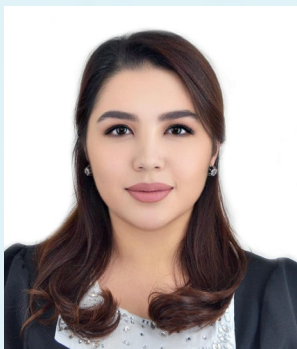




Mirzayeva F.,
dotsent



Shukurova Sh.,
magistrant



SOGʻLOM ISH MUHITI

YARATISHDA
RAHBARNING LIDERLIK
USLUBI VA UNING IJODIY
JARAYONLARGA TAʼSIRI



Annotatsiya:

Ushbu maqolada rahbarlarning liderlik uslublarining sog'lom ish muhitini yaratishda va ijodiy jarayonlarni rivojlantirishda tutgan o'rni tahlil qilinadi. Sog'lom ish muhitining tashkil etilishi mehnat samaradorligini oshirish, ijodiy yondashuvni rag'batlantirish hamda jamoaviy motivatsiyani kuchaytirish uchun muhim omil hisoblanadi. Tadqiqotda demokratik, avtoritar va liberal liderlik uslublarining o'ziga xos xususiyatlari va ular ijodiy jarayonlarga ko'rsatadigan ta'siri ko'rib chiqilgan.

Kalit so'zlar:

liderlik uslublari, sog'lom ish muhiti, ijodiy jarayonlar, rahbarlik, motivatsiya, innovatsion boshqaruv.



Monaviy tashkilotlarda samarali boshqaruvning eng muhim tarkibiy qismi sog'lom va ijodiy ish muhitini yaratishdir. Tashkilotdagi muhit jamoaning umumiy ishlash samaradorligi, xodimlarning motivatsiyasi va ijodiy qobiliyatlarini rivojlantirishga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir ko'rsatadi. Bu jarayonda rahbarning liderlik uslubi hal qiluvchi rol o'ynaydi. Rahbarning jamoa bilan muloqoti, boshqaruv strategiyasi va motivatsion yondashuvlari nafaqat xodimlarning mehnat samaradorligini oshirishga, balki ularning o'z salohiyatlarini to'liq amalga oshirishlariga ham xizmat qiladi. Liderlik uslublarining xilma-xilligi – demokratik, avtoritar va liberal yondashuvlarning o'ziga xos xususiyatlari bor va ular turli kontekstlarda samarador bo'lishi mumkin. Shu sababli, rahbarning tashkilot ehtiyojlariga mos liderlik uslubini tanlashi jamoaning umumiy natijalariga sezilarli ta'sir qiladi. Ayniqsa, ijodiy jarayonlarni rivojlantirish va innovatsion g'oyalarni ilgari surishda rahbarning yondashuvi asosiy omil hisoblanadi [4].

Mazkur maqola sog'lom ish muhitini yaratishda rahbarlarning liderlik uslublarini o'rganish va bu uslublarning ijodiy jarayonlarga ta'sirini tahlil qilishga qaratilgan. Tadqiqot natijalari rahbarlar va boshqaruv sohasida faoliyat yurituvchi mutaxassislariga nazariy va amaliy tavsiyalarni taqdim etadi. Shu bilan birga, maqolada sog'lom ish muhitini shakllantirishda innovatsion yondashuvlarning ahamiyati ham keng muhokama qilinadi.

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi. Sog'lom ish muhiti va liderlik uslublari mavzusi so'nggi yillarda ko'plab tadqiqotchilarning e'tiborini tortmoqda. Bunday tadqiqotlar tashkilotlarda mehnat samaradorligini oshirish, ijodiy yondashuvlarni rivojlantirish hamda rahbarlarning boshqaruv samaradorligini tahlil qilish kabi masalalarni qamrab oladi. Quyida mavzuga oid asosiy manbalar va ularning mazmuni haqida qisqacha sharh keltiriladi.

Bass va Avolio (1994) tomonidan ishlab chiqilgan Transformatsion liderlik nazariyasi rahbarlarning motivatsion va ilhomlantiruvchi xususiyatlarini ko'rsatib beradi. Ularning fikricha, transformatsion liderlik sog'lom ish muhitini shakllantirish va ijodiy jarayonlarni rivojlantirish uchun muhim ahamiyatga ega. Ushbu uslub rahbarlarning xodimlar bilan ochiq muloqot qilish va ularni o'z salohiyatini to'liq amalga oshirishga ilhomlantirish qobiliyatini tahlil qiladi [8]. Daniel Goleman (2000) tomonidan taqdim etilgan Emotsional intellekt va liderlik konsepsiyasi demokratik liderlikning ijodiy jarayonlarga ijobiy ta'sir ko'rsatishini tasdiqlaydi. Tadqiqotda emotsional intellektga ega rahbarlarning jamoada ochiq muloqotni rivojlantirishi va ijodiy fikrlashni rag'batlantirishi alohida ta'kidlanadi [6].

O'zbekiston sharoitida rahbarlik uslublari va boshqaruv tizimiga oid bir qator tadqiqotlar amalga oshirilgan. Yo'ldoshevning "Liderlik va boshqaruv uslublari: nazariya va amaliyot" (2022) asari rahbarlikning nazariy asoslari va ularning amaliy qo'llanilishiga qaratilgan. Muallif turli liderlik uslublarining (demokratik, avtoritar va liberal) mohiyati, afzalliklari va kamchiliklarini tahlil qilgan. Ayniqsa, har bir uslubning ijodiy jarayonlar va sog'lom ish muhiti shakllanishiga ko'rsatadigan ta'siri alohida ko'rib chiqilgan [3].

Demokratik liderlik uslubining innovatsiyalar va ijodkorlikni rag'batlantirishdagi o'rni. Avtoritar boshqaruv uslubining tartib va intizomni ta'minlashdagi samaradorligi, ammo ijodkorlikni cheklovchi omillari. Liberal uslubning xodimlarga mustaqillik berish orqali ijodkorlikni rivojlantirishdagi ahamiyati. Yo'ldoshev, shuningdek, rahbarning shaxsiy fazilatlarini va emotsional intellekt darajasining jamoa ruhiyatiga ta'sirini keng yoritib bergan. Tadqiqotda boshqaruvning zamonaviy usublari va ularning o'zbek mentalitetiga moslashuvi haqida tavsiyalar berilgan.

Tadqiqot metodologiyasi. Mazkur tadqiqotda rahbarlarning liderlik uslublarining sog'lom ish muhiti yaratish va ijodiy jarayonlarni rivojlantirishga ta'sirini o'rganish uchun kompleks metodologik yondashuv qo'llanildi. Tadqiqot quyidagi metodlarni o'z ichiga oladi:

- Tadqiqotning nazariy asoslarini ishlab chiqish uchun milliy va xalqaro adabiyotlar, ilmiy maqolalar, monografiyalar va qonun hujjatlari tahlil qilindi. Ayniqsa, liderlik uslublari, sog'lom ish muhiti va ijodiy jarayonlarga oid nazariy qarashlar ko'rib chiqildi.

- Tadqiqot doirasida rahbarlar va xodimlar o'rtasida so'rovnomalar tashkil etildi. Unda quyidagi savollar jamlangan:

Rahbarning liderlik uslubi haqida fikr.

Ish muhiti va rahbarlik uslubining o'zaro bog'liqligi.

Rahbarning ijodiy jarayonlarga ta'siri.

So'rovnomada ishtirokchilar anonimlikni ta'minlash orqali ochiq fikr bildirishlari uchun qulay sharoit yaratildi.

- Ish muhitini shakllantirish va ijodiy jarayonlarni rivojlantirishda liderlik uslublarining o'rni haqida rahbarlar bilan chuqurlashtirilgan intervyular o'tkazildi. Intervyular ochiq savollar asosida tashkil qilinib, rahbarlarning real tajribalari tahlil qilindi.

So'rovnomalar va intervyulardan olingan ma'lumotlar statistik jihatdan qayta ishlanib, rahbarlik uslublarining sog'lom ish muhiti va ijodiy jarayonlarga ta'siriga doir umumiy xulosalar chiqarildi.

- Rahbarlikning turli uslublari (demokratik, avtoritar va liberal) o'rtasidagi farqlarni aniqlash uchun taqqoslash usuli qo'llanildi. Bunda milliy va xalqaro tajribalar bir-biriga qiyosan o'rganildi.

Tahlil va natijalar. Boshqaruv samaradorligining navbatdagi tarkibiy qismi va asosiy xarakteristikasi -bu rahbar o'z ishida foydalanadigan boshqaruv uslubi. Liderlik uslubini o'rganish psixologlar tomonidan yarim asrdan ko'proq vaqt davomida olib borilgan. Uslub o'zining barqarorligi bilan ajralib turadi, bu turli xil boshqaruv usullaridan tez-tez foydalanishda namoyon bo'ladi. Ammo bu barqarorlik nisbiydir, chunki uslub odatda dinamizm bilan ajralib turadi. Mavjud vaziyatga mos keladigan to'g'ri ishlab chiqilgan etakchilik uslubi engib bo'lmaydigan to'siqlarni engib o'tishga qodir. Va bu tizimni kutilmagan yuqori natijalarga olib keladi. Yetakchilik uslubi asosan menejerning individual fazilatlarini bilan belgilanadi. Ammo ularning barcha ahamiyatiga qaramay, shaxsiy xususiyatlar boshqaruv uslubini tashkil etuvchi boshqa tarkibiy qismlarni istisno qilmaydi.

Ushbu komponentlar uslubning subyektiv elementini tashkil qiladi, lekin uslub har doim umumiy obyektiv asosga ega. Obyektiv ravishda, rahbar qaysi uslubni tanlagan bo'lishidan qat'iy nazar, uning tanlovi uning harakatlarining yo'li va usulini tavsiflovchi ongli maqsad bilan belgilanadi. Bundan tashqari, uslubning boshqa obyektiv komponentlari ham mavjud. Bularga quyidagilar kiradi: boshqaruvning muntazamligi; muayyan faoliyat doirasining o'ziga xos xususiyatlari; menejerlar uchun yagona talablar; ijrochilarning ijtimoiy va psixologik xususiyatlari (yoshi, jinsi, malakasi, kasbi, qiziqishlari va ehtiyojlari va boshqalar); boshqaruv iyerarxiyasi darajasi; yuqori menejerlar tomonidan qo'llaniladigan boshqaruv usullari va usullari. Uslubning ushbu obyektiv shartlari menejer faoliyatidagi uyg'unlikni, ishlab chiqarish funksiyasi va jamoadagi munosabatlarni tartibga solish funksiyasini, unda shakllangan an'analar va aloqa usullarining tabiatini, shuning uchun ish uslubini ko'rsatadi. Har qanday boshqaruv faoliyati ham subyektiv asosga ega. Rahbarning uslubida uning shaxsiy fazilatlarini namoyon bo'ladi, ular jamoaning xususiyatlari va ehtiyojlariga qarab bir oz farq qiladi. Rahbarning aql-zakovati va madaniyati, kasbiy va siyosiy tayyorgarlik darajasi, xarakter xususiyatlari va temperamenti, rahbarning axloqiy qadriyatlarini, bo'ysunuvchilarga e'tiborli bo'lishqobiliyati, jamoani boshqarish qobiliyati, ishtiyoq muhitini yaratish. ish uchun, kamchiliklarga toqat qilmaslik va befarqlik uslubga kuchli ta'sir qiladi. Binobarin, yetakchilik uslubida, bir tomondan, uning umumiy obyektiv asoslari, ikkinchi tomondan, ushbu rahbarga xos bo'lgan boshqaruv funksiyalarini amalga oshirish usullari va usullari ajralib turadi. Uslubning obyektiv komponenti etakchilikka qo'yiladigan ijtimoiy va iqtisodiy talablarning yig'indisi bilan belgilanadi. Subyektiv komponentlar yetakchining shaxsiy xususiyatlari bilan tavsiflanadi.

Rahbarlikning uchta asosiy uslubi mavjud: avtoritar, demokratik, liberal;

- Avtokrat (avtokratik boshqaruv uslubi): O'zi qator qabul qiladi. U sinchkov, shafqatsiz, o'zini boshqaradi, hech kimga ishonmaydi, ko'pincha xushmuomala emas, tanqidni yoqtirmaydi, o'zini konformistlar, tor ijrochilar bilan o'rab oladi. Uning atrofida o'rtamiyonlik va yolg'onchilar. O'z vakolatlari doirasidagi ishlarni yomon boshqarish.

- Demokrat (demokratik boshqaruv uslubi). Mehnatni tabiiy jarayon deb hisoblaydi, Ochiqlik va ishonch muhitini yaratadi. Ish usullari: so'rov, maslahat, tavsiyalar. Nazorat holatida ijobiy tomonga urg'u beriladi. Talabkor, adolatli, xayrixoh, qattiqqo'l.

- Liberal (liberal boshqaruv uslubi). Liberal uslub ruxsat beruvchi degan ma'noni anglatadi. Jamoani boshqarmaydi. Passiv, mavjud tartibni o'zgartirishdan qo'rqadi, "yuqoridan" ko'rsatmalardan qo'rqadi, javobgarlikni bo'ysunuvchilarga o'tkazishga intiladi.[9]

Xulosa va takliflar. Tadqiqotning asosiy maqsadi sog'lom ish muhiti yaratishda rahbarlarning liderlik uslublarining ahamiyatini tahlil qilish va ularning ijodiy jarayonlarga ta'sirini aniqlash edi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, rahbarlarning boshqaruv uslubi tashkilotda sog'lom ish muhiti va ijodiy jarayonlarning rivo-

lanishiga bevosita ta'sir qiladi.

Demokratik liderlik uslubi sog'lom ish muhitini yaratishda va ijodiy jarayonlarni rivojlantirishda eng samarali uslub ekanligi aniqlandi. Ushbu uslub xodimlar o'rtasida ishonchni kuchaytiradi, jamoaviy motivatsiyani oshiradi va ijodkorlikka imkon yaratadi. Avtoritar uslub qisqa muddatli samaradorlikka erishishga yordam bersa-da, uzoq muddatda xodimlarning motivatsiyasi va ijodiy yondashuvlarini cheklaydi. Liberal liderlik uslubi ijodiy jarayonlarni rivojlantirishda foydali bo'lsa-da, samaradorlik va intizomni saqlab turishda kamchiliklarga ega.

Xulosa qilib aytganda, rahbarlarning liderlik uslublari sog'lom ish muhiti yaratishda va ijodiy jarayonlarni rivojlantirishda katta ahamiyatga ega. Demokratik liderlik uslubi xodimlar orasida ishonchni oshirib, ijodiy faoliyatni rag'batlantiradi. Avtoritar uslub qisqa muddatli samaradorlikni ta'minlasa-da, xodimlarning motivatsiyasini kamaytiradi va ijodiy fikrlashni cheklaydi. Liberal uslub ijodiy jarayonlarga imkoniyat yaratishi mumkin, ammo intizomni saqlashda qiyinchiliklar yuzaga keladi. Shuning uchun rahbarlarga demokratik boshqaruvni qo'llash va xodimlar bilan samarali muloqot o'rnatishni tavsiya etish lozim.

Adabiyotlar

1. Mirziyoyev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va olijanob xalqimiz bilan birga quramiz. – Toshkent: "O'zbekiston", 2017.
2. Abdurahmonov, Q. (2019). Mehnat samaradorligini oshirishda sog'lom ish muhiti. Tashkent: O'zbekiston Davlat Noshirligi.
3. Yo'ldoshev, I. (2022). Liderlik va boshqaruv usullari: nazariya va amaliyot. Tashkent: Akademiya nashriyoti.
4. To'xtayev, O. (2020). Sog'lom ish muhitining milliy qadriyatlar asosida shakllanishi. Tashkent: TDIU nashriyoti.
5. Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2019). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson Education.
6. Goleman, D. (2000). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Bantam.
7. Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Pearson Education.
8. Bass, B.M. & Riggio, R.E. (2006). Transformational Leadership (2nd ed.). Psychology Press.
9. Northouse, P.G. (2018). Leadership: Theory and Practice (8th ed.). Sage Publications.
10. Herzberg, F. (1966). Work and the Nature of Man. Cleveland: World Publishing Company.