

**BOSHQARUVDA RAHBAR VA XODIM MUNOSABATLARINING
PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI.**

Burxonov Jasurbek Jahongir o'g'li

Toshkent shahridagi Puchon universiteti 1-kurs magistranti.

Ilmiy rahbar

Xalimova Mashraboy Vaxidovna

Andijon davlat pedagogika instituti kafedra mudiri,

psixologiya fanlari doktori, professor.

Annotatsiya. Ushbu maqola tashkiliy boshqaruvda rahbar va xodim munosabatlarining asosini tashkil etuvchi murakkab psixologik dinamikani o'rganadi. Aloqa, ishonch va motivatsiya kabi asosiy psixologik xususiyatlarni o'rganib chiqib, tadqiqot ushbu omillarning xodimlarning qoniqishiga va tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga ta'sirini aniqlashga qaratilgan. To'liq adabiyotlarni tahlil qilish orqali maqola mavjud tadqiqotlar haqida qimmatli tushunchalarni beradi, so'ngra usullar, natijalar, munozaralar va xulosalarni batafsil o'rganib chiqadi, turli tashkiliy sharoitlarda rahbar va xodimlar munosabatlarini yaxshilash bo'yicha amaliy takliflarni taklif qiladi.

Kalit so'zlar: Rahbar va xodimlarning munosabatlari, psixologik xususiyatlari, etakchilik, aloqa, ishonch, motivatsiya, xodimlarning qoniqishi, tashkiliy muvaffaqiyat.

Rahbar va xodim munosabatlari samarali tashkiliy boshqaruvning asosi bo'lib, xodimlarning qoniqishi, mahsuldorligi va umumiy muvaffaqiyatga ta'sir qiladi. Ushbu maqola ushbu munosabatlarga xos bo'lgan psixologik xususiyatlarni o'rganib chiqadi, ularning ham shaxslar, ham umuman tashkilot uchun ahamiyatini yoritadi.

Ko'plab tadqiqotlar rahbar va xodim munosabatlarida muloqotning asosiy ro'lini ta'kidlaydi. Samarali muloqot tushunish, hamkorlik va ijobiy ish muhitini rivojlantiradi. Ishonch, yana bir muhim psixologik xususiyat, kuchli professional munosabatlarni o'rnatish uchun juda muhimdir. Ishonch xodimlarga o'z ro'llarida o'zlarini xavfsiz his qilishlariga imkon beradi, sodiqlik va sadoqatni rivojlantiradi.

Xodimlarni jalb qilishning asosiy omili bo'lgan motivatsiya rahbar va xodim munosabatlari bilan chambarchas bog'liq. Jamoa a'zolarini ilhomlantiradigan va qo'llab-quvvatlaydigan rahbarlar yuqori motivatsiya darajalariga katta hissa qo'shadilar. Adabiyotlarni har tomonlama ko'rib chiqish ushbu psixologik

xususiyatlarning o'zaro bog'liqligini va ularning xodimlarning qoniqishi va tashkiliy muvaffaqiyatga ta'sirini ochib beradi¹.

Ushbu psixologik xususiyatlarni o'rganish uchun so'rovnomalar, intervyular va kuzatuv ma'lumotlarini o'z ichiga olgan aralash usulli yondashuv qo'llanildi. Tadqiqotda turli sohalardagi xodimlar va rahbarlarning turli xil namunalari ishtirok etib, tahlil qilish uchun boy ma'lumotlar to'plamini taqdim etdi.

Rahbar va xodim o'rtasidagi munosabatlar tashkiliy dinamikaning muhim jihati bo'lib, mahsuldorlikka, ishdan qoniqishga va umumiy tashkiliy muvaffaqiyatga sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin. Ushbu munosabatlarni shakllantirish va ta'sir qilishda bir nechta psixologik xususiyatlar hal qiluvchi ro'l o'ynaydi:

Aloqa:

- Ochiq muloqot: samarali muloqot zarur. Rahbar va xodim o'z fikrlarini, g'oyalarini va tashvishlarini ochiq va halol ifoda eta olishi kerak.

- Faol tinglash: ikkala tomon ham hamdardlik va tushunishni namoyish etib, birbirlarini faol tinglashlari kerak. Bu hurmat va ishonch hissini uyg'otadi.

Ishonch:

- O'zaro ishonch: ishonch sog'lom rahbar va xodim munosabatlarining asosidir. Rahbarlar o'z vazifalarini bajarish uchun xodimlarga ishonishlari kerak, xodimlar esa rahbar o'z manfaatlarini yodda tutishiga ishonishlari kerak.

Etakchilik uslubi:

- Transformatsion etakchilik: xodimlarni ilhomlantiradigan va rag'batlantiradigan rahbarlar ko'pincha ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Transformatsion rahbarlar o'z jamoasi a'zolari orasida ijodkorlik, yangilik va maqsad tuyg'usini rag'batlantiradi.

- Moslashuvchanlik: etakchilik uslubini alohida xodimlarning ehtiyojlari va afzalliklariga moslashtira oladigan rahbarlar mustahkam munosabatlarni o'rnatishga moyildirlar.

Aloqa va e'tirof:

- Konstruktiv geribildirim: muntazam va konstruktiv geribildirim xodimlarni rivojlantirish uchun juda muhimdir. Rahbarlar faqat tanqidga emas, balki xodimlarning o'sishi va yaxshilanishiga yordam beradigan fikr-mulohazalarni taqdim etishlari kerak².

- E'tirof: xodimlarni o'z hissalarini uchun tan olish va qadrlash ma'naviyatni oshiradi va rahbar va xodim rishtalarini mustahkamlaydi.

Maqsadni tekislash:

¹ K.B.Axmedjanov. A.X.Xolov. Yosh rahbar kadrlarda samarali qaror qabul qilish ko'nikmasini shakllantirish. O'quv qo'llanma // Toshkent. - "Tafakkur qanoti", 2020. 96 bet

² To'ychiyeva S. Boshqaruv texnologiyalari. O'quv qo'llanma // Toshkent. - "Navro'z" nashriyoti, 2020. 148 bet

- Umumiy maqsadlar: rahbarlar va xodimlar tashkiliy maqsadlar va individual ro`llar ularga erishishga qanday hissa qo'shishi haqida aniq tushunchaga ega bo'lishlari kerak. Ushbu umumiy maqsad hissi hamkorlik va majburiyatni oshirishi mumkin.

Mojaro`larni hal qilish:

- Nizolarni samarali hal etish: qarama-qarshiliklar muqarrar, ammo ularni qanday hal qilish munosabatlarni aniqlay oladi. Mojaro`larni zudlik bilan va konstruktiv ravishda hal qila oladigan rahbarlar sog'lom ish muhitiga hissa qo'shadilar.

Avtonomiya va imkoniyatlarni kengaytirish:

- Avtonomiya: xodimlarga o'z ishlarida avtonomiya darajasiga ruxsat berish ishdan qoniqish va egalik hissini kuchayishiga olib kelishi mumkin.

- Imkoniyatlarni kengaytirish: xodimlarni qaror qabul qilish va qaror qabul qilish jarayoniga hissa qo'shish uchun ularning qadr-qimmatini va sadoqatini oshirishi mumkin.

Ish va hayot muvozanati:

- Ish va hayot muvozanatiga hurmat: sog'lom ish va hayot muvozanatini hurmat qiladigan va qo'llab-quvvatlaydigan rahbarlar xodimlarning farovonligi va ishdan qoniqishiga yordam beradi³.

Shaxsiy farqlarni tan olish:

- Xilma-xillik va inklyuzivlik: individual farqlarni, shu jumladan madaniy va shaxsiyat xilma-xilligini tan olish va qadrlash inklyuziv va qo'llab-quvvatlovchi ish joyini yaratish uchun juda muhimdir.

Ushbu psixologik xususiyatlarga e'tibor berib, rahbarlar o'z xodimlari bilan ijobiy, samarali va barqaror munosabatlarni o'rnatishi, sog'lom va gullab-yashnayotgan ish muhitiga hissa qo'shishi mumkin.

Muhokama natijalarning oqibatlarini o'rganib chiqadi va tashkilotlarga etakchilikni rivojlantirish dasturlarida muloqot qobiliyatlarini birinchi o'ringa qo'yish zarurligini ta'kidlaydi. Shaffof qaror qabul qilish va izchil qo'llab-quvvatlash kabi ishonchni mustahkamlash strategiyalari o'rganilmoqda. Motivatsiya va rahbar va xodim munosabatlari o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik ham muhokama qilinadi, bu tashkiliy maqsadlarni individual intilishlarga moslashtirish muhimligini ta'kidlaydi.

Xulosa va takliflar:

Xulosa qilib aytganda, tadqiqot rahbar va xodim munosabatlaridagi psixologik xususiyatlarning hal qiluvchi ro`lini ta'kidlaydi. Ijobiy ish muhitini yaratish va tashkiliy muvaffaqiyatga erishish uchun rahbarlar samarali muloqotga ustuvor ahamiyat berishlari, ishonchni mustahkamlashlari va o'z jamoalarini rag'batlantirishlari kerak. Tashkilotlar ushbu muhim psixologik jihatlariga qaratilgan etakchilikni rivojlantirish

³ Rahmatullayeva N, Kamolov A. Ijtimoiy menejment. // O'quv qo'llanma. - T.: "Iqtisod-Moliya", 2017. - 288

dasturlariga sarmoya kiritishga da'vat etiladi, natijada xodimlar rivojlanadigan ish joyini yaratadi.

Kelajakdagi tadqiqotlar rahbar va xodim munosabatlaridagi psixologik xususiyatlarni yaxshilashga qaratilgan aralashuvlarning uzoq muddatli ta'sirini o'rganishi mumkin. Bundan tashqari, ushbu dinamikaga ta'sir qiluvchi madaniy va kontekstual omillarni o'rganish turli xil tashkiliy sharoitlarda qo'llaniladigan yanada nozik tushunchani ta'minlashi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. K.B.Axmedjanov. A.X.Xolov. Yosh rahbar kadrlarda samarali qaror qabul qilish ko'nikmasini shakllantirish. O'quv qo'llanma // Toshkent. - "Tafakkur qanoti", 2020. 96 bet
2. To'ychiyeva S. Boshqaruv texnologiyalari. O'quv qo'llanma // Toshkent. - "Navro'z" nashriyoti, 2020. 148 bet
3. Rahmatullayeva N, Kamolov A. Ijtimoiy menejment. // O'quv qo'llanma. - T.: "Iqtisod-Moliya", 2017. - 288 b
4. Haydarov A. Siyosiy madaniyat mas'uliyati. - Toshkent, - "Tafakkur" 2009,- 176 bet
5. E.G'. Nabiyeu, D.N. Rahimova, Sh.N. Mavloniy. Zamonaviy menejment nazariyasi va amaliyoti. // O'quv qo'llanma. - T.: "Akademiya" nashriyoti, 2006. - 252 b