

ЎСМИРЛАРДА ЛИДЕРЛИК ХУСУСИЯТЛАРИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ**Нодира Базарбаевна Иномова**

Гулистон Президент мактаби психологи

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7315816>

Аннотация. Ушбу мақолада ўсмирлик давридаги лидерликнинг ўзига хос хусусиятлари, киришувчанлик ва мулоқотчанлик сифатларини шаклланишига таъсир этувчи омиллар-лидер феномени тўғрисида қимматли илмий маълумотлар берилган.

Калим сўзлар: лидер, норасмий лидер, мулоқотчанлик, ўз таъсирини ўтказиш, фаол, харизм, ташилотчи, киришувчанлик, мулоқотчанлик, омиллар.

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК У ПОДРОСТКОВ

Аннотация. В данной статье представлена ценная научная информация об особенностях лидерства в подростковом возрасте, факторах, влияющих на формирование качеств открытости и общительности, феномене лидера.

Ключевые слова: лидер, неформальный лидер, общение, влияние, актив, харизма, организатор, инициатива, общение, факторы.

FORMATION OF LEADERSHIP CHARACTERISTICS IN ADOLESCENTS

Abstract. This article provides valuable scientific information about the characteristics of leadership in adolescence, the factors affecting the formation of the qualities of openness and sociability, the phenomenon of the leader.

Key words: leader, informal leader, communication, influence, active, charisma, organizer, initiative, communication, factors.

Бугунги кундаги раҳбар бошқаруви авалги бошқарувлардан кескин фарқ қилиши керак. Раҳбарликнинг асосий бўғини бу-лидер шахси ҳисобланади. Шу боис ўсмирлик даврида лидерлик сифатларини келиб чиқишини ўрганиш энг долзарб муаммолардан бири ҳисобланмоқда. Ушбу мақола лидерликнинг ўзига хос хусусиятларини ўрганишга қаратилган. Лидерлик хусусиятларидан бири бўлган мулоқотчанлик доираси ва киришувчанлик даражасининг кенглиги шахслараро муносабатларни тўғри йўлга қўядиган муҳим сифатлардан биридир. Шунинг учун ҳам эътиборимизни ўсмирлик даврида лидер статусига ва лидернинг киришувчанлик ва мулоқотчанлик сифатларига қаратамиз, ушбу сифатларнинг шаклланишига таъсир этувчи психологик омилларини ва лидер феноменини атрофлича таҳлил қиламиз. Бунинг учун биз лидер шахси муаммосини психологик адабиётлар асосида таҳлил қилишимиз, тадқиқот методикасини танлашимиз ва экспериментал моделини яратишимиз, норасмий гуруҳларда лидерлик сифатларини шакллантиришга таъсир этувчи омилларни ўрганишга қаратамиз.

Лидер термини инглизча сўз “lead” бошқариш сўзидан олинган бўлиб, бошқарувчи маъносини англатади. 1948 йил Р.Стогдил лидернинг 4 та хусусиятини санаб ўтган: 1) ақлли ва интеллектуал салоҳиятли бўлиши; 2) ўзгаларга ўз таъсирини ўтказа олиши; 3) ўзига бўлган ишонч ва фаоллик; 4) ўз ишини пухта билиши. Бу фикрларга қарши чикувчиларнинг ҳам ўз асосли қарашлари бор, ҳаётда мисли кўрилмаган қобилиятлари бор инсонлар ҳар доим ҳам лидер бўлавермайди, ваҳолангки ҳар бир гуруҳда шундай хусусиятлари бор инсонлар бўлиб, у лидер ҳисобланмаслиги ҳам мумкин. Лидер қандай вазифаларни бажаради деганда қуйидагиларни айтишимиз мумкин: Лидер шахси– ишбилармон, обрў-нуфузга эга, мулоқотчан, олдида қўйилган муаммоларни ечиш

хусусиятига эга ҳисобланади. Лидернинг роли стихияли тарзда кечади. XIX аср охирларида олимлар лидерликнинг қирраларини таҳлил қилиб чиқишган, лекин лидернинг ягона модели ҳали ишлаб чиқилмаган. Лидер теорияси ҳақидаги ёрқин қарашлардан бири- лидерлик туғма бўлади. Ҳаётда биз яна шуни кузатишимиз мумкинки, аълочи ўқувчи ҳар доим ҳам лидер ролида келавермайди. Агар боланинг шахсий ўсишида стимуллари кучли бўлса ҳақиқий лидерлар етишиб чиқади.

10-11 ёшдан бошлаб ўсмирларда дунёни ва ўзини англашга қизиқиш кескин ортади. Бу эса 5 ёшли боланинг нима, қачон, қаерда каби саволларидан кескин фарқ қилади. Ўсмирлар бу тадқиқодчи ва синовчилардир. Ўсмирларда лидерлик хусусиятларини албатта шакллантириш керак, чунки лидерлик хусусияти омадга элтувчи йўллардан биридир. Лидернинг яна бир хусусияти-харизми бўлиши керак. Ўсмирларда биринчи ўринда катталик ҳисси шаклланади, ўзини атрофдагиларга кўрсатгиси келади, у энди ёш бола эмас. Ўсмирлик ёши лидерлик хусусиятларининг шаклланишида алоҳида ўрин тутади. Баъзи ҳолатларда лидер тушунчаси авторитет тушунчаси билан бир хил қаралади. Лидер ўз гуруҳи учун авторитет бўлиши мумкин, лекин ҳамма авторитетлар ҳам лидерлик хусусиятига эга эмас. Лидер бирон муаммонинг ечиш йўлларини ташкиллаштиради, авторитет эса бундай вазифани бажармайди. У фақатгина намуна, эталон бўла олади, лекин бирор муаммони ечиш вазифасини ўз елкасига олмайди. Шунинг учун ҳам лидерлик феномени бошқа тушунчалар билан ифодалаб бериб бўлмайдиган ўзгача кўриниш ҳисобланади.

Лидер гуруҳда муҳим ижтимоий-психологик вазифани бажаради, у бошчилигида гуруҳ мустаҳкамланиб барқарорлашади, муносабатлар расмийлашади. Натижада ўсмирлар орасида норасмий гуруҳлар пайдо бўлади. Лидер ўз гуруҳининг ойнаси ҳисоблансада, бир гуруҳда лидер бўлган ўсмир албатта иккинчи гуруҳда ҳам лидер бўла олмасли кўп кузатилган. Ҳар бир гуруҳнинг ўз кадриятлари, қарашлари, муҳити ўзгача бўлади. Гуруҳда қуйидаги ҳар хил лидерлар кўзга ташланади: 1) эмоционал лидер-ҳар хил инсонлар билан самимий муносабат ўрната оладиган; 2) танқидчи лидер-ҳар бир вазиятнинг кучли ва кучсиз томонларига танқидий кўз билан қарайдиган; 3) интеллектуал лидер-янгидан янги ғоялар ўйлаб топадиган; 4) ташкилотчи лидер-гуруҳда вазифаларни тенг тақсимлаб бера оладиган; 5) бажарувчи лидер-зиммасидаги вазифани ўз вақтида ва тез бажарадиган.

Норасмий гуруҳ лидерида қўл остидагиларга ўз сўзини ўткази оладиган ташкилотчилик қобилияти бўлиши керак. Уларда мулоқотчанлик, ташкилотчилик, коммуникатив қобилиятлари бошқа мавқедаги ўқувчиларга нисбатан 1,5 баравар юқори туради. Норасмий лидерлар ҳулқ-атворида қараб, гуруҳдаги шахслараро муносабатларга қараб шартли равишда уч турга фарқланади:

-ижобий лидерлар ўзларининг жиддийлиги, босиқлиги, доимо ёрдамга тайёрлиги билан бошқалардан ажралиб туради, барча фанлардан аъло ва яхши баҳоларга ўқишади;

-яширин лидерлар шахслараро муносабатларда ёрқин ажралиб турмайди. Улар ўзларини тенгдошларидан юқори қўймайди, беозор, тинч, келишувчан, мулоқотда ёқимтойликлари билан тенгдошларининг ҳурматини қозонганлар;

-ёқимсиз лидерлар ўзларининг шахслараро муносабатларда салбий ҳулқ-атвори билан ажралиб турдилар. Улар куч ишлатиш, кўполлик, зўровонлик билан ҳурмат

козонадилар, кайфиятлари тез-тез ўзгариб туради . Бу нарсалар баъзан синфдаги психологик муҳитга салбий таъсир кўрсатади.

Норасмий гуруҳда лидернинг ҳаракати стихияли тарзда кечади. Шундан келиб чиқиб объектив ва субъектив омилларини кўриб ўтамыз. Объектив омил-кундалик ҳаётда ўзининг ижобий сифатларини намоён қила олган ўсмир норасмий гуруҳнинг лидерига айланади. Субъектив омил-олдинда турган вазифаларни амалга ошириш учун фаол, ғайратли, журъатли, ўзига эргаштира оладиган хусусияти бўлиши керак. Ўсмир норасмий гуруҳларида баъзан лидерликнинг ривожланиш жараёни жуда секин кечиб, ўз ниҳоясига етмай ҳам қолиши мумкин. Муайян бир вазиятда лидер бир кўзга кўриниб, бу этапда ҳали уни лидер деб англаб ҳам етишмасдан, унинг вазифаларини гуруҳнинг бошқа аъзолари ҳам бажариб кетавериши ҳам мумкин. Ўсмирлар норасмий гуруҳларида ҳақиқий лидер ҳеч қачон куч билан ўзига бўйсундирмайди, гуруҳ аъзолари ўз ихтиёрлари билан унга эргашадилар. Гуруҳ аъзолари лидерни ўзига эталон сифатида қабул қилиб, унга ўхшашга интилади. Илмий адабиётларда ўсмир норасмий гуруҳларида лидернинг 5 та асосий функцияси ажратиб кўрсатилади:

-ташкilotчилик вазифаси-гуруҳ фаолиятини бошқариб ва ташкиллаштириб туришида кўринади;

-ахборот билан таъминлаш вазифаси-лидер муҳим бўлган маълумотларни тўплаб, анализ қилиб уни гуруҳ аъзоларига етказди. Ахборот билан таъминланганлик ҳар доим гуруҳни ва вазиятни назорат қилишга лидерга ёрдам беради;

-стратегик вазифаси шундан иборатки, гуруҳ лидернинг ғоялари ва фикрлари билан яшайди, унинг режаларини амалга оширишга ҳаракат қилади;

-қадриятлар вазифаси жуда муҳим ўрин эгаллайди. Лидер муносабатларда чегаралар белгилаб, таъқиқлар қўяди. Лидер шахси гуруҳнинг бошқа аъзолари учун намунадир;

-интизом вазифасида қабул қилинган қадриятларга, тартиб-интизомга риоя қилмаганларга тегишли чоралар кўради. Лидер жазо турини ўзи белгилаб беради.

Шундай қилиб ўсмирлар норасмий гуруҳ лидери бошқарувда бир қатор муҳим ва аҳамиятли вазифаларни бажаради. Бу функцияларни бир-биридан алоҳида кўриб чиқиб бўлмайди, улар ўзаро боғлиқ ва бир-бири билан чатишган. Лидерликка гуруҳий кўринишда қараш керак, чунки лидер бир ўзи ҳеч ким, у гуруҳий тузилманинг бир элементиدير. Шунинг учун ҳам лидерлик феномени жўшқин жараёнدير.

Норасмий гуруҳларда лидерликнинг танланиши унинг мулоқотчанлик, киришимлилик сифатларига боғлиқ. Фаразми илгари суриш учун қуйидаги вазифаларни кўриб чиқиш керак: 1) лидер тушунчасини кенг очиб бериш; 2) ўсмирлар норасмий гуруҳларида лидерликнинг ўзига хос томонларини кўриб чиқиш; 3) лидер статуси билан унинг коммуникатив хусусиятларининг боғлиқлигини аниқлаш учун эмперик тадқиқотлар олиб бориш. Ушбу тадқиқотни ўтказиш учун қуйидаги методикалар кўриб чиқилади:

1. Ж.Моренанинг “Социометрия”

2. Т.Лири Собчакнинг шахслараро муносабатлар интерперсонал ташхисининг модефикациялаштирилган варианты

3. У.Шутцнинг шахслараро муносабатлар сўровномаси.

Бу методикалар гуруҳда лидерни аниқлашга ва ўсмир норасмий гуруҳларида мулоқотчанлик даражасини ўзига хос томонларини ва киришувчанлик доирасини аниқлаб беради.

Ўсмирлик даврида мулоқотчанлик даражасини ўрганиш мақсадида шахслараро муносабатлар интерперсонал ташхисининг модефикациялаштирилган варианты Т.Лири Собчак методикасидан фойдаланилди. Шахслараро муносабатлар соҳасида вужудга келадиган низолар ўсмир томонидан эмоционал-аффектив тарзда қабул қилинади, улар баркамол шахс камолатига тўсқинлик қилиб, ўсмирнинг ҳаётий фаолият самарасизлигига сабаб бўлади. Ушбу методика эмперик жиҳатдан исботланганки, ўз-ўзини баҳолаш, ўзаро номувофиқлик, шахснинг ички дисгармониясидан дарак бериб, унинг низо уйғотувчи хулқ-атвориға сабаб бўлади. Шахслараро муносабатлар сўровномаси Т.Лири Собчак ишлаб чиққан оригинал вариантдан асосан бошқа психодиагностик тадқиқотлар натижалари билан қиёслашда асослаб берилган талқин билан фарқланади. Шунингдек натижаларни қайд этиш ва ҳисоблаб чиқишнинг ўзгачарок қулай ва тезкор услуби ишлаб чиқилди. Методика натижаларидан шуни хулоса қилиш мумкинки, синалувчиларнинг 67%, 58% юқори даражани ташкил қилиб, уларда ўзига ишонч, яхши маслаҳатчи, етакчи ва ташкилотчи бўла олиш малакаси, раҳбарлик сифатлари аниқланди. Шунингдек, бундай инсонлар танқидга муносабатда лоқайдлик, ўз имкониятларини ортиқча баҳолаш, фикрларини диктант услуби ва бошқаларга буйруқ беришга империактив эҳтиёж, деспотизм қирраларини ифода этади. Мустақиллик-устуворлик шкаласи бўйича натижалар синалувчиларнинг 52%, 49% да аҳамиятли даражани ташкил қилиб, уларга шахслараро муносабатларнинг ишончли, мустақил, рақобатчилик услубидан ўзбошимча, атрофдагилардан устунлик ҳисси, кўпчилик фикридан фарқли ўз фикрига эгалик тенденцияси ва гуруҳда ажратилган позицияга эгалик услуби шаклланганлигидан далолат беради. Тўғри-тажовузкорлик шкаласи бўйича 23% ва 18% ни ташкил этиши мақсадга эришиш йўлида қатъийлик ва ҳаддан ташқари қайсарлик, муносабатларнинг дўстона эмаслиги, ўзини тута билмаслик ва жаҳли тезлиги билан характерланади. Ишонсизлик-скептиклик шкаласи бўйича натижалардан шуни кўриш мумкинки 31% ва 34% ида фикрлар ва хатти-ҳаракатлар базаси реалистиклиги, спектизм ва нокомформлик, хафа бўлувчан ва атрофдагиларга нисбатан ишончсиз муносабат, норозилик ва шубҳаликка ўтиши билан белгиланади. Итоаткор-тортинчоқлик хусусиятлари синалувчиларда 23%, 27% даражани ташкил қилиб, уларда шахслараро муносабатларнинг камтарлик, тортинчоқлик, ўзгалар масъулиятини ўз зиммасига олиш, шунингдек тўла итоаткорлик билан белгиланади. Босиқлик-бўйсунувчанлик шкаласи бўйича натижалар 22,7% ва 33% ни ташкил қилиши атрофдагиларнинг ёрдами, ишончи, эътиборига эҳтиёж ва бошқалар фикрига тўла боғлиқлиги билан белгиланади. Синалувчилар орасида ҳамкорлик-конвенциал шкаласи 28% ва 34% да аҳамиятли даражани ташкил этади. Бу референт гуруҳ билан яқин ҳамкорлик, атрофдагилар билан дўстона муносабатларга интилувчи шахсларга хос бўлган шахслараро муносабатлар услубини ифодалайди. Масъулиятли-бағрикенглик шкаласи 28%, 36% ни ташкил этгани улардаги атрофдагиларга ёрдам беришга тайёрлик, масъулият ҳисси ривожланганлигида намоён бўлади. Шунингдек кўнгли бўшлик, юқори даражадаги альтруизм билан белгиланади. Методика натижаларидан шуни хулоса қилиш мумкинки, шахслараро муносабатларда лидер шахсининг роли муҳимдир. Чунки гуруҳий жараённи ташкил қилиш, бошқаришда гуруҳ пешқадами асосий масала ҳисобланади. Бундан ташқари У.Шутцнинг шахснинг мулоқотчанлик ва ташкилотчилик қобилиятини аниқлаш методикаси ҳам қўлланилди. Ушбу сўровнома синалувчиларнинг кейинги эҳтиёжларини аниқлашда ёрдам беради:

- ҳамкорлик ижобий бўлиши учун шахслараро муносабатларни яхши йўлга қўйиш;
- ўз кучига ишонган ҳолда илиқ муносабатларни сақлаб қолиш;
- ҳиссий яқин муносабатлар орқали инсонлар билан илиқ муносабатларни сақлаб қолиш.

Кузатишлар натижасига кўра бошқалар эътиборини тортишга хоҳиш юқори эканлиги намоён бўлди. Ушбу сўровномадан шуни кўришимиз мумкинки, 3% синалувчилар инсонлар билан мулоқотга киришишда ноқулайлик сезадилар, биринчи бўлиб контактга кириша олмайдилар. синалувчиларнинг 6% да ўзига паст баҳо бериш, ишончсизликни кузатиш мумкин. 60% синалувчилар биринчи бўлиб мулоқотга киришиш қобилиятига эгалар, инсонлар орасида ўзларини яхши ҳис қилган ҳолда, ўзларининг ижобий қирраларини шакллантиришга ҳаракат қиладилар. Синалувчиларнинг 43% ўзгалар устидан ўз ҳукмини ўтказишга хоҳиши бор, ваҳолангки улар ўзларини назорат қилишларини хоҳламайдилар. Ўзларини масъулиятли кўрсатишга ҳаракат қилиб, бу орқали бошқалар томонидан ҳурматга сазовор бўладилар. синалувчилар 10% тор доирада мулоқотга эҳтиёж сезсалар, 43% ўрта даражада мулоқот доирасини хоҳлайдилар, 46% да эса ўзгаларга кучли ёқиш истаги бор. 6% синалувчининг яқин муносабатлар ўрнатишда ҳавотири бор, чунки атрофдагилар эътиборига лойиқ эмасман деб ҳисоблайдилар. Ушбу методикани Т.Лири Собчак методикаси билан солиштирадиган бўлсак шахслараро муносабатларда ўзгалар устидан ўз ҳукмини ўтказиш курсатгичлари юқорилигини кузатишимиз мумкин. Бу иккала методика ҳам бир-бирини тўлдириб туради. Боғлиқ-бўйсунувчи типининг жуда кам кўрсатгичларда учраши ўсмирлик даврининг ёш хусусиятлари билан боғлиқ. Кўпчилик синалувчиларда ўзгалар шахсига қизиқиш билан қараш, ўз кадрини билиш, ҳамкорликка тайёрлиги кўриниб турибди. Ўсмирлар ўзига хос бўлишга интиладилар. Шу билан бирга гуруҳда ўзини паст баҳолавчилар, ҳавотири бор, айбдорлик ҳисси юқори, кайфияти тез ўзгарувчан (бу ҳам ёш хусусиятларига боғлиқ) синалувчилар ҳам кўзга ташланади. Улар шахслараро муносабатларда тез мулоқотга кириша олмай, ўзига ишончсизлик билан қараб, ўзгалар эътиборини қандай тортишни билишмайди. Тадқиқотлардан шуни ҳам кузатишимиз мумкинки, лидерлик хусусиятларининг шаклланишида юқори мулоқотчанлик даражаси ва киришимлилиқ доираси муҳим ўрин тутди.

Шахслараро муносабатларни ўрганиш методларидан яна бири Ж.Моренанинг “Социометрия” методидир. Бу метод ёрдамида гуруҳ аъзолари ўртасидаги симпатия ва антипатияни аниқлаш мумкин. Тадқиқот методи сифатида тан олиш билан бир қаторда унинг баъзи камчиликларини ҳам кўрсатиб ўтиш зарур. Асосий камчилиги шундан иборатки, мавжуд муносабатлар сабабларини аниқлаш имкониятини бермайди. Шунинг учун ҳам социометриядан олинган маълумотлар бошқа метод натижалари билан тўлдирилиши лозим. Ушбу метод ёрдамида шахснинг иш юзасидан ва шахсий муносабатлардаги ҳақиқий ўрнини аниқлаш, бирламчи гуруҳлар мавжуд ёки мавжуд эмаслигини топиш, уларнинг пайдо бўлиш ва тарқаб кетиш сабабларини аниқлаш мумкин.

Гуруҳда роллар тақсмоти ва лидер статусини аниқлаш учун ушбу метод бўйича тадқиқотлар ўтказилди. Ҳар бир синалувчига саволларга доир 6 та гуруҳ аъзосини аниқлаб белгилаш топширилди ($d=6$). Олинган маълумотлардан қуйидагича хулоса чиқариш мумкин: 1, 10, 11 синалувчиларда юқори статус аниқланди, уларда юқори даражадаги эмоционал ғайрат-шижоатни ҳам кўриш мумкин. Лидерлар гуруҳига

хукмронлик-лидерлик ва ҳамкорлик-конвенциаллик типидигилар киргани аҳамиятлидир. Текширилган ушбу гуруҳ ҳали ривожланиш босқичида тургани учун унга жамоа деб қарасак ҳам тўғри бўлади.

Шахсларо муносабатлар интерперсонал ташхисининг модификациялаштирилган тести (Т.Лири Собчак)

Ўз-ўзини баҳолашнинг даражалари	Ҳамкорлик-интерперсонал	Мустақиллик	Тўғри таъжовузорлик	Ишончсизлик	Итоаткор-тортинчок	Боғлиқлик-бўйсунувчан	Ҳамкорлик-конвенциалл	Масъуллик-бағрикенгли
Долзарб мен	67 %	52,3%	23 %	31 %	23 %	22,7%	28 %	28 %
Идеал мен	58 %	49 %	18 %	34 %	27 %	33 %	34 %	36 %

Ўтказилган тадқиқот натижалари ва ўрганилган адабиётлар асосида қуйидаги хулосани беришимиз мумкин:

- жамиат ва гуруҳ фаолияти кўп жиҳатдан лидер шахсига боғлиқ;
- лидер ўзида бошқарувчи шахсига хос бўлган сифат ва хусусиятларни шакллантириши муҳим саналади;
- лидер ўзининг ҳулқ-одоби ва муомала маданияти билан фаолиятида ўзига хос қонун-қоидаларни ўзлаштириши ва амалда қўллаши керак;
- гуруҳ ўзагини шакллантиришда унинг тузилишига биноан мажбурият, жисмоний ва ақлий куч-қувват салоҳиятини бир жойга тақсимлашга эришиш лозим;
- лидер шахсига хос бўлган талаблар, яъни билишга оид эмоционал ҳис-туйғу, иродавий фазилатларни қамраб олиши лозим;
- лидер шахсининг бошқарув усулларидан тўла хабардор бўлиши самарали муносабатларни юзага келтиради.

Тадқиқотлар шуни кўрсатдики, ўсмирлик даврида лидерлик хусусиятларининг шаклланишида мулоқотчанлик даражаси ва киришимлилиқ доирасининг кенглиги муҳим сифатлардан бири эканлиги ҳақидаги фаразимиз ўз исботини топди.

REFERENCES

1. М.Акимова “Психологическая диагностика детей и подростков”МП Академия 1995 й.
2. К.Абдурахмонов “Персонални бошқарув”. Тошкент 2004 й.
3. А.Қосимов, Н.Мўминов “Раҳбарлик қобиляти ва бошқарув малакалари”. Тошкент 2001 й.
4. Л.И.Божович.“Личность и его формирование в детском возрасте”.Москва 1968 й
5. И.С.Кан. “Психология ранней юности”. Москва 1984 й