

**BOSHQARUVDA RAHBAR VA HODIM MUNOSABATLARINING
PSIXOLOGIK SHARTLARI.**

Burxonov Jasurbek Jahongir o'g'li

Toshkent shahridagi Puchon universiteti 2-bosqich magistranti

Xalimova Mashraboy Vaxidovna

*Andijon davlat pedagogika instituti kafedra mudiri, psixologiya fanlari doktori,
professor*

Annotatsiya. Ushbu maqolada tashkilot boshqaruvida rahbar va xodimlar o'rtasidagi munosabatlarga ta'sir ko'rsatadigan psixologik omillar o'rganiladi. Nazariy asoslar va empirik tadqiqotlarni tahlil qilish orqali ishonch, muloqot, emosional intellekt va motivatsiya kabi muhim omillar aniqlanadi. Natijalar psixologik bilimlar asosida ish joyidagi dinamikani yaxshilash va samaradorlikni oshirish strategiyalarini taklif qiladi.

Kalit so'zlar: rahbarlik, xodimlar o'rtasidagi munosabatlar, boshqaruv, psixologik omillar, ish joyidagi muloqot, emosional intellekt, motivatsiya, ishonch.

Zamonaviy tashkilot tuzilmalarida rahbar va xodimlar o'rtasidagi munosabatlar maqsadlarga erishish va ish joyida uyg'unlikni saqlashda muhim rol o'ynaydi. Ishonch, o'zaro hurmat va emosional intellekt kabi psixologik shartlar bu munosabatlarga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Ushbu maqolada ushbu omillar boshqaruv amaliyotlariga qanday ta'sir qilishi va tashkilot natijalarini qanday shakllantirishi o'rganiladi.

Lider va xodimlar o'rtasidagi psixologik sharoitlar boshqaruvdagi muhim elementlardan biri hisoblanadi. Ushbu munosabatlar tashkilotning muvaffaqiyati, ishchilarning motivatsiyasi, samaradorlik va umumiy ish muhiti sifatiga bevosita ta'sir qiladi. Quyida ushbu munosabatlarning asosiy jihatlari va psixologik omillari batafsil yoritiladi:

Ishonch lider va xodimlar o'rtasidagi munosabatning asosi hisoblanadi. Ishonch shakllanganda:

- Lider tomoni: Xodimlarga ishonch ko'rsatish, mas'uliyat yuklash va ularning qarorlarini hurmat qilish muhim. Bu liderning xodimlarga bo'lgan qiziqishini va ularga qanchalik ishonishini aks ettiradi.

- Xodim tomoni: Xodimlar o'zlariga bo'lgan ishonchni his qilganda, ular faolroq bo'lishga intiladilar, o'z vazifalarini yanada mas'uliyatli bajaradilar.

Ishonch shakllanishiga ta'sir etuvchi omillar:

- Halollik va shaffoflik.
- O'z va'dalarini bajarish.
- Xodimlarni qo'llab-quvvatlash.

Muloqot va ochiqlik

Samarali muloqot lider va xodimlar o'rtasidagi sog'lom aloqani ta'minlaydi.

- Lider tomoni: Aniq ko'rsatmalar berish, ochiq-oydin fikr bildirish va xodimlarning fikrlarini tinglash muhim.

- Xodim tomoni: Xodimlar o'z fikrlarini erkin ifoda qila oladigan muhit bo'lsa, bu ularning ijodkorligini oshiradi va ishonchni kuchaytiradi.

Samarali muloqotning elementlari:

- Faol tinglash qobiliyati.
- Fikr-mulohaza uchun imkon yaratish.
- O'zaro hurmatga asoslangan suhbat.

Adolat va obyektivlik

Adolatli boshqaruv tizimi xodimlarning motivatsiyasini oshiradi.

- Lider tomoni: Rag'batlantirish, jazolash yoki qaror qabul qilishda shaxsiy tuyg'ularga emas, balki obyektiv ko'rsatkichlarga asoslanish zarur.

- Xodim tomoni: Adolatli munosabatni sezgan xodimlar liderga bo'lgan hurmatini oshiradi va tashkilotga sodiq bo'ladi.

Adolatli munosabatga erishish yo'llari:

- Natijalarga asoslangan baholash.
- Tushuntirishsiz qarorlar qabul qilishdan qochish.
- Bir xil imkoniyatlarni taqdim etish.

Empatiya

Empatiya liderning xodimlarning hissiy holatini tushunish va ularga mos javob berish qobiliyatidir.

- Lider tomoni: Xodimlarning muammolari, shaxsiy hayoti yoki ishdagi qiyinchiliklarini tushunish ularga qo'llab-quvvatlov hisini beradi.

- Xodim tomoni: Empatik lider bilan ishlash xodimlar orasida kuchli ishonch va ijobiy munosabatni shakllantiradi.

Empatiya rivojlantirish usullari:

- Xodimlarni tinglash va ularga vaqt ajratish.
- Hissiy intellektni rivojlantirish.
- Individual yondashuvni qo'llash.

Motivatsiya va rag'batlantirish

Motivatsiya va rag'batlantirish lider va xodimlar o'rtasidagi psixologik sharoitni kuchaytiruvchi asosiy vositalardan biridir.

- Lider tomoni: Xodimlarning mehnatini qadrlash, ularga maqsadlar qo'yish va ularning yutuqlarini e'tirof etish zarur.

- Xodim tomoni: Qadrlanganini his qilgan xodimlar mehnatga nisbatan yanada katta mas'uliyat bilan yondashadilar.

Motivatsiya usullari:

- Moddiy rag‘bat (bonuslar, mukofotlar).
- Ma’naviy rag‘bat (maqtovlar, e’tirof).
- Karera imkoniyatlarini kengaytirish.

Ijobiy muhit yaratish

Jamoada psixologik barqarorlik va ijobiy muhit bo‘lishi ish samaradorligini oshiradi.

- Lider tomoni: Konfliktlardan qochish, xodimlar o‘rtasida bir-biriga hurmatni shakllantirish.

- Xodim tomoni: O‘zini qulay his qilgan xodimlar tashkilotga ko‘proq hissasini qo‘shadi.

Ijobiy muhit yaratish uchun:

- Ishni tashkil etishda moslashuvchanlikni qo‘llash.
- Jamoaviy tadbirlar o‘tkazish.
- Stressni kamaytirish bo‘yicha choralar ko‘rish.

Konfliktlarni boshqarish

Konfliktlarni bartaraf etish liderlikning muhim qismidir.

- Lider tomoni: Konfliktlarni erta aniqlash va konstruktiv ravishda hal qilish.

- Xodim tomoni: Konfliktlarni xolis yondashuv bilan hal qilish liderga bo‘lgan hurmatni oshiradi.

Konfliktlarni boshqarish strategiyalari:

- Sabablarga chuqur tahlil qilish.
- Hamma tomonlarning fikrini tinglash.
- Kelishuvga erishish uchun vositachilik qilish.

Xodimlarning rivojlanishi

Xodimlarning professional va shaxsiy rivojlanishiga e’tibor qaratish lider-xodim munosabatlarini yaxshilaydi.

- Lider tomoni: Xodimlarga ta’lim olish, malaka oshirish va yangi ko‘nikmalarni rivojlantirish imkoniyatlarini berish zarur.

- Xodim tomoni: Rivojlanish imkoniyatlarini his qilgan xodimlar o‘z ishlariga ko‘proq sodiq bo‘ladilar.

Rivojlanishni rag‘batlantirish:

- Seminarlar va treninglar tashkil etish.
- Mentoring tizimini joriy etish.
- Individual rivojlanish rejalarini ishlab chiqish.

Lider va xodimlar o‘rtasidagi psixologik sharoitlar tashkilotning barqarorligi va muvaffaqiyatini belgilaydi. Ular o‘zaro ishonch, muloqot, empatiya va adolat kabi asosiy omillarga asoslanishi kerak. Lider xodimlarning hissiy holatini tushunib, ular uchun qo‘llab-quvvatlovchi muhit yaratishi, xodimlar esa o‘z vazifalarini chin dildan

bajarib, tashkilotga sodiqlik ko'rsatishi zarur. Bunday yondashuv nafaqat ish samaradorligini, balki umumiy jamoaviy ruhni ham kuchaytiradi.

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, psixologik shartlar boshqaruvdagi rahbar va xodimlar munosabatlarining muvaffaqiyati uchun ajralmas hisoblanadi. Tashkilotlar quyidagilarga ustuvorlik berishlari kerak:

Rahbarlik Treninglari: Emosional intellekt, muloqot va nizolarni hal qilish ko'nikmalarini rivojlantirish dasturlari.

Ishonchni Mustahkamlash: Shaffof siyosat va axloqiy amaliyotlarni rag'batlantirish.

Doimiy Fikr-mulohaza Mexanizmlari: Xodimlarning fikr va takliflarini bildirish uchun platformalar yaratish.

Madaniy Hissiyot: Rahbarlarni madaniy va avlodlar xilma-xilligini samarali boshqarishga o'rgatish.

Ushbu jihatlarni hisobga olgan holda, tashkilotlar sog'lom ish muhitini yaratish va barqaror o'sishga erishishlari mumkin.

Adabiyotlar.

1. Васильев И.А., Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация ва контроль за действием. изд. МГУ, 2012
2. Antonakis, J. (2012). Transformational and charismatic leadership. In D. V. Day & J. Antonakis (Eds.), *The nature of leadership* (2nd ed., pp. 256-288). Washington, DC: SAGE
3. G'oziyev E.G'. "Psixologiya metodologiyasi".T:" Universitet". 2002 y
4. Barling, J., & Carson, J. (2010). The impact of managerial style on mental wellbeing at work. In C. L. Cooper, J. Field, U. Goswami, R. Jenkins, & B. J. Sahakian (Eds.), *Mental Capital and Wellbeing*. Oxford, UK: Wiley Blackwell.
5. Clarke, H. M., Arnold, K. A., & Connelly, C. E. (2015). Improving follower well-being with transformational leadership. In S. Joseph (Ed.), *Positive Psychology in Practice* (Second ed., pp. 341-356). Hoboken, NJ: Wiley.
6. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands 24 resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.