиган раҳбар ва мутахассислардир. Бундай раҳбарлар бошқарув тизимига комплекс ёндашувни амалга ошира олмайдилар. Уларга субъективлик, карьера қилишга интилиш, ўз хизмат лавозими, ҳуқуқлари билан суистеъмол қилиш каби иллатлар ҳам хосдир.

Бошқарув услубида салбий жиҳатларни бартараф этиш учун қуйидагиларни амалга ошириб бориш ўринли:

-бошқарув тизимини барча қисмлари ва элементларини доимий тарзда такомиллаштириб бориш;

-бошқарув ходимларини тўғри танлаш, жой-жойига қўйиш, тарбиялаш бўйича ишни яхшилаб бориш;

-ишчи-ходимларни ишлаб чиқаришни бошқарувига жалб қилиб бориш;

-бошқарувчининг шахсий, умумий ва бошқарув маданиятини ошириб бориш;

-бошқарув аппарати ходимлари томонидан бошқарув фани, билим ва тажрибасини ўзлаштириб бориш;

-ўз-ўзини ҳаракатларини танқидий жиҳатдан баҳолаш, бировлар танқидига кулоқ солиш, ошкоралик ва демократияга интилиш зарур.

Демак, иш услуби-бу бошқарув функцияларини самарали бажариш мақсадида раҳбарнинг ўз ходимларига аниқ ва нисбатан доимий таъсир этиш усули ва йўлларининг мажмуасидир, яъни раҳбарнинг таъсир этиш воситаларининг йиғиндисидир.

Бошқарув услубига кўра ва қўл остидагиларга бўлган муносабат жиҳатидан раҳбарларни уч тоифага бўлиш мумкин, булар: автократлар, демократлар ва либерал раҳбарлар.

Раҳбар ва ходимлар орасида бўйсинишнинг тўғри шакллари ишлаб чиқилиши лозим.

Ҳозирги даврда тез ўзгараётган ҳаёт оқимида энг мос услуб бўлиб адаптив, яъни тез мослашувчан, яна ҳам аниқроғи, реал ҳаётга қаратилган, асосланган услуб - энг самарали деб ҳисобланади.