O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA`LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

XAZRAT JABBOROV

IJTIMOIY VA ETNOPSIXOLOGIYA FANIDAN

(darslik)

Bakalavriat hamda magistratura ta’lim yo‘nalishlari uchun

Toshkent-2023

UO'K:159.9
KBK:88.3
J-13
X.X.Jabborov. Ijtimoiy va etnopsixologiya fanidan darslik. – T., 2023. – 379 б.

Ushbu darslik barcha oliy o'quv yurtlarining talabalari va shu sohada tadqiqotlar olib borayotgan tadqiqotchilar hamda ijtimoiy va etnopsixologiya muammolari bilan qiziqadigan barcha mutaxassislarga mo'ljallangan bo'lib, unda ijtimoiy va etnopsixologiya fanining predmeti, vazifalari, tadqiqot usullari, ijtomoiy psixologik g'oyalar shakllanish tarixi, etnopsixologik bilimlar va uning tadqiq etilishi, shaxs ijtimoiylashuvi va ijtimoiy ustanovkalar, xavfsizlik muammosining qo'yilishi: mohiyati, shaxsga qo'yiladigan ijtimoiy talablar, shaxs va faoliyat, ijtimoiy xulqning ijtimoiy-psixologik omillari, shaxsning ijtimoiy faolligi, muloqotning psixologik vositalari, muloqotda nizoli holatlar va ularning oldini olish, guruhlar muammosi, katta ijtimoiy guruhlar psixologiyasi, etnik guruhlar psixologiyasi, kichik guruhlardagi ijtimoiy-psixologik fenomenlar, boshqaruvda rahbarlik va liderlik muammosi, rahbarlarining boshqaruv faoliyatidagi muhim shaxsiy-kasbiy sifatlari, boshqaruvda rahbarning o'z hissiy-irodaviy holatlarini boshqarishi, jamoani boshqarishda qaror qabul qilish va ijrosini ta'minlash, samarali boshqaruv qarorlarini qabul qilishning psixologik jihatlari, boshqaruvda muzokaralar olib borishning psixologik jihatlariga oid ilmiy asoslangan ma'lumotlar, ta'riflar, misollar va eng so'nggi tadqiqotlar xulosalari keltirilgan.

Тақризчилар:

Sh. X.Abdullayeva – TDSHU, "Pedagogika va psixologiya" kafedrasi mudiri, psixol.f.d, professor

M.Bafayev – TDPU, Pedagogika va psixologiya" kafedrasi mudiri, psixol.f.f.d, dotsent

Mazkur darslik Toshkent davlat sharqshunoslik universiteti rektorining 2023-yilning 10-iyulidagi 158-UM-sonli buyrug'iga asosan nashr etishga ruxsat berildi.

© X.X.Jabborov, 2023.

M U N D A R I J A

Kirish 5-7
I-BOB. IJTIMOIY VA ETNOPSIXOLOGIYA FANINING PREDMETI, VAZIFALARI VA TADQIQOT USULLARI. IJTOMOIY PSIXOLOGIK G'OYALAR SHAKLLANISH TARIXI.....7-95
1.1. Ijtimoiy va etnopsixologiya fanining predmeti.....7-11
1.2. Ijtimoiy va etnopsixologiya fanining vazifalari.....11-13
1.3. Ijtimoiy va etnopsixologiya fanining tadqiqot usullari.....13-29
1.4. Ijtomoiy psixologik g'oyalar shakllanish tarixi.....30-43
1.5. Etnopsixologik bilimlar va uning tadqiq etilishi.....44-95
II-BOB. SOTSIALIZATSIYA. IJTIMOIY PSIXOLOGIYADA SHAXS VA FAOLIYAT. SHAXSNING IJTIMOIY FAOLLIGI.....96-145
2.1. Shaxs ijtimoiylashuvi va ijtimoiy ustanovkalar.....96-106
2.2. Sotsial psixologiyada xavfsizlik muammosining qo'yilishi: mohiyati, shaxsni ijtimoiy-psixologik himo yaqilish muammolari.....107-117
2.3. Ijtimoiy muhit va komil insonning shakllanishi.....118-126
2.4. Shaxsga qo'yiladigan ijtimoiy talablar.....127-129
2.5. Shaxs va faoliyat.....130-145
III- BOB. IJTIMOIY XULQ MOTIVATSIYASI. ANGLANGAN VA ANGLANMAGAN MOTIVLAR.....146-175
3.1. Ijtimoiy xulqning ijtimoiy-psixologik omillari.....146-156
3.2. Shaxsning ijtimoiy faolligi.....157-160
3.3.Anglangan va anglanmagan motivlar.....161-175
IV-BOB. SHAXS INSONIY MUNOSABATLAR TIZIMIDA. MUOMALA TEXNIKASI VA STRATEGIYASI.....176-227
4.1. Munosabatlar psixologiyasi.....176-178
4.2. Muomalaning shaxs taraqqiyotidagi o'rni.....178-179
4.3. Muloqotning psixologik vositalari.....180-191
4.4. Muloqotda nizoli holatlar va ularning oldini olish.....191-227
V-BOB. GURUHLAR IJTIMOIY PSIXOLOGIYASI.....228-268
5.1.Guruhlar muammosi.....228-231
5.2. Katta ijtimoiy guruhlar psixologiyasi.....232-237
5.3. Etnik guruhlar psixologiyasi.....238-240
5.4. Kichik guruhlardagi ijtimoiy-psixologik fenomenlar.....241-268
VI-БОБ. IJTIMOIY VA ETNOPSIXOLOGIYA PSIXOLOGIYANING TADBIQIY SOHALARI.....269-286
6.1. Ishlab chiqarish psixologiyasi.....269-271

6.2. Oila psixologiyasi……...272-277
6.3. Psixologik xizmat……278-286
VII- BOSHQARUV PSIXOLOGIYASI ASOSLARI……287-373
7.1.Boshqaruvda rahbarlik va liderlik muammosi…….287-297
7.2.Rahbarlarining boshqaruv faoliyatidagi muhim shaxsiy-kasbiy sifatlari……...297-306
7.3.Boshqaruvda rahbarning o'z hissiy-irodaviy holatlarini boshqarishi……..…...307-324
7.4.Jamoani boshqarishda qaror qabul qilish va ijrosini ta'minlash…..324-336
7.5.Samarali boshqaruv qarorlarini qabul qilishning psixologik jihatlari……...337-343
7.6.Boshqaruvda muzokaralar olib borishning psixologik jihatlari…..344-373
Glossariy.....374-378
Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati……..…...379-382

Kirish

Barcha zamonlarda ham ijtimoiy va etnopsixologik bilimlarga qiziqish katta bo‘lgan. Qolaversa har bir xalqlar, millatlar o‘z o‘tmishi, urf-odatlari, qadriyatlar tizimi, ijtimoiy normalarini va asriy an’analarini ijtimoiy va etnopsixologik omillarini o‘rganib borishi ma’naviy-ma’rifiy hamda ijtimoiy psixologik ahamiyat kasb etib kelgan. Zero har bir xalqning, millatning milliy xarakteri, etnopsixologik xususiyatlari, o‘z milliy an’analari, udumlari, bebaho qadriyatlari mavjudki, ularni asrab-avaylash, hurmat qilish, kelgusi avlodga yetkazish orqali ularda milliy g‘urur va iftihor hislarini rivojlantirish, o‘z qadriyatlarini ulug‘lash bilan bog‘liq fazilatlarni shakllantirish har bir davrda ham eng dolzarb ijtimoiy psixologik muammolardan bo‘lib kelgan.

Mazku jonajon diyorimizda barcha millit va ellatlar qadimdan inoq va ahillikda yashab kelganligi hechkimga sir emas. Shu bois ham mazku diyorda azaldan ijtimoiy va etnopsixologik bilimlarga extiyoj sezilgan. Prezidentimiz Sh.M.Mirziyoev o‘z chiqishlarida “Eng avvalo yoshlar va aholi o‘rtasida mamlakatimizning boy tarixi, uning betakror madaniyati va milliy qadriyatlarini keng targ‘ib qilish, jahon ilm-fani va adabiyoti yutuqlarini yetkazish uchun zarur muhit va shart-sharoit yaratish ustuvor vazifalardan hsoblanadi”, deb ta’kidlab o‘tadilar. Darhaqiqat mazku fikrlarda katta ijtimoiy psixologik qonuniyat yotibdi.

Har bir xalq, har bir davlat ijtimoiy zarurat sifatida o‘z ziyolilar va millati fidoyilari olidiga o‘z millatining o‘ziga xos xususiyatlari, qadriyatlari, an’analari, urf-odatlari, ijtimoiy normalari, milliy fazilatlari, milliy xarakteri kabilarni doimiy tadqiq qilish va keyingi avlodga bus-butun yetkazish vazifalarini yuklab boaridi. Bu vazifalar esa ijtimoiy va etnopsixologik kuzatishlar va tadqiqotlarga extiyoj sezadi. Shu bois ijtimoiy va etnopsixologik qonuniyatlar bo‘yicha mahalliy va xorijiy tajribalarni o‘rganib, eng optimal ijtimoiy psixologik qonuniyatlarni amaliyotga tatbiq etish maqsadga muvofiq.

Mazkur darslik pedagog va psixologlar tayyorlovchi barcha oliy o‘quv yurtlari o‘quv rejasidagi “Ijtimoiy psixologiya”, “Ijtimoiy va etnopsixologiya” kabi fanlarni o‘qitish uchun fundamental ma’lumotlarni o‘zida jam qilgan.

Ushbu darslik barcha oliy o‘quv yurtlarining talabalari va shu sohada tadqiqotlar olib borayotgan tadqiqotchilar hamda ijtimoiy va etnopsixologiya muammolari bilan qiziqadigan barcha mutaxassislarga mo‘ljallangan bo‘lib, unda ijtimoiy va etnopsixologiya fanining predmeti, vazifalari, tadqiqot usullari, ijtomoiy psixologik g’oyalar shakllanish tarixi, etnopsixologik bilimlar va uning tadqiq etilishi, shaxs ijtimoiylashuvi va ijtimoiy ustanovkalar, xavfsizlik muammosining qo’yilishi: mohiyati, shaxsni ijtimoiy-psixologik himoya qilish muammolari,

ijtimoiy muhit va komil insonning shakllanishi, shaxsga qo‘yiladigan ijtimoiy talablar, shaxs va faoliyat, ijtimoiy xulqning ijtimoiy-psixologik omillari, shaxsning ijtimoiy faolligi, anglangan va anglanmagan motivlar, munosabatlar psixologiyasi, muomalaning shaxs taraqqiyotidagi o‘rni, muloqotning psixologik vositalari, muloqotda nizoli holatlar va ularning oldini olish, guruhlar muammosi, katta ijtimoiy guruhlar psixologiyasi, etnik guruhlar psixologiyasi, kichik guruhlardagi ijtimoiy-psixologik fenomenlar, ishlab chiqarish psixologiyasi, oila psixologiyasi, psixologik xizmat, boshqaruvda rahbarlik va liderlik muammosi, rahbarlarining boshqaruv faoliyatidagi muhim shaxsiy-kasbiy sifatlari, boshqaruvda rahbarning o’z hissiy-irodaviy holatlarini boshqarishi, jamoani boshqarishda qaror qabul qilish va ijrosini ta’minlash, samarali boshqaruv qarorlarini qabul qilishning psixologik jihatlari, boshqaruvda muzokaralar olib borishning psixologik jihatlariga oid ilmiy asoslangan ma’lumotlar, ta’riflar, misollar va eng so‘nggi tadqiqotlar xulosalari keltirilgan.

I-BOB. IJTIMOIY VA ETNOPSIXOLOGIYA FANINING PREDMETI, VAZIFALARI VA TADQIQOT USULLARI. IJTOMOIY PSIXOLOGIK G'OYALAR SHAKLLANISH TARIXI

Reja:

1.1. Ijtimoiy va etnopsixologiya fanining predmeti
1.2. Ijtimoiy va etnopsixologiya fanining vazifalari
1.3. Ijtimoiy va etnopsixologiya fanining tadqiqot usullari
1.4. Ijtomoiy psixologik g'oyalar shakllanish tarixi
1.5. Etnopsixologik bilimlar va uning tadqiq etilishi

Tayanch tushunchalar: Ijtimoiy va etnopsixologiya fanining maqsadi, predmeti va vazifalari, ijtimoiy psixologik nazariya, ijtimoiy g'oya, ijtimoiy voqelik, ijtimoiy ong, ijtimoiy psixologik tadqiqotlar, ijtimoiy faoliyat, jamoa, guruh.

1.1. Ijtimoiy va etnopsixologiya fanining predmeti

Ijtimoiy psixologiya juda qadimiy va shuning bilan birga u o'ta navqiron fandir. Uning qadimiyligi insoniyat tarixi, madaniyati va ma'naviyatining qadimiy ildizlari bilan belgilanadi. Ular aslini olib qaraganda, u yoki bu jamiyatda yashagan kishilar o'rtasidagi ijtimoiy munosabatlarning va tafakkurning hosilasi ekanligi bilan e'tirof etilsa, ijtimoiy psixologiya o'z uslubiyati, predmeti va fanlar tizimida tutgan o'rnining yangiligi insoniyat taraqqiyotining eng yangi davrida shakllanganligi va rivojiga turtki berganligi bilan tavsiflanadi. Darhaqiqat, ijtimoiy psixologiyaning fan sifatida tan olinishi va rasman e'tirof etilishi **1908-yil** deyiladi.

William McDougall

Edward Alsworth Ross

Fanning maqsadi odamlarning jamiyatda hamkorlikdagi jarayoni davomida

ularda hosil bo‘ladigan tasavvurlar, fikrlar, e'tiqodlar, g‘oyalar, his-tuyg‘ular, kechinmalar, turli xulq-atvor shakllarini tushuntirib berishdan iboratdir. Faning predmetini – 1.Ijtimoiy voqelik. 2.Ijtimoiy munosabatlar. 3.Ijtimoiy gruhlar. 4.Ijtimoiy norma va ijtimoiy sanktsiyalar 5.Ijtimoiy ong 6.Ijtimoiy rollar. 7.Ijtimoiy mavqe 8.Ijtimoiylashuv 9.Ijtimoiy motivlar 10. Ijtimoiy ustanovka kabilar tashkil etadi. Ingliz olimi V.Makdugall o‘zining **“Ijtimoiy psixologiyaga kirish”** kitobini, amerikalik sotsiolog E.Ross esa **“Ijtimoiy psixologiya”** deb nomlangan kitobini chop ettirgan edi. Bu asarlarda birinchi marta alohida fan – ijtimoiy psixologiyaning mavjudligi tan olindi va uning predmetiga ta’rif berildi. Ikkala muallif ham – biri psixolog, ikkinchisi sotsiolog bo‘lishiga qaramay, bu fanning asosiy predmeti ijtimoiy taraqqiyot hamda psixik taraqqiyot qonuniyatlarini uyg‘unlikda o‘rganishdir, degan umumiy xulosaga kelishgan. To‘g‘ri, mazkur mualliflarning har xil fan sohasining vakili ekanligi, ularning ijtimoiy-psixologik hodisalar tabiatini yoritishga nisbatan o‘ziga xos qarashlarining mavjudligi va bunday yondashuv to hozirgacha davom etayotganligiga asos bo‘ldi. Rus olimasi Galina Mixaylovna Andreeva ta’kidlaganidek, ijtimoiy psixologiya sohasida ishlayotgan mutaxassisning aslida kim ekanligi – psixologmi, faylasufmi yoki sotsiologmi, – uning ushbu fan predmetiga yondashuvida o‘z aksini topadi, chunki agar u sotsiolog bo‘lsa, ijtimoiy qonuniyatlarni avval boshdan jamiyatdagi an’analar va umumiy qoidalar tilida tushuntirishga intilsa, psixolog – konkret olingan shaxs psixologiyasining qonuniyatlarini umumjamiyat qonun-qoidalariga tatbiq etishga harakat qiladi.

Galina Mixaylovna Andreeva

Nima bo‘lganda ham, shuni asosli tarzda e’tirof etish zarurki, ijtimoiy psixologiyaning alohida fan bo‘lib ajralib chiqishiga sabab bo‘lgan ilmiy manbalar ikki fan – psixologiya va sotsiologiya fanlarining erishgan yutuqlari va har qaysisining doirasida ma’lum muammolarning yechilishi uchun yana qo‘shimcha alohida fanning bo‘lishi lozimligini tan olish tufayli yuzaga keldi. Shuning uchun ham uzoq yillar mobaynida ijtimoiy psixologiya sohasida tadqiqotlar olib borayotgan olim yoki izlanuvchining kimligiga qarab, izlanishlarning natijalarida u yoki bu yondashuv – psixologik yoki sotsiologik yondashuvning ustuvorligi yaqqol ko‘zga tashlanadi. Demak, bu fanning tug‘ilishi, o‘z predmeti sohasini aniqlab olishiga sabab bo‘lgan sotsiologiya va psixologiya fanlari aslida uning “ota – onalaridir”.

Umumiy holda, hozirgi kunda uning predmetini quyidagicha ta’riflash mumkin: **Ijtimoiy psixologiya – odamlarning jamiyatda hamkorlikdagi ish faoliyatlari jarayoni davomida ularda hosil bo‘ladigan tasavvurlar, fikrlar, e’tiqodlar, g‘oyalar, his-tuyg‘ular, kechinmalar, turli xulq-atvor shakllarini tushuntirib beruvchi fan**dir. Demak, har bir shaxsning jamiyatda yashashi, uning ijtimoiy normalariga rioya qilgan holda o‘ziga o‘xshash shaxslar bilan o‘rnatadigan murakkab o‘zaro munosabatlari va ularning ta’sirida hosil bo‘ladigan hodisalarning psixologik tabiatini va qonuniyatlarini tushuntirib berish – ijtimoiy psixologiyaning asosiy vazifasidir. Bundan kelib chiqadigan umumiy ta’riflarga binoan, ijtimoiy psixologiya ijtimoiy muloqotning murakkab shakl va mexanizmlarini o‘rganuvchi fandir.

Boshqaruv, marketing va menejment, ta’lim va tarbiya sohalarida, ayniqsa inson omili va uni boshqarishning psixologik tizimini bilishi – jamiyatda sog‘lom insoniy munosabatlarni shakllantirish orqali uni kamol toptirish yo‘lidir. Shuning uchun bugungi kunda yurtboshimiz ta’kidlaganidek, ijtimoiy psixologiya va umuman ijtimoiy faoliyat bilan shug‘ullanuvchi fanlarning asosiy vazifasi – barkamol avlod tarbiyasini ta’minlovchi barcha ma’naviy, ruhiy va insoniy munosabatlar mohiyatini tahlil qilish, ularni boshqarishning eng samarali usullarini hayotga tatbiq etishdir. Bu o‘rinda, ayniqsa ijtimoiy tafakkurning, yangicha dunyoqarash va munosabatlarning shakllanishini, insonning o‘ziga va o‘zgalarga ta’sir etishning mexanizmlarini o‘rganish eng dolzarb masalalardandir.

Birinchidan, uning asosiy yo‘nalishi kichik guruhlar va jamoalar psixologiyasini o‘rganishdan iboratdir. Har bir shaxs hamisha ma’lum ijtimoiy guruhlar doirasida faoliyat ko‘rsatadi. Bu uning oilasi, mehnat jamoasi, ko‘cha-ko‘ydagi norasmiy guruhdagi do‘stlari davrasi, o‘quv jamoasi, sinf, auditoriya va hokazo. Shaxsning yakka va turli guruhlar doirasida o‘zini tutishi, xulq-atvori, mavqei, unga o‘ziga xos guruhiy ta’sirlar, guruhdagi shaxslararo moslik, liderlik, guruhiy tazyiqqa beriluvchanlik kabi qator hodisalar aslida o‘sha guruhlarni boshqarish, sog‘lom o‘zaro munosabatlar sharoitini yaratish – bu odamlarni samarali o‘zaro muloqotga o‘rgatishning zaruriyatidir. Boshqaruv psixologiyasi, maktab jamoasi, sanoat va ishlab chiqarish psixologiyasi ana shunday guruhiy jarayonlarning qonun va qoidalarini tadqiq etish tufayli ajralib chiqqan tadbiqiy sohalardir.

Ikkinchidan, shaxsning ijtimoiy-psixologik qiyofasi masalasi ham bugungi kundagi o‘zgarishlar va ma’naviy jihatdan poklanish davrida o‘ta muhim sohadir. Zero, har bir shaxsning jamiyatda ro‘y berayotgan tub islohotlarga munosabati, ularni idrok qilish va anglash darajasi, o‘z-o‘ziga nisbatan munosabatining tabiati,

xulqidagi ijtimoiy motivlar va yo‘nalishlar katta ahamiyatga egadir. Ayniqsa, bolaning voyaga yetishi jarayonida uning ijtimoiylashuvi, ya’ni ijtimoiy munosabatlar muhitiga kirib borishi, ijtimoiy ta’sirlarni ongiga singdirishi va xulqini mustahkamlanishi, mafkuraviy dunyoqarashining shakllanishi jarayonlarining psixologik tabiatini tekshirish shaxsni jamiyatda shakllantirish dasturini yaratish uchun zarur. Lekin har bir shaxsda bu jarayon o‘ziga xos tarzda ro‘y berishi sababli, ijtimoiy psixologiyada uning ijtimoiy tiplari farqlanadi va har bir murabbiy yoki tarbiyachi ularni bilishi amaliy ahamiyat kasb etadi.

Uchinchidan, jamiyat miqyosida ro‘y beradigan ommaviy hodisalar ham ijtimoiy psixologiya uchun tadbiqiy ahamiyatga ega. Chunki alohida shaxs tarbiyasida ommaviy hodisalarning, katta guruhlarning ta’sirini inkor etish – masalaga bir yoqlama yondashishga barobardir. Masalan, shaxs uchun u mansub bo‘lgan millat, elat yoki xalqning ruhiyati, uning ongidagi asrlar davomida saqlanib kelayotgan an’analar, rasm-rusumlar, aqidalar, udumlar, faoliyat stereotiplari kabilar o‘z muayyan ta’sir kuchiga ega. Millatning ruhi ilk bolalikdayoq shaxs ongiga u o‘zlashtirgan milliy til orqali singishi ma’lum. Shu kabi va boshqa ommaviy psixologik jarayonlarning shaxs ijtimoiy xulq-atvoriga ta’sirini o‘rganuvchi ijtimoiy psixologiya va xususiy tarmog‘i bo‘lgan etnopsixologiya ijtimoiy-psixologik qonuniyatlarni bilishda va ularni boshqarishda katta amaliy ahamiyatga ega. Qolaversa, hozirgi globallashuv jarayonlari keskin tus olgan, ommaviy axborot vositalari, Internet tarmoqlari orqali shaxsning keng axborot oqimiga qo‘shilishi imkoniyati kengaygan bir sharoitda uning mafkuraviy immunitetini mustahkamlash, chiniqtirish, axborotlarga nisbatan tanlovchan munosabatni tarbiyalash o‘ta muhim va murakkab masalaki, uni samarali yechish ham omma va alohida olingan shaxs psixologiyasini bilishni, jamiyat va shaxs o‘zaro munosabatlaridagi nozik jihatlarni o‘rganishni talab qiladi.

Ijtimoiy psixologiya o‘rganadigan eng asosiy va yuqorida ta’kidlab o‘tilgan muammolarni o‘z ichiga olgan masalalardan biri – bu ***muomala***dir. Sankt-Peterburglik olimlarning fikricha, bugungi kunda *ijtimoiy psixologiyaning predmeti ham va uning doirasida o‘tkaziladigan barcha tadqiqotlarning umumiy obyekti ham muomaladir*. Uning inson hayotida tutgan o‘rnini aniqlash, turli ijtimoiy faoliyatlar sharoitida samara beradigan muomala turlari va uslublarini yoritish, uning sof psixologik mexanizmlarini tadqiq etish, fanning eng muhim tadbiqiy yo‘nalishlaridandir. Biz ham bu fikrga qo‘shilamiz, chunki ijtimoiy faoliyatning qaysi sohasi yoki shaxslararo munosabatlarning qaysi shaklini olmaylik (iqtisodiy, siyosiy, huquqiy, mafkuraviy, ma’naviy va h.z.), uning negizi va tub mohiyatini o‘sha munosabatlarning egasi yoki subyekti bo‘lmish insonlar o‘rtasidagi o‘zaro

ta’sir va munosabatlar tashkil etishini inkor etib bo‘lmaydi. Shuning uchun ham har bir konkret sharoitda shaxslararo muloqot samaradorligini oshirish omillarini o‘rganish ijtimoiy psixologiyaning muhim vazifasidir. Taniqli rus olimasi *Galina Andreeva* o‘zgarishlarni boshidan kechirayotgan har qanday jamiyatda ijtimoiy psixologiya uchun dolzarb bo‘lmagan masalaning o‘zi yo‘q, deb ta’riflagan edi. Aynan shu fikrga qo‘shilgan holda ta’kidlash joizki, jonajon yurtimiz O‘zbekistonda mustaqillikning tarixan qisqa bir vaqtida shu qadar ulkan o‘zgarishlar ro‘y bermoqdaki, islohotlarning yaratuvchisi ham uning ne’matlaridan bahramand bo‘lguvchi ham bu jamiyat fuqarolari ekan, ularning ijtimoiy xulq-atvoriga taalluqli faoliyatni o‘rganuvchi ijtimoiy psixologiya uchun dolzarb bo‘lmagan faoliyat yo‘nalishi yoki muammoning o‘zi yo‘qdir. Xulosa qilib aytganda fanining asosiy vazifalari:

1. Barkamol avlod tarbiyasini ta'minlovchi barcha ma'naviy, ruhiy va insoniy munosabatlar mohiyatini tahlil qilish.
2. Ijtimoiy guruhlar va jamaolarni samarali boshqarish usullarini tadqiq qilish.
3. Ijtimoiy xulq-atvor, ijtimoiy normalar va ijtimoiy munosabatlarni o‘rganish.
4. Ijtimoiy ustanovka va ijtimoiy rollarni tadqiqi qilish.
5. Milliy qadriyatlari, urf-odatlari, milliy xarakteri, etnik xususiyatlarini o‘rganish.
6. Shaxsning oilasi, mehnat jamoasi, ko‘cha-kuydagi norasmiy guruhdagi do‘stlari davrasi, o‘quv jamoasi kabilarni o‘rganish

1.2. Ijtimoiy va etnopsixologiya fanining vazifalari

Ijtimoiy psixologiya va umuman ijtimoiy faoliyat bilan shug‘ullanuvchi fanlarning **asosiy vazifasi** – barkamol avlod tarbiyasini ta’minlovchi barcha ma’naviy, ruhiy va insoniy munosabatlar mohiyatini tahlil qilish, ularni boshqarishning eng samarali usullarini hayotga tatbiq etishdir. Bu o‘rinda, ayniqsa ijtimoiy tafakkurning, yangicha dunyoqarash va munosabatlarning shakllanishini, insonning o‘ziga va o‘zgalarga ta’sir etishining mexanizmlarini o‘rganish eng dolzarb masalalardandir.

Taniqli **fransuz olimi Serj Moskovisi:** *«Ijtimoiy psixologiyaning vazifalarini bevosita jamiyat belgilaydi»*, deb yozgan edi. Demak, fan sifatida ijtimoiy psixologiyaning oldida turgan vazifalari, muammolari bevosita jamiyatdan kelib chiqadi.

Xo‘sh, bugungi kunda ijtimoiy psixologiya fan sifatida o‘z *bahs* mavzusini o‘z predmetini qaysi ob’ektlarga qaratmoqda va bundan kelib chiqib bu fan oldida qanday vazifalar mavjud?

Kichik guruhlar va jamoalar psixologiyasi.

Birinchidan, uning asosiy yo'nalishi *kichik guruhlar va jamoalar psixologiyasi*ni o'rganishdan iboratdir. Har bir shaxs hamisha ma'lum ijtimoiy guruhlap doirasida faoliyat ko'rsatadi. Bu uning oilasi, mehnat jamoasi, ko'cha-quyidagi norasmiy guruhdagi do'stlari davrasi, o'quv jamoasi va hokazolardir. Shaxsning yakka va turli guruhlar doirasida o'zini tutishi, xulq-atvori, mavqei, unga o'ziga xos guruhiy ta'sirlar, guruhdagi shaxslararo moslik, liderlik, guruhiy tazyiqqa beriluvchanlik kabi qator hodisalar aslida o'sha guruhlarni boshqarish, o'zaro munosabatlar sharoitini yaratish – bu odamlarni samarali o'zaro muloqotga o'rgatishning zaruriyatidir. Guruhlardagi kishilar o'rtasida o'zaro muloqot, o'zaro bir-biriga ta'sir usullari, odamlarni samarali muloqotga o'rgatish ham guruhlar ijtimoiy psixologiyasining muhim vazifasi hisoblanadi.

Shaxsni ijtimoiy-psixologik o'rganish.

Ikkinchidan, shaxsning ijtimoiy psixologik qiyofasi masalasi ham bugungi kundagi o'zgarishlar va manaviy jihatdanpoklanish davrida o'ta muhim sohadir. Shaxsni ijtimoiy psixologik o'rganish tadqiqotlarining ob'ekti sifatida qaralganda, avvalo uning xulq-atvori, ijtimoiy motivlari, uning yo'nalishlari, xulq-atvor normalari, shaxsning jamiyatda turli ijtimoiy rollari, mavqei, ijtimoiy qo'shilish omillari-ijtimoiylashuvi; shaxsning o'z-o'ziga bahosi, munosabati, hurmati hamda ijtimoiy, tarixiy va madaniy shart-sharoitlarning shaxs ongiga ta'siri, shaxs tiplari o'rganiladi.

Ommaviy ijtimoiy-psixologik hodisalar.

Uchinchidan, jamiyat miqyosida ro'y beradigan ommaviy hodisalar ijtimoiy psixologiya uchun tatbiqiy ahamiyatga ega. Ijtimoiy psixologiyada ommaviy hodisalar deganda turlikishilar guruhida shaxslararo munosabatlar va o'zaro ta'sir jarayonlari; milliy etnopsixologiya hamda sinflar psixologiyasi muammolari; milliy madaniyat, urf-odatlar, an'analar, udumlar, aqidalarning shaxs shakllanishidagi roli; olomon psixologiyasiga oid psixologik qonuniyatlar; turli guruhlarda odamlarning bir-birini idrok qilishlari va tushunishlari, o'zaro ta'sir masalalari tushuniladi.

Chunki alohida shaxs tarbiyasida ommaviy hodisalarning, katta guruhlarning tasirini inkor etish – masalaga bir yoqlama yondashish bilan barobardir. Masalan, shaxs uchun u mansub bo'lgan millat, elat yoki xalqning ruhiyati, uning ongidagi asrlar davomida saqlanib kelayotgan ananalar, rasm-rusumlar, aqidalar,udumlar, faoliyat stereotiplari kabilar o'z muayyan tasir kuchiga ega.

Oila – ijtimoiy psixologiyaning o'rganish ob'ekti sifatida.

To'rtinchidan, oila – ijtimoiy psixologiyaning o'rganish ob'ekti sifatida. Bu

erda oilaga xos psixologik jarayonlar, oila a'zolarining bir-birlariga munosabatlari, nikohdagi o'zaro moslik masalalari, oilaviy mojarolarning psixologik omillari, oilada bola tarbiyasining ijtimoiy psixologik metodlari o'rganiladi.

Ajratilgan vazifalardan yana biri shuki, hozirgi davrda ijtimoiy psixologiya o'zi bilan bevosita aloqador bo'lgan boshqa psixologiya tarmoqlari bilan hamkorlikda keskin o'zgarishlar davrida har bir inson ongida nima sodir bo'ladi, u bu o'zgarishlarni qanday idrok qilmoqda, uning hayotiy mavqeini qanday qilib maqsadga muvofiq tarzda faollashtirish mumkin, degan savollarga ilmiy asoslangan javob topib berishdir.

Boshqaruv psixologiyasi, sanoat va ishlab chiqarish psixologiyasi ham shunday guruhiy jarayonlarning qonun va qoidalarini tadqiq etish tufayli ajralib chiqqan tatbiqiysohalardir.

Ijtimoiy psixologiya o'rganadigan eng asosiy va yuqorida ta'kidlab o'tilgan muammolarni o'z ichiga olgan masalalardan biri

– bu *muomaladir*. Psixolog olimlarning fikricha, bugungi kunda ijtimoiy psixologiyaning predmeti ham va uning doirasida o'tkaziladigan barcha tadqiqotlarning umumiy ob'ekti hammuomaladir. Uning inson hayotida tutgan o'rnini aniqlash turli ijtimoiy faoliyatlar sharoitida samara beradigan muomala turlari va uslublarini yoritish, uning sof psixologik mexanizmlarini tadqiq etish, fanning eng muhim tatbiqiy yo'nalishlaridandir. Shuning uchun ham har bir konkret sharoitda shaxslararo muloqot samaradorligini oshirish omillarini o'rganish hozirgi ijtimoiy psixologiyadagi muhim muammolardandir.

1.3. Ijtimoiy va etnopsixologiya fanining tadqiqot usullari

Aniq izlanish predmetiga ega bo'lgan har qanday fan o'sha predmetining mohiyatini yoritish va materiallar to'plash uchun maxsus usullar va vositalardan foydalanadi va ular fanning metodlari deb yuritiladi.

Ijtimoiy psixologiyaning asosiy metodlari

ASOSIY METODLAR	Asosiy metodlarning variantlari
KUZATISH METODI	Tashqi (ob'ektiv kuzatish) Ichki (sub'ektiv, o'z-o'zini kuzatish) Erkin kuzatuv Standartlashtirilgan Guruh ichida kuzatish Guruh tashqarisida kuzatish
SO'ROQ METODLARI	Og'zaki so'roq Yozma so'roq

	Erkin so’roq (suhbat) Standartlashtirilgan so’roq
TESTLAR METODI	Test – so’rov Test - topshiriq Proektiv test Sotsiometrik test
EKSPERIMENT	Tabiiy eksperiment Laboratoriya eksperimenti
MODELLASHTIRISH	Matematik modellashtirish Mantiqiy modellashtirish Texnik modellashtirish Kibernetik modellashtirish
XUJJATLARNI O’RGANISH METODI	Ijtimoiy o’rganish Psixologik o’rganish Motivatsion o’rganish Klassifikatsion o’rganish
KONTENT-ANALIZ METODI	Matnni analiz qilish Abzatslarni analiz qilish Iboralar, tushunchalarni analiz qilish

Ijtimoiy psixologiya fanida qo’llaniladigan metodlar o’zmazmun mohiyatiga ko’ra umumiy psixologiyadagi metodlarga aynan o’xshash bo’lishi bilan birga, shaxs va jamiyat munosabatlarini ifodalab berishda, ijtimoiy hodisalarni atroflicha o’rganishda o’ziga xos metodlarni qo’llash zarur ekanligi bilan ajralib turadi. Shunga ko’ra, biz ushbu jadvalda ijtimoiy psixologiyada ko’llaniladigan metodlarni keltiramiz.

Kuzatish metodi va unga qo’yilgan shartlar

Kuzatish metodi ijtimoiy psixologiyada o’ziga xos ijtimoiy sharoitlarda, o’ziga xos vaziyatlarda va ma’lum guruhlarda ishlatiladi. Bunda tadqiqotchi eng avvalo nimani kuzataman, qanday yo’l bilan kuzataman, kuzatuv birligi qilib nimani olaman, kuzatuvni qancha vaqt mobaynida davom ettiraman degan qator savollarga javob topgandan keyingina ilmiy tadqiqotini boshlaydi. Demak, kuzatish metodi yordamida aniq ishlab chiqilgan reja asosida kuzatuvchini qiziqtirgan u yoki bu ijtimoiy xulq-atvor shakllari qayd etiladi. Bu uslub qo’llanilganda tadkiqotchi bir qancha qoidalarga rioya qilishi lozim. Chunonchi, kuzatish maqsadining aniq bo’lishi va uning ilmiy maqsadlarga mos kelishi; kuzatish shaklini tanlash va kuzatish natijalarini qayd etish usullarini ishlab chiqish; ma’lum reja — sxema asosida muttasil kuzatuv olib borish; olingan natijalarning asosliligi va

ishonchliligini boshqa usullar yordamida tekshirib ko'rish. Kuzatish kuzatuvchi tomonidan kuzatish ob'ekti bo'lmish odamlar guruhi bilan birga yashab, ularga qo'shilib ish tutib, tabiiy sharoitlarda ma'lumot to'plansa, bunday kuzatish turini "birgalikdagi kuzatuv" deb ataladi. Bunday kuzatishning klassik misoliga amerikalik ijtimoiy psixolog U. Uaytning o'smirlar psixologiyasi, ular guruhidagi ijtimoiy psixologik hodisalarni o'rganishga qaratilgan mashhur tadqiqotini kiritish mumkin. Boshqa xollarda esa kuzatuvchi o'z ob'ektini chetdan kuzatadi, shuning uchun ham bunday kuzatuv turi **"chetdan kuzatuv"** yoki **"ob'ektiv kuzatish"** deb ataladi. Bu usul xuddi umumiy psixologiyada bo'lgani kabi tashqi xulq-atvorni qayd qilish natijasida ma'lumot to'plashga asoslanadi. Bunday yo'l bilan ilmiy faktlarni isbot qilish qiyin, lekin baribir, u ham ijtimoiy psixologiyada yordamchi usul sifatida ishlatiladi. Bizning fikrimizcha, ijtimoiy psixologik treninglar sharoitida har bir shaxsning xulq-atvorini kuzatish muhim ma'lumotlar to'plashga yordam beradi, chunki bunda kuzatish metodiga xos bo'lgan eng qimmatli narsa — sharoitlarning tabiiyliligi saqlab qolinadi.

Demak, ijtimoiy xodisalarni o'rganishda kuzatish metodining tashqi (ob'ektiv kuzatish), ichki (sub'ektiv, o'z-o'zini kuzatish), erkin kuzatuv, standartlashtirilgan, guruh ichida kuzatish, guruh tashqarisida kuzatish kabi turlaridan foydalaniladi.

Ijtimoiy psixologiyada xujjatlarni o'rganish metodining mohiyati

Hujjatlarni o'rganish metodi sotsiologiya fanidan kirib kelgan. Bu metodning qator afzalliklari bor. Ulardan muhimlari shundan iboratki, u faoliyatning mahsulini tekshirishga imkon beradi hamda to'plangan ma'lumotlarning ishonchliligi, matematik qayta ishlash imkoniyatining borligi bilan ajralib turadi.

Ijtimoiy hodisalarni kontent-analiz usuli orqali tekshirish

Materiallarni ma'naviy jihatdan ham sifat, ham miqdoriy analiz qilinish usuli ijtimoiy psixologiyada **kontent-analiz** deb ataladi. Kontent-analizning ilmiy mohiyati shuki, uning yordamida biror matnda ma'lum fikr, g'oya yoki tushunchalarning necha marta qaytarilishi qayd etiladi, ya'ni ma'lum mazmun miqdor ko'rinishiga keltiriladi. Bu metodning asoschilari amerikalik sotsiologlar X. Lassuell va B. Berelsonlar bo'lib, ular bu usulni birinchi marta ikkinchi jahon urushi yillarida bir siyosiy gazetaning mazmuni, uning g'oyaviy yo'nalishini aniqlash maqsadida qo'llagan edilar. Ular «Haqiqiy amerikalik» nomli gazetaning kundalik chiqishlarini kontent-analiz qilib, ularni fashistik yo'nalishidagi gazeta ekanligini isbot qilishgan va uning chiqishini ta'qiqlashga erishgan edilar.

Kontent-analizni qo'llashda tadqiqotchi oldida turgan asosiy muammo bu tekshiruv birliklari — kategoriyalarni aniqlashdir. Chunki bunday birliklar tadqiqotning maqsadi va tadqiqotchining e'tiqodi va dunyoqarashiga ko'ra har xil

bo’lishi mumkin. Masalan, kontent-analizning asoschilari X. Lassuell va B. Berelsonlar bunday birlik — ramziy birlik yoki simvollar bo’lishi mumkin, deb hisoblashgan bo’lsalar, boshqa amerikalik tadqiqotchi L. Lovental bunday birlik yaxlit mavzu bo’lishi kerak deb hisoblaydi. Aslida, bunday birliklar kontent-analizda ilmiy taxmin va tadqiqotchining metodologik asoslari bilan belgilanishi kerak. Shuning uchun ham ko’pgina tadqiqotchilarni umumlashtirib, analiz uchun birliklar quyidagilar bo’lishi mumkin deb hisoblaymiz:

a) alohida iboralar yoki so’zlarda bildirilgan tushunchalar (masalan, demokratiya, faollik tashabbus, hamkorlik va hokazo);

b) yaxlit abzatslar, matnlar, maqolalar va shunga o’xshashlarda ko’tarilgan mavzular (masalan, millatlararo munosabatlar mavzusi, insonlardagi milliy qadriyatlar mavzusi va hokazo);

v) tarixiy allomalar, siyosatshunoslar, taniqli shaxslarning nomlari;

g) ijtimoiy hodisa, rasmiy hujjat, biror aniq fakt, asar (masalan, oilaviy mojarolar, O’zbekiston Konstitutsiyasi muhokamasi, yangi yozilgan asarga o’quvchilarning munosabati va shunga o’xshash).

Yaxshi o’tkazilgan kontent-analiz aslida ijtimoiy psixologik tadqiqotlarda juda katta ahamiyatga ega. Kontent-analiz tadqiqotchidan kattagina uquvni talab qiladi, chunki bir tomondan, u yoki bu matnni tushunish mahorati bo’lishi kerak, ikkinchi tomondan, tadqiqot so’ngida qo’lga kiritilgan miqdoriy birliklarni yana qayta sifat formasiga keltirish lozim, ya’ni tushuntirib berish kerak.

So’rov metodi

So’roq metodlari. So’roq metodlari ijtimoiy psixologik tadqiqotlarda keng qo’llaniladi, ayniqsa, anketa so’rovi va intervyu metodlari. **Yozma so’roq** yoki anketaning afzalligi shundaki, uning yordamida bir vaqtning o’zida ko’pgina odamlar fikrini o’rganish mumkin bo’ladi. Unga kiritilgan savollar, ulardan kutiladigan javoblar (yopiq anketa), yoki erkin o’z fikrini bayon etish imkoniyatini beruvchi (ochiq anketa) so’rovnomalar aniq va ravon tilda javob beruvchilar tushunish darajasiga monand tuzilgan bo’lsa, shubhasiz, qimmatli birlamchi materiallar to’planadi.

So’roqning ham erkin va standartlashtirilgan shakllari mavjud bo’lib, birinchisida oldindan nimalar so’ralishi qat’iy belgilab olinmaydi, ikkinchi shaklida esa, xattoki, komp’yuterda dasturi ishlab chiqilib, minglab odamlarda bir xil talablar doirasida so’roq o’tkazilishi nazarda tutiladi.

Bu metodlarni qo’llashni qator metodologik qiyinchiliklari mavjud, chunki, bu yerda doim shaxslararo o’zaro munosabatlar, o’zaro ta’sir shakllari mavjud bo’lib, tadqiqotchining sub’ektiv munosabatlarini ham inkor qilib bo’lmaydi. Tadqiqot

mobaynida shaxslararo idrok va sub'ektiv bir-birini tushunishga qaratilgan barcha qonuniyatlar ishlaydi. Shunga qaramay, juda ko'p ijtimoiy psixologik ma'lumotlarni to'plashda so'roq metodlari eng qulay usullar sifatida ishlatib kelinmokda.

Shunday qilib, so'roq metodlari tadqiqotchi bilan tekshiriluvchining bevosita (suhbat, intervyu) yoki bilvosita (anketa) muloqoti tufayli birlamchi ma'lumotlar to'plash usulidir. Odamlar tilidan yozma yoki og'zaki tarzda olingan fikrlar ma'lumotlarning manbai bo'lib xizmat qiladi. Eng yaxshi suhbat yoki intervyu bu bevosita, erkin fikr almashinuvi sharoitida o'zaro fikr almashinuviga qaratilgan muloqotdir. Chunki suhbatdan farqli, intervyu aniq muammo doirasida, qatiy bir yo'nalishda olib boriladi. Intervyu oluvchi suhbatdoshga nisbatan neytral mavqeda bo'lib, uning fikrlashiga xalaqit bermasligi, ayniqsa, unga taz'yiq o'tkazmasligi lozim. Intervyu jarayonining samarali kechishi uchun suhbatdoshda o'ziga nisbatan ijobiy munosabat shakllantirib, birinchi so'zlarni aniq, ravon, ifodali bayon qilish muhimdir.

Intervyu o'tkazishga odam maxsus ravishda tayyorgarlik ko'rishi kerak, chunki u odamdan qator muhim sifatlarning bo'lishini talab qiladi. Shuning uchun ham ijtimoiy psixologiyada "rolli o'yinlar" metodi yordamida psixolog yoki sotsiologlar maxsus tayyorgarlik kursidan o'tadilar.

Anketa usuli

Anketa metodi hammaga tanish bo'lgan usullardan biri. Lekin ko'pincha anketani o'tkazgan odam uning tuzilishi qanchalik qiyinligini yoki olingan ma'lumotlarni qayta ishlab, sharxlash qiyinligini tasavvur qilmaydi. Yuqorida qayd etilganidek, anketaga kiritilgan savollarga ko'ra anketa **ochiq** va **yopiq** turlarga bo'linadi. **Ochiq anketa** respondentdan o'z fikrini bilganicha bayon etishni talab qiladi, **yopiq** shakldagi anketa savollarining esa javoblari berilgan bo'lib, tekshiriluvchi o'ziga ma'qul bo'lgan, qarashlari, fikrlari bilan mos bo'lgan javobni beradi. Ochiq savollarning kamchiligi respondentlarning har doim ham qo'yilgan vazifaga yetarli darajada mas'uliyat bilan qaramaganligi hamda yozilgan javoblarni statistik ishlov berishdagi qiyinchiliklar bo'lsa, yopiq anketada respondentga tekshiriluvchi tomonidan o'z fikriga ergashtirishga o'xshash holat yoki har doim ham hamma savolning barcha javob variantlarini topib bo'lmaslikdir. Shunday holatlarda respondent yo umuman javob bermasligi yoki tavakkal bir variantni belgilab berishi mumkin.

Shuning uchun ham oxirgi paytda yarim yopiq savollardan iborat anketalar tuzilmoqdaki, ularda javob variantlaridan tashqari, yana qo'shimcha fikr bildirish uchun qo'shimcha qatorlar qoldiriladi. Odatdagi anketa tuzilishi jihatdan uch qismga bo'linadi:

1. **Kirish qismi yoki “respondentga murojaat"** deb ataladi. Bu qismda odatda tadqiqot o‘tkazayotgan tashkilot nomi, oddiy tilda tadqiqot maqsadlari va ularning qanday foydasi borligi, tekshiriluvchining shaxsiy ishtiroki nima berishi, olingan ma’lumotlarning umumlashtirilgan holda ishlatilishi (anonimlilik), anketani to‘ldirish yo‘llari va boshqalar yoziladi. Yo‘riqnoma — murojaatning qanchalik yaxshi yozilganligi bevosita tekshiriluvchining ishga bo‘lgan munosabatiga bog‘liqdir.

2. **Asosiy qism.** Bunga savollar kiritiladi, lekin savollar tartibiga ham e’tibor berish kerak, chunki boshidan boshlab qiyin savollar berilsa, bu narsa repondentni cho‘chitib qo‘yishi, hattoki, to‘ldirmasdan, anketani qaytarib berishiga majbur qilishi ham mumkin. Shuning uchun boshida yengil, xolis savollar berib, tekshiriluvchini qiziqtirib olib, keyin qiyinroq, psixologik savollarga o‘tish, oxirida yana “neytralroq" savollar berish maqsadga muvofiq.

3. **Yakuniy qism yoki “pasportichka"** respondentning shaxsiy sifatidagi ob’ektiv ma’lumotlarni olishga qaratilgan bo‘lib, unda shaxsning jinsi, yoshi, oilaviy ahvoli, kasb-kori va boshqalar so‘raladi.

Anketalar tarqatilish uslubiga ko‘ra, qo‘l bilan tarqatiladigan, pochta orqali yuboriladigan, gazeta yoki jurnallar orqali to‘ldiriladigan formalarga bo‘linadi.

To‘plangan ma’lumotlarga, odatda, statistik qayta ishlov beriladi yoki ular kompyuterlar yordamida analiz qilinadi.

Ijtimoiy-psixologik testlar

Testlar psixologiyadan kirib kelgan usuldir, bu qiska sinov usuli bo‘lib, ular yordamida u yoki bu ijtimoiy psixologik hodisa qiska muddat ichida bir texnik usul — testda tekshiriladi. Testlarni qo‘llashning qulaylik tomoni— bir test yordamida bir ob’ektning u yoki bu xususiyatini bir necha marta, takror-takror sinab ko‘rish mumkin. Lekin ularni universal deb bo‘lmaydi, chunki u yoki bu testni faqat qanday turdagi ob’ektda sinalgan bo‘lsa, shunga o‘xshash ob’ektlardagina qo‘llash mumkin, qolaversa, bunda olingan ma’lumotlar nisbiy xarakterga ega bo‘ladi. Lekin shunday bo‘lishiga qaramay, testlar, ayniqsa hozirgi kunlarda hayotimizga keng kirib keldi. Shaxs xususiyatlarini tekshiruvchi testlardan tashqari, shaxsning muloqot sistemasidagi o‘rnini, undagi muloqot malakalarining bor-yo‘qligini sinovchi, shaxs aqliy sifatlarini tekshiruvchi testlar keng qo‘llanilmoqda. Lekin shuni esdan chiqarmaslik kerakki, testni tuzish, uni ob’ektlarda sinovdan o‘tkazish, xattoki, tayyor testni moslashtirish yuksak bilimlarni, malakani, olimlik odobini talab qiladigan ishdir.

Testlar xususida yana shuni aytish mumkinki, har bir testning o‘z "kaliti" bo‘ladi va bu kalitning egasida maxsus litsenziyalar, ya’ni kelishuvga ko‘ra

ishonchli shaxslargagina sotish, berish huquqi bo‘ladi. "Kalitsiz" esa maxsus testlarni hech kim ishlata olmaydi.

Test - so‘rov oldindan qat’iy tarzda qabul qilingan savollarga beriladigan javoblarni taqozo etadi. Masalan, Ayzenkning 57 ta savoldan iborat testi shaxsdagi introversiya -ekstroversiyani o‘lchaydi, savollarga «ha» yoki «yo‘q» tarzida javob berish so‘raladi.

Test - topshiriq odam xulqi va holatini amalga oshirgan ishlari asosida baholashni nazarda tutadi. Masalan, shaxs tafakkuridagi ijodiylilikni aniqlash uchun ko‘pincha bir qarashda oddiygina topshiriq beriladi: berilgan 20 ta doira shaklidagi shakllardan o‘zi xoxlagancha rasmlar chizish imkoniyati beriladi. Ma’lum vaqt va tezlikda bajarilish sur’ati, rasmlarning o‘ziga xos va betakrorligiga qarab shaxs fikrlashi jarayonining naqadar nostandart, ijodiy va kreaktivligiga baho berilib, miqdoriy ko‘rsatgich aniqlanadi. Bu metodlarning umumiy afzalligi ularni turli yosh, jins va kasb egalariga nisbatan qo‘llashning qulayligi, bir guruhda natija bermasa, boshqa guruhda yana qayta tekshiruv o‘tkazish imkoniyatining borligi bo‘lsa, kamchiligi – ba’zan tekshiriluvchi agar testning mohiyatini yoki kalitini bilib qolsa, sun’iy tarzda uning kechishiga ta’sir ko‘rsatishi, faktlarni soxtalashtirishi mumkinligidir.

Proyektiv testlar. Bu usullar test usullarining bir ko‘rinishi bo‘lib, unda tekshiriluvchiga aniq tizim yoki ko‘rinishga ega bo‘lmagan, noaniq narsalar tavsiya etiladi va ularni sharxlash topshirig‘i beriladi. Ya’ni, tekshiriluvchiga turlicha talqin qilish mumkin bo‘lgan rasmlar, tugatilmagan hikoyalar, biror aniq ko‘rinishga ega bo‘lmagan buyumlar, yog‘ochlar berilishi mumkin, ularga qarab tekshiriluvchi o‘zining hissiy dunyosi, qiziqishlari, dunyoqarashi nuqtai nazaridan baho berishi mumkin.

Proyektiv usullarga mashhur "Rorshaxning siyoh dog‘lari" testini kiritish mumkin (1921 y.). Bu dog‘lar ikki tomonlama simmetrik shaklda berilgan 10 xil dog‘lardan iborat bo‘lib, har bir dog‘ har xil buyoqli fonda ko‘rsatiladi. Tekshiriluvchidan har bir "dog‘" ning nimani eslatayotganligini aytish so‘raladi. Uning fikridan va so‘zlaridan, assotsiatsiyalarga qarab (ularni kontent-analiz qilib) shaxs xususiyatlari haqida xulosa qilinadi.

Yana bir proyektiv usul — bu S. Rozensveygning rasmli assotsiatsiyalar usulidir. Bunda hayotda tez-tez uchrab turadigan ziddiyatli vaziyatlarni aks ettirgan rasmlar tekshiriluvchiga tavsiya qilinadi. Bu rasmlarda bir tomonda turgan personajlar nimalarnidir gapirayotgan holda gavdalantiriladi, unga qarshi tomondagi shaxs esa hali javob qaytarib ulgurmagan, tekshiruvchi tekshiriluvchidan tez, qiska muddat ichida bo‘sh kataklarga berilishi mumkin bo‘lgan javobni yozishni so‘raydi.

Berilgan javoblarga qarab shaxsning yo‘nalishn, uning ziddiyatlarga munosabati, agressiya-jaholat hissining xususiyatlari, bu hisning kimlarga qaratilganligi va shunga o‘xshash muhim faktlar to‘planadi.

Ijtimoiy-psixologik eksperiment

Ijtimoiy psixologik eksperiment — bu ijtimoiy hodisalarni o‘rganish maqsadida tekshiruvchi bilan tekshiriluvchi o‘rtasidagi maqsadga qaratilgan muloqotdir. Bunday muloqotning bo‘lishi uchun eksperimentator, ya’ni tekshiruvchi maxsus sharoit yaratadi va ana shu sharoitda aniq reja asosida faktlar to‘playdi. Umumiy psixologiyada bo‘lgani kabi, ijtimoiy psixologiyada ham tabiiy va laboratoriya eksperimenti turlari farqlanadi. Tabiiy eksperimentga misol qilib, rus pedagogi A. Makarenkoning jamoaning shakllanishi va uni uyushtirish borasida olib borgan tadqiqotlarini olish mumkin. Amerikalik psixolog M. Sherif esa guruhlararo munosabatlarga taalluqli fenomenlarni tabiiy sharoitlarda maxsus reja asosida tekshirib o‘rgangan. Uning asosiy maqsadi vaqtinchalik tuzilgan jamoa — yozgi ta’til lagerlarida kooperatsiya hamda turli ziddiyatlarning paydo bo‘lishidagi psixologik sabablarni o‘rganishdan iborat edi.

Laboratoriya eksperimenti odatda maxsus sharoitlarda, maxsus xonalarda, kerakli asbob-uskunalar yordamida o‘tkaziladi. Birinchi marta laboratoriya sharoitida ijtimoiy psixologik tadqiqotni rus olimi Bexterev o‘tkazgan edi. U maxsus asboblar yordamida idrokning aniqligini, xotiraning sifatini, kuzatuvchanlik xususiyatlarini yakka holda va guruh sharoitida solishtirib o‘rgandi va guruhning borligi har bir guruh a’zosi psixik jarayonlariga bevosita ta’sir etishini isbot qildi.

Bundan tashqari, maxsus asbob-uskunalar yordamida guruh a’zolaridagi ishonuvchanlik—konformizm hodisalarini ham eksperimental tarzda o‘rganish mumkin. Guruhdagi bunday xodisalarni o‘rganish uchun maxsus moslamalardan foydalaniladi.

Modellashtirish metodi kuzatish, so‘roq, eksperiment yoki boshqa usullar yordamida o‘rganilayotgan hodisaning tub mohiyati ochilmagan sharoitlarda qo‘llaniladi. Bunda o‘sha hodisaning umumiy xossasi yoki asosiy parametrlari modellashtirilib, o‘sha model asosida tadqiqotchini qiziqtirgan jihat o‘rganiladi va xulosalar chiqariladi.

Shunday qilib, ijtimoiy psixologiya hozirgi kunda juda ko‘p metodlarga ega, biz tanishib chiqqan metodlar ularning asosiylari, bir qismi, xolos. Har bir xolatda o‘z tadqiqot ob’ektining xususiyatlari, tadqiqot maqsadi va mavzuiga qarab kerakli uslubni tanlash mumkin. Shuning uchun ham metodlar to‘plami bilan to‘lig‘icha tanishish uchun maxsus adabiyotlarni ko‘rib chiqish kerak bo‘ladi.

Etnopsixologik tadqiqotlarning o‘ziga xosligi va ularga qo‘yiladigan metodologik talablar. Har qanday fan boshqa fanlardan faqatgina mavzu bahsi yoki paydo bo‘lish tarixi bilangina emas, balki faktik ma’lumotlar to‘plash, u yoki bu g‘oyani isbotlash uchun ishlatiladigan uslublari bilan ajralib turadi. Uslublar mukammalligi aslida nazariy taraqqiyotni, fan taraqqiyotini belgilovchi asosiy omildir.

Hozirgi zamon fanlarining taraqqiyoti shu bilan o‘ziga xoski, ularda metodologik muammolarga qiziqish ancha yuqoridir. Buning bir qancha sabablari mavjud bo‘lib, ular avvalo jamiyatda ro‘y berayotgan keskin o‘zgarishlarning sabablaridan biri hisoblangan fantexnika taraqqiyoti maqsadlari bilan fan maqsadalarining uyg‘unlashuvi, amaliyotning fan oldiga qo‘yayotgan talablari darajasining tobora ortib borayotganligi, tadqiqot qilish vositalarining murakkablashib borayotganligi va nihoyat har bir fanda ro‘y berayotgan o‘z tadqiqot prinsiplari va tekshirish usullarning qayta ko‘rib chiqishga intilishning yakqol namoyon bo‘layotganligidir.

Ijtimoiy psixologiya to‘g‘risida gapiriladigan bo‘lsa, shuni alohida ta’kidlash lozimki, avvalo jamiyatning bu fan oldiga qo‘yayotgan talablari o‘ziga xos bo‘lib, bu talablar javob berish uchun uning tekshirish uslublari u darajada mukammal emasligidadir. Chunki shu davrgacha ijtimoiy psixologiyada kuzatilgan narsa shu bo‘ldiki, bu yerda nazariy ishlar tatbiqiy ishlardan ancha ko‘pdir. Shuning uchun ham, G.M.Andreeva ijtimoiy psixologiyaning metodo- logik muammolariga to‘xtalar ekan, uning bu boradagi intilishlari, vazifalari ko‘pligini ta’kidlaydi. Metodologik muammolarga qiziqish, deb yozadi u, ijtimoiy psixologiyaning kuchsizligi emas, balki uning yetilish davriga kirganligining belgisidir.

«Metodologiya» tushunchasining ilmiy mohiyati nimada? Bu tushunchani turli nazariy qarashlardagi olimlar va turli tilda gaplashadiganlar turlicha shartlaydilar va tushunadilar. Masalan, amerikalik psixologlar metodologiya deganda, tadqiqot jarayonida ishlatiladigan barcha tadqiqot uslublari va texnik jarayonlarini tushunadilar. Lekin «metodologiya» tushunchasi aslida uslublar yig‘indisidan kengroq tushunchadir. Hozirgi zamon Yevropa mamlakatlaridagi olimlar, xususan, rus olimlari fandagi metodologiya deganda, ushbu fan falsafiy asoslari va nazariy qonuniyatlaridan kelib chiqadigan bilimlar bilan tekshirishning konkret usullari majmuasini tushunadilar. Ya’ni, «metodologiya» tushunchasi «konkret metodlar» yoki texnik usullar tushunchalaridan kengroqdir.

Ijtimoiy psixologik tadqiqotlarning metodologik muammolariga quyidagilar kiradi. Birinchidan, empirik ma’lumotlar muammosi, ya’ni qay turdagi ma’lumotlarni ijtimoiy psixologik ma’lumotlar sifatida qabul qilish mumkin.

Chunki, bixevioristlar bunday ma’lumotlar sifatida ko‘z bilan ko‘rib qayd qiladiganlar xulq-atvor shakllarni qabul qilishsa, kognitiv psixologiya vakillari faqat ongga taalluqli bo‘lgan belgilarini tushunadilar. Demak, har qanday tadqiqotchi ish boshlamay turib, avvalo nimani empirik birlik qilib olishini aniq tasavvur qilishi va uning nazariy jihatlari to‘g‘risida tasavvurga ega bo‘lishi kerak. Bundan tashqari, tadqiqot birligi aniqlangan taqdirda qanday hajmdagi birliklar tadqiqotchini qanoatlantirishi masalasi ham muhimdir. Masalan, ijtimoiy psixologiya bo‘yicha sof eksperimental ish qilinganda, ilgari sinalgan usul yordamida cheklangan miqdoridagi kishilar yoki guruhda tadqiqot o‘tkazish mumkin bu eksperimental ma’lumotlar deyiladi. Lekin, ba’zan tadqiqotchi ko‘p sonli tekshiruvchilar bilan ish ko‘radiki, bunda turli guruhlarni o‘zaro takqoslash bilan ma’lumotlarning to‘g‘ri yoki noto‘g‘riligi aniqlanadi. Bunday tadqiqotlar korrellyatsion tadqiqotlar deb ataladi.

Ikkinchi metodik muammo bu u yoki bu ijtimoiy psixologik nazariya asosida qonuniyatlar yaratish va ilmiy taxminlar qilish muammosi. Ilmiy tadqiqot boshlashdan oldin tadqiqotchi ma’lum taxminlar yuritadi, lekin bu taxminlarning aniq chiqishi o‘sha muammo bo‘yicha pishiq, puxta nazariyaning bir yoqligiga bevosita bog‘liq. Shuning uchun ham ko‘pincha fan sohasiga endigina qadam qo‘ygan yosh olim yoki tadqiqotchi gipotezalar, taxminlar bayon etishga qiynaladi, chunki ijtimoiy psixologiyada ayniyatlar ayrim, alohida tadqiqotlardan umumiy xulosa olish orqali tuzilmaydi, ya’ni deduktiv usul har doim ham qo‘l kelavermaydi.

Uchinchi muammo bu ijtimoiy psixologik muammolarning sifati masalasi, ya’ni qanday ma’lumotni sifatli, ishonarli deb atash mumkinligi masalasidir.

Ijtimoiy psixologik ma’lumotlarning ishonchliligi. Sifat haqida gap ketganda, tadqiqotchining tadqiqot ob’ektining qanchalik to‘g‘ri tanlangani hamda to‘plagan ma’lumotlarining ishonchliligini qanday usullar bilan tekshirganligi nazarda tutiladi.

Ba’zan tadqiqotchi tekshiruvchilarni taxminan, tartibsiz tarzda tanlaydi. Bu narsa uning reprezentativlilik qonunini buzganligi belgisidir. Yoki qo‘yilishi mumkin bo‘lgan yana bir kamchilik bu o‘sha o‘rganish ob’ektining hajmi yoki soni xususida. Chunki amaliyotda ko‘pincha tekshiriluvchi qanchalik ko‘p bo‘lsa, ma’lumot shunchalik ishonchli bo‘ladi degan noto‘g‘ri fikr mavjud. Agar tadqiqotchi ish boshlashidan oldin, ayni maqsadlarini, vazifalarini tadqiqotning nazariy asosini yaxshi bilgan holda to‘g‘ri ilmiy taxminlar, gipotezalar ilgari surilgan bo‘lsa, u kichikroq guruhda o‘tkazgan eksperimentlarning ma’lumotiga ham ishonishi mumkin (masalan, hozirgi moddaga munosabatni talabalarning bir qancha akademik guruhida o‘rganish mumkin).

Lekin tadqiqot uslubini, metodlarini to‘g‘ri tanlashda pilotaj sinov tadqiqoti o‘tkazishning ahamiyati kattadir. Unda o‘sha gipotezalarning qanchalik asosliligini ham, metodikaning aynan maqsadga muvofiqligini ham, tekshiriluvchilar ob’ektining to‘g‘ri tanlanganligini ham ma’lumotlarning turgunligi, ishonchliligini ham tekshirib olish mumkin. Bundan tashqari, shu bosqichda tadqiqotchi eksperiment yoki anketa o‘tkazish uchun qulay vaziyat va vaqtni belgilash, o‘z yordamchilarining ishga qanchalik yaroqliklarini ham sanab olish imkoniyatiga ega bo‘ladi.

Lekin asosiy tadqiqot o‘tkazilgandan so‘ng tekshiruvchi to‘plagan ma’lumotlarning asosligi (validlilik), ya’ni tanlangan uslubining aynan shu sifatlarini tekshirishga qaratilganligini, ularning turg‘unligini, ya’ni har qanday sharoitda ham shu metod yordamida va shu sharoitda ayni shu xildagi ma’lumot to‘plashini va ma’lumotlarning aniqligini, ya’ni tanlangan uslub maqsadga muvofiqligini isbotlab berishi kerak.

Nihoyat, ma’lumotlarning sifati tadqiqotchining o‘z ishlari bo‘yicha tuzgan hisobotiga ham bog‘liq. Ijtimoiy-psixologik tadqiqot haqidagi hisobot quyidagi bo‘limlarni o‘z ichiga oladi:

1. Kirish qismi, bu yerda tadqiqotni o‘tkazishdan ko‘zlangan maqsad, unga sabab bo‘lgan shart-sharoitlar hamda uni kimlar o‘tkazganligi yoziladi.
2. Dastur qismi, bu yerda foydanilgan adabiyotlar, tadqiqotning maqsad va vazifalari, ilmiy taxmin, gipotezalar beriladi.
3. Tadqiqot ob’ekt va uslublar, empirik tadqiqot ob’ektining xususiyatlari, tanlangan metodlar, sinov bosqichida to‘plangan ma’lumotlar, ularning ishonchliligi qanday usullarda tekshirilganligi yoziladi.
4. Gipotezalardan keltirib chiqariladi, ularning qanchalik isbotlanganligi kichik jadvallar yoki grafiklarda ko‘rsatiladi.
5. Xulosa va tavsiyalar ular tadqiqotning mantiqidan chiqariladi.
6. Yakun barcha qilingan ishlar bo‘yicha yakun yasalib, kelajak uchun rejalar belgilanadi.
7. Ilova. Bu qismda ishlatilgan uslublar, texnik vositalar bayon etilib, kompyuter dasturlari, statistika ma’lumotlari, katta jadvallar va shunga o‘xshash tadqiqotga taalluqli hujjatlar ilova qilinadi.

Yuqorida bayon etilgan barcha metodologik ishlarga qarashli tadbirlarning sifati va saviyasi tadqiqotchining qanchalik ilmiy savodxon ekanligini belgilovchi ko‘rsatkichlar hisoblanadi va u o‘tkazgan ilmiy tadqiqot ishining bahosini belgilaydi.

Insoniyat tarixidagi 10ta eng yorqin psixologik tadqiqotlar

1. Ajratilgan sinf

Tadqiqotchi: Jeyn Elliott.

Qachon: 1968 yil, Ayova, AQSh

Tadqiqot tafsilotlari: tadqiqotning sababchisi doktor Martin Lyuter Kingning o‘ldirilishi va u olib borgan g‘ayrioddiy hayoti.

Uchinchi sinf o‘qituvchisi Jeyn Elliott o‘quvchilariga irqchilik va etnik xurofotning oqibatlarini tushunishga yordam berish uchun mashq ishlab chiqdi.

Elliott sinfni ikki guruhga ajratdi: ko‘k ko‘zli va jigarrang ko‘zli o‘quvchilarga. Birinchi kuni u ko‘k ko‘zli guruhni eng yuqori guruh deb belgilagan va usha kundan boshlab ko‘k ko‘zli bolalar qo‘shimcha imtiyozlarga ega bo‘lishgan.

U guruhlarning o‘zaro muloqotga kirishga yo‘l qo‘ymagan va jigarrang ko‘zli bolalarning salbiy xususiyatlarini kun davomida ta’kidlardi.

Tadqiqot shuni ko‘rsatdiki, bolalarning xatti-harakatlari deyarli bir zumda o‘zgargan. Ko‘k ko‘zli bolalar eksperiment davomida nafaqat o‘qishlarida katta natijalarga erishdilar, balki, qo‘shimcha ravishda, jigarrang ko‘zli sinfdoshlarini masxara qila boshladilar.

Jigarrang ko‘zli guruh o‘z-o‘ziga bo‘lgan ishonchi tushib, akademik ko‘rsatkichlari yomonlashgan.

Keyingi bosqichda Elliott ikki guruhning rollarini o‘zgartirdi va vaziyat butunlay teskarisini takrorladi.

Tajriba oxirida bolalar juda hayajonlangan bo‘lgan, ular yig‘lab, bir-birlarini quchoqlashgan.

Ular odamlarni tashqi ko‘rinishiga qarab baholamaslik kerakligi haqida so‘zsiz rozi bo‘lishdi.

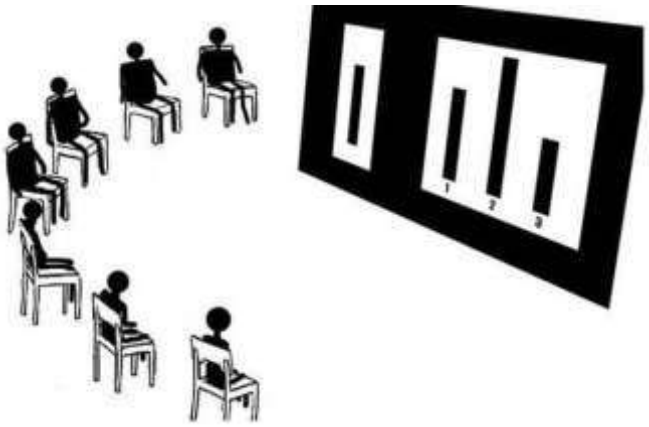
2. Solomon Ash boshqalarga o‘xshashliq tadqiqoti

Tadqiqotchi: Doktor Solomon Ash.

Qachon: 1951 yil, Pensilvaniya, AQSh.

Tadqiqot tafsilotlari: Solomon Ash, kerak bo‘lganda, inson standartga javob berishini isbotlash uchun mo‘ljallangan yirik tadqiqotlarni o‘tkazdi. Undan oldin hech kim bunday psixologik tajribalarni o‘tkazmagan.

Ishtirokchilar guruhiga turli uzunlikdagi chiziqlar rasmlari ko‘rsatildi va keyin oddiy savol berdi: qaysi chiziq eng uzun?



Tadqiqotning hiylasi shundaki, har bir guruhda faqat bitta odam haqiqiy ishtirokchi bo‘lgan. Qolganlari aktyorlar, stsenariy xulq-atvori bilan soxta edi.

Aksariyat aktyorlarga noto‘g‘ri javob berish buyurilgan. Shunisi qiziqki, Haqiqiy ishtirokchi deyarli har doim ko‘pchilik bilan rozi bo‘lgan, garchi u noto‘g‘ri javob berayotganini bilsa ham.

Ushbu tadqiqot odamlar o‘zlarini unutib, jamiyat standartlariga javob berishga harakat qilishlariga misoldir. Odamlar to‘g‘ri bo‘lishdan ko‘ra boshqalar bilan bir xil bo‘lishga ko‘proq e'tibor berishadi.

3. Bobo qo‘g‘irchoq bilan psixologik eksperiment

Tadqiqotchi: Doktor Albert Bandura.

Qachon: 1961-1963, Stenford universiteti, AQSh.

Tadqiqot tafsilotlari: 1960-yillarning boshlarida genetika, atrof-muhit omillari va ijtimoiy ta'lim bolaning rivojlanishiga qanday ta'sir qilishi haqida keng muhokamalar bo‘lib o‘tdi.

Albert Bandura Bobo qo‘g‘irchog‘i bilan tajriba o‘tkazib, insonning xatti-harakati irsiy genetik omillardan ko‘ra ko‘proq ijtimoiy taqlidga asoslanganligini isbotladi.

U o‘z tadqiqotida ishtirokchilarni (bolalarni) uch guruhga ajratdi. Ulardan biri kattalarning Bobo qo‘g‘irchog‘iga nisbatan tajovuzkor xatti-harakatlarini ko‘rsatgan videoni ko‘rsatdi. Guruhlardan biriga kattalarning Bobo qo‘g‘irchog‘iga nisbatan tajovuzkor xatti-harakatlarini videoda ko‘rsatgan.

Ikkinchi guruh uchun videoda kattalar qo‘g‘irchoq bilan passiv o‘ynadi. Uchinchi guruh nazorat guruhi edi.

Bolalar videoni tomosha qilishgandan so‘ng videoda ko‘rgan qo‘g‘irchoqlari bo‘lgan xonaga yuborilgan (nazorat guruhdan tashqari).

Tadqiqot shuni ko‘rsatdiki, tajovuzkor modelga duchor bo‘lgan bolalar

qo‘g‘irchoqqa nisbatan ko‘proq tajovuzkorlik ko‘rsatishadi, boshqa bolalar esa bunday emas.

Tadqiqot shuni ko‘rsatdiki, agar o‘g‘il bolalar videoda ayolni emas, balki erkakning tajovuzkorligini ko‘rsalar, tajovuzkorlik ko‘rsatish ehtimoli yuqori bo‘ladi. Qizlarning xulq-atvori gender farqlari uchun ham kuzatildi, ammo natijalar unchalik keskin bo‘lmadi.

Ushbu eksperiment bolalarning gender tamoyiliga asoslangan kattalar xulq-atvorining ta'siriga ko‘proq moyil ekanligini ishonchli tasdiqladi.

4. Avtohalokat tadqiqoti

Tadqiqotchilar: Elizabeth Loftus va Jon Palmer.

Qachon: 1974 yil, Kaliforniya universiteti, Irvayne, AQSh.

Tadqiqot tafsilotlari: Loftus va Palmer xotiralar qanchalik aldamchi ekanligini isbotlamoqchi edi. Tadqiqot savollarning matni ishtirokchilarning ma'lum bir voqea haqidagi xotiralarini buzib, javoblariga ta'sir qilishi mumkinligini baholash uchun mo‘ljallangan.

Ishtirokchilar avtohalokatga oid slaydlarni tomosha qilishdi, shundan so‘ng ulardan sodir bo‘lgan voqeani xuddi voqealar guvohi bo‘lgandek tasvirlash so‘ralgan. Talabalar ikki guruhga bo‘lingan. Har bir guruhga bir xil savollar berildi, lekin har xil so‘zlar bilan. Masalan: "mashina to‘qnashuv paytida qanchalik tez yurgan?" va "boshqa mashinaga urilganda mashina qanchalik tez harakat qildi?".

Tadqiqot shuni ko‘rsatdiki, turli xil fe'llardan foydalanish ishtirokchilarning javoblariga ta'sir qilgan. Bu so‘rov usuli yordamida xotirani osongina boshqarish mumkinligini anglatadi. Keyinchalik ko‘plab psixologik tajribalar Loftus va Palmerning topilmalarini tasdiqladi. Muayyan voqea xotirasiga yolg‘on ma'lumotni "qo‘shish" endi konfabulyatsiya deb ataladi.

5. Kognitiv dissonans bo‘yicha tadqiqot

Tadqiqotchilar: Leon Festinger va Jeyms Karlsmit.

Qachon: 1957 yil, Stenford universiteti, AQSh.

Tadqiqot tafsilotlari: Kognitiv dissonans tushunchasi qarama-qarshi qarashlar, e'tiqodlar yoki xatti-harakatlar mavjud bo‘lgan vaziyatlarni anglatadi.

Bu ziddiyat ichki noqulaylik tuyg‘usini keltirib chiqaradi, bu keskinlikni kamaytirish yoki bartaraf etish va muvozanatni tiklash uchun tomonlardan birining xatti-harakati, munosabati yoki e'tiqodining o‘zgarishiga olib keladi.

Kognitiv dissonans birinchi marta Leon Festinger tomonidan Yerni suv toshqini bilan vayron bo‘lishiga ishongan bir guruh odamlarni kuzatish paytida o‘rganilgan.

Ushbu tadqiqot doirasida qiziqarli eksperiment o‘tkazildi, unda ishtirokchilardan bir soat davomida taxta ustidagi qoziqlarni aylantirish va hokazo kabi bir qator zerikarli vazifalarni bajarish taklif qilindi.

Ishtirokchilarning bunday vazifalarga dastlabki munosabati nihoyatda salbiy edi. Ammo belgilangan vaqt oxirida qabulxonada kutayotgan navbatdagi ishtirokchiga topshiriqlar juda qiziqarli ekanini aytish uchun ularga 1 yoki 20 dollar to‘lashdi.

Deyarli barcha odamlar pul olib, keyingi ishtirokchini tajriba qiziqarli bo‘lishiga ishontirishdi.

Keyinchalik ishtirokchilardan eksperimentni baholash so‘ralganda, 1 dollar to‘langanlar zerikarli vazifani 20 dollar to‘langan ishtirokchilarga qaraganda qiziqarliroq va yoqimliroq deb baholadilar.

Faqat 1 dollar to‘lash yolg‘on gapirish uchun etarli rag‘bat emas, shuning uchun 1 dollar to‘langanlar qarama-qarshilikka ega edilar - ular yolg‘on gapirish uchun to‘langan, ammo to‘lov miqdori va yolg‘onning "hajmi" bilan taqqoslanmas edi. Ular bu dissonansni faqat vazifalar haqiqatda qiziqarli va yoqimli ekanligiga ishonish orqali engishga muvaffaq bo‘lishdi.

20 dollar to‘lash, aksincha, bunday yolg‘onlarni keltirib chiqaradi, shuning uchun dissonans yo‘q.

6. Xotorn effekti

Tadqiqotchi: Genri A. Landsberger.

Qachon: 1955 yil, Illinoys, AQSh.

Tadqiqot tafsilotlari: bu ta'sir odamlarning xatti-harakatlari kuzatilganda o‘zgarishiga asoslanadi.

Landsberger Elton Meyo tomonidan 1924-1932 yillarda Chikago yaqinidagi Xotorn zavodida o‘tkazilgan qiziqarli psixologik tajribalarni tahlil qildi.

Bir kompaniya binodagi yorug‘lik darajasi ishchilarning mehnat unumdorligiga ta'sir qiladimi yoki yo‘qligini aniqlash uchun tadqiqotlarni topshirdi. Mayo yorug‘lik darajalari ishlashga ta'sir qilmasligini aniqladi, chunki odamlar yorug‘lik miqdori pastdan yuqoriga yoki aksincha o‘zgarganda yaxshiroq ishladilar.

Tadqiqotchilar har qanday o‘zgaruvchini manipulyatsiya qilganda ishchilarning ishlash darajasi oshishi tendentsiyasini payqashdi. Ya'ni, ishchilar kuzatuv ostida ekanliklarini bilganlari uchungina natija o‘zgardi.

Aynan shu haqiqat tufayli ularning mahsuldorligi oshdi, bu yorug‘lik yoki tadqiqotchilar tajriba o‘tkazgan boshqa omillar tufayli emas. Aytish mumkinki, har safar tashqi sharoitlar o‘zgarganda ishchilar o‘zlarini “o‘zgacha” his qilishdi.

7. Sehrli yetti raqami

Tadqiqotchi: Jorj Miller.

Qachon: 1956 yil, Prinston universiteti, Nyu-Jersi, AQSh.

Tadqiqot tafsilotlari: "Miller qonuni" deb ataladigan “Sehrli yetti raqami” tajribasi shuni ko‘rsatadiki, o‘rtacha odam ish xotirasida ushlab turishi mumkin bo‘lgan ob’ektlar soni 7 ± 2 ni tashkil qiladi.

Bir o‘lchovli mutlaq fikrlash vazifasida odamga bir o‘lchovda o‘zgarib turadigan (masalan, 10 xil ton, faqat ovoz balandligida o‘zgarib turadigan) bir qator stimullar taqdim etiladi va har bir stimulga tegishli javob bilan javob beradi (ilgari o‘rganilgan).

Insonning qisqa muddatli xotirasi sig‘imi 5-9 so‘z yoki tushunchadan iborat.

8. Stenford qamoqxonasi idorasi

Tadqiqotchi: Filipp Zimbardo.

Qachon: 1971 yil, Stenford universiteti, AQSh.

Tadqiqot tafsilotlari: 1977 yilda

Stenford universitetining ijtimoiy psixologiya professori Li Ross tajriba o‘tkazdi, unda odamlar qanday qilib boshqalar o‘zlari kabi fikr yuritishiga yanglishishlari mumkinligini ko‘rsatdi. Rossning psixologik tajribalari odamlarda “soxta konsensus effekti” qanday ishlashini ko‘rsatishga qaratilgan.

Tadqiqotning birinchi qismida ishtirokchilardan nizo yuzaga kelgan vaziyatlar haqida o‘qish so‘ralgan, so‘ngra ularga vaziyatga javob berishning ikkita muqobil usuli berilgan.

Ulardan 3 ta savolga javob berish so‘ralgan:

Boshqalar qaysi variantni tanlashadi?

Ular qaysi variantni tanlashadi?

Ikkala variantning har birini tanlaydigan kimga qanday fazilatlar xosdir?

Ushbu psixologik eksperimentning tahlili shuni ko‘rsatdiki, subyektlarning aksariyati boshqa odamlar ham xuddi shunday qilishlariga ishonishadi. Ushbu hodisa noto‘g‘ri konsensus effekti deb ataladi.

Ikkinchi kuzatish shuni ko‘rsatdiki, ishtirokchilar o‘z tanlovini baham ko‘rmaganlar haqida dadil va salbiy bashorat qilishgan.

Li Rossning idrok haqidagi ushbu tadqiqoti psixologiya tarixida o‘zining munosib o‘rnini egalladi.

9. Ko‘rinmas gorilla bilan psixologik tadqiqot

Tadqiqotchilar: Daniel Simons va Kristofer Chabris.

Qachon: 1999 yil, Garvard universiteti, Massachusets, AQSh.

Tadqiqot tafsilotlari: Tadqiqot ishtirokchilaridan videoni tomosha qilish va oq libosdagi basketbolchilar o‘rtasida qancha o‘tish sodir bo‘lganligini hisoblash so‘ralgan.

Video o‘rtacha tezlikda ijro etildi va paslarni hisoblash nisbatan oson ish edi.

Tajribaning mohiyati shundan iboratki, videoning o‘rtasida gorilla libosidagi odam maydonga qadam qo‘yadi, eng o‘rtada turib, keyin ekrandan chiqib ketadi.

Tadqiqot shuni ko‘rsatdiki, ishtirokchilarning aksariyati gorillani umuman sezmagan. Bu odamlar ko‘p vazifalarni samarali bajarish qobiliyatini haddan tashqari oshirib yuborishlarini isbotlaydi.

Odamlardan bitta vazifani bajarish so‘ralganda, ular shu qadar ko‘p e’tibor

berishadiki, boshqa muhim tafsilotlarni o‘tkazib yuborishadi.

10. Cliffning vizual tajribasi

Tadqiqotchi:Eleanor Gibson va Richard Uolk.

Qachon: 1959, Kornel universiteti

Tadqiqot tafsilotlari: tadqiqot chaqaloqlarda chuqur idrokni hosil qilishni ko‘rib chiqdi.

Gibson va Uolk 6 oydan 14 oygacha bo‘lgan 36 bolani sinovdan o‘tkazdi. Ularning barchasi emaklay olar edi. Har bir chaqaloq vaqtinchalik tosh ustiga qo‘yiladi. Ushbu “tosh” yon tomonlarida mato bilan qoplangan shisha stol yordamida yaratilgan bo‘ladi.

Bola stolning yopilgan qismiga o‘tiradi, boshqa yopiq qismga qaraganida, uning oldida jar bordek ta’assurot qoldiradi.

Tadqiqotchilar stolning chetlari orasiga 30 sm kenglikdagi taxta qo‘yishadi.

Bunda quyidagilar aniqlandi:

9 ta chaqaloq qimirlamadi;

27 nafar chaqaloq onalari chaqirgandagina “jarlik”dan o‘tishdi.

Bolalar bilan o‘tkazilgan ushbu psixologik tajriba shuni ko‘rsatadiki, chuqur idrok etish, ehtimol, odamlarda tug‘madir.

1.4. Ijtomoiy psixologik g’oyalar shakllanish tarixi

Ijtimoiy psixologiya XXI asrga kelib fanlar tizimida alohida o‘ringa ega bo‘lgan sohalardan biriga aylandi. Chunki sir emaski, insoniy munosabatlar, har bir faoliyat sohasida shaxslararo munosabat o‘ziga xos dolzarblik kasb etib bormoqda.

Ijtimoiy psixologiyaning fanlar olamida paydo bo‘lishi tarixiga nazar tashlar ekanmiz, uning yuqorida ta’kidlanganidek, sotsiologiya va psixologiya fanlari oralig‘ida “tug‘ilishi” jarayonining o‘zi bir nechta bosqichlarni o‘z ichiga olganligini ta’kidlash joiz:

1. **Ijtimoiy-psixologik bilimlarning falsafa va umumiy psixologiya doirasida to‘planishi** (eramizdan avvalgi VI-asrdan tortib toki yangi davrning XIX-asrigacha bo‘lgan vaqt).

2. **Ijtimoiy hayot sirlarini falsafa, sotsiologiya va umumiy psixologiya doirasida tushuntirish orqali mustaqil fanga aylanish davri** (XIX-asrning 50-60 yillaridan to XXasrning 20-yillarigacha).

3. **Ijtimoiy psixologiyaning mustaqil fan va amaliyot yo‘nalishi sifatida to‘la shakllanishi davri** (XX-asrning 20-yillaridan boshlab).

Ijtimoiy psixologiyaning predmeti xususida ham tarixan uch xil yondashuv mavjud:

Birinchi yondashuvga ko‘ra, ijtimoiy psixologiya inson psixikasiga oid ommaviy hodisalarni o‘rganadi. Ushbu yondashuv doirasida ayrim tadqiqotchilar sinflar psixologiyasini o‘rganish zarur deb tan olishsa, boshqalar har qanday ijtimoiy uyushma yoki guruhga oid qonuniyatlarni, ularning an’analari, urf-odatlari-yu, rasm-rusmlarini o‘rganish dolzarb ekanligini ta’kidlaganlar. Yana bir guruh tadqiqotchilar esa ijtimoiy psixologiya ko‘pchilikka qarashli bo‘lgan ijtimoiy fikrni yoki moda kabi ommaviylashib ketadigan jarayonlar sababini o‘rganishni lozim, deb topgan. Ularning fikrini rivojlantirib, ushbu yondashuvga hayrixoh bo‘lgan boshqa bir olimlar guruhi ijtimoiy psixologiyaning predmeti aslida jamoa psixologiyasini o‘rganish ekanligini yoqlaydilar. Bu yondashuvning umumiy xulosasi shuki, ijtimoiy psixologiya mohiyatan aslida jamoa psixologiyasidir.

Ikkinchi yondashuv tarafdorlarining fikrida umumiylik shuki, ularning ta’kidlashlaricha, ijtimoiy psixologiya shaxsning ijtimoiy qiyofasini, psixologiyasini o‘rganadi. Turli olimlar fikrida o‘ziga xoslik esa aynan shaxsning qaysi sifatlariga ko‘proq e’tiborni qaratishda namoyon bo‘ldi. Kimdir shaxsning alohida ijtimoiy sifatlariga urg‘u bersa, boshqalar uning tipologiyasini ahamiyatli predmet ekanligini ta’kidladi. Bundan tashqari, shaxsning guruhdagi o‘rni, shaxslararo munosabatlar va umuman munosabatlar tizimi ushbu yo‘nalish tarafdorlarining diqqat markazida bo‘ldi.

Uchinchi yondashuv – yuqorida ikki yondashuvning o‘ziga xos tarzdagi uyg‘unlashuvi shaklida namoyon bo‘ldi. Ya’ni, unga ko‘ra, ijtimoiy psixologiya ommaga xos bo‘lgan psixologik hodisalarni ham, shaxsning guruhdagi maqomini ham birdan o‘rganishi lozim. *Rus olimi B.D.Parigin* turli yondashuvlarga e’tibor bergan holda ijtimoiy psixologiya o‘rganadigan eng muhim masalalarni yagona andozada umumlashtirdi. Ya’ni, uning fikricha, ijtimoiy psixologiya quyidagilarni o‘rganadi:

- shaxsning ijtimoiy psixologiyasi;
- jamoalar ijtimoiy psixologiyasi va muloqoti;
- ijtimoiy munosabatlar;
- ma’naviy-axloqiy faoliyat shakllari.

Yana bir *rus olim N.Myasishev*ning yozishicha, ijtimoiy psixologiya:

- odamlarning guruh sharoitidagi o‘zaro hamkorligi ta’sirida paydo bo‘ladigan psixologik o‘zgarishlarni;

- ijtimoiy guruhlarning turli xususiyatlarini;
- jamiyatda ro‘y beradigan jarayonlarning psixologik tomonlarini o‘rganadi.

Yuqorida taklif etilgan barcha yondashuv va nuqtai nazarlarni birlashtirgan yagona fikr esa shundan iboratki, ijtimoiy psixologiya fan tarmog‘i sifatida psixik faoliyatga ikki tomondan turib yondashadi, ya’ni, bir tomondan shaxs bo‘lsa, ikkinchi tomondan – jamiyat miqyosida ro‘y beradigan ommaviy psixik jarayonlardir. Oxirgilari ko‘pgina manbalarda ijtimoiy-psixologik hodisalar deb nomlanadi.

Ijtimoiy-psixologik hodisalar – shunday fenomenlarki, ular individlar hamda jamoalar tarzidagi subyektlarning o‘zaro hamkorligi tufayli paydo bo‘ladigan turli xil munosabatlar, shunday hamkorlik ta’sirida boshdan kechiriladagan his-kechinmalar, o‘zaro axborot almashinuvi hamda odamlarning guruh bo‘lib to‘planishi oqibatida ro‘y beradigan faoliyatlarning xususiyatlarini mujassam etadi. Ya’ni, agar shaxsni alohida individ sifatda olinganda amalga oshiradigan faoliyatidan farqli o‘laroq, guruh bo‘lib harakat qilgandagi ro‘y beradigan faoliyatning farqli tomonlarini ijtimoiy psixologiya sodda qilib aytganda o‘zining predmeti sifatida tanlaydi.

Shunday qilib, ijtimoiy psixologiya o‘rganadigan ijtimoiy-psixologik hodisalarga avvalo quyidagilar kiradi: muloqot, muomala, ijtimoiy fikr va kayfiyat, jamoaviylik, stratifikatsiya, ya’ni, jamiyatning turli qatlamlarga bo‘linishi jarayonlari, stereotiplar, ziddiyat, turmush tarzi, ijtimoiy tasavvurlar, ijtimoiy ustanovkalar va shaxsning turli ijtimoiy vaziyatlarda namoyon bo‘ladigan fazilatlari (nuqsonlari) va boshqalar.

Ijtimoiy-psixologik hodisalar asosan mazmunan va davomiyligiga ko‘ra tafovutlanadi. Masalan, mazmuniy jihatdan ular normal va normadan og‘ish tarzidagi xulq maromlariga bo‘linadi.

Ijtimoiy-psixologik hodisalarning *kelib chiqishi* nuqtai nazaridan qaralsa, ular shaxslararo, guruhiy, guruhlararo, ommaviy shakllarda namoyon bo‘ladi.

Ushbu hodisalar barqarorligi va davomiyligi nuqtai nazaridan tahlil etilsa, ularni dinamik (masalan, muloqotning turli shakllarida), o‘zgaruvchan dinamik (masalan, ijtimoiy tasavvur, fikr va kayfiyatning o‘zgaruvchanligi) va barqaror (masalan, urf-odatlar, qadriyatlar, an’analar kabi) bo‘lishi mumkin.

Ijtimoiy psixologiya fan sifatida aynan ana shu hodisalarning paydo bo‘lishi, kechishi va hayotda namoyon bo‘lish mexanizmlarini o‘rganadi. Zero, bu hodisalar turli bosqich va darajalarda (makro-, mezo- va mikro-bosqich va darajalarda), turli sohalarda (davlat, iqtisodiyot, jamiyat va uning turli bo‘g‘inlari, oila, mahalla,

alohida shaxs hayoti doirasida), turli shart-sharoitlarda (normal, tabiiy, murakkab va ekstremal) namoyon bo‘ladi.

Ijtimoiy-psixologik hodisalar namoyon bo‘lishining asosiy mexanizmi sifatida *muloqot* jarayonini qabul qilish ko‘pchilik olimlarning nuqtai-nazariga xosdir. Muloqot tufayli va uning ta’sirida shaxs shakllanadi, kichik guruhlar paydo bo‘ladi, katta ijtimoiy guruhlarning mavjud bo‘lishi uchun sharoit yaratiladi. Aynan muloqot va odamlarning bir-birlariga munosabatlari asosida namoyon bo‘ladigan universal mexanizmlarga quyidagilarni kiritish mumkin:

1) *taqlid qilish* – biror xulq namunasi yoki turmush tarziga ergashish;

2) *suggestiya* – biror xulq namunasi yoki fikrga o‘zgalarni deyarli ongsiz va tanqidsiz ergashishiga erishish;

3) *ta’sirlanish* – bir shaxs hissiy-emotsional holatining o‘zga bir shaxsga uzatilishi jarayoni;

4) *ishontirish* – shaxsning ongiga, iymoniga ta’sir ko‘rsatish;

5) *identifikatsiya* – bir insonning boshqasiga o‘xshatilishi, deyarli qo‘shilishi jarayoni.

Aynan shu mexanizmlar ijtimoiy xulq va o‘rgatishning asosini tashkil etadi.

Umuman olganda, ijtimoiy psixologiya fan tarmog‘i sifatida ham nazariy ham amaliy ahamiyat kasb etadi. Ayniqsa, mafkuraviy va g‘oyaviy kurashlar avj olgan hozirgi davrda inson ijtimoiy xulqini boshqarish dolzarblik kasb etganligini inobatga olsak, uning jamiyat barqarorligidagi uning siyosiy, ijtimoiy va mafkuraviy roli yanada yuksaladi. Shu bois ham hozirda uning tadbiqiy, amaliy ko‘rinishiga alohida ahamiyat berilmoqda. Chunki tadbiqiy ijtimoiy psixologiya ijtimoiy-psixologik hodisalarni psixodiagnostika, amaliy maslahatlar berish va yangi psixotexnologiyalarni ijtimoiy hayot mezonlari va talablari doirasida o‘rganadigan hamda ijtimoiy-psixologik treninglar, rolli va ish o‘yinlari kabi yangi usullarda ijtimoiy xulqni o‘zgartirishga qodir bo‘lgan ilmiy-amaliy yo‘nalishdir. Bu yo‘nalish va amaliyot oxirgi yillarda O‘zbekistonda ham tobora rivojlanib hayotga kirib bormoqda.

Ijtimoiy psixologiyaning fan sifatida rivojlanish tarixiga nazar tashlar ekanmiz, uning jamiyatning tarixiy rivojlanishi bilan bog‘liq holda rivojlanganligining, ilmiy jihatdan esa, falsafiy qarashlar ta’sirida bo‘lib, sof ijtimoiy psixologik nazariyalarning juda oz sonli bo‘lganligining guvohi bo‘lishimiz mumkin.

Insoniyat tarixini o‘rganar ekanmiz mutafakkirlar, olimlar, allomalar ijtimoiy psixologik hodisalar bilan juda qiziqqanliklarini kuzatamiz. Lekin ular bu hodisalarni o‘z davri ruhida, o‘z nazariy va ijtimoiy qarashlari, hattoki, turli oqimlar doirasida tushuntirishga uringanlar. Shuning uchun ham ijtimoiy psixologiyaning

fan sifatidagi taraqqiyotini o‘rganish uchun ijtimoiy psixologik muammolar yoritilgan asar yoki kashfiyotchining yashagan davri, uning siyosiy qarashlari, jamiyatning taraqqiyot xususiyatlarini ham o‘rganish lozim. Ilmiy manbalar ijtimoiy psixologiyaning davlat va huquq nazariyasi, siyosiy iqtisod, etika, falsafa fanlarining rivojlanishi bilan uzviy bog‘liqligini ko‘rsatadi. Ayniqsa, fan taraqqiyotiga falsafa fani o‘zining sezilarli ulushini qo‘shgan. Shuning uchun ham amerikalik olim **G.Olport** ijtimoiy psixologik g‘oyalarning yaratilishi va rivojlanishi falsafa bilan, uning ko‘zga ko‘ringan arboblaridan hisoblangan Platon nomi bilan bog‘liq deb yozgan edi.

Platon o‘zining «Davlat» va «Qonunlar» deb atalgan dialoglarida shaxsning jamiyat bilan aloqalari masalasiga to‘xtalib*, jamiyat individga nisbatan o‘zgarmas bir birlikki, uning taraqqiyoti jamiyat rivojlanishi qonunlariga bo‘ysunadi,* degan fikrni himoya qilgan. Unga qarama-qarshi fikrni **Aristotel** bayon etib*, individni barcha ijtimoiy o‘zgarishlarning sababchisi, chunki unda bunga imkon beruvchi psixologik tizimlar bor*, deb yozadi. Ya’ni, shaxs va jamiyat o‘rtasidagi munosabat masalasi Platonda jamiyat foydasiga hal bo‘lgan bo‘lsa, Aristotelda bu narsa shaxs foydasiga yechilgan. Ulardan keyingi – **yangi davr faylasuflari – Gobbs, Gelvesiy, Lokk, Russo, Gegel, Makiavelli,** sharq faylasuflaridan Beruniy**, Forobiylar** ham barcha asarlarida shaxs va jamiyat qarama-qarshiliklarini ilmiy asosda sharhlashga urindilar, lekin hech qaysisi bu muammoni ijtimoiy psixologik muammo darajasiga ko‘tara olmadi.

XIX asrning o‘rtalariga kelib, kapitalistik munosabatlarning keskinlashuvi, turli davlatlar bilan iqtisodiy aloqalarning tobora o‘sib borishi, turli xalqlarning bir mamlakatdan ikkinchisiga ko‘chishi – migratsiya munosabati bilan qator ijtimoiy fanlar rivojlanishi uchun qulay shart-sharoitlar paydo bo‘ldi.

Shu o‘rinda ijtimoiy psixologiyaning ilmiy manbalaridan biri bo‘lgan sotsiologiya fanining xizmatini ko‘rsatmay bo‘lmaydi. Sotsiologiyaning asoschilari hisoblangan **Ogyust Kont, Gerbert Spenser** va boshqalar, masalan, jamiyatdagi ijtimoiy hodisalarni o‘rganish uchun albatta, o‘ziga xos, ayrim psixologik holatlarni o‘rganmoq lozim, degan fikrni qat’iy turib isbot qildilar. Ular har bir ijtimoiy voqeada ruhiy hodisalar borligini isbot qilishga urindilar. Masalan, **fransuz sotsiologi G.Tard** har bir individda «ijtimoiy fakt» borligini, bu narsa uning miya doirasidagina emas, balki bir qancha miyalar aloqasi tufayli mavjuddir, deb hisoblaydi. Ijtimoiy xulq-atvor modeli, uning fikricha, doimo individlararo munosabatni o‘z ichiga olib, bunda bir individ boshqa individga doimo taqlid qiladi, shuning uchun ham shaxsni o‘rganish boshqa shaxslarni inkor qilmasligini talab qiladi. Shunday qilib, sotsiologiyada psixologik yo‘nalish paydo bo‘ldi. Tarddan

keyin **L. Uord, F. Giddings** va boshqalar ijtimoiylik qonunlarini jamoa ruhiy holati bilan uzviy ravishda o‘rgana boshladilar. Ularning fikricha, ijtimoiy fakt – bu ijtimoiy aql, tafakkur bo‘lib, u «jamiyat psixologiyasi» yoki sotsiologiyaning bahs mavzuidir.

Shunday qilib, yuqorida qayd qilingan ilmiy-falsafiy, ijtimoiy manbalar, shart-sharoitlar tufayli ijtimoiy-psixologik g‘oyalar shakllanib bordi. Bu qarashlar sof psixologiyaga ham o‘xshamagan, sotsiologiya doirasidan chiqib ketadigan alohida fanning – ijtimoiy psixologiyaning paydo bo‘lishi uchun zamin rolini o‘tadi.

XX asr shu bilan xarakterli ediki, u turli fanlar oldiga konkret topshiriqlar qo‘ya boshladi. Shuning uchun psixologiya fani oldida tadqiqotlar asosida psixologik qonuniyatlarni asoslash vazifasi turar edi. Ikkinchidan esa, Amerikada ko‘pgina psixologlar o‘z tadqiqot ob’ektlarini laboratoriyalarda ayrim psixik jarayonlarni o‘rganishdan kichik guruhlarga ko‘chira boshladilar. Bu davrda psixologiyada shakllanib bo‘lgan uch asosiy oqim (psixoanaliz, bixeviorizm va geshtalt psixologiya) ichida ham ijtimoiy xulq-atvorni kichik guruhlar doirasida o‘rganish tendensiyasi paydo bo‘ldi. Bunda asosiy diqqat kichik guruhlarga va ularda turlicha eksperimentlar o‘tkazishga qaratilgan edi. Bunday holatning paydo bo‘lganligi ijtimoiy psixologiyaning fan sifatida shakllanishida nihoyatda katta rol o‘ynadi.

Geshtalt psixologiya yo‘nalishi negizida maxsus ijtimoiy psixologik yo‘nalishlarning – interaksionizm va kognitivizmning paydo bo‘lganligi esa bu fanning eksperimental ekanligini yana bir bor isbot qildi.

Bixeviorizm yo‘nalishlari doirasida o‘tkazilgan ijtimoiy psixologik tadqiqotlar avvalo amerikalik olimlar **K. Xall va V. Skinnerlar** nomi bilan bog‘liq. Ular va ularning izdoshlari hisoblangan **K. Miller, D. Dollard, Dj. Tibo, G. Kelli** va boshqalar diada – ikki kishi o‘rtasidagi munosabatlarning xilma-xil eksperimental ko‘rinishlarini tadqiq qilib, ularda matematik o‘yin nazariyasi elementlarini kuzatdilar. Diada sharoitida tajribada o‘tkazilgan tadqiqotlarda asosan mustahkamlash g‘oyasini isbot qilishga urinildi. Klassik bixeviorizmdan farqli o‘laroq ijtimoiy psixologik bixevioristlar hayvonlar o‘rniga laboratoriyaga naqd pulga odamlarni taklif eta boshladilar, shuning uchun ham ularning g‘oyasida biologizm va mexanizm tarzda ilgarigi hayvonlarda to‘plangan dalillar modelini insonlarda qo‘llash hollari kuzatildi.

Psixoanaliz doirasida esa ijtimoiy psixologik tadqiqotlar **Erix Fromm** va **Dj. Salliven** ishlari bilan bog‘liq bixevioristlardan farqli o‘laroq bu yerda eksperimentlar ikki kishi emas, balki ko‘pchilik ishtirokida o‘tkazila boshladi. Ularning izdoshlari (**V. Bayon, V. Bennis, G. Sheparde, V. Shutk**) o‘tkazgan tadqiqotlar tufayli hozirgi kunda ham katta qiziqish bilan o‘rganilayotgan kichik T-

guruhlar psixologiyasi yaratildi. Unda guruh sharoitida bir odamning boshqalarga ta’siri, guruhning ayrim individlar fikrlariga ta’siri kabi masalalar ishlab chiqildi va ijtimoiy psixologik treninglar o‘tkazishga asos solindi.

Kognitivizm **Kurt Levin** nazariyasi asosida paydo bo‘lgan psixologik yo‘nalish bo‘lib, undagi o‘rganish ob’ekti munosabatlar tizimidagi kishilar, ularning bilish jarayonlari, ong tizimiga taalluqli bo‘lgan kognetiv holatlar bo‘ldi. Kognitizm doirasida shunday mukammal, boshqalarga o‘xshamas nazariyalar yaratildiki, ular hozirgi kunda ham o‘z ahamiyatini yo‘qotgani yo‘q. Masalan, **F. Xayderning** balanslashtirilgan tizimlar nazariyasi, **T. Nyukomning** kommunikativ aktlar nazariyasi, **Festingerning** kognitiv dissonanslar nazariyasi va boshqalar shular jumlasiga kiradi. Ulardagi asosiy g‘oya shundan iboratki, shaxs o‘ziga o‘xshash shaxslar bilan muloqotga kirishar ekan, doimo munosabatlarda ruhiy mutanosiblik tenglik bo‘lishiga, shu tufayli ziddiyatlardan chiqishga harakat qiladi. Maqsad – turli ijtimoiy sharoitlarda shaxs xulq-atvorining psixologik sabablarini tushuntirish va ziddiyatlarning oldini olish uchun yo‘l-yo‘riqlar ishlab chiqishdan iborat. Hozirgi davrda ham taniqli ijtimoiy psixologlar **Olport, Maslou, K. Rodjers** va ularning safdoshlari gumanistik psixologiya doirasida bu ishlarni faol davom ettirmoqdalar.

Navbatdagi nazariya *interaksionizm* bo‘lib, bu aslida **sotsiologik nazariya** bo‘lib hisoblanadi. Uning asoschisi **Gerbart Mid** bo‘lib, uning qarashlari ta’sirida **T. Sarbinning** rollar nazariyasi, **G. Xaymen** va **R. Mertonlarning** referent guruhlar nazariyasi, **F. Gofmanning** ijtimoiy dramaturgiya nazariyalari shakllandi. Ular turli ijtimoiy sharoitlardagi xulq-atvorlarni tushuntirish orqali shaxs ijtimoiy psixologik sifatlarining sabablarini topishga harakat qildilar. Har bir shaxs doimo ijtimoiy o‘zaro ta’sir tizimida mavjud bo‘ladiki, unda u to‘g‘ri harakat qilish uchun o‘zgalarni tushunishga harakat qilishi, o‘zgalar rolini qabul qilishga tayyor bo‘lishi lozim. Lekin o‘zgalar rolini to‘g‘ri qabul qilish uchun unda «umumlashtirilgan o‘zga» obrazi bo‘lishi lozimki, bu obraz shaxslararo muloqot jarayonida, har bir shaxs uchun ibratli bo‘lgan kishilar guruhi bilan muloqotda bo‘lish jarayonida shakllanadi. Ya’ni shaxs faolligi tan olinadi, bu esa fan tarixida o‘ta progressiv hol edi.

Yangi davr va ijtimoiy psixologik jarayonlarning ijtimoiy psixologiya predmeti shakllanishiga ta’siri

Vladimir Mixaylovich Bexterev

Ijtimoiy psixologiyasining asoschisi deb haqli ravishda **V.M. Bexterevni** ko‘rsatish mumkin. U o‘zining refleksologiya nazariyasi doirasidan shaxs xulq-atvorining motivlarini tushuntirishga uringanlardan biridir. uning fikricha, barcha ongli va ongsiz jarayonlar tashqi xulq-atvorda, harakatlarda ifodalanadi, shuning uchun ham tashqi harakatlarni, qiliqlarni, nutqni, tovushni o‘rganish orqali shaxsning o‘zini va bu harakatlarning sabablarini o‘rganish mumkin. Bexterev asosan sotsiologiyani biologiya bilan, psixologiyani esa fiziologiya bilan aralashtirib yubordi, shuning uchun shaxs va jamiyat taraqqiyotining universal qonunlarini aniqlashda chalkashlikka yo‘liqdi.

20-30-yillarda bolalar va o‘smirlar ijtimoiy psixologik taraqqiyotini o‘rganishga qaratilgan ikki yo‘nalish paydo bo‘ldiki, ular ham qator kamchiliklardan holi bo‘la olmadilar. Masalan, biologik yoki biogenetik nazariya tarafdorlari shaxsning shakllanishida irsiy va biologik nasliy omillar yetakchi rol o‘ynaydi, deb hisoblashsa, sotsiologik yoki sotsiogenetik nazariyotchilar bu borada ijtimoiy muhit rolini nihoyatda ortiq ekanligini himoya qilib chiqdilar.

30-yillardagi olimlar shaxsning shakllanishida ijtimoiy muhitning, jamoaning rolini, ta’lim-tarbiyaning ahamiyatini isbotlashga urindilar. Lekin 40-60-yillar ijtimoiy-psixologiya taraqqiyotida nisbatan sokinlik davri bo‘ldi. Chunki psixologiya sohasida olib borilgan tadqiqotlar ichida ijtimoiy psixologik tadqiqotlar yo‘q hisob edi. Bu fan Rusiyada va boshqa sobiq ittifoqdosh jumhuriyatlarda 70-yillardan keyin keskin rivojlana boshladi. Bunda moskvalik va leningradlik (hozirgi Sankt-Peterburg) olimlar maktabi katta rol o‘ynadi. Agar Moskva shahrida asosan ijtimoiy psixologiya bo‘yicha fundamental nazariy tadqiqotlar ko‘plab o‘tkazilib, unda hozirgi zamon ijtimoiy psixologik tadqiqotlarning empirik qonunlari asoslari ishlab chiqilgan bo‘lsa, Sankt-Peterburgda ko‘proq tatbiqiy ilmiy tadqiqot ishlari olib borildiki, ular birgalikda minglab yosh ijtimoiy psixologlar avlodini tarbiyalab yetishtirdilar. Ular esa hayotimizga ilg‘or fikrlar va dalil tadqiqotlar bilan kirib kelib, hozirgi kun fanini dunyo miqyosida misli ko‘rilmagan darajaga ko‘tardilar.

O‘zbekistonda ijtimoiy psixologik tadqiqotlarning o‘rni va istiqbollari. Ijtimoiy psixologiyaning fan sifatida yurtimizda rivojlanish tarixiga e’tibor beradigan bo‘lsak shuni ta’kidlash lozimki, u oxirgi o‘n yilliklar mobaynida shakllanmoqda, xolos. Ayniqsa bu borada psixolog olimlar **M.G. Davletshin, V.M. Karimova, G‘.B. Shoumarov, E. G‘oziev, N.A. Sog‘inov, B.M. Umarov**

kabilarning bir qator ilmiy-tadqiqot ishlari va ilmiy maqolalarini keltirish mumkin. Lekin tarixan, umuman psixologiyaning O‘zbekiston hududida shakllanishini tahlil qilinsa, uning diniy-falsafiy olimlar va qarashlar tizimida o‘ziga xos tarzda shakllanib kelganligini kuzatamiz.

Shuni alohida ta’kidlash lozimki, O‘zbekistonda o‘tkazilayotgan ijtimoiy psixologik tadqiqotlar asosan oila va oilaviy munosabatlarga bag‘ishlangan. Bu borada bir qator psixologlardan **V. Karimova, G‘. Shoumarov** boshchiligidagi ilmiy ishlarni keltirish mumkin. Masalan, G‘.B. Shoumarov boshchiligidagi olimlar tomonidan oilaning ijtimoiy-psixologik vazifalari, oiladagi shaxslararo munosabatlar, oila negizida yuzaga keladigan hissiy munosabatlar, oila qurish motivlari, oilaning bolalar tarbiyasiga bevosita ta’sir ko‘rsatadigan ijtimoiy-psixologik omillari kabi bir qator jihatlari o‘rganildi.

V. Karimova va uning boshchiligidagi ilmiy ishlarida yoshlardagi oila xususidagi tasavvurlar, ularning oila motivlari, oila qurish omillariga munosabatlari, oila turiga ko‘ra noto‘liq oila muhitidagi shaxs individual-psixologik xususiyatlari, o‘z-o‘zini baholashi, oila muhitida shaxsda namoyon bo‘ladigan feminin va maskulin sifatlar nuqtai nazaridan yondashishlari tahlil etib berilgandir.

Oilaviy munosabatlar psixologiyasi xususida o‘tkazilgan muhim tadqiqotlardan biri N.Sog‘inovning o‘zbek oilasiga xos bo‘lgan nikoh va oila munosabatlari – nikohdan qoniqish, nikoh motivlari, oila ko‘rishning o‘zbeklarga xos bo‘lgan yosh xususiyatlari, yosh o‘zbek oilalaridagi psixologik mojarolar va ajralishlarning sabablarini sistematik tarzda o‘rgangan ilmiy ishidir.

Lekin O‘zbekistonda ijtimoiy psixologlar oldida juda muhim tadqiqot mavzulari mavjudki, ularda hozirgi mustaqillik sharoitida shaxs va turli ijtimoiy guruhlar psixologiyasida ro‘y berayotgan o‘zgarishlar, turli yosh, demografik etnik professional guruhlarga mansub bo‘lgan kishilarning ijtimoiy tasavvurlari, ular asosida ijtimoiy xulq-atvorni ilmiy boshqarish asoslari ishlab chiqilmog‘i lozim. Ya’ni, ishlab chiqarish ijtimoiy psixologiyasi, boshqarish psixologiyasi, guruhlar psixologiyasi hamda ommaviy psixik jarayonlarning ta’siri masalalari o‘zbek psixologlaridan o‘z yechimini kutmoqdaki, ularda ilg‘or fan yutuqlaridan foydalanilgan holda hududning milliy o‘ziga xos qirralari ishlab chiqilishi kerak.

Ijtimoiy psixologiyaning metodologik muammolari va tadqiqot usullari. Ijtimoiy psixologiya to‘g‘risida gapiriladigan bo‘lsa, shuni alohida ta’kidlash lozimki, avvalo jamiyatning bu fan oldiga qo‘yayotgan talablari o‘ziga xos bo‘lib, bu talablar javob berish uchun uning tekshirish uslublari u darajada mukammal emasligidadir. Chunki shu davrgacha ijtimoiy psixologiyada kuzatilgan hodisa shu bo‘ldiki, bu fandagi nazariy ishlar tatbiqiy ishlardan ancha ko‘pdir. Shuning uchun

ham, G.M. Andreeva ijtimoiy psixologiyaning metodologiyasi muamolariga to‘xtalar ekan, uning bu boradagi intilishlari, vazifalari ko‘pligini ta’kidlaydi. *Metodologik muammolarga qiziqish*, – deb yozadi u, – *ijtimoiy psixologiyaning kuchsizligi emas, balki uning yetilish davriga kirganligining belgisidir.*

«Metodologiya» tushunchasining ilmiy mohiyati nimada? Bu tushunchani turli nazariy qarashlardagi olimlar turlicha sharhlaydilar va tushunadilar. Masalan, amerikalik psixologlar metodologiya deganda, tadqiqot jarayonida ishlatiladigan barcha tadqiqot uslublari va texnik jarayonlarni tushunadilar. Lekin «metodologiya» tushunchasi aslida uslublar yig‘indisidan ham kengroq tushunchadir. Ya’ni, «metodologiya» tushunchasi «konkret metodlar» yoki texnik usullar tushunchalaridan kengroqdir.

Ijtimoiy psixologik tadqiqotlarning metodologik muammolariga quyidagilar kiradi:

Birinchidan, empirik ma’lumotlar muammosi, ya’ni qay turdagi ma’lumotlarni ijtimoiy psixologik ma’lumotlar sifatida qabul qilish mumkin. Chunki bixevioristlar bunday ma’lumotlar sifatida ko‘z bilan ko‘rib qayd qilinadigan xulq-atvor shakllarini qabul qilishsa, kognitiv psixologiya vakillari faqat ongga taalluqli bo‘lgan belgilarni tushunadilar. Demak, har qanday tadqiqotchi ish boshlamay turib, avvalo nimani empirik birlik qilib olishini aniq tasavvur qilishi va uning nazariy jihatlari to‘g‘risida tasavvurga ega bo‘lishi kerak Bundan tashqari, tadqiqot birligi aniqlangan taqdirda, qanday hajmdagi birliklar tadqiqotchini qanoatlantirishi masalasi ham muhimdir. Shuning uchun eksperimental va korrelyatsion tadqiqotlar bor.

Ikkinchi metodologik muammo – bu u yoki bu ijtimoiy psixologik nazariya asosida qonuniyatlar yaratish va ilmiy taxminlar qilish muammosi. Ilmiy tadqiqot boshlashdan oldin tadqiqotchi ma’lum taxminlar yuritadi, lekin shu taxminlarning aniq chiqishi o‘sha muammo bo‘yicha pishiq-puxta nazariyaning bor-yo‘qligiga bevosita bog‘liq. Shuning uchun ijtimoiy psixologiyada gipotezalar tuzish va ular asosida kerakli umumiy xulosa chiqarish ishini bilish kerakdir.

Uchinchi muammo – bu ijtimoiy psixologik ma’lumotlarning sifati masalasi, ya’ni qanday ma’lumotni sifatli, ishonarli deb atash mumkinligi masalasidir. O‘rganish ob’ektining hajmi yoki soni xususida shuni aytish mumkinki, ko‘pincha tekshiriluvchi qanchalik ko‘p bo‘lsa, ma’lumot shunchalik ishonchli bo‘ladi, degan noto‘g‘ri fikr mavjud. Agar gipotezalar to‘g‘ri ilgari surilgan bo‘lsa, u kichikroq guruhda o‘tkazgan eksperimentlarining ma’lumotiga ham ishonishi mumkin.

Lekin tadqiqot uslubini – metodlarini to‘g‘ri tanlashda pilotaj – sinov tadqiqoti o‘tkazishning ahamiyati kattadir. Bunda o‘sha gipotezalarning qanchalik asosliligini

ham, metodikaning aynan maqsadga muvofiqligini ham, tekshiriluvchilar ob'ektining to'g'ri tanlanganligini ham, ma'lumotlarning turg'unligi, ishonchliligini ham tekshirib olish mumkin. Bundan tashqari, shu bosqichda tadqiqotchi eksperiment yoki anketa o'tkazish uchun qulay vaziyat va vaqtni belgilash, o'z yordamchilarining ishga qanchalik yaroqliklarini ham sinab olish imkoniyatiga ega bo'ladi.

Metodologik ishlarga qarashli tadbirlarning sifati va saviyasi tadqiqotchining qanchalik ilmiy savodxon ekanligini belgilovchi ko'rsatkichlar hisoblanadi va u o'tkazgan ilmiy tadqiqot ishining bahosini belgilaydi.

Xulosa sifatida shuni aytish mumkinki, bu mavzu yakunida kursantlar ijtimoiy psixologiya fani rivojlanishida va fan sifatida shakllanishida butun jahon, Rossiya, sobiq ittifoq, O'zbekiston miqyosida o'tkazilgan va o'tkazilayotgan ilmiy yo'nalish va tadqiqotlarning mohiyati bilan, ijtimoiy psixologik tadqiqotlarning metodologik muammolari bilan bevosita tanishish imkoniyatiga ega bo'la oladilar.

Ijtimoiy psixologik fikrlar takomillashuvining uch nazariy manbasi – xalqlar psixologiyasi, omma psixologiyasi, ijtimoiy xulqning instiktlari nazariyasi

19-asrning oxiri va 20-asr boshlarida fanda uch nazariya paydo bo'ldiki, ular haqli ravishda ijtimoiy psixologiyaning mustaqil ilmiy yo'nalish sifatida shakllanishiga o'zlarining munosib hissalarini qo'shdilar. Bu uch nazariyani birlashtirib turgan narsa shu bo'ldiki, ularning har biri mustaqil tarzda shaxs bilan jamiyat munosabatini ilmiy asosda tushuntirishni izlanishlarning asosiy mavzusi deb hisobladilar. Bu uch manba – xalqlar psixologiyasi, omma psixologiyasi va ijtimoiy xulq-atvor instinktlari nazariyalaridir.

Xalqlar psixologiyasi nazariyasi

Xalqlar psixologiyasi nazariyasi ijtimoiy psixologik nazariya sifatida 19-asrning o'rtalarida **Germaniyada shakllandi**. Undagi asosiy g'oya shu ediki, ayrim individlardan yuqori turadigan ruh mavjud bo'lib, bu ruh o'zidan ham yuqori turadigan ilohiy yaxlitlikka bo'ysunadi. Bu ilohiy yaxlitlik esa xalq yoki millatdir. Ayrim individlar ana shu yaxlitlikning bo'laklari bo'lib, ular bu ruhga bo'ysunadilar. Ya'ni, shaxs bilan jamiyat o'rtasidagi qarama-qarshilik muammosi jamiyat foydasiga hal qilinadi. Bu nazariyaning tarixiy-mafkuraviy asosi bo'lib Gegel falsafasi va nemis romantizmi xizmat qilgan. «Xalqlar psixologiyasi» iborasi birinchi marta **faylasuf M. Lasarus** hamda **tilshunos G. Shteyntallarning** «Xalqlar psixologiyasi to'g'risida kirish so'zi» kitobida ifodalab berilgan: *«Tarixni yurgizuvchi asosiy kuch bu xalq yoki shu yaxlitlikning ruhi bo'lib, bu ruh san'atda, dinda, tilda, afsonalarda, an'analarda o'z aksini topadi. Individning ongi shu*

yaxlitlikning mahsuli bo‘lib, ularning yig‘indisi o‘z navbatida xalq ongini tashkil etadi. Xalqlar psixologiyasining vazifasi xalq ruhi mohiyatini o‘rganish, xalq ruhiyati qonunlarini ochish, xalq psixologiyasiga oid bo‘lgan o‘ziga xos xususiyatlarning paydo bo‘lishi va yo‘nalishini tushuntirib berishdir».

Ushbu kitobda mualliflar shaxs bilan jamiyat munosabati xususida quyidagi mulohazalarini bayon etadilar: «Odam o‘z mohiyati jihatidan ijtimoiy mavjudot bo‘lib, u jamiyat hayoti bilan uzviy bog‘liq, chunki u o‘ziga o‘xshashlarga qarab rivojlanadi, boshqalarga taqlid qilib harakat qiladi va ular ta’qibidan qochadi...». Xalqlar psixologiyasining asoschilari faqat nazariy mulohazalar yuritish bilan cheklanadilar, chunki ularda o‘z fikrlarini isbot qilish uchun tadqiqot ishlari yo‘q edi.

Psixologiyaning asoschilaridan hisoblangan **Vilgelm Vundt** esa xuddi ana shu tadqiqotga asoslangan ma’lumotlar to‘plashga o‘z diqqatini qaratdi. U o‘zining «Inson va hayvon ruhi haqida leksiyalar»i (1863 y) va 1900 yilda bosmadan chiqqan o‘n tomli **«Xalqlar psixologiyasi»** asarlarida asosan o‘zi to‘plagan empirik ma’lumotlar asosida xalqlar psixologiyasiga bag‘ishlangan fikrlari tizimini bayon etdi. Uning fan oldidagi xizmati shundan iborat ediki, empirik ma’lumotlar to‘plash usullari, to‘plangan manbalarni sharhlash borasida bebaho bilimlar to‘pladi. Uning fikricha, *psixologiya fani ikki qismdan iborat: fiziologik psixologiya va xalqlar psixologiyasi.* **Fiziologik psixologiya** inson ruhiyatini o‘rganuvchi eksperimental fan bo‘lib, oliy psixik jarayonlar – tafakkur va nutqdan tashqari barcha narsani tajriba usulida tadqiq etish mumkin. Tajriba usulida o‘rganib bo‘lmaydigan barcha oliy ruh holatlarini **xalqlar psixologiyasi** o‘rganadi, chunki undagi o‘rganish usullari o‘ziga xosdir – u madaniy mahsullar hisoblangan til, afsonalar, odatlar, san’at asarlari, inson tafakkurining murakkab tomonlarini ochib beradi.

Wilhelm Maximilian Wundt

Shunga qaramay V.Vundtning qarashlari idealistik asosda bo‘lgan, ya’ni u individ bilan jamiyat o‘rtasidagi murakkab dialektik munosabatni idealistik asosda turib hal qilgan va jamiyatning rolini absolyut tushunib, shaxsning tarixini yaratishdagi, ijtimoiy jarayonlardagi faol o‘rnini ko‘ra bilmagan. Uning izdoshlari – **Rusiyalik A. Potebni**, **nemis olimi T. Geyger** va boshqalar ham u yo‘l qo‘ygan mafkuraviy kamchilikni oldini ola olmadilar, lekin ular bir fikrda yakdil edilarki, xalqlar psixologiyasi individual psixologiyadan farq qiladi, shuning uchun ham

maxsus fan kerakki, u o‘ziga xos usullar yordamida shaxs va jamiyat munosabatlari qonunlarni ochib berishi lozim. Xuddi ana shu xulosalar ijtimoiy psixologiyaning fan sifatida shakllanishiga ilmiy asos bo‘ldi.

Omma psixologiyasi nazariyasi

Omma psixologiyasi nazariyasi paydo bo‘lishiga tarixiy asos ishchilar sinfining paydo bo‘lishi va Yevropada ishchilar harakatining ommaviy tus olishi bo‘ldi. Ya’ni, XIX asrning ikkinchi yarmida ishchilar harakati shunday keng tus oldiki, tartibsiz harakatlar uyushgan harakat darajasiga ko‘tarildi. Shuning uchun ham shu harakatlarning qonunlarini bilish, ularni boshqarish usullarini o‘ylab topish zarur edi.

Ommaviy hodisalarni o‘rganish natijasida 1890-yilda **Gabriel Tardning** «Taqlid qilish qonunlari» deb atalgan birinchi kitobi chiqdi. **G.Tard** Fransiyada ro‘y berayotgan ommaviy hodisalarni, shu hodisalarda ishtirok etayotganlarning xulq-atvorlarini taqlid qilish orqali tushuntiradi. Bu harakatlar irratsional (ya’ni aqlning ishtirokisiz) tabiatga ega bo‘lib, har bir individ ommaga qo‘shilgan zahoti unga taqlid qilishga tayyorlik instinkti ustun bo‘lib qoladi. Italiyalik huquqshunos **S.Sigeli** va fransuz olimi **Gustav Lebon** ham G.Tard ishlarini ma’qullab, uning nazariyasini faktik materiallar bilan, ya’ni 1895-yilda nashr qilingan S.Sigelining «Ommaning jinoyatlari» va *G.Lebonning «Omma psixologiyasi»* kitoblari orqali boyitdilar. Bu mualliflarning asarlaridagi asosiy g‘oya shundan iborat ediki, ommaviy harakatlarda shaxsning o‘z xulq-atvorlarini ongli va aql bilan boshqarish qobiliyati yo‘qoladi. Bunday holatlarda hissiyotlar ustun keladi, ayniqsa, affekt holatlar, shuning uchun ham affekt holatida ro‘y bergan jinoyatga aybni yumshatuvchi holat sabab bo‘lgan, deb qarash adolatli bo‘ladi. Bu qarashlari tufayli S.Sigeli Italiyaning qonuniga maxsus modda kiritishga ham erishdi.

Gustave Le Bon

Sotsiolog **G.Lebon** esa asosan diqqatini ommani elitaga – jamiyatdan yuqori turuvchi tanlangan guruhlarga qarshi qo‘yishga qaratdi. U ommaning ayrim hollarida, ayniqsa biror hodisa ro‘y berganda «qiziqqonlik» xususiyati ustun turishi haqida yozadi. Uning fikricha, bir qancha odamlarning bir yerda to‘planishi ommani hosil qiladi va bu, odamlar kim bo‘lishidan qat’i nazar – olimmi yoki oddiy insonmi, shu zahotiyoq kuzatuvchanlik va ziyraklikni yo‘qotadi. Chunki bu holatda ular holatini instinktlar va hissiyotlar

boshqaradi. **G.Lebon** shaxsning omma holatidagi belgilariga to‘xtalib quyidagilarni ajratadi:

1. *Shaxsiy sifatlarning yo‘qolishi.* Boshqa odamlar ta’sirida individ o‘ziga xos sifatlarni yo‘qotishi, buning o‘rniga impulsiv instinktiv harakatlarni amalga oshirishi mumkinligi.

2. *Hissiyotlarga o‘ta beriluvchanlik*. Ommada aql, tafakkur, hissiyot, instinktlarga o‘z o‘rnini bo‘shatadi. Shuning uchun ham ommaning ta’sirchanligi o‘ta oshib ketadi.

3. *Aqliy sifatlarning yo‘qolishi*. Ommaning «aqli» uni tashkil etuvchilar aqlidan ancha past bo‘ladi. Shuning uchun ham ommaning taz’yiqiga uchramaslik uchun har bir kishi aqlan mulohaza yuritishdan bosh tortishi, munozaradan qochishi lozim.

4. *Shaxsiy mas’uliyatning yo‘qolishi.* Ommaga qo‘shilib qolgan shaxs shunchalik hissiyotlarga berilib ketishi mumkinki, u o‘z harakatlarini nazorat qilish, o‘z ishiga mas’uliyatni esidan chiqaradi. Yakka holda sodir qila olmaydigan ishini, u ommaga qo‘shilib qilib qo‘yishi mumkin.

Bunday holatning, ya’ni shaxsning omma orasidagi psixologiyasi to‘g‘risidagi fikrlarni ayni shunday tarzda **Ortegi Gasset** va **Ernesto Grassilar** ham ko‘rsatib bergandirlar.

Shunday qilib, omma tartibsiz, u mustaqil ravishda tartib o‘rnatish qobiliyatiga ega emas. Shuning uchun ham unga doimo «dohiy» kerak, dohiylar – elita tashqaridan kelib omma o‘tasida tartib o‘rnatishi mumkin. Bu fikrlarning mafkuraviy ma’nosi tushunarli, chunki omma deganda, ular ishchilar sinfini, dohiylar deganda esa, burjuaziyani nazarda tutishgan. Demak, shaxs va jamiyat ziddiyatlari masalasi omma psixologiyasi tarafdorlari nazariyasida ayrim shaxslar – dohiylar foydasiga hal qilindi. Lekin bu nazariya, nima uchun ommaviy hodisalarda ommaning o‘zidan chiqib qoladigan liderlar, ommaning ba’zan tashqaridan hech kimni tan olmay qolishi masalalariga umuman javob topa olmadi, chunki ularning ham fikrlarida ko‘proq idealizmga moyillik sezilib turardi.

Ijtimoiy xulq-atvor instinktlari nazariyasi

Ijtimoiy xulq-atvor instinktlari nazariyasi XX asrning boshida Angliyada shakllandi. Uning asoschisi ingliz psixologi Uilyam Makdugall bo‘lib, u o‘zining 1908 yilda yozgan «Ijtimoiy psixologiyaga kirish» kitobidagi inson xulq-atvorlarining motivi yoki uni harakatga keltiruvchi kuch instinktlardir, – deb yozgan. Keyinchalik u instinkt tushunchasi bilan birga layoqat, intilish iboralarini ham ishlata boshladi. Uning fikricha, xulq-atvorni ta’minlovchi narsa tug‘ma, psixofiziologik tayyorlik holati bo‘lib, u nasldan-naslga uzatiladi. Makdugall barcha

harakatlarni refleksiv holda tushuntirishga intilib, refleksiv yoyga xos bo‘lgan barcha qismlar – ya’ni efferent qabul qiluvchi, retseptiv bo‘lim, efferent (harakat) va markaziy bo‘limdan iborat tizim sifatida tasavvur qiladi. Barcha ijtimoiy harakatlar ham ana shunday refleksiv tabiatga egadir, deb uqtiradi u.

Shunga o‘xshash fikrlar **E.Ross** («Ijtimoiy psixologiya) va **Dj.Bolduin** («Ijtimoiy psixologiya bo‘yicha tadqiqotlar») qarashlarida ham rivojlantirilgan. Masalan, *Bolduin ikki turli irsiyat xaqida – tabiiy va ijtimoiy irsiyat haqida yozib, ijtimoiy odamlardagi taqlid qilish qobiliyati bilan bog‘liq, deb yozadi. Jamiyatda yashayotgan odamlar bir-birlariga ta’sirlarini o‘tkazishga moyildirlarki, bu narsa ular o‘rtasidagi munosabatlarni boshqarib turadi.*

Shunday qilib, bu yo‘nalish tarafdorlarining fikricha, **barcha ongli harakatlarning boshi – ongsizlikdir, ya’ni instinktlar bo‘lib, ular asosan hissiyotlarda namoyon bo‘ladi. Hissiyot bilan instinktlar bog‘liqligini** Makdugall juftliklarda ko‘rsatishga harakat qilgan: masalan, *kurash instinkti – qo‘rquv, g‘azab hissi; nasl qoldirish instinkti – rashk ayollardagi tobelik hissi; o‘zlashtirish instinkti – xususiylikka intilish hissi* va hokazo. Ijtimoiy hodisalarni tushuntirishda tug‘ma instinktlar rolining yuqori qo‘yganligi uchun bu nazariya ilmiy taraqqiyot bosqichida salbiy o‘rin tutdi, deb aytishimiz mumkin. Lekin uning ayrim hodisalar sabablarini tushuntirishga harakat qilishi fan oldiga ulkan vazifalarni qo‘ydi. Ijtimoiy psixologiya fan sifatida ana shu muammolarni tadqiq qilishi lozim edi.

Demak, yuqorida to‘xtab o‘tilgan uchala nazariyaning ahamiyati shundan iborat ediki, ular yangi tug‘ilishi lozim bo‘lgan fan – ijtimoiy psixologiyaning tadqiqot mavzuini ochib berdi. Qolaversa, bu uchchala yo‘nalish ham nazariy qarashlarni isbot qilishda ob’ektiv tekshiruv usuli hisoblangan eksperimentdan foydalanish zaruriyatini ko‘rsatdi. Bu narsa yana bir bor maxsus fanning kelajak rejalarini aniqlashga yordam berdi.

1.5. Etnopsixologik bilimlar va uning tadqiq etilishi

Millat va millat bilan bog‘liq bo‘lgan ko‘plab omillar ijtimoiy va siyosiy hayotda muhim rol o‘ynab kelgan va bundan keyin ham uzoq davrgacha o‘z ahamiyatini yo‘qotmaydi. Olimlarning ko‘rsatishicha, ijtimoiy - iqtisodiy va madaniy taraqqiyotni turli bosqichlarida turgan 4 mingga yaqin millat va elat hamda turli xalqlar mavjud ekan.

Ularning har biri o‘z tarixi, madaniyati va milliy qadriyatlariga ega. Ularni o‘rganish millatlararo munosabatlarini tashkil qilishda, turli iqtisodiy, madaniy aloqalarni o‘rganishda katta yordam beradi. Lekin, yaqin davrgacha bizning ijtimoiy

fanlar tizimida milliy masalalar va unda psixologiya omillarining tutgan o‘rniga yetarlicha baho berilmay kelindi. Ayrim hollarda esa asossiz ravishda inkor etildi. Hatto ba’zi bir tadqiqotchilar milliy xususiyatlar, etnopsixologiya masalalarini o‘rganishga shubha bilan qarashdi. Bunda ular etnopsixologiya masalalarini o‘rganish bir xalqni maqtab, ikkinchisini kamsitishga olib kelishi, irqchilik, millatchilikni kelib chikishiga sabab bo‘ladi, deb havotirlanishdi.

Etnopsixologiyaga oid ayrim tadqiqotlarda mualliflar o‘z millatlarini haddan tashqari ko‘klarga ko‘tarib yuborish, boshqa qo‘shni xalqlardan ustun qo‘yish hollari bo‘lganki, bu tabiiy turli noroziliklarni tug‘ilishiga sabab bo‘lgan. Shuning bilan birgalikda xalqlarning voqelik va tabiatni idrok qilish, kiyinish, avlodlar tarbiyasi, avlodlar o‘rtasidagi munosabatlardagi o‘zaro xosligini hisobga olmaslik ham mumkin emas.

Etnik o‘ziga xosligini inkor etish, milliy munosabatlarda hisobga olmaslik turli salbiy munosabatlarni, hatto etnik nizolarni keltirib chiqaradi.

"Etnopsixologiya" – etnografiya va psixologiya fanlarining qo‘shilishidan tashkil topgan bo‘lib, yunoncha "etnos" - xalq, qabila "psixologiya" - ruh ilmi degan ma’nolarni anglatadi.

Bu fan ma’lum millat va etnik birlik vakillarining o‘ziga xos ruhiy qiyofasi, xulq atvorining, zamonaviy termin bilan aytsak, mentalitetni o‘rganadi. Har bir xalqqa xos bo‘lgan milliy xarakter, urf-odat va an’analar, millat tuyg‘ulari va did, etnik ong va milliy o‘zini-o‘zi anglashi, vujudga keltirishi, namoyon bo‘lishi, o‘zgarishi va rivojlanishi kabi masalalar ham etnopsixologiyani o‘rganish ob’ekti hisoblanadi.

Tadqiqotchilar tomonidan etnopsixologiya masalalarini o‘rganishda ma’lum muvaffaqiyatlarga erishilgan bo‘lsa ham, lekin uning ko‘p muammolari hali o‘zining yechilishini to‘la topgan emas.

Shulardan biri – milliylik va baynalmilallik xususiyatlarining o‘zaro munosabatidir. Millat sinflar va turli ijtimoiy guruhlarni o‘rganishda faylasuflar, sotsiolog va tarixchilar, asosan ularning moddiy va ma’naviy madaniyati, tartibi, ijtimoiy munosabatlarga e’tiborini qaratgan bo‘lsalar, psixologlar esa, shaxs psixologiyasini o‘rganish bilan cheklanib qolishgan.

Etnopsixologiya muammolarini tadqiq etuvchi jahon olimlarining juda ko‘pchiligi, bu muammolarni o‘rganish qiyin ekanligini, bu sohada uchraydigan murakkabliklarni ta’kidlashadi.

Chunki etnopsixologiya xususiyatlarini emperik tadqiq etish qiyin. Barcha murakkabliklarni kamrab oluvchi metodlar yaratilmagan. Bir mamlakat xalqini

o‘rganish uchun yaratilgan metodlar boshqa mamlakat xalqini o‘rganishga to‘g‘ri kelmaydi, aks holda qarama-qarshi munosabatlarni paydo qilishi mumkin.

Bu sohadagi muammo yana shundaki, bir etnos ichidagi turli sinflar, sotsial guruhlarda milliy xususiyatlarning namoyon bo‘lishi ma’lum darajada bir-biridan farqlanadi. Shuning bilan birgalikda tadqiqotchi etnik psixologiyadagi o‘ziga xoslik, boshqa etnik guruhlardan farq qiluvchi maxsuslik va umumiylik tomonlarini ochib bera olishi kerak. Va nihoyat etnopsixologiya xususiyatlar qotib qolgan, o‘zgarmaydigan narsa emas. Ular ma’lum bir ijtimoiy o‘zgarishlar natijasida, ayrim bir xususiyatlarni o‘zgartirishi, yangi ijtimoiy munosabatlarni aks ettiruvchi hislatlarni hosil qilishi mumkin.

Dastlabki etnopsixologik bilimlar

Boshqa xalqlarni o‘ziga xos etnopsixologik xususiyatlarini o‘rganish – ehtiyojdan kelib chiqqan:

- Iqtisodiy-savdo;
- nuqtai nazardan.

Har xil xalqlarning psixologiyasi haqidagi tasavvurlar antik davrga borib taqaladi:

- yashash turmush tarzi
- urf-odatlari
- inson-larning munosa-batlari
- ularning oiladagi xulqi

Qadimgi Yunonistondayoq birlikning etnopsixologik xususiyatlari-ning shakllanishiga atrof muhitning ta’siri borligini ijtimoiy-iqtisodiy omillarning ta’siriga nisbatan oldinroq bilishgan.

Gippokrat (m.av. 460–377) “Havolar, suvlar va quriqliklar haqida” kitobida har xil xalqlarning jismoniy va psixologik o‘ziga xos xususiyatlarini bevosita iqlim sharoiti bilan bog‘laydi.

Demokrit – janubiy va shimoliy iqlim inson organizmiga har xil ta’sir ko‘rsatadi.

Gerodot (m.av. 490–480 – taxm. 425) “Tarix” kitobida xalqlarning xarakteri va hayotining o‘ziga xos xususiyatlarini tabiiy sharoit bilan bog‘laydi.

Pifagor (taxm. m.av. 570-500) fikricha:

- go‘shtning ko‘p iste’mol qilinishi – qattiqqo‘llik va yovvoyilik beradi;
- o‘simlikni ko‘p yeyish – organizm faoliyatini susaytiradi.

I. Kann fikricha:

- olma – tirishqoq, bir oz eskicha bo‘lib, rahbariyatning har qanaqa buyrug‘ini bajarishga tayyor;

- banan – yumshoq, ko‘ngilchan, orzu qilishni yaxshi ko‘radilar;
- uzum – sir saqlashni biladilar;
- shaftoli – nozik, hissiyotga tez beriladigan;
- nok – vazmin va samimiy bo‘ladilar.

Psixikada etnik farqni tabiiy-iqlimiy omillarning o‘ziga xos xususiyatlari bilan tushuntirishga XVII – XIX asrning yirik olimlari ham harakat qilgan.

XVIII asrda etnoslarning ruhiy xususiyatlari asosan fransuz olimlari tomonidan ko‘rilgan. Ular xalqlar bir-biridan ma’lum bir psixologik qirralar bilan farqlanadi, deb to‘g‘ri qayd qiladilar. Lekin o‘rganishda ular ham metodologik xatolarga yo‘l qo‘yganlar.

XVII asrda fransuz ma’rifatparvarlari “xalq ruhi” tushunchasini kiritganlar va muammoni geografik omil bilan yechishga harakat qilganlar.

Sharl Lui Monteske (1689–1755) – geografik determinizm asoschisi “Qonunlar ruhi haqida” asarida ko‘p narsalar: iqlim, din, qonunlar, boshqaruv prinsiplari, o‘tmish namunalari, axloqiy me’yorlar, urf-odat va an’analar kishilarni boshqaradi va shuning natijasida xalqning psixologiyasi shakllanadi, deb yozadi. Uning fikricha, ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan quyi bosqichda turgan xalqlarga geografik muhitning ta’siri kuchli, yuqori pog‘onalarda turgan xalqlarning ma’naviy qiyofasiga esa ijtimoiy omilning ta’siri kuchliroq bo‘ladi. Iqlim va yer nafaqat qonunlar, xalqlarning urf-odati va fe’l-atvorlariga, balki davlat siyosatiga, madaniyat darajasiga va psixologik xususiyatning o‘ziga xosligiga ham hal qiluvchi ta’sir ko‘rasatadi.

A. Fulle “Milliy xarakter omillari” kitobida Monteskeni tanqid qiladi. U milliy spetsifik tushuntirishni oshirib yuborgan, deb hisoblaydi. Issiq iqlim xarakterda shavqatsizlik uyg‘otadi, degan fikriga qarshi ko‘plab uni inkor etuvchi misollar keltiradi.

I.G. Gerder (1744–1803) “xalq ruhi” va “xalq xarakteri” tushunchalarini bir-biridan deyarli ajratmagan. Xalq ruhini xalq og‘zaki ijodi (1-o‘ringa qo‘ygan), hissiyot, so‘z, ish, ya’ni xalqning butun hayotini o‘rganish orqali bilish mumkin, deb hisoblagan. Ba’zi xalqlarning psixologik portretini barar ekan, masalan, nemislar – jasur, oliyjanob, saxovatli, uyatchan, chuqur sevishga qodir, haqgo‘y, halol, ehtiyotkor, vijdonli; slavyanlar – qo‘li ochiq, isrofgarchilikkacha mehmondo‘st, “qishloq erkinligi”ni yaxshi ko‘ruvchi. Shuningdek, ularni oson bo‘ysunadigan va yumshoq deb hisoblagan.

Gegelning “Tarix falsafasi” kitobida: millat va elatlarning amaldagi boshi uning “ruhi”, u xalqning ichida yashaydi va o‘zida kurtakni mujassamlab, undan xalqning tarixi rivojlanadi, deb yozadi. Xalqning o‘zgarmas psixik sifati iqlimning

o‘zgarmasligi va tabiatning o‘ziga xos xususiyatlari bilan bog‘liq – cho‘l, dengizning uzoq yo yaqinligi, deb hisoblaydi. “Xalq ruhi” haqida fikrlaganda u yevrotsentrik reaksion konsepsiyani ilgari surgan:

- nemislar – tarixiy xalq, oliy millat;
- negrlar – kichkina millat, madaniyat va keyingi rivojlanish bilan qiziqmaydigan millat
- mo‘g‘ullar – faqat buzg‘unchi, hech narsa yaratmaydigan kuch;
- amerika tub aholisi – “xalq ruhi” va irqi mukammal emas.

N.G. Chernыshevskiy o‘tgan zamon xalqlarining aqliy va axloqiy sifatlarini ularning tarixiy faoliyati va turmush shakllariga asoslanib tasavvur qilish mumkin, deydi. Masalan, yunonlarni san’atni sevuvchi, nozik estetik hissiyotli, dabdabadan ko‘ra nafislikni xush ko‘ruvchi, huzur qilishda o‘zini tiyuvchi, vino, ovqatda me’yorni biluvchi millat sifatida ta’riflanardi. Ammo N.G. Chernыshevskiy dalillarga tayanib buning aksini isbotlab beradi:

- Spartanaliklar;
- Livanlik, sirakuzanlik, agrigenlik, korinfliklar;
- Afinaliklar.

Abu Rayhon Beruniyning “Hindiston” va “Osotur al-boqiya” asarlarini alohida qayd qilish lozim. Har xil xalqlarning etnopsixologik xususiyatlarini o‘rganishda xalq ruhining “o‘zining mahsuloti”ni o‘rganish zarur: tili, afsonalari, dostonlari, urf-odatlari, an’analari, e’tiqodi, san’ati, fe’l-atvori, tarixi haqida. Bunda Injil, Qur’on, Avesto va boshqa muqaddas kitoblar tadqiqotda yordam beradi, deydi Beruniy.

Etnopsixologiya fanining vujudga kelishi va etnopsixologiya maktablari

G.Shteyntal (1823–1893) va M. Lotsaruslar (1824–1903) “xalq ruhi” nazariyasini predmet sifatida tatbiq qilgan bo‘lib, xalqlar psixolo¬giyasini alohida fan sifatida birinchi bo‘lib o‘rganishni boshlaganlar (1860). Nemis faylasufi M. Lotsarus va tilshunosi G. Shteyntallar 1859 yilda “Xalq psixologiyasi va tilshunosligi jurnali”ni chop eta boshladilar va birinchi marta "Xalq psixologiyasi", degan termini mo‘omalaga kiritib, haqli ravishda etnopsixologiya fanining asoschilari bo‘lib qolishdi. “Xalq ruhi”ni ma’lum millatga tegishli individlarning ruhiy o‘xshashligi sifatida talqin qilishgan. “Xalq ruhi”ni mifologiya, ma’naviyat va madaniyatni qiyosiy o‘rganib anglash mumkin, deb hisoblaganlar.

Etnopsixologiyani tadqiq etishda nemis psixologi V. Vundtning katta xizmatlari bor. 1900 yilda uning "Xalqlar psixologiyasi" degan 10 tomlik asari bosilib chiqdi. Birinchi etnopsixologik maqolasini 1886 nashrdan chiqardi. U xalqlar psixologiyasining asosiy metodi – ma’naviy hayotning mahsulotlari, ya’ni til, afsona, urf-odatlar tahlili, deb hisoblagan.

V. Vundt (1832–1920) qarashlarining muhim tomoni shundaki, u etnopsixologik xususiyatlarning shakllanishi va rivojlanishini tarixiy jarayonlar, ijtimoiy hodisalar asosida tushuntirib berishga harakat qiladi.

Gustav Shpet (1879–1940) etnopsixologiyaning predmeti – "xalq ruhi" deb hisoblagan. U yangi tushuncha – "kollektiv kechinmalar"ni kiritgan. U Vundtning fikriga qarshi chiqadi. Uning fikricha, ular xalq ruhi ijodiyotining qismlari sifatida emas, balki shu ruhning o'zi bo'lib namoyon bo'ladi.

Gerbert Spenser (1820–1903) ibtidoiy jamiyat vakillari jismonan, aqlan, ruhiy jihatdan taraqqiy etmagan, deb hisoblagan. U eng past aqliy qobiliyatni nafaqat "kichik irq"larga, balki sanoatlashgan davlatlarning "kichik guruh"lariga nisbatan ham qo'llaydi. Eduard Bernett Taylor (1832–1917) ham sivilizatsiya rivojlanishining qo'pol irqiy klassifikatsiyasidan voz kechmagan.

Frans Boas (1858–1942) V. Vundtning madaniyatning insonning ichki dunyosi bilan aloqasi g'oyasini Amerika etnopsixologiyasiga o'tkazgan bo'lib, madaniy antropologiya asoschisi hisoblanadi. U o'zidan avvalgi tadqiqotchilarni mavhum yoki noto'g'ri xulosalarga kelgan deb hisoblagan. Yangidan etnografik materiallar yig'ish uchun oldingi tadqiqotchilarga nisbatan ko'proq dala ekspeditsiyalari tashkil etish, ular asosida yangi metodlar va konsepsiyalarni yaratish, dala tadqiqotlarini o'tkazish jarayonida psixologik, psixiatrik uslublardan keng foydalanish kerak deb bilagan. Uning qarashlari asosida madaniy antropologiya va psixologiya o'rtasidan joy olgan "Madaniyat va shaxs" nazariyasi paydo bo'ldi.

Etnologiyada psixologik yo'nalish nomlari

oFrans Boasning tarixiy maktabi;

oShaxs va Madaniyat maktabi;

o"Milliy xarakter"ni tadqiq qilish;

oPsixologik antropologiya yoki ko'pincha etnopsixologiya (XX asrning 60-yillaridan).

Zigmund Freyd (1865–1939) anglanilmagan ruhiy jarayonlar metodi, ya'ni psixoanaliz asoschisi bo'lib, u bu metod yordamida madaniyatni va xalqlarni etnopsixologik xususiyatlarini o'rganish muhim ahamiyatga ega. U freydizm oqimiga asos soldi (XX asrning 20–30-yillarida ilgari surildi).

Abram Kardiner (1891–1981) "Individ va uning jamoasi" (1937), "Jamiyatning psixologik chegarasi" asarlari katta ahamiyatga ega. U insonning shaxsiy xususiyatlari u tug'ilgandan keyingi dastlabki paytlardanoq shakllana boshlaydi (ovqatlantirish, yo'rgaklash, ko'tarish, yurishga, gapirishga, ozodalikka o'rgatish kabilar orqali) va 4–5 yoshgacha davom etadi va butun umr o'zgarishsiz qoladi,

deydi. Bolalik davriga bo‘lgan munosabat uning kelgusidagi hayot faoliyatida o‘ziga xos iz qoldiradi. Uning bosh g‘oyasi – “asosiy shaxs”lar tushunchasi.

Rut Benedikt (1887–1948) “Janubiy G‘arb madaniyatining psixologik tiplari” (1928), “Shimoliy Amerikadagi madaniyatlarning konfigura-siyasi” (1932), “Madaniyat namunalari” (1934) asarlarida turli madaniyatlarda o‘ziga xos maxsus shaxslar jamoasi mavjudligi haqidagi qarashlarini bayon etgan.

Margaret Mid (1901–1978) ustozi F. Boasning turli madaniyatlardagi tarbiya usuli shaxslar va ularga xos faoliyatlarni keltirib chiqishi haqidagi fikrini quvvatlagan holda inson-xulq atvori, faoliyati, shaxs xususiyatlarining biologik omil (irq) bilan emas, madaniyati bilan bog‘liqligi haqida ilmiy xulosaga kelgan. Samoa (1892–1895), Admiralteystva (1928–1929 va 1965–1967), Yangi Gvineya (1930–1933), Indoneziyaning Bali (1936–1940) orollarida dala tadqiqotlari olib borib, natijada “Samoada balog‘atga yetish”, “Uch ibtidoiy jamoalarda jins va temperament”, “Gvineyada voyaga yetish”, “Bolalar dunyosi va madaniyati” asarlarini yuzaga keltirdi.

Shaxs bilan madaniyat munosabati muammosi bo‘yicha ilmiy izlanishlar qilgan olimlar oqimi:

1) “inson xarakteri faqat tarbiya natijasida shakllanadi” degan nazariyani ilgari suruvchi Boasning madaniy determenizmi tarafdorlari – R. Benedikt, M. Mid.

2) “umumlashgan asosdagi cheklangan variatsiyaning natijasidir” degan g‘oya tarafdorlari – A. Kardiner, R. Linton, I. Xollouel.

XX asrdagi AQSH etnopsixologiya maktabining asosiy xususiyatlari:

− Madaniyatni shaxs orqali izohlashga intilish;

− Insonning bolalik davriga, ayniqsa go‘dakning ruhiy-jinsiy shakllanishiga kuchli qiziqish;

− Jamiyat rivojlanishida ijtimoiy-iqtisodiy omillarning o‘rniga yetarli baho bermaslik;

− Psixik omillarni mutlaqlashtirish.

Psixologik antropologiya sohasida germaniyalik I. Eybesfeldt, italiyalik V. Lantanari, gvatemalalik A. Mendea-Dominigelarni qayd qilmoq lozim.

Etnopsixologik muammolarning Sovet tadqiqotchilari tomonidan o‘rganilishi

Etnopsixologiya muammolarini o‘rganishda 20–30-yillari bir muncha jonlanish bo‘lsa ham lekin bu masalani o‘rganishdagi sub’ektivizm va ayrim g‘arb olimlarining irqchilik va millatchilik nazariyalari bu fanning keng jamoatchilik oldida obrusizlantirib, fanning rivojiga soya solib qo‘ygan edi. Shuning uchun ham bizda 30-yillarning o‘rtalariga kelib "Etnopsixologiya", "milliy psixologiya", "milliy

xarakter", "milliy psixologik qiyofa" terminlari faqat manfiy ma'noda ishlatiladigan bo'lib qoldi. Shuning uchun ham bu masalani o'rganishda yaqin davrlargacha yaxshi diqkat-e'tibor bermasdan kelindi.

Etnopsixologik tadqiqotlarning ikkinchi bosqichi, asosan, 60-yillardan boshlandi. Ijtimoiy-siyosiy hayotda bo'lgan katta o'zgarishlar, milliy ongning o'sishi, millatlararo integratsiyaning kuchayishi natijasida etnopsixologik xususiyatlarni o'rganishga bo'lgan qiziqish bir muncha kuchaydi.

Buning natijasi o'laroq milliy psixologik xususiyatlarni o'rganayotgan olimlarimizning bir qancha mazmunli, qiziqarli va muammoli ilmiy maqolalari, kitoblari nashr etildi. Bir qator e'tiborli ilmiy jurnallardan millat va uning psixologik xususiyatlari to'g'risida olimlarning bahs-mulohazalari tashkil etildi. Ayniqsa, 1966–1970 yillar ichida "Voprosы istorii" jurnalida tanlanib va uning belgilari to'g'risida olimlarning mulohazasi uyushtirildi. Bu mulohazada fanning turli jabhalarida ish olib borayotgan mutaxassislar, tadqiqotchilar faol ishtirok etishdi. Mulohazada bahs asosan millatning psixologik qiyofasi to'g'risida bordi. Bo'lib o'tgan bahs munozaralar olimlarimizning etnik psixologiya va milliy psixologik qiyofa masalalariga qiziqib qarayotganliklarini ma'lum qildi. Shuning bilan birga mulohaza milliy voqeylikdagi hodisalar, milliy psixologik qiyofani tushunishda olimlarimiz o'rtasida turli qarashlar va yondashishlar borligini; hatto terminologik chalkashliklar, noaniqliklar mavjudligini ko'rsatadi. Bo'lib o'tgan mulohaza qatnashuvchilarini shartli ravishda ikki guruhga bo'lish mumkin.

Birinchi guruh katnashchilari etnopsixologiya xususiyatlarini ijtimoiy psixologiyaning real voqeligi va millatning belgisi sifatida tan olishdi. Bular: A.G. Agayev, M.S. Arutyunyan, M.V. Vohidov, A.N. Goryacheva, M.S. Djunusov, A. Sobirov va boshqalar.

Ikkinchi guruh vakillari esa, etnopsixologik xususiyatlarni ijtimoiy voqelik sifatida mavjudligini inkor etadi. Bular: T.YU. Burmistrova, S.T. Kaltaxchan, V.I. Kozlov, P.M. Rogachev, M.A. Sverdlin va boshqalar.

Etnopsixologik xususiyatlar va uning asosiy elementi – milliy- psixologik qiyofani millat belgisi sifatida o'rganish muholiflaridan P.M. Rogachev va M.A. Sverdlinlarning fikricha, bu tushunchalar milliy munosabatlar analiziga mujmallik beradi va sotsiologiyadagi asosiy tushuncha sinfiylik va internatsionallikka soya soladi.

S.T. Kaltaxchanning fikriga ko'ra, agar milliy psixologiyani millatining belgilaridan biri sifatida qabul qilinadigan bo'lsa, u vaqtda millatni ijtimoiy-tarixiy hodisa sifatida emas, tabiiy va doimiy o'zgarmas hodisa sifatida e'tirof etishga to'g'ri keladi.

Mulohazada katnashgan T. Burmistrova ham millatning ta’rifini berganda milliy psixologik qiyofani uning belgilari qatoriga kiritmaydi. Uning yozishicha, ukrain va rus, gruzin va armyan, nemis va fransuz va shunga o‘xshash xalqlar psixologiyasidagi farqni belgilash umuman mumkin emas.

Milliy psixologik qiyofa va milliy xarakterni o‘rganish, deb unga qo‘shimcha qiladi V. Kozlov, bu tushuncha illyuziyaga o‘xshash bir narsa, degan xulosaga olib keladi. Professor S. Kaltaxchan fikriga ko‘ra, faqat sinfiy psixologiya bo‘lishi mumkin. Etnik xususiyatlar va milliy psixologik qiyofa to‘g‘risida so‘z bo‘lishi ham mumkin emas.

Etnik psixologiya xususiyatlarni ijtimoiy voqelik sifatida o‘rganishning muholiflari va ular keltirgan dalillarning ba’zilarida jon bor, albatta. Bizda etnopsixologik tadqiqotlarning ma’lum davrlarda repressiyaga uchrashga, chet ellarda olib borilgan etnik psixologik tadqiqotlar va ulardan olingan natijalarni irqchilik, millatchilik ruhida irqlar, millatlar, etnik guruhlarning ruhiy jihatdan teng emasligi ba’zi xalqlarning boshqalardan ustun turishligi "ilmiy" jihatdan asoslashga harakat qilindi.

Masalan, etnopsixolog R. Linton va A. Kardinerlar ingliz millatini ulug‘lab boshqa xalqlar ruhiy xususiyatidan ustun qo‘yadi va bu noilmiy g‘oyani ilgari suradi. Bularni vakillari tomonidan Osiyo, Afrika va Lotin Amerikasidagi ayrim xalqlarni ruhiy jihatdan yetuk emasligini "isbotlovchi" qator tadqiqotlar o‘tkazilgan.

Etnopsixologik xususisiyatlarni o‘rganuvchi tadqiqotchilarning aksariyat ko‘pchiligi, uni ijtimoiy tarixiy kategoriya ekanligini e’tirof etsalar-da, uni o‘rganish "qiyin ob’ekt" ekanligini ta’kidlashadi. Darhaqiqat, bu masala tekshirish va o‘rganish uchun murakkab va shuning bilan birga eng dolzarb, kam uchragan muammo hamdir.

Etnopsixologik xususiyatlarni o‘rganishdagi qiyinchiliklar qo‘yidagilar asosida vujudga kelgan:

- Milliy psixologik qiyofani o‘rganuvchi etnopsixologiya fanining bizda endi rivojlanib kelayotganligi va uning umumiy masalalarini hozirga qadar to‘la ishlab chiqarilmaganligi.
- Mulohaza tahlili shuni ko‘rsatadiki, bu masalada qator terminalogik chalkashliklar ham mavjud ekan.

Etnik xususiyatlar ko‘zga yaqqol tashlanib turgan holda, uni tashkil etuvchi ruhiy hislatlar yashirin bo‘lib, uni bevosita emas, bavosita, ya’ni ularning mahsulotlariga qarab baho berish mumkin.

Yuqorida zikr qilinganidek, ayrim olimlarni bu masalani butunlay obro‘sizlantirib yuborishgani uchun, etnopsixologiya fani uzoq vaqt ijtimoiy-

gumanitar fanlar tizimida o‘z o‘rnini topa olmadi. Lekin bu qiyinchiliklar milliy psixologik qiyofa, milliy xarakter kabi millatning ruhiy xususiyatlarini mavjud ekanligini inkor etishga asos bo‘la olmaydi. Bu sohada muvaffaqiyatli ish olib borish uchun ilmiy tekshirishlar metodikasini takomilllashtirish va qator fan vakillari – faylasuf, tarixchi, etnograf, sotsiolog, psixolog adabiyotshunos, san’atshunoslarning hamkorlikda ish olib borishi zarur.

Milliy masalalar va etnopsixologiya bo‘yicha yirik mutaxassis M. Djunusovning haqli ravishda ta’kidlashicha, millatning muhim belgilaridan bo‘lgan psixik qiyofani inkor etish nazariy jihatdan asossiz bo‘lib, amaliyotda katta xatolarga olib kelishi mumkin.

Masalan, ayrim bahs qatnashuvchilari "milliy psixologik qiyofa", "etnik psixologiya", "milliy xarakter" kabi tushunchalarni aynan bir narsa deb hisoblaydilar. Shuning uchun bu tushunchalarni bir-biridan farq qiluvchi tomonlarni ko‘rsatmasdan turib, ularning mazmuni va o‘ziga xos xususiyatlari to‘g‘risida fikr yuritish mumkin emas. Etnopsixologik xususiyatlar, milliy psixologik qiyofaning norealligi to‘g‘risida bir qancha sub’ektiv fikrlar aytilgan. Ba’zi qarashlarda jiddiy ihtiloflar mavjudligiga qaramay, jurnal o‘zining yakunlovchi maqolasida etnopsixologik xususiyatlar real mavjud, deb ta’kidlaydi. Darhaqiqat, tarixiy ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotdagi tengsizlik, turli tabiiy-geografik sharoitlar xalqlar o‘rtasida ma’lum psixologik tafovutlarni vujudga keltirgan. Turli xalqlarda oila a’zolari o‘rtasida bo‘ladigan munosabatlarning bir xil bo‘lmasligi, urf-odat va an’analardagi fikrlar, narsa hodisalarni idrok etishda mavjud bo‘lgan turfa xillikni etnopsixologik xususiyatlar bilangina tushuntirib berish mumkin.

Etnik psixologiyaning tuzilishi (strukturasi). Etnopsixologik xususiyatlarni o‘rganishda ayrim terminologik chalkashliklar ham mavjud. Etnopsixologiyaga oid adabiyotlarda ayrim mualliflar tomonidan etnik psixologiya bilan milliy psixologik qiyofani aynan bir ijtimoiy hodisa sifatida talqin qilinadi. Masalani bu xilda tushuntirish va talqin etish noto‘g‘ri.

Etnik psixologiya nisbatan keng tushuncha bo‘lib, milliy psixologik qiyofaga qaraganda voqelikdagi ko‘proq hodisalarni o‘z ichiga oladi. U etnik xususiyatlarni millat vakillari aks etilish sifatidagina namoyon bo‘lib qolmasdan, shuningdek, dunyoni bilish, anglash shakli bo‘lib ham namoyon bo‘ladi. Etnik psixologiyada xalqning yashash sharoitlaridan kelib chiqadigan ijtimoiy va maishiy odatlar, milliy xarakter, an’analar milliy tuyg‘u, milliy ta’b, did, milliy ong kabi xususiyatlar aks etadi.

Milliy psixologik qiyofa etnik psixologiyaning asosiy komponentlaridan hisoblanib, milliy ong bilan birgalikda etnopsixologiyani tashkil etadi.

Shuni takidlash kerakki, yaqingacha «milliy psixologik qiyofa” va «milliy xarakter” terminlarini sinonim so‘zlar sifatida ishlatib kelindi. Ma’lum darajada ular mazmun jihatidan va ruhiyatning asosiy xususiyatlariga taalluqliligi bilan bir-biriga yaqin kelsa ham, lekin aynan bir xil tushuncha emas. Shunga qaramasdan bizdagi ayrim mualliflar (SH. Botirov, N. Djandildin, K. Lonidze), chet eldagi deyarli barcha mualliflar «milliy xarakter”ni millatning butun psixologik xususiyatlarini ifodalash uchun qo‘llashadi.

«Milliy psixologik qiyofa” «milliy xarakter”ga qaraganda keng tushuncha bo‘lib, «milliy xarakter” uning tarkibiy qismiga kiradi.

«Xarakter” maxsus termin jihatidan ko‘pincha barqaror ruhiy xususiyatlar majmuasi sifatida tushuniladigan «milliy psixologik qiyofa”ga qaraganda torroqdir. Bundan tashqari, milliy xarakter etnik psixologiyaning milliy psixologik qiyofaga qaraganda ancha harakatchan, o‘zgaruvchan elementidir. Milliy xarakter asosan etnik birlikning millat sifatida shakllangan davrida vujudga kelgan bo‘lsa, milliy psixologik qiyofa etnik birlikning barcha tarixiy bosqichlariga ham taalluqlidir.

Tadqiqotchilar tomonidan milliy psixologik qiyofaning nafaqat tabiati, mohiyati tahlil qilinib, sharhlanib qolmasdan, shuningdek, uning tuzilishi ham o‘rganilib, bu haqda turlicha qarashlar mavjud.

Milliy psixologik qiyofaning ichki tizimi va strukturasi masalasi A.I. Goryachyeva, A. Begramov, S.M. Yunusov, B.D. Parigin, F.N. Filatov va boshqa tadqiqotchilarning asarlarida, ilmiy ishlarida atroflicha yoritilgan. Bu mualliflar milliy psixologik qiyofaning ijtimoiy hayotning real voqeligi, millatning belgilaridan biri ekanligini tan olishda hamfikr bo‘lsalar ham, lekin uning strukturasini belgilashda turli-tuman qarashlarga egadirlar.

A.I. Gbryanovaning fikricha, milliy psixologik qiyofa tizimiga milliy xarakter, odatlar, din, an’analar kiradi.

Milliy qiyofa tizimini N. Sarsenbayev o‘ziga xos ravishda talqin qilib beradi. Uning fikricha, milliy psixologik qiyofada o‘zaro bog‘langan va bir-birini taqozo etuvchi 3 ta tarkibiy qism mavjud. Bu tarkibiy qismga milliy xarakter, milliy tuyg‘u, milliy urf-odatlar va an’analar kiradi.

Bizning fikrimizcha, milliy psixologik qiyofa, avvalo milliy xarakter, milliy urf-odatlar va an’analar, milliy tuyg‘ular va barqaror bo‘lgan milliy did (ta’b) kabi elementlarda to‘la namoyon bo‘ladi va milliy ong bilan birgalikda etnik psixologiyaning betakror va o‘ziga xos xususiyatlarini tashkil etadi.

Etnopsixologiyaning asosiy metodologiya va metodlari. Etnopsixologiya metodologiyasi asosan 2 xil tadqiqotga tayanadi:

1) “Emic” – tadqiqotda madaniy-spetsifik tomonlariga oriyentirlanish;

2) “Etic” – bu universal, umuminsoniy ruhiy hodisalarga oriyentirlanish.

Yemic yondashuvning predmeti – bu etnik birlik darajasida etnomadaniy o‘zgarishlar va insonning ichki dunyosi. Yemic yondashuv psixologik antropologiyaning predmeti. Yemic yondashuvda tadqiqotchi muammoni ichidan turib o‘rganadi, uni mahalliy aholining ko‘zi bilan ko‘rib, tushinishga harakat qiladi. Unga ko‘ra madaniyat har tomonlama o‘rganilgandan keyingina (odatda, dala tadqiqotlaridan so‘ng) boshqa madaniyatlar bilan solishtiriladi. Tadqiqotchi ish tuzilishini oldindan qanday bo‘lishini bilmaydi, u olimga sekin-astalik bilan ochilib boradi. Bugungi kunda jahonda etnopsixologiyadagi asosiy yutuqlar aynan shu yondashuv bilan bog‘liq.

Etic yondashuvga suyanadigan etnopsixologiyaning predmeti – bu etnik birliklarda va har xil madaniyatlarda ruhiy o‘zgarishlarning o‘xshashligi va farqini tadqiq qilish. Yetic yondashuv «psixologik etnopsixologiyaning”, ya’ni qiyosiy-madaniy psixologiyaning predmetidir. Yetic yondashuvga ko‘ra ikkita yoki bir necha madaniyatlar o‘zaro farq va o‘xshashliklarni aniqlash maqsadida o‘rganiladi. Bunda tadqiqotchi tashqi kuzatuvchi pozitsiyasini egallaydi va madaniyatdan uzoqlashishga harakat qiladi.

Etnopsixologik tadqiqotlar o‘tkazishni maqsad qilib qo‘ygan har qanday tadqiqotchi asosiy prinsiplar sifatida madaniy muhit sharoitlarining xilma-xilliga va ularning o‘zaro bir-birlariga ta’sir ko‘rsatishini inobatga olmog‘i zarur. Bu narsa etnopsixologik tadqiqot dasturini tuzishda, albatta hisobga olinishi kerak.

Tadqiqot bir davlatda o‘tkazilmoqchi bo‘linsa, quyidagi narsalarga e’tiborni qaratish lozim:

− mamlakat sharoitida yashovchi barcha millatlarga xos bo‘lgan umumiy psixologik omillar va ularni aniqlash usullari;

− faqat shu davlatning millatiga xos bo‘lgan psixologik sifatlar va omillarni aniqlash;

− aniqlangan omillarni yoki psixologik sifatlarnn o‘lchaydigan yoki eksperimental usulda tekshirishga imkon beradigan metodlarni tanlash va ularni konkret sharoitlarga moslash;

− tadqiqotchilar guruhini tekshirilayotgan milliy guruh tilini, urf-odatini biladigan xodimlar bilan ta’minlash.

Etnopsixologik xususiyatlarning shakllanishiga ta’sir qiluvchi omillar. Yuqorida ko‘rdikki, ayrim tadqiqotchilar va mualliflar etnopsixologik xusiyatlarning real mavjudligini inkor etdilar yoki uni tekshirish uchun qiyin ob’ekt ekanligidan zorlangan edilar. To‘g‘ri, etnopsixologik xususiyatlarning o‘rganishdagi qiyinchiliklarni inkor etib bo‘lmaydi. Lekin shu bilan birga, bu real

mavjudmi yoki yo‘qmi degan savolni qo‘yilishi ortiqcha deb o‘ylaymiz. Etnopsixologik xususiyatlar kelib chiqishi jihatidan butun o‘tmishi, hayot tarzi va tarixi bilan bog‘lanib ketgan bo‘lib, bu xususiyatlar millat shakllanmasdan avvalroq vujudga kela boshlagan bo‘ladi. Ma’lumki, millat etnik birlik taraqqiyotining yuqori bosqichidan yuzaga keladi.

Etnopsixologik xususiyatlarining ayrim belgilari kishilar birligining hamma tarixiy davrlariga ayrim, ya’ni urug‘, qabila, millatlarga xosdir. Etnopsixologik xususiyatlar, ayrim tadqiqotchilar ko‘rsatganidek, faqat bir omil – tabiiy muhit ta’siri bilangina vujudga kelib qolmay, uning vujudga kelishida uchta omil ta’sir ko‘rsatadi.

1. Bu siyosiy-iqtisodiy va jamiyat hayotida bo‘layotgan ijtimoiy jarayonlari tizimi.

2. Shu etnik birlik yashab turgan tabiiy-geografik muhitning xususiyatlari.

3. Xalq hayotida bo‘lib o‘tgan tarixiy hodisa va voqealar kiradi.

Lekin shuni aytish kerakki, etnopsixologik xususiyatlar tizimida kishilar ruhiyatining mazmunini avvalo birinchi omil – siyosiy-iqtisodiy, ijtimoiy o‘zgarishlar belgilab beradi. Tabiiy-geografik omil esa asosan etnopsixologik qiyofaning tashqi ifodalarini belgilaydi. Shuning uchun ham bu omil kuzatayotgan kishi nazariga birinchi omilga qaraganda yaqqol namoyon bo‘ladi. Xalq hayotida bo‘lib o‘tgan muhim tarixiy voqealar so‘zsiz unda psixologik o‘chmas iz qoldiradi.

Tabiatdagi ayni bir voqelikning doimo ta’siri natijasida kishilar bu voqelikdagi xususiyatlarni boshqa sharoitda yashayotgan etnik guruh vakillariga qaraganda chuqurroq idrok qilishga o‘rganib qoladilar. Chunki tashqi muhit bizning sezgi a’zolarimizga behisob informatsiyalar, yani xilma-xil ta’surotlar yuborib turadi, natijada evolyusion taraqqiyot davomida, tanamizda shu tashqi muhit bilan adekvat (munosib) munosabatini tamin ettiruvchi neyro-fiziologik mexanizm shakllanadi. U kishilarning sezgi va idroklarini namoyon etadi. Shuning uchun u yoki bu xalqqa xos stereotip xatti-harakatlarini, idrok xususiyatlarini tashqi muhitga moslashuvining oliy ko‘rinishi deb hisoblash kerak.

Tashqi muhitning doimiy tasirida vujudga kelgan ruhiy xususiyatlar bu ta’surotlarning butun sistemasi (tizimi)ni emas, balki uning uchun muhim bo‘lgan va o‘tmish tajribasida sinalgan mustahkam qolgan tomonlarinigina aks ettiradi.

«Tashqi omil tasirida kishi miyasida o‘rnashib qolgan hislar, fikrlar, xohish, idrokni namoyon bo‘lishi, xullas, ideal orzu-tilak tarzida aks etadi va xuddi shu ko‘rinishda ideal kuchlar bo‘lib qoladi”, – deb yozgan edi F. Engels.

S.I. Korolevning ko‘rsatishicha, shakllangan etnopsixologik xususiyatlar ma’lum darajada muhofaza qiluvchi mexanizm rolini o‘ynaydi. U xuddi g‘alvirdek

yot narsalarni ajratib uni yo qabul qiladi yoki shu xalqda mavjud bo‘lgan normalar asosida qayta ishlab beradi yoxud uni inkor etadi.

Atrofdagi voqelikni, hodisalarni o‘ziga xos ravishda idrok qilish, tasavvur va fikr qilish, ularning ta’b va tuyg‘ular, urf-odat, marosim va an’analar, xarakter tarzida namoyon bo‘lishi etnopsixologiyaning qaytarilmas betakror xususiyatlari hisoblanadi.

«Yaponiyaga birinchi marta kelib qolgan yevropalikni, – deb yozadi I.S. Kon, – yaponiyalikning faqat xursand bo‘lgandagina emas, hatto unga tanbeh berganda ham yoki sizni biror qayg‘uli narsa, masalan, o‘lim to‘g‘risida gapirganda ham kulimsirab gapirishi, taajjubga, hijolatga tushurib qo‘yadi. Tajribasiz odam beorlik, surbetlik yoki rahmsizlik deb hisoblaydi. Aslida kulimsirash bu yerda boshqacha ramziy mazmunga ega; bu bilan u og‘ir vaziyatni yengillashtirish, bu qiyinchiliklarni bartaraf etishning uddasidan chiqa olishga tayyor ekanligini ta’kidlash va shu kabi mazmunni bildiradi”.

Ma’lum bir millat vakillarining o‘ziga xos idrok etishni, fikrlash va orzu-istaklarini, ya’ni oliy ruhiy xususiyatlarini tushunish va tushuntirish, uning namoyon bo‘lishi sababini organizmning miya tuzilishidan emas, balki yuqorida aytganimizdek, xalqning tarixiy taraqqiyoti, uni o‘rab turgan tabiiy muhitning shart-sharoitlaridan qidirish kerak.

Turli ijtimoiy tizim va iqtisodiy ukladlar taraqqiyoti bilan bog‘liq bo‘lgan amaliy faoliyat shakllari turli ruhiy jarayonlar tizimining shakllanishini belgilab beradi. Shuning uchun ham turli tarixiy davrlarda, ijtimoiy tuzimda yashayotgan xalqlar bir-biridan faqat ongning mazmuni bilangina farqlanib qolmasdan, shuningdek, faoliyat shakllarining tuzilishi jihatidan ham farqlanadilar.

Ko‘p sonli ijtimoiy psixologik eksperimentlarda mashhur psixolog A.R. Luriya ko‘p ruhiy jarayonlar, ayniqsa, oliy ruhiy faoliyat jarayonlari, tasavvur va mavhumlash, ijodiy hayol insonlarning biologik xususiyatlari bilan bog‘liq bo‘lmay, balki ancha taraqqiy etgan ijtimoiy-tarixiy taraqqiyot mahsuli ekanligini ko‘rsatib berdi.

O‘tkazilgan ko‘plab tadqiqotlar, ilmiy izlanishlar shuni ko‘rsatdiki, faqat murakkab bilim jarayonlari bilan bog‘liq bo‘lgan ruhiy jarayonlargina emas, balki nisbatan oddiy jarayonlar va funksiyalar ham hayotiy tajribalar va ijtimoiy-tarixiy jarayonlar asosida vujudga kelar edi.

Miya o‘z-o‘zidan tashqaridan kelayotgan informatsiyalarsiz fikrlay olmaydi. Psixolog P.P. Beonetskiy aytganidek, «bo‘m-bo‘sh boshda fikr bo‘lmaydi”.

Ijtimoiy-tarixiy, ijtimoiy shart-sharoitlar inson faoliyatini belgilaydi. U esa, o‘z navbatida, ruhiy jarayonlar ongning mazmun va mohiyatini belgilaydi. Turli

davrlarda, zamonlarda yaratilgan mehnat mahsulotlarida o‘sha davr va zamon odamlarining bilimlari va imkoniyatlari o‘z aksini topgan bo‘ladi. Zero, mehnat jarayonida sub’ekt ob’ektga ko‘chadi, insonning kuch va qobiliyatlari u yaratayotgan narsalarda gavdalanadi. Shuning uchun ham psixologlar turli tarixiy davrlarda yashagan kishilarning ruhiy xususiyatlarini, davr ruhini, ular yaratib qoldirgan faoliyat mahsulotlarini o‘rganish orqali bilib olishi mumkin.

Nemis xalqi tarixining ma’lum bir davrida, – deb yozgan edi F. En-gels, – amaliy faoliyat bilan shug‘ullanishi uchun ob’ektiv shart-sharoitning yo‘qligi, millatning o‘kimishli kishilarini o‘z kuch va qobiliyatlarini falsafa sohasiga burilib yuborishga olib keldi va shuning uchun ham XVIII – XIX asrlarida mavhumiy fikrlashga moyillik nemis xalqi xarakterlarining tipik xususiyati bo‘lib qolgan. Demaq, millatning o‘kimishli kishilar faoliyati turini ham mamlakat hayotidagi tarixiy jarayonlar belgilar ekan.

Har bir xalqning tarixi va taqdiri o‘ziga xos kechadi. Agar xalq tarixini va uning psixologik xususiyatlarini bir-biriga solishtirsak, biz etnopsixologik xususiyatlarda xalq tarixini chuqur aks ettirishini ko‘ramiz.

Yuqorida zikr qilganimizdek, etnopsixologik xususiyatlarning shakllanishida tabiiy muhit ham ma’lum ta’sir ko‘rsatadi. Geografik va iqtisodiy sharoitlarni o‘xshash bo‘lmasligi, etnik jihatdan bir-biriga yaqin bo‘lgan ikki qo‘shni va qardosh xalq o‘zbeklar bilan qozoqlarning psixologik qiyofasida ma’lum tafovutlarni vujudga keltirib chiqardi.

Ma’lumki, o‘zbeklarning asosiy qismi dehqonchilik bilan shug‘ullanish imkoniyati mavjud bo‘lgan vohalarda joylashganlar. Yerga xususiy mulkning vujudga kelishi, yerdan intensiv ravishda foydalanish dehqonchilik mahsulotlarini ko‘plab yetishtirishga olib keldi. Bundan tashqari o‘zbeklar yashaydigan yirik shaharlarning g‘arbdan sharqqa, janubdan shimolga o‘tuvchi katta karvon yo‘llarga joylashgan bo‘lishligi, bu yerlarda faqat dehqonchilik emas, shuningdek pul-tovar munosabalarini, turli xil hunarmandchilikni, qo‘shni xalqlar bilan savdo-sotiq ishlarini rivojlantirishga olib keldi.

XV – XVI asrdayoq Buxoro, Samarqand, Toshkent, Xiva, Qo‘qon, Xo‘jand kabi yirik shaharlar, Hindiston, Xitoy, Eron, Rossiya, Arabiston kabi mamlakatlar bilan keng savdo-sotiq ishlarini olib borishgan. Bularning hammasi o‘zbek xalqining hayot tarziga va psixologiyasiga singib o‘z aksini topib borgan. Qo‘shni mamlakatlar bilan savdo-sotiq va boshqa iqtisodiy- madaniy aloqalarning qizg‘in olib borishligi, ulardan xushmuomalalik, xushtabiatlik, hozirjavoblik, tadbirkorlik kabi xususiyatlarini talab etadi.

O‘zbek xalqini hayoti va turmush tarzini o‘rgangan tadqiqodchilarning barchasi o‘zbeklarga xos bo‘lgan ochiq yuzlik va xushmuomalalikni ta’kidlab ko‘rsatishgan edi.

O‘zbeklarga xos bu xususiyatlarni qozoq adabiyotining klassigi Abay ham ta’kidlab ko‘rsatib, iltifotlilik, xushmuomalalik – bularning hammasi sartlardadir, deb yozgan edi.

O‘zbeklarning bir necha asrlar dehqonchilik bilan shug‘ullanib kelishi ishlab chiqarishning asosiy vositasi bo‘lgan yerga nisbatan ularda tejamkorlik va omilkorlikni vujudga keltirdi.

Prof. N. Djandildin qozoq xalqiga xos bo‘lgan ayrim vazminlik, kamsuqumlikni xo‘jalik yuritish ishlari bilan bog‘liq, deb ko‘rsatadi, ular butun umr bo‘yi chorvachilik bilan shug‘ullanib, u ularning xo‘jalik hayotining deyarli butun qismini tashkil etib qoldi. Aholini tarqoq holda joylashtirish, ular o‘rtasida aloqa o‘rnatishni qiyinlashtirar, ular hatto uzoq vaqt davomida yolg‘iz yashashlikka majbur bo‘ladilar. Bu esa ularda, yuqorida aytilganidek, o‘zaro muommolarda kamgaplik, hatto o‘zining eng nozik va qaynoq tuyg‘ularini bayon etishda vazminlikni ko‘rsatishni vujudga keltiradi.

Shunday qilib, ikki qardosh va qo‘shni xalq o‘zbeklar va qozoqlar o‘zlarining uzoq iqtisodiy va madaniy aloqalariga, etnik jihatdan yaqinligiga, tilning o‘xshashligiga qaramay yuqoridagi sabablar orqali butun xususiyatlari bilan farq qiluvchi millat bo‘lib shakllanadi.

Tabiiy-geografik omillarning ob’ektiv ta’sirlarini xolislik bilan o‘rganish, hech qanday irqchilik va millatchilik nazariyalarni keltirib chiqarmaydi, shu narsa ma’lumki, serunum yer, mo‘’tadil iqlim va boshqa tabiiy sharoitlar, ko‘p jihatdan ishlab chiqarishning rivojiga, aholi sonining o‘sib borishiga ta’sir ko‘rsatadi. Aksincha, masalan, shimoldagi va tropik mamlakatlardagi elatlar va xalqlar tarixiy taraqqiyotida nisbatan mo‘’tadil iqlim sharoitlariga ega bo‘lgan xalqlardan orqada qolib ketishgan.

Agar shimolning kattiq sovuq tabiyati dehqonchilik qilishga va san’atni rivojlantirishga moyillik qilgan bo‘lsa, iqlimdagi zaminning sermahsulligi kishilarning dangasa va taralla-bedot qilib, bir etnografik so‘z bilan aytganda, kishilarni xuddi bolalarga o‘xshash ojiz nomustaqil qilib, uning taraqqiy etishini tabiiy zarurat qilib qo‘ymaydi.

Shu narsani payqash qiyin emaski, deb yozadi etnograf YU.V. Bromley, – sotsial-iqtisodiy, geografik va boshqa shart-sharoitlarning ta’siri natijasida mehnatsevarlik kabi xususiyat hamma xalqlarda ham bir xil namoyon bo‘lavermaydi.

Tabiiy muhitning o‘ziga xosligiga ko‘ra, kishilar yashashi uchun zarur bo‘lgan narsalarga erishishda uchraydigan qiyinchiliklarni turlicha yengib o‘tadilar. Psixolog I.S. Konning yozishicha, Yangi Gvineyaning ichkarisida va nisbatan Yevropa ta’siri kam yetib borgan joylarda yashaydigan xalqlar qulay iqlim sharoitlariga va tabiatning mo‘l-ko‘l ne’matiga ega bo‘lganligi uchun ham ba’zi qiyin sharoitda yashaydigan kishilarga o‘xshab ertaning tashvishi bilan yashashga o‘rganmaganlar. Shuning uchun ham ular faqat kundalik ehtiyojlarini qondirish uchungina mehnat qilishadi. Ko‘plab narsa ishlab chiqishga va g‘amlab qo‘yishga harakat ham qilmaydi. Ularning nazarida kim kuyib-pishib, ko‘p ishlasa, ochko‘z va yomon odam hisoblanadi.

Shunga ko‘ra, ularning iqtisodiy-madaniy rivojlanishi ham ishlariga yarasha darajada. Qayerda ishlab chiqarish yuqori saviyada tashkil qilinmagan bo‘lsa, mehnatkashlar bo‘lmasa, u yerda ijtimoiy, tarixiy rivojlanish ham bo‘lmaydi. Rivojlangan qaysi bir mamlakatni olib ko‘rmang, shu yerda mehnatga munosabat, mehnatkashlik juda yuqori darajada ekanligini ko‘ramiz.

Tabiiy-geografik muhitning ta’siri qanchalik sezilarlik bo‘lmasin, biroq etnopsixologik xususiyatlarning shakllanishda uning yetakchi omil qilib qo‘yish to‘g‘ri emas. Shuning bilan birga, uning rolini inkor etish yoxud ortiqcha oshirib yuborish noto‘g‘ri xulosalar qilishga olib keladi.

Psixolog S.L.Rubinshteyn ko‘rsatganidek, “Ruhiy xususiyatlarning shakllanishini bilgani tabiiy sharoitlar yoki ijtimoiy muhit bilan birga asoslab tushuntirish mumkin emas. Bularning biri bo‘lmasin mulokatlashtirish malakasini barbod bo‘lishga mahkum etadi”.

Milliy xarakter. Milliy xarakter ob’ekt sifatida qiyin, ammo lekin o‘rganish mumkin bo‘lgan ijtimoiy tarixiy hodisadir. U milliy psixologik qiyofaning tarkibiy qismi hisoblanadi. Milliy xarakter milliy hayotdagi tarixiy kategoriya bo‘lib, uni o‘rganish, tushuntirib berish uchun shu millat hayotini, tarixini, tili va madaniyatini yaxshi bilish zarur.

XIX asrda etnopsixologik xususiyatlarni o‘rgangan ko‘pgina mualliflar o‘z asarlarida milliy xarakterni real voqelik sifatida mavjudligini e’tirof etgan. Faylasuf E. Fridriz Angliya tarixini o‘rganar ekan, fransuz va nemislarda bo‘lmagan o‘ziga xos mustaqillik, o‘ziga ishonch xususiyatlari rivojlanganligini ko‘rsatib beradi. "Ingliz milliy xarakteri nemislarnikidan ham, shuningdek, fransuzlarnikidan keskin farqlanadi" deb yozadi u.

Ma’lumki, xarakterni mavjudligini inkor etuvchi ayrim mualliflar rus, ukrain, armanlar va nemis, fransuzlar bir-biridan farqlovchi xususiyatlarini ko‘rsatib bering, deyishadi. Diqkat qilib o‘rganish va tekshirish jarayonida hamma xalqlarning milliy

xarakterida bir-biridan farq qiluvchi xususiyatlar borligini bilib olish mumkin. Milliy xarakterdagi bu farqlarni hatto kundalik hayotda ham ko‘plab uchratamiz. Millat xarakterining realligini himoya qiluvchi mualliflar shunday bir epizodni tasavvur qilishni tavsiya etishadi. Agar vagon kupesiga ikki notanish ingliz chiqib qolsa, ular safarlarining oxirigacha bir-biri bilan yaqindan suhbat qurmay, hatto bir og‘iz gapirmasdan kelishlari mumkin дейишарди… O‘zbeklarda, masalan, aksincha bir-biri bilan yaqindan tanishib, butun hayotini bilib ulguradi.

Xalqlarning turlicha xarakter hislatlariga ega bo‘lishi ularning ijtimoiy-iqtisodiy tajribasi, tarixiy taraqqiyoti va tabiiy yashash sharoitlari bilan belgilanadi. Bunda ijtimoiy munosabatlar milliy xarakterni shakllanishida yetakchi rol o‘ynaydi. Har bir tarixiy davr shu davrdagi ijtimoiy taraqqiyot qonuniyatlari asosida milliy mafkura manfaatlariga mos bo‘lib tushadigan o‘z milliy xarakter idealini yaratadi. Shu davrdagi xarakter tipi kishilarning yashash tarzini aks ettiradi.

Xalqning butun tarixi davomida orttirgan har bir xarakter hislatlarining vujudga kelishi kishilar ruhiyatiga atrofdagi voqeliklarning uzoq vaqt davomida ta’sir etib turishi bilan bog‘liqdir. Milliy xarakterga qanday ruhiy hislat va sinflarni kiritish mumkin?

Shuni taqidlash kerakki, "Milliy xarakter" tushunchasi haqida hali ham umumiy bo‘lgan bir xil qarash mavjud bo‘lmasa ham, lekin unga kiruvchi hislatlar to‘g‘risida umumiy bo‘lgan fikrlar mavjud. Ko‘p tadqiqotchilar milliy xarakterga mehnatga munosabat (mehnatsevarlik), vatanparvarlik, erksevarlik, dovyuraklik, jangovarlik kabi hislatlarni kiritishadi.

Bizning fikrimizcha yuqoridagi hislat va sifatlar bilan bir qatorda milliy xarakter tarkibiga yana millatning aql tuzilishi boshqa xalqlarga bo‘lgan munosabati va shu millat vakillarining o‘zaro munosablarini belgilovchi xususiyatlar ham kiradi.

Milliy xarakter va etnik psixologiyani o‘rganuvchi muholiflar milliy xarakterda keltirilgan hislatlarning qaysi biri birorta xalqda mavjud emas, deb savol qo‘yishadi. Milliy xarakterni o‘rganishda tatqiqotchilar uchraydigan qiyinchilik ham ana shunda. Darhaqiqat, xarakterning qaysi bir xususiyatini ochib ko‘rmaylik, albatta u barcha xalqlar va millatlarda ham mavjud ekanligini ko‘ramiz. Masalan, erksevarlik, dovyuraklik, mehnatsevarlik, vatanparvarlik kabi hislatlar hamma xalqlarga xos bo‘lgan xususiyat bo‘lgan holda, bu hislatlar o‘zining namoyon bo‘lishi, tuzilishi jihatidan barcha xalqlarda bir xil kechmaydi. Zero, xarakter hislatlarini keltirib chiqaruvchi yashash tarzi, tarixiy taraqqiyot va faoliyat sharoitlari aynan bir xil bo‘lganligi sababli, yuqoridagi xarakter hislatlarini namoyon bo‘lishi ham ularda aynan bir xil bo‘la olmaydi. Kavkazdagi tog‘li xalqlarning hayoti va yashash tarzini o‘rgangan tatqiqotchilarning barchasi bir ovozdan ularda jangovorlik, mag‘rurlik

kabi xarakter hislatlari kuchli ekanligini e'tirof etishadi. Ularning bu xarakteri, – deb yozadi R.CH. Chomayev, – tog'li xalqlarning tashvishli va havf-xatarga to'la hayotlarning in'ikosi bo'lib, unga moslashishga zarurati natijasidir. Tashqi ta'sirlarning butun kompleksi tog' sharoitining og'irligidan tortib, jangovorlik shon-shuhratigacha, beshikdagi alladan tortib epik xalq dostonlarigacha o'z erki va ozodligini saqlab qolish uchun mardlik, matonatlilik, qahramonlik va jasurlikni tarbiyalashga qaratilgan edi.

Mehnatsevarlik hammma xalqlarga xos. Lekin shu bilan birgalikda, jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy qurilishi, geografik iqlim sharoiti tufayli xalq tomonidan mehnatsevarlik hamma xalqlarda ham bir xilda namoyon bo'lavermaydi. Ma'lumki, Gollandiya mo'jazgina kichik maydonga ega. Maydoni Moskva viloyati territoriyasidan kichik. Lekin shu mamlakat butun Rossiyani boqadigan qishloq xo'jalik mahsuloti ishlab chiqaradi. Vaholanki, Gollandiya xalqi tabiiy-geografik sharoitiga ko'ra, dengiz atrofidagi botqoq va toshloq yerlarni o'zlashtirib, unumdor yerga alamshtirish uchun og'ir sharoitlarda ish olib boradi. Natijada ularda tirishqoqlik va sabotlik bilan mehnat qiladigan kishilarga nisbatan mehr-muhabbat bilan qarash shakllangan. Oilada o'z farzandini aynan shu ruhda tarbiyalashga harakat qiladi. Bola sal-pal gapni tushunadigan bo'lgach, ona uning kaftini ochib yerdagi egri-bugri chiziqlarni ko'rsatib: "M-men – odam, W-work – mehnat – odam mehnat bilan tug'iladi", deb tushuntirar ekan.

Milliy xarakter muammosini o'rganishdagi murakkablik va chalkashliklar, – deb ko'rsatadi I.S.Kon, – ko'pincha dialektikadagi umumiylik va xususiylik, mushtaraklik va alohidalikni tushunmaslik natijasida vujudga keladi. Uning ta'kidlashicha, milliy xarakterning u yoki bu xususiyatini ko'rsatganda, albatta, u nisbatan olib o'rganilishi kerak. Rus milliy xarakteriga bag'ishlangan ishlarda, – deb yozadi I. Kon, – ko'pincha ularda emotsional vazminlik deb ataladigan hislat ko'rsatiladi. Agar italyanlar bilan taqqoslanganda to'g'ri, qo'shilaman. Lekin faqat finlar yoki estonlar bilan taqqoslanganda emas.

Albatta, rus xalqiga xos bo'lgan milliy xarakter hislatlari yo'q emas. Rossiyaning bepoyon yerlari, ayrim boshqa mamlakatlarda bo'lganidek, siyosiy parchalanishlarning yo'qligi, xo'jalik taraqqiyotidagi o'ziga xos xususiyatlarning barchasi, Gersen aytganidek, "aysh-ishratni yaxshi ko'radigan, bag'ri keng" rus kishisini, yakka xo'jalik yurgizishga moyil bo'lmagan, bir parcha yeriga yopishib olmagan rus dehqonini yaratdi.

Aksincha, o'zbek xalqi xarakterida bir qarich yeriga yopishib olishlik "киндик qoni to'kilgan yerini tark etmaslik xususiyatlari bor". Bu xarakter xususiyatlarining vujudga kelishi o'zbek xalqi tarixiy taraqqiyotidagi o'ziga xos xususiyatlar bilan

bog‘liq. Masalan, O‘rta Osiyo, xususan, hozirgi O‘zbekiston hududida mavjud bo‘lgan bir necha feodal davlatlar, xonliklarning siyosiy-iqtisodiy jihatdan parchalanganligi, ular o‘rtasidagi tez-tez bo‘lib turadigan qonli to‘qnashuvlar, xo‘jalik yurgizishdagi patriarxal usullarning mavjudligi, urug‘-aymoqchilik, urf-odatlarining saqlanib qolishi va nihoyat dehqonchilik qilish uchun sug‘oriladigan yaroqli yerlarning cheklanganligi kabi omillar o‘zbek xalqi xarakteridagi shu hislatlarni vujudga keltirib chiqaradi.

O‘zbek oilalarida bir necha avlod vakillari (hatto 3 – 4 avlod) bir-biridan ajramagan holda birgalikda bir hovlida bir mahallada yashab kelishgan. Shuning uchun ilgarilari mavjud bo‘lgan katta oila ichida, bir necha avlod vakillari yashayotganligini uchratishimiz mumkin. Oila boshlig‘i bo‘lgan ota o‘g‘illarini uylantirgandan keyin ham uzoq vaqt ularni mustaqil oila qilib ajratib yubormagan. Yangi oila qurgan o‘g‘il, katta oila boshlig‘i bo‘lgan ota qo‘l ostida ishlab xo‘jalik yurgizish ishlarida unga yordam bergan. Agar yangi oila ota-ona bag‘ridan ajralib chiqqan taqdirda ham, ular oilasi uchun ota uncha uzoq bo‘lmagan joydan hovli yoki yer sotib olib bergan yoxud o‘z yeridan o‘y qurish uchun joy ajratib bergan. Yangi oilaning kundalik ehtiyoji uchun zarur bo‘lgan uy buyumlari ajratib berilgan. Lekin shunda ham ota o‘z yerini parchalanib ketishiga yo‘l qo‘ymagan, o‘g‘il ota qo‘l ostida uning yerida ishlagan, xo‘jalik yurgizishda otaga yordam berib kelgan.

Buning boisi nimada, nima uchun O‘rta Osiyo xalqlarida, xususan dehqonchilik bilan shug‘ullanuvchi xalqlarda patriarxal munosabatlar oila va xo‘jalik yurgizish sohalarida nisbatan uzoq saqlanib turdi?

Ma’lumki, sug‘orma dehqonchilik bilan shug‘ullanuvchi xalqlarda, ayniqsa, O‘rta Osiyo sharoitida yer juda katta iqtisodiy ahamiyat kasb etadi. Qishin-yozin ham katta kuch bilan ishlashni talab qiladigan sharoitda ishchi kuchlari va yerning parchalanib ketishi, yerni ishlash, hosil olishni ancha qiyinlashtirib qo‘ygan bo‘lar edi. Shuning uchun ham O‘zbekistonning o‘troq xalqlarida juda katta, hatto 3 – 4 avlod vakillarini o‘zida birlashtirgan oilalar mavjud bo‘lgan. Farzandlar oila boshlig‘i qo‘l ostida ishlab, unga iqtisodiy jihatdan qaram bo‘lgan. Ota yoki oiladagi bosh o‘g‘il bu oilaning boshlig‘i bo‘lgan. Uning so‘zi, fikri oilaning boshqa a’zolari uchun qonun darajasida bo‘lgan. Xo‘jalik yurgizishda bunday patriarxal uklad hukm bo‘lgan xalqlarning deyarli hammasida oila boshlig‘ini, kattalarni hurmatlash, ularning aytganini to‘xtovsiz bajarilishi odat tusini olgan va keyinchalik u mustahkamlanib xalqning xarakter hislatiga aylanib kelgan.

Oilaning o‘zaro munosabatlarida ma’lum yosh guruhidagi har bir kishi, albatta, o‘zidan yuqori yoshda turgan kishilarga itoat etgan, ularga hurmat-ehtirom ko‘rsatilgan. Bu, albatta, yirik oilalarning birlashib yashash zaruriyati mavjud

bo‘lgan sharoitlarda ularning parchalanib ketmasligi uchun katta ahamiyat qasb etgan. Bundan tashqari o‘zbeklarda aka-ukalar yoki qarindosh-urug‘lar o‘rtasidagina emas, shuningdek, qo‘ni-qo‘shnilar bilan ham yaxshi munosabatda bo‘lish, o‘zaro yordam va hamkorlik ko‘rsatish kabi hislatlar ancha rivojlangan.

Qadim vaqtlardayoq bir urug‘ yoki qabila bir mahalla yoki butun bir qishloqda yashagan. Kamdan-kam hollardagina begona urug‘ yoki qabila vakili notanish joylarga ko‘chib borgan. Hozir ham ko‘p qishloqlarda mahalla qarindosh-urug‘chilik tamoyili asosida shakllanadi. Demak, yon qo‘shni ayni vaqtda sizning yaqin qarindoshingiz hamdir. Shuning uchun qadim vaqtlardayoq bir oilada ovqat pishirilsa, albatta, qo‘shniga, qarindoshnikiga chiqarilgan. Yaxshi kunda ham, aziyatli kunda ham birinchi bo‘lib devormiyon qo‘shni xizmat qiladi. Qo‘shnining uyidagi marakaga qatnashmaslik, ayniqsa, ta’ziyali marosimlarda ishtirok etmaslik, o‘zbeklar uchun katta ayb hisoblanadi. Shuning uchun ham o‘zbeklarda qo‘shni to‘g‘risida juda obrazli maqollar yaratilgan: "Hovli olma, qo‘shni ol", "Uzoqdagi qarindoshdan yaqindagi qo‘shni yaxshi", "Yon qo‘shni – jon qo‘shni" va hakozo.

Bundan tashqari o‘zbeklar milliy tabiatida mehr-oqibat, muruvvat, andisha, or-nomus, sharmu-hayo, ibo-iffat kabi betakror fazilatlar, bag‘rikenglik, mehmondo‘stlik, oqqo‘ngillilik xususiyatlari mavjud.

Bunday hamjihatlik bir-birini qo‘llab turishlik faqat qo‘shnilar o‘rtasidagina bo‘lib qolmasdan, butun mahalla va qishloq aholisi biror xonadonda aza borligini eshitib qolsa, vafot etgan kishini yaxshi tanish-tanimasligidan qat’iy nazar, marhum bilan vidolashmoq uchun vaqtini ayamasdan, yumushini tashlab bo‘lsa ham, marhumning uyiga kelib, hamdardlik bildiradi, qo‘lidan kelgan yordamini ko‘rsatadi. Marhumning tobuti mozorga borguncha yelkama-elka ko‘tarilib boriladi. Yo‘lda uchragan har bir kishi, u otda bo‘lsa ham, mashinada bo‘lsa ham tushib bir necha qadam tobutni ko‘tarishib borishni o‘zining insoniylik burchi, deb hisoblaydi.

Qo‘ni- qo‘shni, mahalla-qo‘yni va hamqishloqlarning bunday bir-birini qo‘llab-quvvatlab turishlari, bir-birlarining manfaatlarini himoya qilishlari kishilarning uzoq davrlar mobaynida birgalikda yashab kelishi, mahalla va qishloq ahlining bir-birlariga qarindosh-urug‘chilik iplari bilan bog‘langanliklari natijasidir.

O‘rta Osiyoda kichik-kichik o‘ziga mustaqil bo‘lgan xonliklarning mavjudligi yirik birlashgan hokimiyat tomonidan mamlakat miqiyosida ma’muriy, xo‘jalik ishlarini rejali rivojlantirmasligi, buning ustiga mahalliy amaldorlarning “ochko‘zligi”, davlat va xalq manfaatlaridan ko‘ra ko‘proq o‘z cho‘ntaklarini o‘ylashi natijasida ko‘p yirik xo‘jalik ishlari – kanal qazib suv chiqarish, ariqlarni tozalash, masjid va boshqa binolarni qurish, hosilni yig‘ib-terib olish va shunga o‘xshash ko‘pchilik mehnatini talab qiladigan ishlarni xalq o‘zi "hashar" yordamida

bajargan. Shuning uchun mahallada va qo‘shnilar orasida bo‘lib turadigan hasharlarga chiqish har bir keksayu yoshning muqaddas burchi hisoblangan.

Milliy xarakterni xalq o‘zida namoyon etadi. Lekin millat xarakteri ayrim shaxslar xarakterining oddiy yig‘indisi emas. U ommaviy kuch sifatida, individual xarakterlarning umumiy bo‘lgan hislatlari ijtimoiy jihatdan qayta ishlanib, yangi maxsus sifatga aylangan vaqtda tarkib topib namoyon bo‘ladi. Masalan, xor ovozi xor qatnashchisining ovoziga o‘xshamaganidek, milliy xarakter ham birorta millat vakilining xarekteriga o‘xshamaydi yoki millat xarekteri hech bir millat vakilida to‘laligicha aks etmaydi.

Milliy xarakter o‘zgarmas, turgan narsa ham emas. U tarix mahsuli. Shuning uchun ham uni vujudga keltirgan tarixiy, ijtimoiy, iqtisodiy sharoitlarning o‘zgarishi bilan u ham ma’lum darajada o‘zgaradi, hatto bir ijtimoiy tizimning o‘zida ham u ayrim hislatlarni paydo qilib turishi mumkin.

"XIX asr boshlarida, – deb yozadi I. Kon, – nemislarni amaliy faolyatiga layoqatsiz, faqat falsafaga, musiqa va nazmga moyil bo‘lgan, texnikani o‘rganishga uquvsiz, kam harakat xalq, deb hisoblashgan (bu fikrga ularning o‘zlari ham qo‘shilishgan). Germaniyada sanoat to‘ntarilishi bo‘lishi bilan bu stereotip tushuncha ishonchsiz anoxronizmga aylanib qoldi". Lekin bunday ijtimoiy-iqtisodiy o‘zgarishlar milliy xarakterning barcha hislatlarini o‘zgartirib yuboradi, deb xulosa qilmaslik kerak. Uning ayrim hislatlari nisbatan barqaror bo‘lib, yangi ijtimoiy sharoitlarda ham o‘z vorisligini yo‘qotmaydi. Keyingi avlodlarga o‘tishi, ajdodlarning moddiy va ma’naviy merosini o‘zlashtirib olishligi uchun xizmat qiladi. Tarix – avlodlarning birini o‘rniga ikkinchisining kelishidan iborat, ularning har biri avvalgi barcha avvlodlarning qoldirgan materiallaridan, ishlab chiqaruvchi kuchlardan foydalanadi. Milliy xususiyatlar umuminsoniy qadriyatlar bilan bog‘lanib ketgan.

Miliy xarakter umumbashariy xususiyatlarga zid bo‘lmaydi. Shuning uchun ham uni boshqa millat va elatlar xarakteridan ajratib qo‘yish mumkin emas. Har bir xalq boshqa xalq bilan yaqin ijtimoiy-iqtisodiy va madaniy munosabatlarga kirishganda undan o‘zida yo‘q narsalarni oladi va o‘zidan ham ularda bo‘lmagan narsalarni beradi. Lekin boshqa xalqlardan olingan bu xarakter hislatlari, millat vakillari tamonidan o‘zlashtirilganda, aynan, o‘zgarishsiz ko‘chirma olmay, o‘ziga xos milliy ifodani oladi.

Milliy did. Idrok etilayotgan voqealar va tashqi odamdagi narsalarni bilishdan vujudga keladigan hissiy-ruhiy reaksiya turli hollarda o‘ziga xos ravishda namoyon bo‘ladi. Etnos yashayotgan turfa xil tabiiy sharoitlar – o‘rmon, cho‘l, dashtlik, tog‘,

suv havzalari, vodiy va vohalar, shuningdek, tarixiy taraqqiyotdagi o‘ziga xoslik xalqlarning idrok etishiga o‘z ta’sirini ko‘rsatadi.

Milliy did – bu xalq va millatning ko‘pchilik vakillarida tarixiy jihatdan vujudga kelgan go‘zallik va umumqabul qilgan estetik normalar to‘g‘risida beriladigan baho. Milliy did o‘zida milliy o‘ziga xoslikni mujassamlashtirgan bo‘lib, hissiy va ruhiy jihatdan milliy psixologik qiyofaning xarakterli xususiyatlaridan biri sifatida namoyon bo‘ladi. Shuning uchun ham uni xalq hayoti va turmushidan ajratib bo‘lmaydi.

Ma’lum milliy muhitda yashab va voyaga yetar ekan har bir shaxsning ruhiy xususiyatlari millatning psixologik xususiyatlaridan ko‘chirma oladi. Shaxs ajdodlar tomonidan to‘plangan madaniy meroslarni o‘zlashtirib boradi va uni o‘rab turgan milliy zamin ta’siri ostida unda atrof-muhit, iqlim sharoitlari, hayvonot olamini idrok etishga nisbatan maxsus did va his-tuyg‘ular shakllanadi. Odam eng avvalo uni ilk bolalik davridanoq o‘rab turgan, unga har kun, har soat sayin ta’sir etib turgan, uning amaliy maqsadlari va moddiy ehtiyojlarini qondiradi, narsalarning xususiyatlarini boshqa xalq vakillariga nisbatan chuqurroq idrok etishga o‘rganadi. Shuning uchun ham tabiat va jamiyatdagi biror narsa va hodisa bir millat va elat vakillarida kuchli hissiy-ruhiy reaksiyani keltirgan holda, boshqa millat va elat vakillari uchun befarq bo‘lib qolishi mumkin. Masalan, cho‘l qozoq xalqi uchun bir necha yuz yillar mobaynida hayot kechirish manbai, ularning tabiiy boyligi bo‘lib kelgan. Shu boisdan qozoq holqida uni idrok etishga nisbatan o‘ziga xos did vujudga kelib, cho‘l chuqur hurmat bilan kuylanib kelinadi.

Bir xalq vakillari boshqa xalq orasiga tushib qolishganda, ularda mavjud bo‘lgan o‘zaro munosabatlarni ko‘rib (rejalash) taajjublanishi mumkin. Chunki bu narsalar unga qandaydir g‘ayri-tabiiy bo‘lib ko‘rinadi.

Quddusni iste’lo qilib olgan fransuzlar arablarning ko‘p xotinlilik odatiga nafratlanib qarashgan, arablar esa fransuz xonimlarining ochiq yuz bilan yurishini hayosizlik deb hisoblashgan, deb yozadi etnograf L.N. Gumilyov.

XX asrning yirik yozuvchisi Ch. Aytmatov asarlarini o‘qisak, unda qirg‘iz va qozoq xalqlaridagi odatni – qiz olib qochish hodisasini ko‘ramiz. "Osmon yo‘li" qissasida Qosim ovuliga qaytishda sevgani Aminani olib ketadi, "Sarvqomat dilbarim"da Ilyos Asalni, "Jamila"da Doniyor Jamilani o‘zi bilan olib qochib ketadi. Albatta, bunday an’analarga ega bo‘lmagan xalqlar uchun bu xil xatti-harakatlar g‘ayri-tabiiy ko‘rinishi mumkin. Lekin har bir urf-odat va an’analarning vujudga kelishida yuqorida aytganimizdek, ma’lum iqtisodiy, ijtimoiy omillar ta’sir etgan bo‘ladi.

Faoliyat jarayonida vujudga keladigan milliy did millatning ham moddiy, ham ma’naviy ehtiyojlarida namoyon bo‘ladi. Kishilarning moddiy ehtiyojlarini qondirilishi asosan ishlab chiqarishning rivojlanishi darajasi bilan belgilanadi. Shuning bilan birga tabiiy-geografik shart-sharoitlarning xususiyatlari ham moddiy iste’mol xarakterga ta’sir ko‘rsatadi.

Yeyish va ichishning qanday bo‘lishi shu xalqning qaysi turi bilan shug‘ullanishiga, uni o‘rab turgan borliqqa va hayvonot olamiga ko‘p jihatdan bog‘liq bo‘ladi.

Hech bir odam o‘zi ko‘rmagan, mazasini tatib ko‘rmagan narsalarga nisbatan ehtiyoj hosil qilmaydi.

Dehqonchilik va bog‘dorchilik bilan shug‘ullanadigan O‘zbekiston aholisining asosiy ovqati guruch, sabzavot va mevalar hisoblanadi. Shunga ko‘ra, ularda qishloq xo‘jalik va o‘simlik mahsulotlarini ishlab chiqarishga, ularda turli tuman oziq-ovqat mahsulotlari tayyorlashga nisbatan, malaka va odatlar rivojlangan bo‘lib, shunga ko‘ra tab va didlar ham shakllangan. Chorvachilik bilan shug‘ullanuvchi xalqlarda esa go‘sht va go‘sht mahsulotlariga nisbatan ehtiyoj va did shakllangan.

Milliy estetik didning o‘ziga xosligi milliy ma’naviy hayotning ko‘p sohalarida namoyon bo‘ladi. Ayniqsa, ular me’morchilik qurilishlarida, tasviriy san’atda, musiqada, raqslarda, adabiyotda, milliy kiyimlarda va uning bezaklarida, ayollarning xushro‘yligida va ijtimoiy hayotning boshqa sohalarida to‘la o‘z ifodasini topadi. Go‘zallik tabiatda va jamiyatda ob’ektiv jihatdan mavjud. Avstraliyadagi ayrim qabilalar qizlarining ko‘zlarini yoshligidanoq g‘ilay qilishga harakat qilib, bosh kiyimining chekka tomoniga yaltiroq narsa osib qo‘yishar ekan. Chunki bu yerda g‘ilay ko‘zli ayol go‘zallik belgisi hisoblanadi. Odam o‘zining yashab turgan tabiiy sharoitini boshqa joylarga o‘hshata olmaydi, chunki inson o‘zi yashab turgan joyiga nisbatan dinamiq steriotip hosil qilgan.

Rossiya podshosi Anna Ivanovna saroyiga balga taklif qilingan Xitoy elchilari, malikaning shu yerda hozir bo‘lgan xonimlardan qaysi birini ular eng go‘zal deb hisoblaydilar, deb bergan savoliga Pyotr 1ning qizi Yelizavettani afzal ko‘rganliklarini aytishadi. Yelizavetta darhaqiqat juda go‘zal bo‘lgan, lekin u qanchalik go‘zal bo‘lsa ham, uning shaxlo ko‘zlari o‘rniga qisiqroq bo‘lganida yanada go‘zal bo‘lishini e’tirof etishgan.

Umuman keyingi yillarda O‘zbekistonda san’atning barcha turlariga e’tibor kuchayib rivoj topib bordi. Shulardan ko‘rinadiki, san’atning u yoki bu turini to‘g‘ri tushunilishi va to‘la idrok etilishi uchun uning milliy zaminida nechog‘lik ildiz otgan bo‘lishi, unga nisbatan xalqda qanchalik ta’b va didning shakllangan bo‘lishiga bog‘liq bo‘lar ekan. Mehnat faoliyati, iqtisodiy uklad va yashash sharoitlari asosida

vujudga keladigan milliy did bu sharoitlarning o‘zgarishish bilan ma’lum darajada o‘zgarishlarga uchraydi. Lekin qadimiy ta’b va didlar butunlay izsiz yo‘qolib ketmaydi. Chunki uzoq vaqt kishilar iste’molida bo‘lgan u yoki bu ta’blar, xalq hayotining ma’naviy va moddiy tomonlarida o‘zining chuqur izini qoldirgan bo‘ladiki, ularning o‘zgarishi yoki yo‘qolib ketishi, yangi did va ta’blarning shakllanishi uchun o‘n va yuz yillar kerak bo‘ladi.

Milliy tuyg‘u. Milliy tuyg‘u etnopsixologik xususiyatlarni tashkil etuvchi komponentlar ichida nisbatan kam o‘rganilgan soha hisoblanadi. Ijtimoiy hodisalar ichida milliy tuyg‘u o‘zining kelib chiqishi bilan uzoq o‘tmishga borib taqaladi. Shuning uchun uni o‘rganishda nihoyatda ehtiyotkorlik, ziyraklik bilan ish olib borish talab etiladi.

Milliy tuyg‘ular asosida milliy manfaat va ehtiyojlar, ayniqsa, uning muvaffaqqiyati yoki muvaffaqqiyatsizligini, tinchligi va notinchligini ta’minlovchi narsalar yotadi. Milliy tuyg‘ular kishining milliy voqelikdagi barcha narsa va hodisalarga, milliy jarayonlarga, ona tabiat va zaminga, shuningdek, xalqning tarixi va ma’naviy merosiga, milliy qadriyatlariga bo‘lgan munosabati shaklida namoyon bo‘lib, milliy ma’naviy hayotida katta ahamiyatga egadir. Zero, har bir xalqning milliy xususiyatlari til orqali o‘z ifodasini topadi. Milliy tilga bo‘lgan munosabatning salgina bo‘lsa ham buzilishi xalqlar va millatlar o‘rtasidagi munosabatlarga katta zarar yetkazadi.

I.M. Jabborovning «O‘zbek xalqi etnografiyasi” kitobida turli xalqlar o‘z tilini yaxshi ko‘rishi va tilda gaplashadigan boshqa xalq vakilarini hurmat qilishi haqida bundan 1000 yil avval yozilganligi misol keltiriladi.

Farzandlar ongida vatanga, boy tarixiga, milliy qadriyatiga nisbatan hurmat-ehtiromni qaror topdirish, har xil yot mafkura qadriyatlariga ergashmaydigan milliy immunitetni shakllantirish darkor. Buning uchun ularning tafakkurida o‘zligini anglash va unutmaslik qaror topishi, o‘z tarixi, o‘tmishi buyuk ajdodlari hayoti, milliy qadriyatlarini, milliy urf-odatlarini yaxshi bilib o‘zlashtirishlari lozim.

Vatanga muhabbat, vatanparvarlik tuyg‘usi odamning qalbida tabiiy ravishda tug‘iladigandek tuyiladi. Aslida tuyg‘ularning ham shakllanishida ma’lum ta’lim-tarbiyaviy tadbirlarga e’tibor berish zarur. Inson o‘zligini anglagani, nasl-nasabini bilgani sari yuragida vatanga muhabbat tuyg‘usi ildiz otib yuksala boradi. Bu ildiz qancha chuqur bo‘lsa, tug‘ilib o‘sgan yurtga muhabbat ham shu qadar cheksiz bo‘ladi. Bunda, ayniqsa, ona tiliga bo‘lgan munosabat yetakchi o‘rinda bo‘ladi. Chunki «Ona tili – bu millatning ruhi, o‘z tilini yo‘qotgan har qanday millat o‘zligidan judo bo‘lishi muqarrar”.

Sho‘rolar davrida bizning tariximiz o‘qitilmadi yoki ataylab buzib, sohtalashtirib berildi. Amir Temur qonxo‘r, jallod shaxs sifatida tasvirlandi. Tarixini bilmagan, o‘tmishdan mahrum qilingan xalqda, tabiiyki, milliy tuyg‘ular, g‘urur, fahr bo‘lmaydi. O‘zgalar tobeligida yashashga o‘rganib faqat biologik ehtiyojlar qo‘liga aylangan xalq manqurtlashadi. Unda milliy ozodlik, mustaqillik tuyg‘ulari bo‘lmaydi. Bizda ham, afsuski, manqurtlik xususiyatlari shakllana boshlagan ediki, Amir Temur haqida latifalar to‘qib chiqara boshladik. Bu xil latifalarni «ijod” qilishda o‘zimizning yozuvchilarimiz ozmuncha ter to‘kishmadi.

Milliy tuyg‘ular tarixiy kategoriya bo‘lib, shu milliy va xalq vakillariga tashqi ob’ektiv omillarning doimiy ta’sir etib turishi natijasida vujudga keladi. Shaxsda milliy tuyg‘u va ongni shakllantirish, rivojlantirish uchun xalq tarixini, milliy qadriyatlarini, buyuk ajdodlari hayotini, boy ma’naviy merosini chuqur o‘rganish lozim.

Milliy tuyg‘ularning namoyon bo‘lish kuchi va intensivligi hamma xalq va millatlarda bir xil bo‘lavermaydi. Bu tuyg‘ular ko‘p sonli xalqlarga nisbatan kichik, kam sonli etnoslarda katta, shuningdek, kam taraqqiy etgan mamlakatlarda rivojlangan mamlakat xalqlaridagiga qaraganda kuchli va yorqin namoyon bo‘ladi. Ayniqsa, ilgari jabr-zulm ko‘rib kelgan, ezilgan va ranjitilgan xalqlarda milliy tuyg‘ular nihoyatda sezgir va ta’sirchan bo‘ladiki, hatto hazil shaklida millat sha’niga aytilgan fikrlar ham norozilik tug‘dirishi, hissiyotlarni jumbo‘shga keltirishi, milliy nizolarni keltirib chiqarishi mumkin.

Milliy tuyg‘ular xilma-xil bo‘lib, unga axloqiy, estetik, intellektual va maishiy tuyg‘ular kiradi. Ular vatanparvarlik, milliy iftihor, hamkorlik, hayrixohlik yoki g‘arazgo‘ylik, dushmanlik kabi ko‘rinishlarda o‘z ifodasini topadi.

Vatanparvarlik va o‘z ona tabiatiga mehr-muhabbat tuyg‘ulari milliy tuyg‘uda muhim o‘rin to‘tadi. Vatanparvarlik asrlar va ming yillar davomida birgalikda yashagan etnik guruhda shakllangan eng chuqur tuyg‘ulardan biridir. Yetuk vatanparvarlik tuyg‘usi mahalliy, hududiy parchalanishlar va turli-tuman mayda etnik tafovutlar tugatilib, elat va millatlarning shakllanishi jarayonida vujudga kela boshlaydi.

Ma’lumki, XIX asrning 70-yillarigacha, hozirgi O‘zbekiston hududida Qo‘qon va Xiva xonligi, Buxoro amirligi mavjud edi. O‘zbek elati shu uchta xonlik va amirlikda yashasa ham, hududiy, iqtisodiy, siyosiy parchalanish yagona o‘zbek millatini vujudga keltirmaydi. Demaq, shu davrda yagona milliy to‘yg‘uning mavjudligi to‘g‘risida so‘z bo‘lishi ham mumkin emas edi. O‘zbekiston respublikasining tashkil topishi, o‘zbek elatini millat darajasiga ko‘tardi. Natijada, milliy tuyg‘u shakllanib, rivojlanib boryapdi.

Haqiqiy vatanparvarlik, – deb ko‘rsatgan edi amerikalik etnopsixologlar B. Gonniy va V. Jeromlar, – faqat xalqi va vatanining jahon miqyosida tutgan mavqeidan fahrlanish bilangina namoyon bo‘lmaydi. Millat hayotida shunday davrlar va holatlar bo‘ladiki, bunda haqiqiy vatanparvarlik tuyg‘usi uyalish va orlanish bilan to‘lib toshishi mumkin.

Darhaqiqat, millatning o‘qimishli vakilari, ziyoli va olimlari, yozuvchilari millat hayotiga, milliy jarayonga teran ob’ektiv ko‘z bilan qarab, millat hayotidagi ayrim kamchilik va nuqsonlarini rost ayta olishgan, tanqid qilishgan. Taniqli o‘zbek ma’rifatparvari Abdulla Avloniy «Turkiy guliston yoki axloq” kitobida bunday yozadi: «Bizlar na uchun harakat qilmaymiz, qimirlamaymiz? Boshqa millatlarni o‘g‘illari, qizlari kecha demay, kunduz demay, yoz demay, qish demay ilm yo‘lida jonlarini fido qilib, qovushib, yugurishib, ko‘zlarimizni qamashtirib turgan bir zamonda, bizlar hamon uyqudan, jaholatdan boshimizni ko‘tarmaymiz, ibrat olmaymiz”.

Ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlarni o‘zgarishi bilan kishilarda o‘z xalqiga, ona tiliga, ona tuprog‘iga bo‘lgan mehr-muhabbat tuyg‘ulari yo‘qolib ketmaydi. Lekin ayrim odamlarning fikricha hozirgi kunda odamlarni ona tabiat va atrof-muhitdagi geografik va madaniy narsalar qiziqtirmay qo‘ydi. Vatan endi ularga faqat yashash, pul topish, boylik orttirish uchun xizmat qiladigan makon bo‘lib qoldi, degan kosmopolitik g‘oyalarni targ‘ib qilmoqchi bo‘ladi, ya’ni ular «Bedananiki qayerga borsa pitpildiq” degan naqlidek qayerda hayot yaxshi bo‘lsa, odam o‘sha yerga intiladi. Vatan, vatanparvarlik tuyg‘ulari eskirgan, qoloq tushunchalar, deb isbotlashmoqchilar. Bu bilan ular bir necha ming yillar davomida yaratilgan milliy madaniyatni qadrsizlantirishga, kishilarni vatanparvarlik tuyg‘ularini yo‘qotishga, o‘z Vatanini boshqa xalq va millat tazyiqidan himoya qilmaslik kabi g‘oyalarni odamlar ongiga singdirmoqchi bo‘lishyapti.

To‘g‘ri rivojlangan mamlakatlarda iqtisodiy integratsiya mavjud. Yevropa yagona pul birligi – Yevroni yaratish chegaralardan yagona pasport bo‘yicha o‘tish va hakozo. Ijobiy jarayon, lekin bu Vatan, vatanparvarlik tuyg‘ularini yo‘q qilib yubormaydi.

Musofir yurtlarda yashab ishlari yurishib ketgan odamlar ham o‘z baxtini farovonligini kemtik ko‘radi. Chunki unga Vatan sog‘inchi tinchlik bermaydi. Butun qalbi bilan Vatanga intiladi. Faqat nafsini o‘ylaydigan odamlarda vatanparvarlik tuyg‘usi bo‘lmaydi. Ular bir joydan ikkinchi joyga, bir yurtdan boshqa yurtga osongina kuchib o‘taveradilar. Ular qayerga borsam, baribir kunimni ko‘raveraman, deb o‘ylab, yashashdan maqsad o‘z nafslarini qondirishdan iborat, deb biladilar.

Vatan biz uchun shu qadar aziz va muqaddaski, eng og‘ir jinoyat qilganlarga jazo sifatida Vatandan badarg‘a qilish hukm qilinadi.

Mehnatkash omma va uning ilg‘or vakillari doimo milliy tuyg‘ularni o‘zlarida mujassamlashtirgan va uni targ‘ibotchisi bo‘lib kelganlar. Ularga milliy xudbinlik, maqtanchoqlik, cheklanish, ya’ni milliy qobiqqa o‘ralib qolish kabi tuyg‘ular yot narsalardir. Boshqa xalqlar va millatlarga nisbatan dushmanlik va adovatning vujudga kelishi uchun ularda hech qanday iqtisodiy yoki ijtimoiy sabablar mavjud emas.

Feodal parchalanishlar, diniy cheklanishlar rivojlangan bir sharoitda yashab ijod etgan Alisher Navoiy ham turli xalq, turli diniy mashab kishilari o‘rtasida do‘stona munosabatlar o‘rnatish mumkinligi to‘g‘risida yozadi:

Qo‘ngilni olsa malohat bila tafovut yo‘q.

Xitoy ulsun, armani va hindi.

Shuningdek, «Farhod va Shirin”, «Sabbai’ Sayyor” kabi dostonlarida turli xalqlar vakillari o‘rtasidagi do‘stlik va mehr-muhabbatni bayon etadi.

Milliy tuyg‘ular ko‘pincha milliy iftihor sifatida namoyon bo‘ladi. Lekin shuning bilan birgalikda, o‘z millatini ortiqcha ko‘klarga ko‘tarish, uning qandaydir boshqa xalqlarda bo‘lmagan fazilatlari to‘g‘risida «kuyib-pishib” ta’kidlash, o‘z xalqini boshqa xalqlarga qarama-qarshi qo‘yishi boshqa xalqlarga nisbatan mensimaslik ruhini keltirib chiqarishi mumkin. Bularning barchasi real voqelikning, hayotning xolisona tahlili bo‘lmay, ayrim individlarning sub’ektiv fikrlari o‘laroq vujudga keladi.

Buni ajoyib «Xalq” kitobining muallifi mashhur fransuz tarixchisi Jyul Mishle misolida ko‘rish mumkin. Uning vatanparvarligi ayrim o‘rinlarda millatchilik bilan almashib ketadi. Masalan, Fransiya tarixini hamma xalqlar uchun namuna bo‘ladigan tarix deb ko‘klarga qo‘taradi. «Barcha xalqlarning tarixi qandaydir qisqartirilgan bo‘lib, faqat Fransiya tarixigina to‘liq ko‘rinishga ega”, – deb ko‘rsatadi muallif. Italiya tarixida oxirgi asrlar yetishmaydi. Angliya va Germaniya tarixida boshlanish davrlar yetishmaydi. Faqat Fransiya tarixini o‘rganib, siz butun dunyo tarixini bilib olishingiz mumkin.

Milliy tuyg‘ular va kayfiyat millat vakillarining jipslashuvi va irodasini namoyon bo‘lishida katta rol o‘ynaydi. Millatning birgaligida, milliy tuyg‘u, milliy qiziqishlarning umumiyligi, tarixiy hodisalar va milliy qadriyatlar mehr-muhabbat, milliy iftihor tuyg‘ulari sifatida namoyon bo‘ladi.

O‘z xalqining ko‘p asrlik boy tarixi, ajoyib ma’naviy merosi bilan haqli ravishda fahrlanish, ayrim tadqiqotchilar o‘ylaganidek o‘tmishni qumsash emas, balki qadimiy tarixni, xalq yaratgan moddiy va ma’naviy boyliklarni kengroq

o‘rganish va ochib berish, ularni yangi avlodlar tomonidan ajdodlar merosi sifatida o‘zlashtirishni ta’minlashdan iboratdir.

Shuni ham ko‘rsatib o‘tish kerakki, bu davrda millatning xohish, irodasini ifodalovchi ilg‘or tuyg‘ular bilan birga, milliy xudbinlik, millatchilik va ular bilan bog‘liq holda milliy xurofiy tuyg‘ular ham namoyon bo‘lib qoladi.

Milliy urf-odat va an’analar. Ma’lumki, har bir individ shaxs sifatida shakllanar ekan, faqat o‘zi yashab turgan davrdagi ijtimoiy munosabatlar ta’siri ostida bo‘lib qolmasdan, shuningdek, tarixiy tajribalar, ajdodlar tomonidan yaratilgan, to‘plangan va avloddan-avlodga o‘tib kelayotgan madaniy meroslar, milliy qadriyatlar ta’siri ostida ham shakllanadi. Bunda, ayniqsa, har bir xalqqa mos bo‘lgan milliy urf-odat va an’analarning roli kattadir.

Shunday ekan, etnopsixologiyaning asosiy o‘rganish ob’ektlaridan urf-odat, an’analar, udum va turli marosimlarni atroflicha o‘rganish, ularning vujudga kelishi, namoyon bo‘lishi, saqlanishi va o‘zgaruvchanligi kabi qonuniyatlarini ochib berish ham amaliy jihatdan ahamiyatga molikdir.

Har bir davrning, har bir xalqning ijtimoiy-iqtisodiy, tabiiy sharoitiga mos bo‘lib turadigan va uni o‘zida aks ettiradigan urf-odat va an’analari bo‘ladi. Odamzod ongli hayot kechira boshlagandan buyon vujudga kelgan urf-odatu marosimlar, udum va an’analarni hisoblab chiqishi qiyin.

Milliy urf-odat va an’analarda butun bir xalqning ijtimoiy ehtiyojlari, axloq normalari, manfaatlari, amaliy tajribalari va tarixiy yashash sharoitlari o‘ziga xos ravishda mujassamlangan bo‘ladi. Ular xalqning faoliyati jarayonida tug‘iladi, har bir xalq butun tarixi davomida yashash sharoitining xarakteri va xususiyatlaridan kelib chiqqan holda kishilar o‘rtasidagi munosabatlarning ma’lum normada yo‘l-yo‘riqlarini yaratadi. Bu norma va yo‘l-yo‘riqlar avloddan-avlodga o‘tish bilan takrorlanib, urf-odatlar va an’analarga aylanib qoladi.

Shakllangan urf-odat va an’analar shaxsning ijtimoiy munosabatlarga kirishishida shaxsning xulq-atvorini ijtimoiy jihatdan belgilovchi, boshqarib turuvchi va shakllantiruvchi vazifalarni bajaradi. Qaysi bir urf-odat va an’anani, udum yoki marosimni kelib chiqish sabablarini o‘rganmasdan turib qaraydigan bo‘lsaq, ular bir qarashda, bema’ni, behuda bo‘lib ko‘rinadi. Aslida esa ularning barchasi kelib chiqishi bo‘yicha xalqning ijtimoiy-iqdisodiy va amaliy faoliyati natijasida vujudga kelgan va ularning ma’lum ehtiyojlarini qondirish uchun xizmat qilgan.

O‘rta Osiyo va Kavkaz xalqlarining ayrimlarida mavjud va hozirgi kunda eskilik sarqiti, deb qoralanadigan qalin berish odatini o‘rganishgan ba’zi olimlar,

hozirgi davrga kelib, bu odat faqat ramziy qiymatga ega bo‘lib qolganini ko‘rsatishadi.

Ma’lumki, egzogam nikoh hukm surgan davrlarda qiz olish va qiz berish bir qabila yoki urug‘ doirasida bo‘lmasdan, boshqa qabila va urug‘lar bilan bo‘lar edi. Bir qabila boshqa qabilaga qiz bergandan keyin, qiz bergan qabila yoki oila zaiflashib qolmasligi uchun ular ham albatta qo‘shni qabilalardan qiz olishar va shu bilan aholi o‘sish nisbatini sozlab turish kerak bo‘lgan. Lekin ayni shu paytda qo‘shni qabilalarda bo‘yi yetgan qizning bo‘lmasligi yoki bir qabilada uylanadigan yigitning bo‘lmasligi natijasida bunday teng holat qiz almashtirishlar juda kam paytlardagina amalga oshgan. Bunday hollarda yigit tomon qiz tomonga berish imkoniyati kelgunga qadar turli-tuman mol-dunyo hisobida kafolat yoki hozirgi tushunchamizda kelin berib turgan. O‘rta Osiyo xalqlarida kelin berish hodisasi deyarli uchramaydi. Uchrasa ham egzogam niqoh qo‘llaniladigan xalqlar darajasidagi shakl va mazmunda emas. Shuningdek, har bir xalqda u yoki bu narsalarga nisbatan turli taqiqlar, tabu mavjud bo‘ladi.

Kuzatishlar, ilmiy tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, turli hollardagi taqiqlar, man etishlarning hammasi ham bema’ni, zararli bo‘lmay ma’lum zaruriyat bilan vujudga kelar edi. Ya’ni, ular xalqning yashash tarziga, ehtiyojlariga mos kelganligi uchun ham asrlar davomida avloddan-avlodga o‘tib kelgan. Bu misollar shuni ko‘rsatadiki, odat va an’analar xalq hayotiga, turmush tarziga ongli ravishda kirib keladi, lekin ularning ta’siri esa stixiyali bo‘ladi. Shuning bilan birga, ayrim urf-odatdar va an’analar o‘z umrini o‘tab bo‘lgan bo‘lsa ham, yashovchanlik xususiyatiga ega bo‘lganligi uchun yana uzoq vaqt saqlanib, odamlar ongiga ta’sir etib turadi. Bu narsa insonlar psixologiyasi bilan bog‘liq bo‘lgan holat hisoblanadi. Chunki, mustahkamlanib qolgan urf-odat va an’analarga amal qilmaslik ko‘pchilik tomonidan qoralanadi. Ko‘pchilikning tana-malomatiga qolishdan ko‘rqish va tortinish, jamiyatni har bir a’zosi urf-odatlarga ongli yoki ko‘r-ko‘rona bo‘lsa ham amal qilishga majbur qilib qo‘yadi.

Urf-odat va an’analar ko‘pincha sinonim so‘zlar sifatida ishlatilsa ham, bu tushunchalar o‘rtasida faqat terminologiya tafovut bo‘lib qolmasdan, yana ma’no jihatdan ham farq bordir.

Urf-odatlar asosan oilaviy, maishiy sohalar bilan bog‘langan bo‘ladi va unda axloqiy, diniy va huquqiy normalari to‘la o‘z aksini topadi.

An’analar esa ijtimoiy hayotning hamma sohalarida mavjud bo‘lish bilan birgalikda, yana kelib chiqish jarayonini ham qamrab oladi. An’anada kishilarning narsa va buyumlarga, tabiatga bo‘lgan munosabatlari ifodalanadi. Ma’lumki, san’at va adabiyotda, armiya va oliy o‘quv yurtlarida, sport va ishlab chiqarish jamoalarida

urf-odat bo‘lmaydi, balki an’analar mavjud. Masalan, armiyaga yangi borgan soldatning qasamyod qabul qilishi, oliy o‘quv yurtiga kirgan yoshlarni talabalar safiga qabul qilinishi, yirik sport musobaqalarida g‘olib sportchi shaniga mamlakat bayrog‘ining ko‘tarilishi va madhiyaning yangrashi – bular an’analar hisoblanadi. Bundan tashqari an’analarning ta’sir doirasi nisbatan keng bo‘lib, bitta an’ana bir necha urf-odat, udum va marosimlarni o‘zida kamrab olgan bo‘lishi mumkin. Masalan, xalqimizda mavjud bo‘lgan mehmondo‘stlikni olib qaraydigan bo‘lsak, mehmondo‘stlik u yoki bu darajada har bir xalq va millatga xos bo‘lgan xususiyatdir. Lekin bu narsa yuqorida ko‘rib o‘tganimizdek, o‘ziga xos ijtimoiy-tarixiy shart-sharoitlar ta’siri ostida, oilaviy-maishiy hayotdagi munosabatlar natijasida o‘zbek xalqida o‘ziga xos bir yo‘sinda namoyon bo‘ladiki, bu o‘zbek xalqining milliy xususiyatiga, milliy an’anasiga aylanib qolgan. Mana shu mehmondo‘stlik an’anasi bir necha urf-odatlar, udumlar orqali to‘la namoyon bo‘ladi. Masalan, o‘zbek qoidalarida mehmon har doim ochiq chehra va shirin kalom bilan kutib olinadi. Xonadondagi eng noyob narsalar mehmon oldiga qo‘yiladi. Mehmonni qadr-qiymati o‘ta yuqori qadrlanadi.

Udum va marosimlar kuchli psixologik va hissiy ta’sir etish kuchiga ega bo‘lib, shular yordamida urf-odat va an’analar bevosita yuzaga chiqadi. Udum u yoki bu urf-odat va an’ananing bajarish vaqtida amal qilinadigan tartib va qoidalari. Marosim esa udumning ko‘z-ko‘z qilib turadigan tashqi bezagi, tasviri, ya’ni bajarilish jarayonidir.

Ikki qo‘shni xalq o‘zbeklar bilan qozoqlarning to‘y o‘tkazish vaqtida bajariladigan turli udum va marosimlarni mashhur yozuvchi Oybek «Bolalik” qissasida juda mohirlik bilan tasvirlagan. Qozoqlar to‘yida bo‘ladigan marosimlar qanday tasvirlangan: bir o‘tovda odamlar tiqilinch. Ayollar erlardan qochmaydi. Bir-birlarini yelkalarini qoqib bemalol hazillashib so‘zlashadi. Birdan qozoqlar tipirchilagan osmonga sapchiydigan arg‘umoqlariga minib, uloqni boshlab yuborishadi. Uloqdan so‘ng qizlar o‘tovga bir to‘da yasangan yigitlar kirib keladi. Qizlar qo‘shiqlar aytadi. Ko‘lgi, qiyqiriq, o‘lan tinglaydi. Kelin bilan qo‘yov o‘lan aytishadi.

Endi to‘y marosimi o‘zbeklarda boshqacha kechadi. Karomatning to‘yi tasvirida erkaklar va ayollar deyarli qo‘shilishmaydi, marosimni alohida-alohida o‘tkazishadi. «Qiz oshi” kuni qizning uzoq-yaqindagi do‘gonalari va mahallaning qizlari to‘planishadi. Do‘torga jo‘r bo‘lishib ashula aytishadi. To‘y kuni turli ko‘ngil ochar o‘yinlar tashkil qilinadi, ayollar «yor-yor” aytishadi va hoqazolar.

Mana shu badiiy tasvirdagi ikki xalqda mavjud bo‘lgan to‘y o‘tkazish jarayonidagi udum va marosimlar an’ana sifatida bir necha asrlar davomida avloddan-avlodga o‘tib kelgan.

Urf-odat, an’ana, udum va marosimlar bir-birini to‘ldirib, bir-biriga o‘tib turishi mumkin. Ba’zan ma’lum urf-odatlar an’ana ham sanalishi mumkin, deb ko‘rsatadi professor N. Sarsenbayev.

Masalan, mehmonga borganda «yuvosh o‘tir” degan o‘zbek maqoli bor. O‘zbeklar orasida bu – odat. Boshqa millat vakillari doirasida esa bu odat o‘zbek xalqining milliy an’anasi sifatida namoyon bo‘ladi.

Ijtimoiy mazmuni va ahamiyatiga qarab urf-odat va an’analar ilg‘or va qoloq bo‘ladi va ijtimoiy rivojlanishga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Qoloq urf-odat va an’analar deb, umrini o‘tab bo‘lgan, davr ruhiga mos kelmaydigan, ijtimoiy hayot taraqqiyotiga monelik qiladigan urf-odat va an’analarga aytiladi. Xalq hayotiga singib ketgan urf-odat va an’anani farmon berish, taqiqlash bilan yo‘q qilib bo‘lmaydi, ammo eski urf-odatlarni siqib chiqarish uchun yangi, jozibali udum va marosimlarni yaratib, xalq hayotiga singdirish mumkin. Shuning uchun ham urf-odat va an’analarni o‘rganishda, rioya qilishda, nihoyatda ehtiyotqorlik bilan yondashish zarur bo‘ladiki, bu noroziliklarga va tuzatib bo‘lmas xatolarga olib kelishi mumkin.

O‘zbek oilalarida o‘tadigan biron-bir yig‘ilish, marosim, tantali to‘y-tomoshalar, hashar va obodonlashtirish ishlari kattalarsiz, keksalarsiz, ularning maslahatisiz o‘tmaydi. Uzoq safarga ketayotgan har bir kishi, qaytayotgan har bir kishi albatta, mahalla va qishloqning hamma keksalarini va xasta bo‘lib yotgan kishilarni borib ziyorat qilishi zarur. Agar safardalik davrida mahalladagi biror kishi vafot etgan bo‘lsa, birinchi navbatda uning oilasiga borib ta’ziya bildiriladi.

O‘zbeklarning asriy an’ana va urf-odatlari, milliy mafkurani shakllantirish mumkin emas. Bunda G‘arb xalqlari uchun notanish, ammo milliy tabiatimizga xos bo‘lgan o‘z-o‘zini boshqaruv usuli – mahallani rifojlantirish hamda uning mavqeini oshirish kerak. Jamiyat hayotida totuvlik va ijtimoiy tarbiyani tashkil qilishda mahallaning ahamiyati beqiyosdir. Hech bir avlod o‘zigacha yaratilgan va to‘planib kelingan madaniy meroslarsiz, bilim va an’analarsiz yashay olmaydi. Ma’lum bir jamiyatda yashar ekan, u ajdodlar tomonidan to‘plangan marosimlarni hayotning birinchi kunidanoq o‘zlashtirib boradi. Shuning uchun ham xalq hayotiga singib ketgan urf-odat va an’analarni hech qanday farmoyish va ma’muriy yo‘l bilan yo‘qotib bo‘lmaydi.

Lekin madaniy merosni o‘rganishda ilg‘or urf-odat va an’analarni eski an’analardan farqlashda ba’zan noto‘g‘ri yondashishlar ham bo‘lganligini ta’kidlash

kerak. Masalan, yaqingacha aholi o‘rtasida keng tarqalgan «Navro‘z” bayramiga asossiz ravishda diniy tus berilib, noto‘g‘ri asosda tanqid qilinib, man etib kelindi. Kelib chiqish va mazmuniga ko‘ra «Navro‘z” bayramini diniy ham, konservativ ham, deb bo‘lmaydi. Uni o‘tkazish rasm-rusmlari, udumlari bahor faslining kirib kelishi va rizq-ro‘z bo‘lgan ekin-tikin ishlarini boshlab yuborish quvonchlarini tarannum etadigan xalq tantasidir. Navro‘z Sharq xalqlarida Yangi yilning kirib kelishidir.

Urf-odatlar va an’analar har bir xalqda abadul-abad berilgan va hech o‘zgarmaydigan narsa emas. Hayot ularni g‘alvirdan o‘tkazib, puchini-po‘chaqqa, sarasini-saraqqa ajratib boradi. Yangi davrga moslasha olgani saqlanib qoladi. Shuning bilan birga har bir davr o‘zining udum va marosimlarini, urf-odatlar va an’analarini yaratadi. Yangi vujudga kelayotgan urf-odatlar o‘z-o‘zidan, kuruq yerda paydo bo‘lmasdan, asosan ikki manba – birinchisi, ilgari mavjud bo‘lgan ilg‘or an’analar o‘zgartiriladi.

Ba’zi joylarda eski, qoloq urf-odatlarning saqlanishi, odamlarga yoqqanligi yoki unga kuchli e’tiqod qilganliklari uchun emas, balki ularni inkor qiluvchi, siqib chiqaruvchi, ular o‘rnini bosuvchi yangi marosimlar va urf-odatlarning yo‘qligidir. Qoloq urf-odat va an’analarning farmoyish va buyruqbozlik bilan osonlikcha yo‘qotib bo‘lmaydi. Ular kuchli va jozibali yangi urf-odat va marosimlar bilan siqib chiqariladi.

Mavzuni mustahkamlash savollar:

1. Ijtimoiy va etnopsixologiya fanining predmeti?
2. Ijtimoiy va etnopsixologiya fanining vazifalari?
3. Ijtimoiy va etnopsixologiya fanining tadqiqot usullari?
4. Ijtomoiy psixologik g’oyalar shakllanish tarixi?
5. Etnopsixologik bilimlar va uning tadqiq etilishi?

Mavzu yuzasidan o‘quv topshiriqlar va psixodiagnostik metodlar:

O‘quv topshiriq

Savol	**Ijtimoiy psixologiya fanini o‘rganishning hozirgi davr uchun ahamiyati.**
F-fikringizni bayon eting	
S-Fikringiz bayoniga sabab ko‘rsating	

M-ko‘rsatilgan sababingizni isbotlovchi dalil keltiring	
U- fikringizni umumlashtiring	

SOTSIAL INTELLEKTNI BAHOLASH TESTI (DJ.GILFORD)

1-subtest. “Yakunlangan tarix”

Bu subtestda Siz Barni personajiga bog‘liq sodir bo‘lgan hayotiy vaziyatlar tasviriga e’tibor qarating. Barni - taqirbosh kishi bo‘lib, ofitsiant bo‘lib ishlaydi. Vazifalarda uning rafiqasi, kichkina o‘g‘li va Barning o‘rtog‘i ishtirok etadilar.

Har bir topshiriqning chap tomonida ma’lum vaziyatni ifodalovchi bir qator rasmlar joylashtirilgan. Siz undagi personajlarning kechinma va maqsadlarini aniqlang hamda o‘ng tomondagi uchta rasmdan vaziyatning uzviy davomi bo‘lganini tanlang.

Namuna :

Chapdagi rasmda Barni sarmast, tomning chekkasida qo‘rqib osilib turgan va o‘g‘lidan yordam so‘rayotgan holati hamda bolaning otasini bunday og‘ir vaziyatda turganini ko‘rib, tashvishlanayotganligi ifodalangan.

1-rasmda keltirilgan vaziyat topshiriqning to‘g‘ri javobdir. Shu sababli javoblar varaqsida 1 raqami aylana ichiga olinadi. 1-rasmdagi Barnining o‘g‘li bilan rafiqasi devorga narvon qo‘yib unga yordam berishga harakati aks ettirilgan holat vaziyatning mantiqiy davomi sanaladi.

2-va 3-rasm unchalik to‘g‘ri javoblar emas. 2-rasmda Barnining tomdan mustaqil tushayotgan holati hamda 3-rasmda rafiqasi bilan o‘g‘li uni ustidan kulib turgan holatlar mantiqan to‘g‘ri kelmaydi.

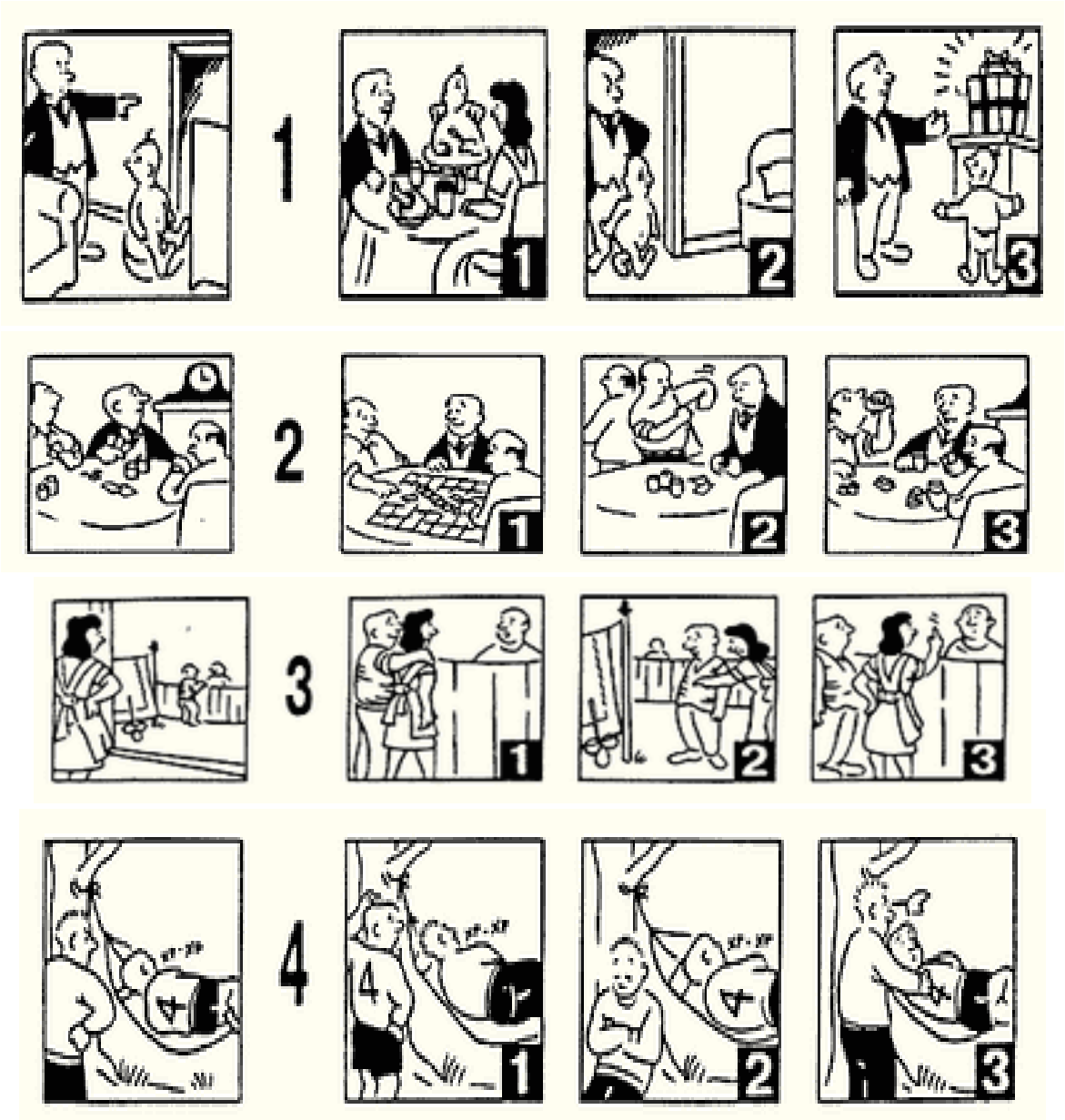
Shunday qilib, har bir topshiriqda chapdagi rasmdagi vaziyatdan keyin nima sodir bo‘lganligini personajlarning kechinmalari va harakat maqsadlari asosida aytib berishingiz kerak.

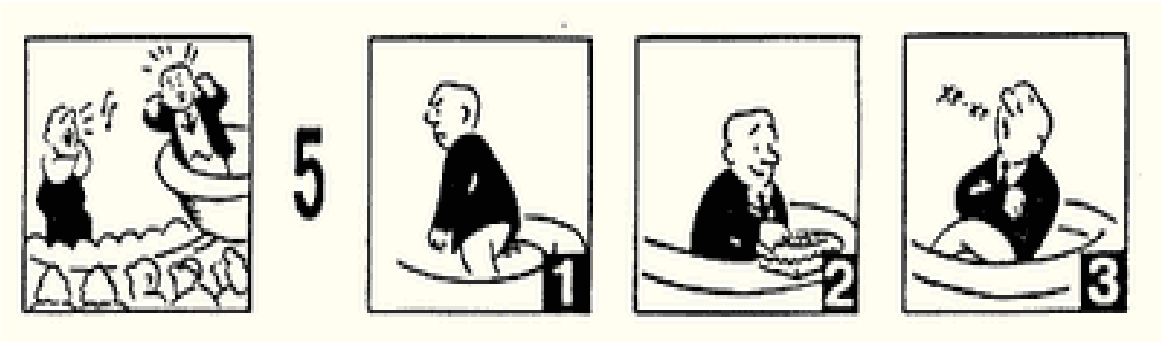
Javob uchun Siz o‘zingizga eng qiziqarli bo‘lgan rasmni talab qilmang. Balki tipik va mantiqan topshirilgan vaziyatning uzviy davomini taklif eting. Tanlangan rasmning quyi qismidagi raqam nomerini javoblar varaqasida qayd eting. Test kitobchasini o‘ziga hech qanday belgi qo‘ymang.

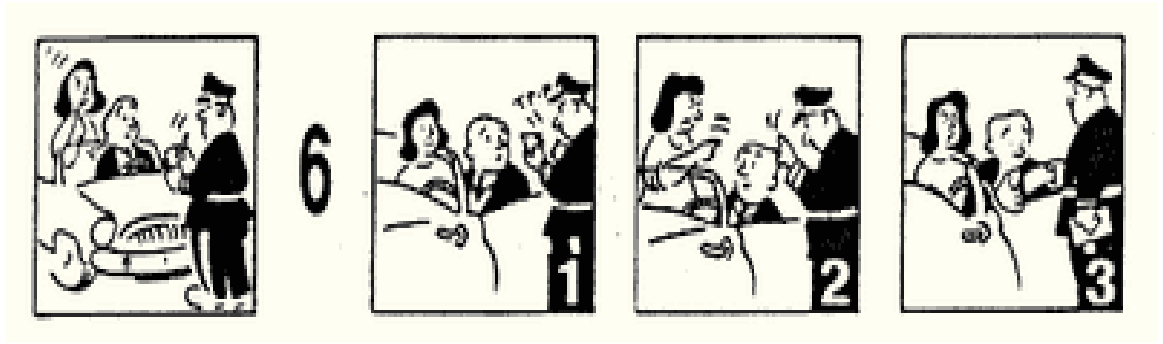
Subtestning bajarish uchun 6 daqiqa vaqt ajratilgan. Topshiriqni bajarilishi uchun ajaratilgan vaqt 1 daqiqa qolganda ogohlantirilasiz. Topshiriqni tez bajarishga harakat qiling. Bitta topshiriq uchun ko‘p vaqt ajratmang. Murakkab topshiriqni bajarish uchun agar vaqt qolgan bo‘lsa, yana qaytishingiz mumkin. Murakkab vaziyatlarga ham javob bering, hattoki u sizningcha ishonchli javob bo‘lmasa-da.

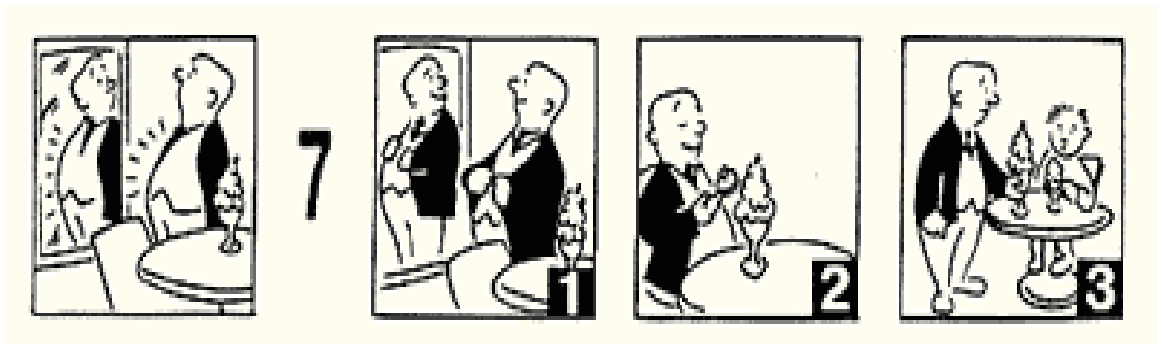
Gilfordning “Sotsial intellekt” testi

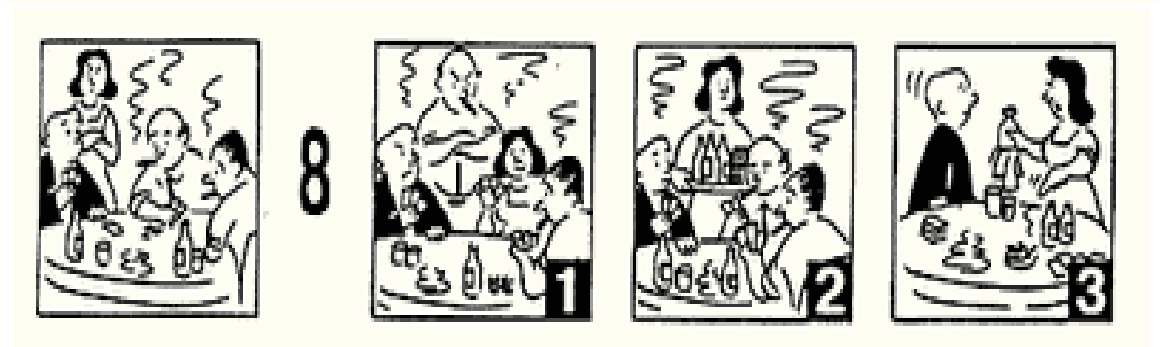
1-“Yakunlangan hikoya” subtesti rasmlari

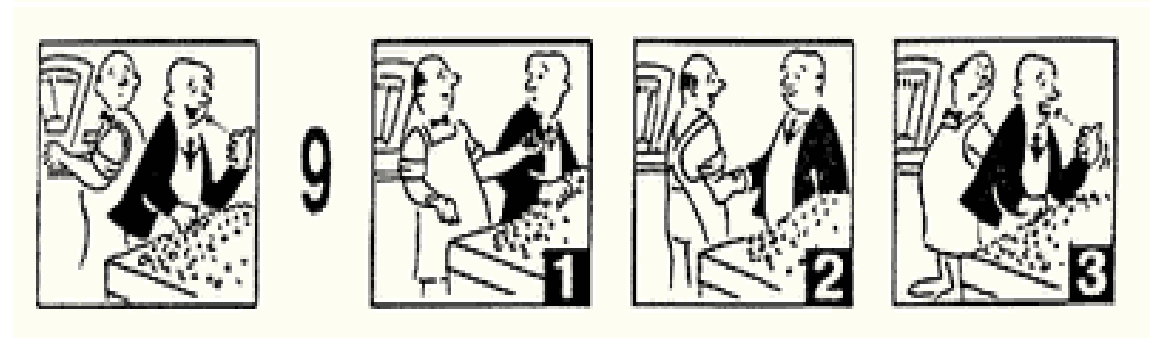



5
1
2
3


6
1
2
3


7
1
2
3


8
1
2
3

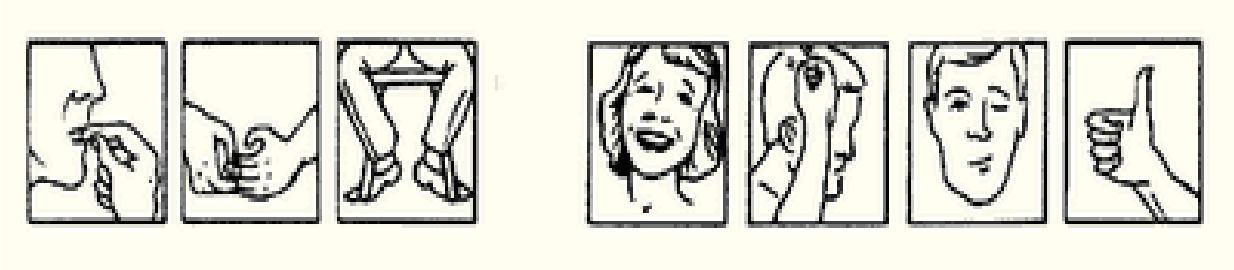

9
1
2
3

Gilfordning “Sotsial intellekt” testi

2- “Ekspressiya guruhlari” subtesti

Bu subtestda Siz gavdani tutish, imo-ishora, mimika, ifodali harakatlar, inson holatini aks ettirgan rasmlar bilan ishlaysiz.

Topshiriq mohiyatini tushuntirish uchun sizlarga namuna keltiramiz. Bu misolda chapda bir xil inson holatini ifodalovchi, ya’ni fikr, tuyg‘u, maqsadni ifodalagan rasmlar keltirilgan.



O‘ng tomondagi to‘rta rasmdan biri shunday holatni, fikrni yoki maqsadni ifodalaydi. O‘sha rasmni topishingiz kerak.

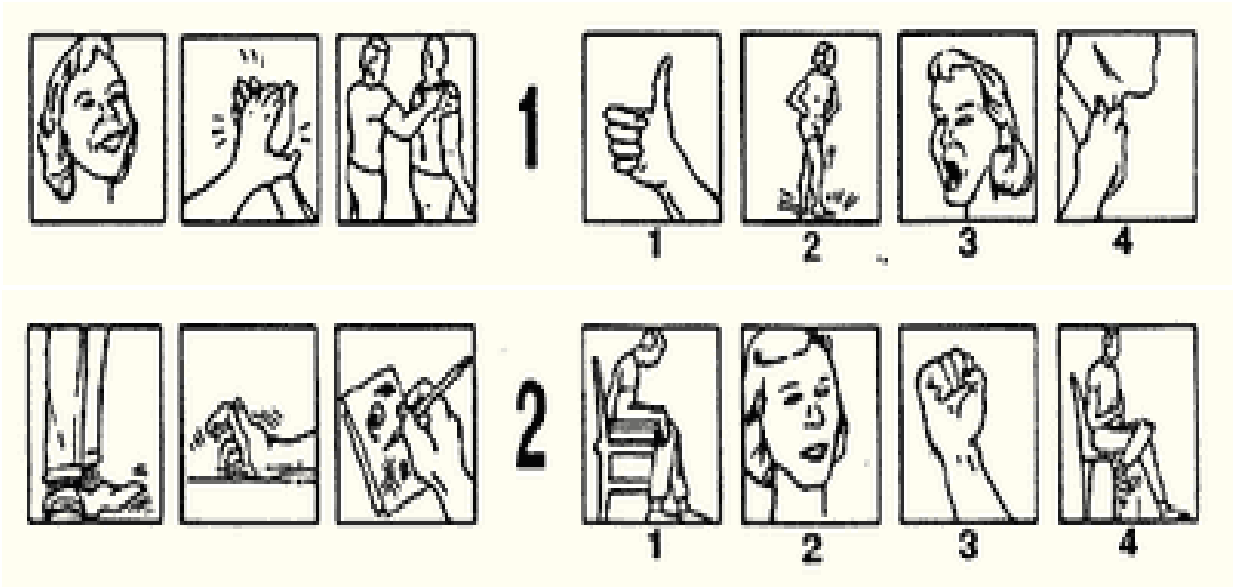
To‘g‘ri javob 2-rasmda bo‘lib, u chap tomondagi rasmdagi singari holatni (zo‘riqish yoki asabiylashishni) ifodalagan. Shu sababli, javoblar varaqida 2 raqamini aylana ichiga olinadi. 1,3,4-rasmlar mos kelmaydi, chunki ular boshqa holatlarni aks ettirgan (quvonch va muvaffaqiyatli holat).

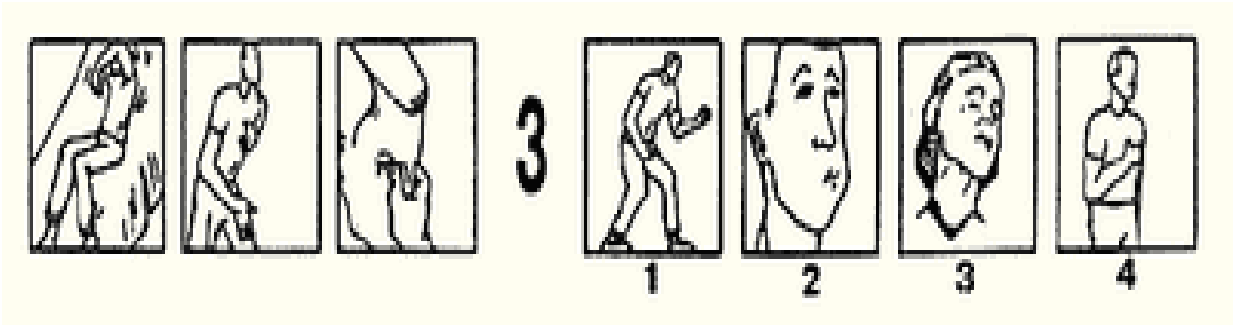
Shunday qilib, o‘ng tomondagi subtestdagi barcha topshiriqlarni o‘ng tomondagi rasmlardan cham tomondagi rasmga mos kelganini toping va uning javoblar blankidagi raqamini belgilang.

Subtestni bajarishi uchun 7 daqiqa vaqt ajratiladi. Vaqt tugashiga bir daqiqa qolganda Sizga ogohlantirish beriladi. Topshiriqni tez bajarishga harakat qiling. Bitta topshiriq uchun ko‘p vaqt ajratmang. Murakkab topshiriqni bajarish uchun agar vaqt qolgan bo‘lsa, yana qaytishingiz mumkin. Murakkab vaziyatlarga ham javob bering, hattoki u sizningcha ishonchli javob bo‘lmasa-da.

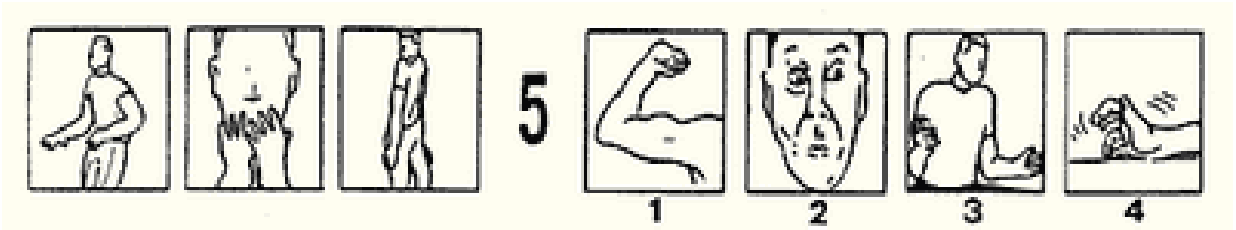
Gilfordning “Sotsial intellekt” testi

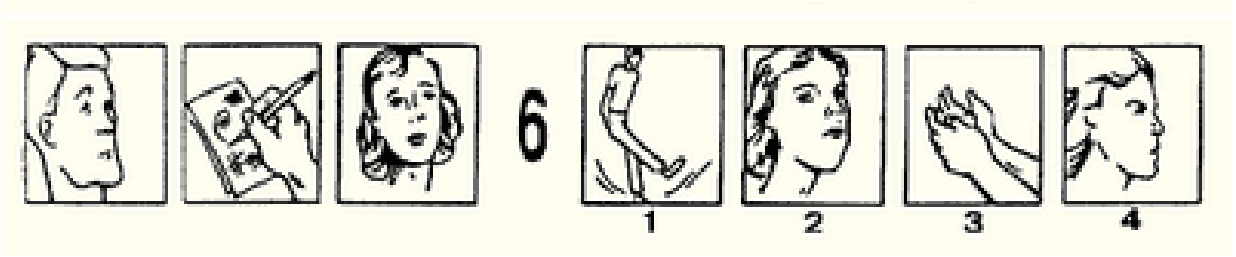
2-“Ekspressiya guruhlari” subtesti rasmlari

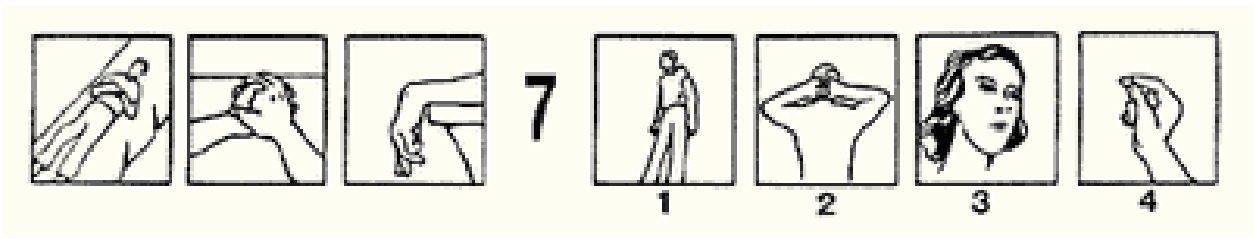


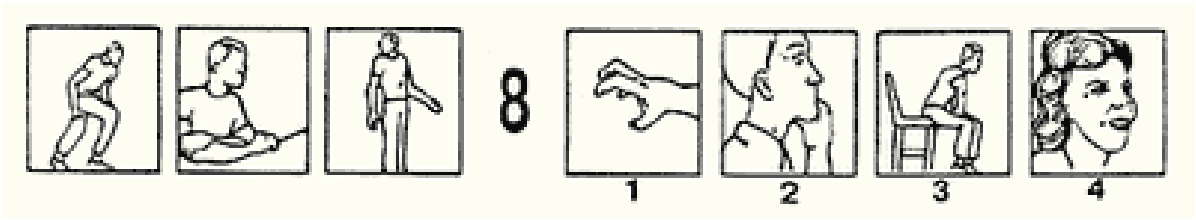

3
1
2
3
4

4
1
2
3
4


5
1
2
3
4


6
1
2
3
4


7
1
2
3
4


8
1
2
3
4

9
1
2
3
4

Gilfordning "Sotsial intellekt" testi

3- "Verbal ekspressiyasi" subtesti

Bu testning har bir topshirig'ini chap tomonida bir kishini boshqa kishiga so'zlagan jumlasi berilgan bo'lib, o'ng tomonida esa muomalaning uch vaziyati keltirilgan. Chap tomonda keltirilgan jumlalardan biri boshqa ma'noga ega. Misol keltiramiz.

Kar inson - o'rtog'i: "Marhamat qilib, takrorlang"

Kar odamni o'rtog'iga iltimosini tasavvur qilib ko'ring. 2-3-vaziyatlarda jumlalar shunday ma'noga ega. Faqat 1 vaziyatdagi boshqa ma'noni ifodalaydi. Shu sababli, javoblar varaqasida 1 raqamini aylanacha ichiga olib qo'ying.

Shunday qilib, har bir topshiriqdagi shunday muomala vaziyatini tanlangki, u chap tomondagi qolgan ikki vaziyatdan farq qiluvchi boshqa mazmundagi jumlani ifoda etsin

Subtestni bajarish uchun 5 daqiqa beriladi. Vaqt tugashiga bir daqiqa qolganda Sizga ogohlantirish beriladi. Topshiriqni tez bajarishga harakat qiling. Bitta topshiriq uchun ko‘p vaqt ajratmang. Murakkab topshiriqni bajarish uchun agar vaqt qolgan bo‘lsa, yana qaytishingiz mumkin. Murakkab vaziyatlarga ham javob bering, hattoki u sizningcha ishonchli javob bo‘lmasa-da.

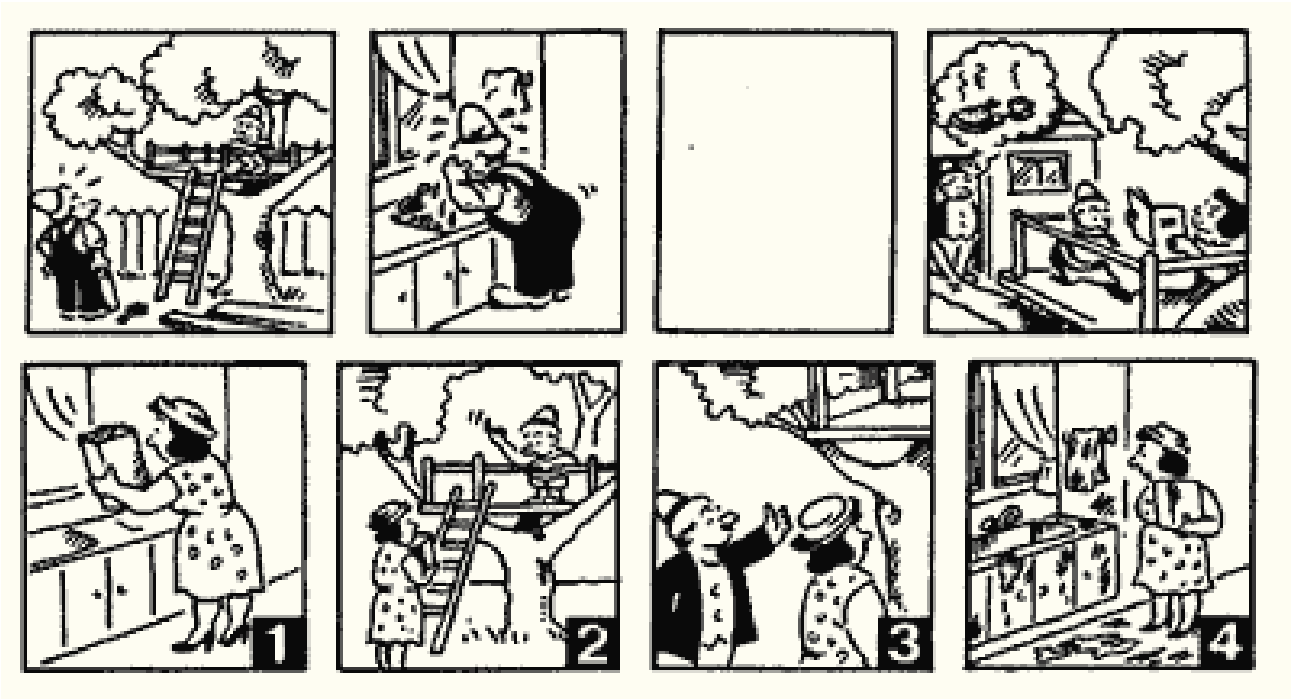
1. Kishi – o‘rtog‘iga: “Siz ajoyibsiz”.	1. Minnatdor xodim – boshlig‘iga. 2. Yaxshi o‘quvchi – o‘qituvchisiga. 3. Norozi kishi – tanishiga .
2 . Sotuvchi- xaridorga: “Nima kerak bo‘lsa oling”.	1. Iltifotli o‘qituvchi – talabaga. 2. Vrach – mijozga. 3. Asabiylashgan militsioner – zorlanayotgan mast kishiga.
3. Sudya – g‘olibga: “Tabriklayman”.	1. Ota– g‘olibga. 2. Do‘st – g‘olibga. 3. Mag‘lub– g‘olibga.
4. Mag‘rur ota – do‘stiga : “Unga qarang”.	1. Rashqchi qiz – do‘stiga. 2. Xursand bola– do‘stiga. 3. Zavq-shavqqa to‘lgan qiz– do‘stiga.
5. Kishi – do‘stiga: “Nima qilayapsan?”.	1. Achchiqlangan ona – bolasiga. 2. Qiziqqan yo‘lovchi – o‘ynayotgan bolaga . 3. O‘qituvchi – namunali o‘quvchiga.
6. Vrach – bemor bolaga: “Buni ezg‘ilama”.	1. Ona – o‘g‘liga. 2. Jangchi – dushmanga. 3. Ish bilan band ayol– turmush o‘rtog‘iga.
7. Ofitsiantka – mijozga: “Sizga qanday yordam berishim mumkin?”.	1. Psixiatr – mijozga. 2. Yo‘lovchi– avariyadan jabrlanayotgan kishiga 3. Gid – turistga.
8. O‘qituvchi-talabaga: “Sen buni juda yaxshi bajara olasan”.	1. Rafiqa – eriga. 2. Ona – bolasiga. 3. Trener – sportchiga.

9. Ota-o‘g‘liga: “Sen menga yoqasan”.	1. Aka – singliga. 2. Yosh yigit – do‘stiga. 3. Jiyan – xolasiga.
10. Boshliq – ishchiga: “Bu yaxshi” .	1. Murabbiy – artistga. 2. O‘qituvchi – talabaga. 3. Jabrlanayotgan bola – uni urgan raqibiga.
11. Ona – qochayotgan bolaga: “Jim!”.	1. Asabiylashgan ota – chinqirayotgan o‘g‘liga. 2. Yo‘lovchi– shofyorga. 3. Yo‘lovchi – ehtiyotsiz bolaga.
12. Sug‘urta agenti – mijozga: “Marhamat qilib, imzo cheking”.	1. Mehmonxona ma’muri – mijozga. 2. Kolleksioner avtograf – “yulduzga”. 3. Kassir – qarzdorga.

4- “To‘ldirilgan hikoya” subtesti

Bu subtestda siz Ferdinad haqidagi tarix aks ettirilgan rasmlar bilan ishlaysiz. Fedinandning rafiqasi va o‘g‘li bor. U boshliq bo‘lib ishlaydi. Shu sababli hikoyada uning xodimlari ham ishtirok etadi.

Har bir topshiriq sakkizta rasmdan iborat. Yuqoridagi to‘rta rasm Ferdinand bilan bog‘liq yuz bergan voqealarni aks ettirgan. Ushbu rasmlardan biri esa tushib qoldirilgan. Siz pastdagi to‘rta rasm orasidan yuqorida tushib qoldirilgan suratni o‘rniga qo‘yishingiz kerak va Ferdinand bilan bog‘liq voqeani mazmunan to‘ldirishingiz lozim. Agar tushib qoldirilgan rasmni siz to‘g‘ri topsangiz voqeaning mazmuni, unda ishtirok etayotgan personajlarning tuyg‘u va maqsadlari tushunarli va aniq bo‘ladi. Misol keltiramiz:

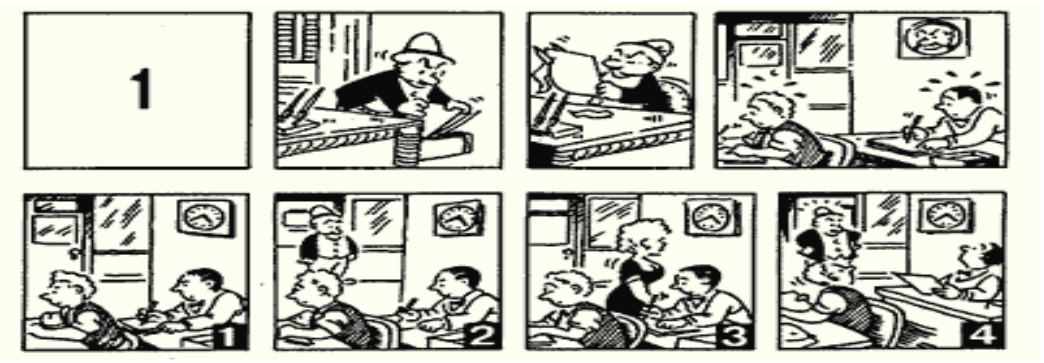


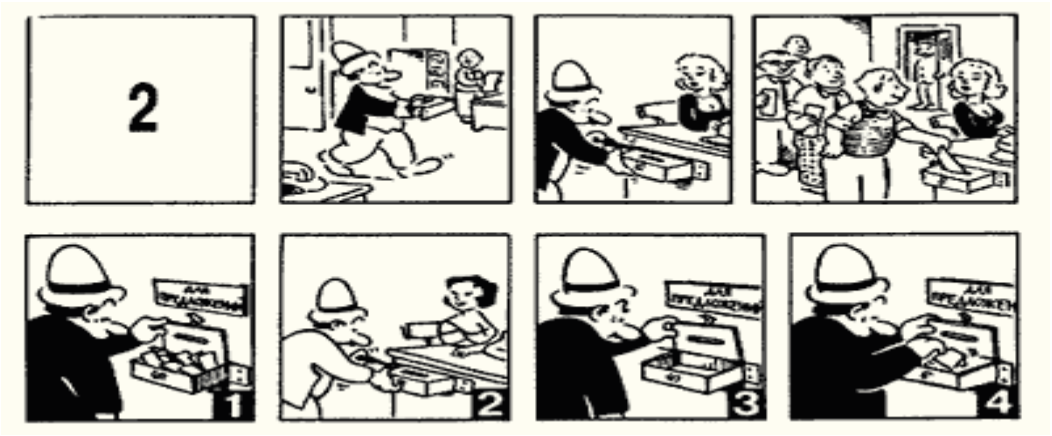
Bu voqeaning uchinchi rasmi tushib qoldirilgan. Voqea yakunida biz Ferdinadning tushlik haqidagi orzulari aksincha kutganidek chiqmay, uydan ranjib chiqadi. Ferdinandning rafiqasi asabiylashgan va guyoki o‘g‘liga kitobni o‘qiyotgandek o‘ltiribdi. Bola esa xotirjam o‘ltiribdi. Bularning barchasi o‘zaro bog‘liq, Ferdinad ishdan qaytgandan so‘ng yuvinib, oshxonani iflos qiladi. Bu esa rafiqasini achchiqlantirdi. Shunday qilib ushbu voqeada tushib qoldirilgan holat 4 – rasm bo‘lib, u javoblar varaqasida aylana ichiga olinadi..

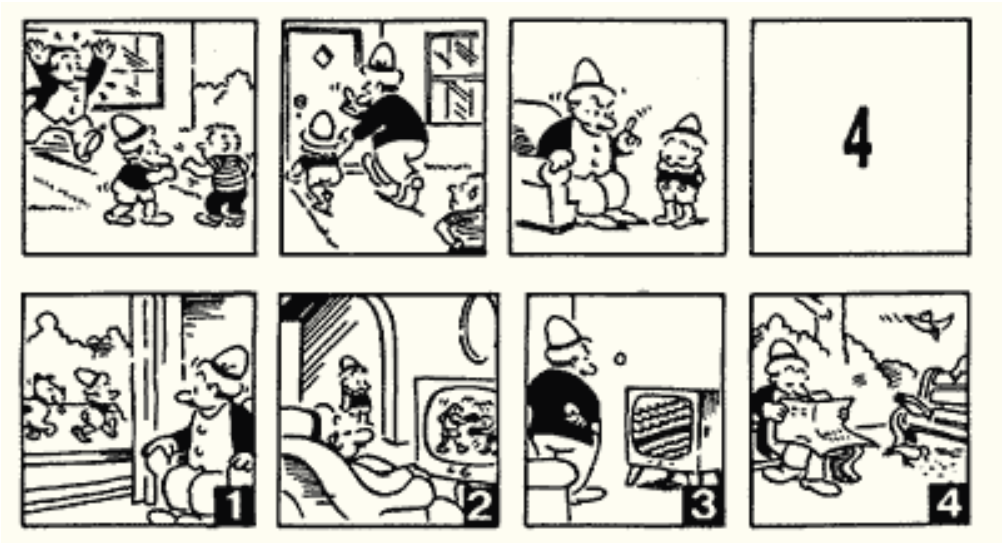
1, 2, 3 – rasmlar mazmunan bu voqeaga mos kelmaydi.

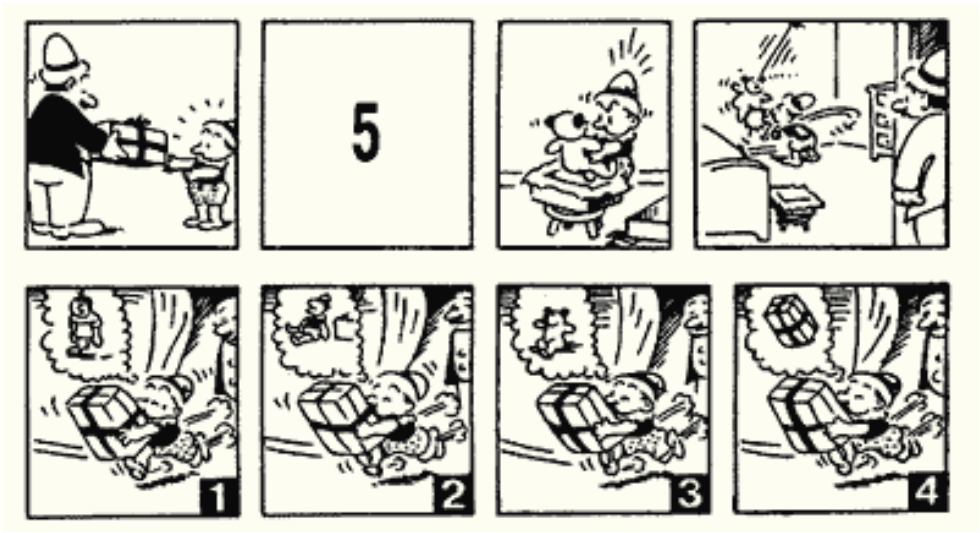
Shunday qilib, har bir topshiriqda Ferdinand bilan bog‘liq voqelarni mazmunan to‘ldiradigan tushib qoldirilgan rasmni topishingiz lozim. Subtestni bajarish uchun 10 daqiqa beriladi. Vaqt tugashiga bir daqiqa qolganda Sizga ogohlantirish beriladi. Topshiriqni tez bajarishga harakat qiling. Bitta topshiriq uchun ko‘p vaqt ajratmang. Murakkab topshiriqni bajarish uchun agar vaqt qolgan bo‘lsa, yana qaytishingiz mumkin. Murakkab vaziyatlarga ham javob bering, hattoki u sizningcha ishonchli javob bo‘lmasa-da.

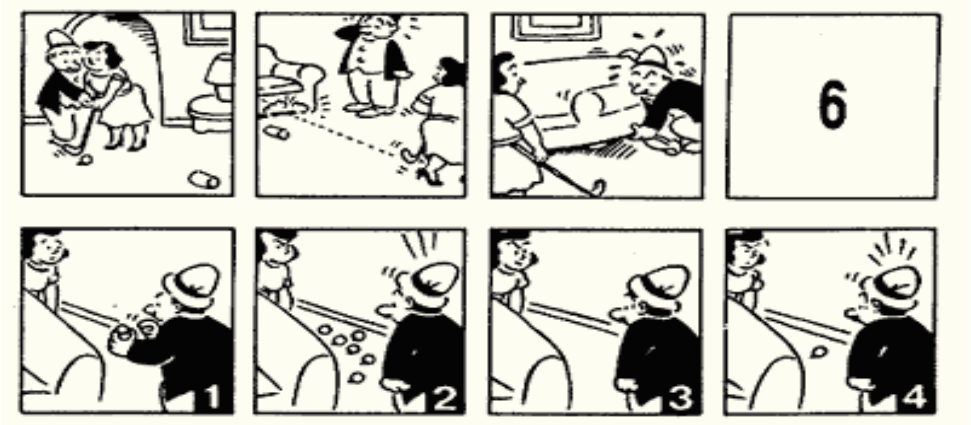
4- "To'ldirilgan hikoya" subtesti rasmlari

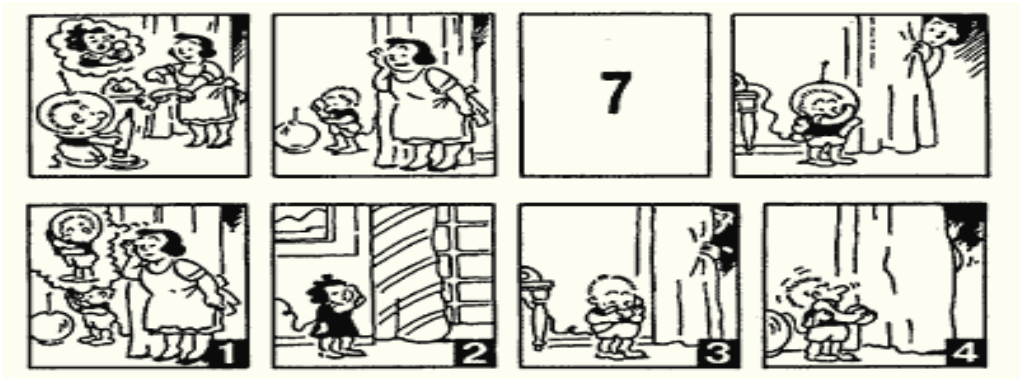





4
1
2
3
4


5
1
2
3
4

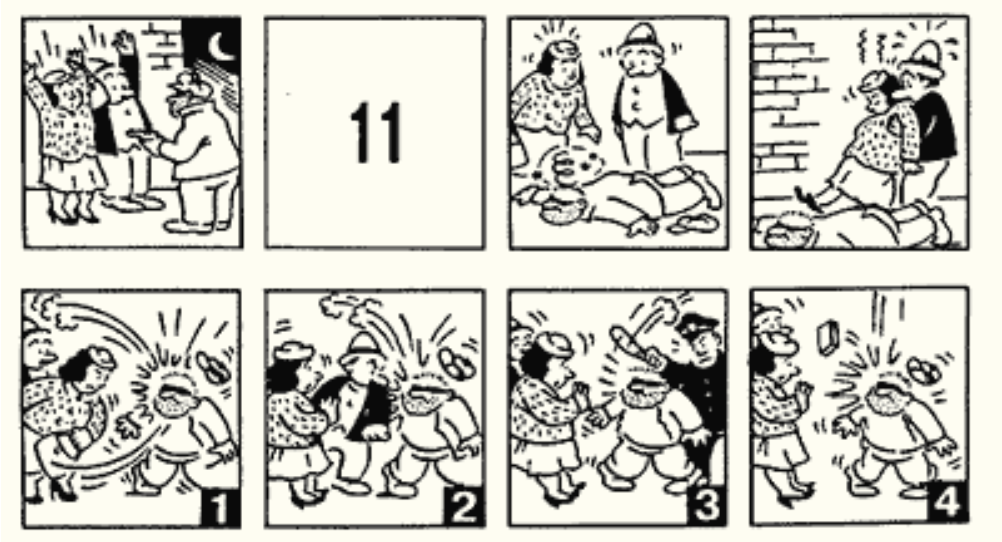

6
1
2
3
4

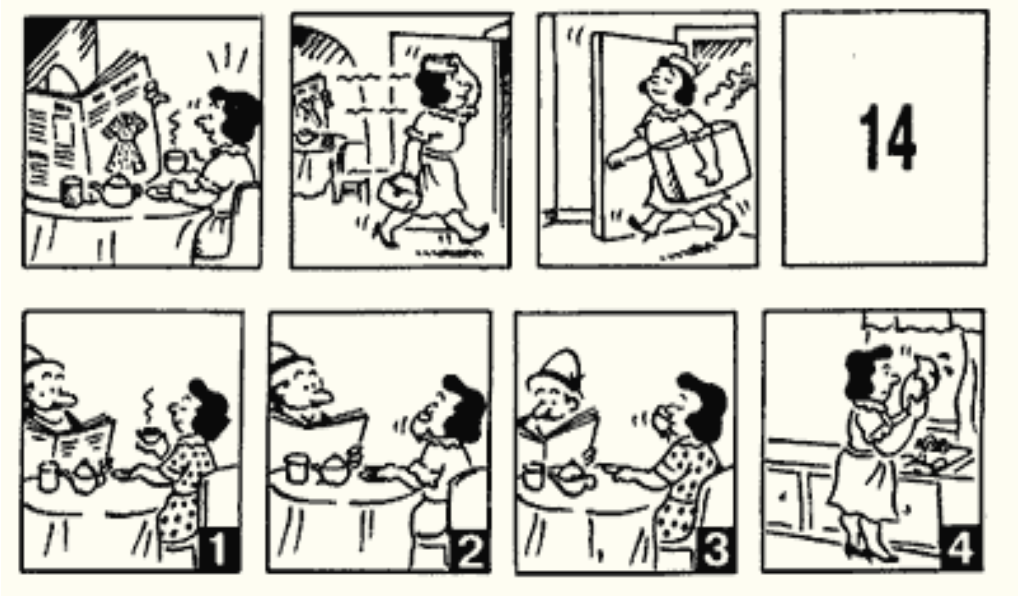

7
1
2
3
4

8
1
2
3
4

9
1
2
3
4

10
1
2
3
4


11
1
2
3
4



Gilfordning “Sotsial intellekt” testining

Javoblar varaqasi

F.I.SH._____ Vaqt _____

Yosh _____ Jins _____

	1-subtest 1	2-subtest	3-subtest	4-subtest
Misol	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
1	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
2	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
3	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4

4	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
5	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
6	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
7	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
8	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
9	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
10	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
11	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
12	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3 4
13	1 2 3	1 2 3 4		1 2 3 4
14	1 2 3	1 2 3 4		1 2 3 4
15		1 2 3 4		

Standart ko‘rsatkichlarni aniqlash uchun me’yoriy jadval (18-55 yosh guruhi uchun)

Standart qiymat	Subtestlar				Kompozitiv baho
	1	2	3	4	
1	0 – 2	0 – 2	0 – 2	0 – 1	0 – 12
2	3 – 5	3 – 5	3 – 5	2 – 4	13 – 26
3	6 – 9	6 – 9	6 – 9	5 – 8	27 – 37
4	10 – 12	10 – 12	10 – 11	9 – 11	38 – 46
5	13 – 14	13 – 15	12	12 – 14	47 – 55

Metodikani qayta ishlash kaliti

To‘g‘ri javoblar:

№	1-subtest	2-subtest	3-subtest	4-subtest
1	2	1	3	4
2	2	4	3	3
3	2	3	3	3
4	3	3	1	2
5	1	2	1	1
6	3	1	2	1
7	3	2	2	4
8	3	2	1	1
9	3	1	2	1
10	3	4	3	2
11	3	1	1	1

12	1	1	2	2
13	1	2		2
14	2	4		1
15		4		

Natijalarni qayta ishlash tugagandan so‘ngra har bir subtest bo‘yicha standart ball olinadi . Bu darajalar xulq-atvorni anglash qobiliyatini bildiradi. Standart ball mazmuni quyidagicha

1-ball – inson xulq-atvorini past anglashga qobiliyatlilik;

2-ball– inson xulq-atvorini anglashga o‘rtachadan past qobiliyatlilik);

3-ball – inson xulq-atvorini o‘rtachadan me’yordagi qobiliyatlilik);

4-ball – inson xulq-atvorini anglashga o‘rtachadan yuqori qobiliyatlilik;

5-ball – inson xulq-atvorini anglashga yuqori qobiliyatlilik

1- “Yakunlangan hikoya” subtesti rasmlari

Yuqori natija egasi xulq-atvor oqibatini oldindan ko‘ra oladi. Ular muomaladigi real vaziyatdan kelib chiqib, uning nima bilan yakunlashini baholay oladi. Ular ba’zan odamlar bilan kutilmagan, notipik holatlarda xatti-harakatlarni prognoz qilishda yanglishishlari ham mumkin. Ammo ular oldilariga qo‘ygan maqsadga erishishida o‘z rejalarini puxta ishlab chiqa oladilar. Subtestni muvaffaqiyatli bajarganlar inson xulq-atovrini boshqarish, rolli me’yorlari va qoidalariga doir bilim va o‘zaro ta’sirlashuv ishtirokchilari bilan bog‘liq noverbal reaksiyalarda to‘g‘ri mo‘ljal ola biladilar.

Subtestdan past ball to‘plaganlar xulq-atvor va u bilan bog‘liq harakatlarni oqibatini yomon tushunadilar. Ular tez-tez yanglishadilar va nizolarga tushib qoladailar. Ular xavfli holatlarda o‘z xatti-harakatlari va boshqalarning harakatlarini yaxshi tushunmaydilar. Ular xulq-atvor va umum qabul qilingan qoidalarni yaxshi orientir ola bilaydilar.

Ushbu subtestni muvaffaqiyatli bajarganlarada quyidagi ijobiy psixologik xususiyatlar bilan korrelyasiyalar hosil qiladi:

fotografiyadagi notanish insonni shaxsini aniq va to‘liq tavsiflay oladi;

noverbal muloqotlarni rasshifrovka qilish qobiliyatiga ega;

Men - konsepsiyalarni farqlay oladi, undagi intellektula, irodaviy xarakteristikalar o‘rnini hamda shaxsning ma’naviy xususiyatlarini izohlay oladi.

2 - “Ekspressiya guruhlari” subtesti rasmlari

Subtest bo‘yicha yuqori natijaga olganlar inson kechinmalari, maqsadi va holatini noverbal namoyon bo‘lishi, mimikasi, pazasi, imo-ishorasiga ko‘ra to‘g‘ri baholay oladilar. Ular ko‘proq e’tiborni noverbal muloqotga qaratadilar va muloqot

ishtirokchilarining noverbal reaksiyalariga qaratadi. Noverbal ekspressiyaga sezgirlik boshqalarni tushunishga imkon beradi.

Past baho olganlar esa tana harakati, qarashlar va imo-ishora orqali muloqot qilishda uquvsiz. Bu toifa insonlar muloqotda so‘zli ma’lumotlarga alohida e’tibor qaratadilar. Ular suhbatdoshni overbal harakatlarni yaxshi ilg‘amasliklari oqibatida so‘zlarini tushunishga ham qiynaladilar.

Subtestni muvaffaqiyatli bajarganlarda ijobiy bog‘lanishlar quyidagilarda kuzatiladi:

- notanish kishi shaxsiga suratiga qarab, aniq, to‘liq, tpavsif bera oladi;
- ish yuzasidan muloqotlarda boshqa kishilarning emotsional holatiga nisbatan sezgir;
- muomalada rango-rang eksrpressiyaga ega;
- muloqotda do‘stonalikni namoyon qiladi;
- emotsional barqaror;
- muloqtdagi teskari aloqalarga sezgir, tanqidlarga nisbatan hushyor va vijdonli;
- o‘zini yuqori baholaydi.

3- “Verbal ekspressiyasi” subtesti

Subtestda yuqori ball olganlar shaxslararo munosabat xarakteriga ko‘ra bir-biri bilan suhbatlashadigan insonlarni tez va yaxshi tushunishga moyil. Bunday toifa insonlar muloqotda har qanday insonlar bilan til topishib ketadi.

Subtestdan past baho olganlar har xil ma’nolarni bir xilda qabul qilishga moyil. Ular muloqatdagi sheriklarini gapini tushunishda qiynaladilar va noo‘rin gapirib qo‘yish hollari uchraydi.

Subtestni muvaffaqiyatli bajarish notanish shaxsning fotografiyasini aniq taviflay oladi.

4 - “To‘ldirilgan hikoya” subtesti rasmlari

Yuqori natijaga egalik shaxslararo vaziyatlarni yaxshi anglashga qobiliyatlilikni bildiradi. Ular insonlar orasidagi murakkab vaziyatlarni tahlil eta oladilar, ularni rivojlanishini mantiqan tushunadilar. Ular murakkab vaziyatlarni mulqot ishtirokchilarini ishtirokiga qarab vaziyatlarni baholay oladi.

Subtest bo‘yicha past baho to‘plagan shaxsda shaxslararo o‘zaro ta’sirlashuvni tahlil qilishda qiynaladi. Insonlar orasidagi o‘zaro munosabatlarda moslashishi qiyin (oilaviy, ishda, do‘stona va boshqa).

Subtestni muvaffaqiyatli bajarish quyidagi holatlar bilan ijobiy korrelyatsiya hosil qiladi: notanish kishilarni suratiga qarab aniq tavsiflash, ularni farqlash bilan.

Sotsial intellektning me’yoriy ko‘rsatkichlari

1-ball – past sotsial intellekt;

2-ball – o‘rtachadan past sotsial intellekt (o‘rtacha kuchsiz);

3-ball – o‘rtacha sotsial intellekt (me’yor);

4-ball – o‘rtachadan yuqori sotsial intellekt (o‘rtacha kuchli);

5-ball – yuqori sotsial intellekt.

II-BOB. SOTSIALIZATSIYA. IJTIMOIY PSIXOLOGIYADA SHAXS VA FAOLIYAT. SHAXSNING IJTIMOIY FAOLLIGI

Reja:

2.1. Shaxs ijtimoiylashuvi va ijtimoiy ustanovkalar
2.2. Sotsial psixologiyada xavfsizlik muammosining qo'yilishi: mohiyati, shaxsni ijtimoiy-psixologik himoyaqilish muammolari
2.3. Ijtimoiy muhit va komil insonning shakllanishi
2.4. Shaxsga qo'yiladigan ijtimoiy talablar
2.5. Shaxs va faoliyat

Tayan tushunchalar: shaxs, ustanovka, ijtimoiy talab, ijtimoiy norma, ijtimoiy sanksiya, ijtimoiy rol, sotsializatsiya, shaxs va faoliyat

2.1. Shaxs ijtimoiylashuvi va ijtimoiy ustanovkalar

Har birimizning jamiyatdagi o'rnimiz, uning qachon va qanday sharoitlarda paydo bo'lgani, jamiyatga qo'shilib yashashimizning psixologik mexanizmlari fanning muhim vazifalaridan biridir. Bu jarayon psixologiyada ijtimoiylashuv yoki sotsializatsiya deb yuritiladi.

Demak, sotsializaqiya yoki ijtimoiylashuv - inson tomonidan ijtimoiy tajribani egallash va hayot - faoliyat jarayonida uni faol tarzda o'zlashtirish jarayonidir. Sodda til bilan aytganda, ijtimoiylashuv - har bir shaxsning jamiyatga qo'shilishi, uning normalari, talablari, kutishlari va ta'sirini qabul qilgan holda, har bir harakati va muomalasida uni ko'rsatishi va kerak bo'lsa, shu ijtimoiy tajribasi bilan o'z navbatida o'zgalarga ta'sirini o'tkaza olishi jarayonidir.

Ijtimoiylashuv eng avvalo odamlar o'rtasidagi muloqot va hamkorlikda turli faoliyatni amalga oshirish jarayonini nazarda tutadi. Tashqaridan shaxsga ko'rsatilayotgan ta'sir oddiy, mexanik tarzda o'zlashtirilmay, u har bir shaxsning ichki ruhiyati, dunyoni aks ettirish xususiyatlari nuqtai nazaridan turlicha sub'ektiv tarzda idrok etiladi. Shuning uchun ham bir xil ijtimoiy muhit va bir xil ta'sirlar odamlar tomonidan turlicha harakatlarni keltirib chiqaradi. Masalan, 10 - 15 ta o'quvchidan iborat akademik litsey o'quvchilarini olaylik. Ularning bilimni, ilmni idrok qilishlari, ulardan ota - onalarining kutishlari, o'qituvchilarning berayotgan darslari va unda yetkazilayotgan ma'lumotlar, manbalar va boshqa qator omillar bir xilday. Lekin baribir ana shu 15 o'quvchining har biri shu ta'sirlarni o'zicha, o'ziga xos tarzda qabul qiladi va bu ularning ishdagi yutuqlari, o'quv ko'rsatgichlari va iqtidorida aks etadi. Bu

o‘sha biz yuqorida ta’kidlagan ijtimoiylashuv va individualizatsiya jarayonlarining o‘zaro bog‘liq va o‘zaro qarama - qarshi jarayonlar ekanligidan darak beradi.

Ijtimoiylashuv jarayonlarining ro‘y beradigan shart - sharoitlarini ijtimoiy institutlar deb ataymiz. Bunday institutlarga oiladan boshlab, mahalla, rasmiy davlat muassasalari (boqcha, maktab, maxsus ta’lim o‘choqlari, oliygohlar, mehnat jamoalari) hamda norasmiy uyushmalar, nodavlat tashkilotlari kiradi. Bu institutlar orasida bizning sharoitimizda oila va mahallaning roli o‘ziga xosdir. Insondagi dastlabki ijtimoiy tajriba va ijtimoiy xulq elementlari aynan oilada, oilaviy munosabatlar tizimida shakllanadi. Shuning uchun ham xalqimizda «qush uyasida ko‘rganini qiladi” degan maqol bor. Ya’ni, shaxs sifatlarining dastlabki qoliplari oilada olinadi va bu qolip jamiyatdagi boshqa guruhlar ta’sirida sayqal topib, takomillashib boradi.

Bizning o‘zbekchilik sharoitimizda oila bilan bir qatorda mahalla ham muhim tarbiyalovchi - ijtimoiylashtiruvchi rol o‘ynaydi. Shuning uchun bo‘lsa kerak, ba’zan odamning qaysi mahalladan ekanligini surishtirib, keyin xulosa chiqarishadi, ya’ni mahalla bilan mahallaning ham farqi bo‘lib, bu farq odamlar psixologiyasida o‘z aksini topadi. Masalan, bitta mahalladan yaxshi kelin chiqsa, aynan shu mahalladan qiz qidirib qolishadi. Ya’ni, shu mahalladagi ijtimoiy muhit qizlarning iboli, aqlli, sarishtali bo‘lib yetishishlariga ko‘maklashgan.

Masalan, ayrim mahallalarda sahar turib ko‘cha - eshiklarni supurish odatga aylangan va barcha oilalar shu udumni buzmaydilar. Shunga o‘xshash normalar tizimi har bir ko‘cha-mahallaning bir-biridan farqi, afzallik va kamchilik tomonlarini belgilaydi, oxirgilar esa shu mahallaga katta bo‘layotgan yoshlar ijtimoiylashuvida bevosita ta’sirini ko‘rsatadi. Yana bir muhim ijtimoiylashuv o‘choqlariga maktab va boshqa ta’lim maskanlari kiradi. Aynan shu yerda ijtimoiylashuv va tarbiya jarayonlari maxsus tarzda uyqunlashtiriladi.

Bizning ijtimoiy tasavvurlarimiz shundayki, maktabni biz ta’lim oladigan, bola bilimlar tizimini o‘zlashtiradigan maskan sifatida qabul qilamiz. Lekin aslida bu yer ijtimoiylashuv tarbiyaviy vositalarda yuz beradigan maskandir. Bu yerda biz ataylab tashkil etilgan, oxirgi yillarda joriy etilgan «Tarbiya darslari”, «Etika va psixologiya” kabi tarbiyalovchi fanlarni nazarda tutmayapmiz.

Gap har bir darsning, umuman maktabdagi shart-sharoitlar, umumiy muhitning tarbiyalovchi roli haqida. Masalan, dars paytida o‘qituvchi butun diqqati bilan yangi darsni tushuntirish bilan ovora deylik. Uning nazarida faqat dars, mavzuning mazmuni va undan ko‘zlangan maqsad asosiyday. Lekin aslida ana shu jarayondagi o‘qituvchining o‘zini qanday tutayotganligi, kiyim - boshi, mavzuga sub’ektiv

munosabati va qolaversa, butun sinfdagi o‘quvchilarga munosabati hamma narsani belgilovchi, ijtimoiy tajriba uchun muhim ahamiyatga ega bo‘lgan omildir.

Shu nuqtai nazardan o‘quvchilar didi, kutishlari va talablariga javob bergan o‘qituvchi bolalar tomonidan tan olinadi, aks holda esa o‘qituvchining ta’siri faqat salbiy rezonans beradi. Xuddi shunday har bir sinfda shakllangan muhit ham katta rol o‘ynaydi. Ba’zi sinflarda o‘zaro hamkorlik, o‘rtoqchilik munosabatlari yaxshi yo‘lga qo‘yilgan, guruhda ijodiy munozaralar va bahslar uchun qulay sharoit bor. Bu muhit tabiiy o‘z a’zolari ijtimoiy xulqini faqat ijobiy tomonga yo‘naltirib turadi.

Yana bir muhim ijtimoiylashuv muhiti - bu mehnat jamoalaridir. Bu muhitning ahamiyati va o‘ziga xosligi shundaki, bu yerga shaxs odatda ancha aqli pishib qolgan, ma’lum tajribaga ega bo‘lgan, hayot haqidagi tasavvurlari shakllangan paytda keladi. qolaversa, egallangan mutaxassislik, orttirilgan mehnat malakalari va bilimlar ham juda muhim bo‘lib, shu muhitdagi ijtimoiy normalar harakteriga ta’sir qiladi. Lekin baribir shaxsning kimlar bilan, qanday o‘zaro munosabatlar muhiti ta’sirida ekanligi uning yetuklik davridagi ijtimoiylashuvining muhim mezonlaridandir.

Shuning uchun ishga kirishdagi asosiy motivlardan biri - o‘sha jamoaning qanday ekanligi, bu yerdagi o‘zaro munosabatlar, rahbarning kimligi va uning jamoaga munosabati bo‘lib, ko‘p incha oylik - maosh masalasi ana shulardan keyin o‘rganiladi. Shuning uchun mehnat jamoalarida yaxshi, soqlom ma’naviy muhit, adolat va samimiyatga asoslangan munosabatlar har bir inson taqdirida katta rol o‘ynaydi.

Shaxs sotsializatsiyasi to‘g‘risida gap ketarkan, aytish kerakki, sotsializatsiya sof ijtimoiy-psixologik tushuncha bo‘lib, u - individning ijtimoiy muhitga qo‘shilishi, **ijtimoiy ta’sir**larni o‘ziga singdirishi va aktiv ravishda muloqot sistemasiga kirib borishi jarayonidir. Bu jarayon ikki tomonlama bo‘lib, bir tomondan, shaxs aktiv ravishda ijtimoiy ta’sirlarni qabul qiladi, ikkinchi tomondan esa, ularni hayotda o‘z xulq-atvorlari, munosabatlarida namoyon etadi.

Bu jarayon normal individda tabiiy tarzda ro‘y beradi, chunki individda shaxs bo‘lishga ehtiyoj hamda shaxs bo‘lishiga imkoniyat va zaruriyat bordir. Shuning uchun ham bola tug‘ilib, ijtimoiy muhitga qo‘shilgan ondan boshlab, undagi shaxs bo‘lishga intilishni, undagi shakllanish jarayonini kuzatish mumkin (masalan, chaqaloqlardagi bevosita emotsional muloqotga ehtiyojning

borligi). Shaxs sotsializatsiyasi yoki shakllanishining o‘z sohasi, bosqichlari va muassasalari mavjud.

Shaxsning shakllanishi asosan uch sohada amalga oshiriladi:

1) Faaliyat sohasi, ya’ni umri mobaynida shaxs turli faoliyatlarga bevosita yoki bilvosita jalb etilgan bo‘lib, bu jarayonda faoliyatlar jabxasi, soxasi kengayib, boyib boraveradi. Har bir faoliyat turi individdan maxsus fazilatlarni, malaka va ko‘nikmalarni, bilimlarni talab etadiki, ularni qoniqtirish yo‘lidagi aktivligi unda o‘ziga xos ijtimoiy-psixologik xususiyatlar kompleksini shakllantiradi;

2) Muloqot sohasi, ayniqsa maktabgacha yosh davrdagi va o‘smirlik davrlaridagi muloqot sistemalari bolada bir qancha ijtimoiypsixologik xislatlarni paydo qiladiki, buning natijasida u faol hayotiy mavqega ega bo‘ladi, jamiyatda o‘z o‘rnini tasavvur qilishga erishadi.

3) O‘z-o‘zini anglash sohasi, ya’ni "Men" obrazining yil sayin o‘zgarib borishi jarayoni bo‘lib, avval o‘zini boshqalardan farqliligini, o‘zicha mustaqil harakat qilish, mustaqil fikr yurita olish qobiliyatini anglash, so‘ngra esa o‘z-o‘zini baholash, anglash, nazorat qilish xususiyatlari rivojlanadiki, ular ham faol shaxs psixologiyasining tarkibiy qismidir.

Shaxs ijtimoiylashuvining ushbu bosqichlari mavjud. Masalan, birinchi bosqich-mehnat faoliyatigacha bo‘lgan bosqich bo‘lib, unga bolaning maktabgacha yosh davri hamda o‘qish yillari kiradi. Bu davrdagi ijtimoiylashuvning ahamiyati va o‘ziga xosligi shundaki, bu davrda asosan tashqi ijtimoiy muhit, ijtimoiy ta’sirlar faol ravishda ongga singdiriladi, mustaqil hayotga tayyorgarlik borasida muhim bosqich o‘tiladi.

Ikkinchi bosqich - mehnat faoliyati davri - bu davr odamning yetuklik yillari bilan bog‘liq bo‘lib, avvalgi davrlarda singdirgan ijtimoiy ta’sirlarni bevosita faol faoliyatda, shaxslararo munosabatlar sistemasida namoyon etadi. Kasbga ega bo‘lib, aniq hayot yo‘lini tanlagan, turmush qurib, kelgusi avlodni tarbiyalayotgan shaxsda namoyon bo‘ladigan barcha ijtimoiy fazilatlar shu davrning mahsulidir.

Nihoyat, uchinchi bosqich - mehnat faoliyatidan keyingi davr bo‘lib, bunga asosan aktiv mehnat faoliyatidan so‘ng qarilik gashtini surayotganlar kiradi. Bu davrda ham shaxs ijtimoiylashuvi davom etaveradi, chunki endi ilgarigi davrlarda orttirilgan tajriba boshqalarga uzatiladi, shunga ko‘ra shaxs strukturasida ham xususiy o‘zgarishlar ro‘y beradi.

Bu jarayon ro‘y beradigan sharoitlar - muassasalar xususida gapiriladigan bo‘lsa, turli davrlarda oila, bolalar muassasalari, maktab, boshqa dargohlari, mehnat jamoalarining roli nazarda tutiladi.

Shaxs toifalari va ularning ijtimoiy psixologik xarakteristikasi. Psixologlarning fikricha, (G.Asmolov, P.Shixerev, V.A.Yadov, P.Nadirashvili va boshqalar) ijtimoiy ustanovkalarni o‘zgartirish uchun shu ustanovkaning sababi bo‘lgan vaziyat yoki faoliyatning maqsadi va motivini o‘zgartirish shartdir. Shu narsa shaxsning aktiv ongli faoliyatida sodir bo‘ladi.

Shunday qilib, shaxs sotsializatsiya jarayonida turli ustanovkalarini ro‘yobga chiqarish sharoitida faollik ko‘rsatadi. Shunday faollikning natijalarini biz uning ijtimoiy-psixologik sifatlarida ko‘ramiz. Ya’ni, aktiv birgalikdagi faoliyat, o‘zaro muloqot jarayonida shaxsning ijtimoiy-psixologik fazilatlari shakllanadi. Shuning uchun ham barcha sifatlar faoliyatda namoyon bo‘ladigan hamda muloqotda ko‘rinadigan sifatlar guruhiga bo‘linadi. Masalan, tashqi muhit bilan faol munosabat perseptiv himoya sifatlari, ya’ni o‘ziga xavf soluvchi yoki solishi mumkin bo‘lgan ijtimoiy ta’sirlardan himoya qiluvchi xususiyatlar shakllanadi. Bu sifatlarni ba’zi mualliflar perseptiv qobiliyatlar (V.A.Labunskaya) deb atasalar, boshqalari "ijtimoiy ta’sirlarga hissiy javob berish qobiliyati" (A.Bodalev), "kuzatuvchanlik","ziyraklik" (Yu.Jukov) va hokazo deb atashgan. Boshqa sifatlar "muloqotda namoyon bo‘luvchi sifatlar"dir. Ular turli ijtimoiy kutishlar sistemasi bilan bog‘liq bo‘lib, shaxsning turli sharoitlarda to‘g‘ri muloqotga kirishish imkoniyatinp beradi. Bundan tashqari, har bir shaxsda o‘ziga xos tarzda dunyoni, odamlarni idrok qilish va tushunish qobiliyati borki, ular muloqot jarayonida kamrok xatolarga yo‘l qo‘yishini ta’minlaydi. Masalan, bosiqlik, mulohazalilik o‘zgalarning ichki dunyosini gaplari, hatti-harakatlariga qarab bilish qobiliyati va boshqalar shular jumlasidandnr. Shu fazilatlarni qanchalik namoyon eta olishiga qarab shaxs tiplari farqlanadi.

Ekstrovert va introvert toifali shaxslar. Bu tiplar muloqotga kirisha olish qobiliyatiga ko‘ra farqlanadi. Masalan, ekstrovert - o‘ta muloqotga kirishuvchan, o‘zini odamlar guruhisiz tasavvur qila olmaydigan shaxsdir. Uning uchun muloqot haqiqiy ehtiyojidir, boshqalarning uni tushunish-tushunmasliklaridan qati nazar, u doimo o‘z fikr-istaklarini o‘rtoqlashgisi keladi. Ekstrovert uchun konkret kim bilandir muloqotda bo‘lish emas, umuman kim bilan bo‘lsa ham muloqotda bo‘lish xohishi muhim. Shuning uchun ham u umuman begona odam bilan gaplashib, kirishib keta oladi. Gaplashgisi kelmagan begonaning psixologiyasini tushunishi qiyin ("Qanday qilib gaplashishni xohlamaslik mumkin?", - deb uylaydi u).

Ekstrovertning qiziqishlari ham tez-tez o‘zgarib turadi, do‘stlari, o‘rtoqlarini ham almashtirib turishga intiladi. Bundan tashqari, u o‘ta

kirishuvchan bo‘lganligi uchun ham har qanday sharoitda vaziyatdan chiqish usullari to‘g‘risida tez xulosaga keladi, o‘ta qiziquvchan, dunyoda bo‘layotgan hodisalar, "mish-mishlar"ni bilish uning uchun zarur. Ekstrovert kek saqlamaydi, bugun urushgan odami bilan ertaga hech narsa bo‘lmaganday apoq-chapoq bo‘lib ketishi mumkin.

Introvert esa ekstrovertning teskarisi. U ko‘proq ichki dialog formasidagi muloqotni afzal ko‘radi, ya’ni yolg‘izlikda mulohaza yuritish, o‘zi haqida o‘ylash va shunga o‘xshaganlar uning uchun asosiy ishdir. Shuning uchun ham unda muloqotga ustanovka juda sust, odamlarning uni tushunmay qolishlaridan doimo xavotirda bo‘ladi. Introvert kitoblar olami, falsafiy fikrlashlar qulidir, chunki u odamlar guruhida sodir bo‘lib turadigan ziddiyatlardan cho‘chiydi, o‘zini olib qochadi. Agar muloqotda bo‘ladigan bo‘lsa, 2-3 kishidan ortiq bo‘lmagan guruhni afzal ko‘radi. Shunda ham har kuni emas, ba’zan-ba’zan uchrashib turish, gaplashganda ham "shaxsiy" mavzularda emas, umumiy gaplar haqida suhbatlashishni yaxshi ko‘radi. Chunki u ekstrovertdan farq qilib, o‘z "Men"ining boshqalarga o‘xshamasligini doimo esda tutadi. Introvert doimiy standartlar, belgilangan normalar olamida yashaydi, qiziqqan narsasi bilan umrini oxirigacha bo‘lsa ham shug‘ullanishga tayyor, umr yo‘ldoshiga sodiq, vafodor. Do‘stlarga ham xuddi shunday.

Mobil va rigid toifali shaxslar. Bu shaxs tiplari muloqotga kirishish me’zoniga ko‘ra farqlanadi. Masalan, mobil tip har qanday ish bilan mashg‘ul bo‘lgan sharoitda juda tez muloqotga kirishadi, lekin boshqa narsalarga ham diqqatini ko‘chirishi mumkin. U tez gapiradi, doimo shoshadi, yuz ifodalari ham tez o‘zgaradi. Suhbat mavzusinn ham tez-tez o‘zgartirib turishga moyil. Gaplashib ketishi qanchalik oson bo‘lsa, gapni tugatib, xayrlashib ketishi ham oson. Suhbat tugagandan keyin qolgan ishini davom ettirib ketaveradi.

Rigid suhbatdosh esa uning aksi. Bunday shaxs qatiyatli, dadil bo‘lsa ham, bir faoliyat turidan ikkinchisiga ko‘chishi juda qiyin, u ma’lum muddatni talab qiladn. Chunki u o‘ylamasdan tavakkal ish qila olmaydi. Masalan, u xat yozayotgan paytda kirib qolsaniz, to biror bo‘lagiga nuqta quymaguncha sizga qaramaydi. Qaragandan keyin esa, tezgina suhbatga kirisha olmaydi. Rigid shaxs juda yaxshi suhbatdosh. Mobil tipdagi suhbatdosh bilan gaplashayotganda u tez-tez gapni bo‘lib, suhbatdoshga tashabbusni bergisi kelmaydi, rigid esa juda diqqat bilan tinglaydi. Lekin o‘zi gapirganda, sekin, mantiqan to‘g‘ri gapirishni yaxshi ko‘radi, gapini bo‘lishlarnni sira istamaydi. Agar suhbatni bo‘lsangiz, keyingi safar siz bilan gaplashmay qo‘ya qolishni afzal ko‘radi. Agar u bilan urishib qolsangiz, ancha vaqtgacha uning jaxli chiqmaydi, sizni oxirigacha eshitib, sekin javob beradi, undagi

ranjish, jaxl chiqishi odatda siz ketgandan keyin keladi. Agar uning suhbatdoshi toqatsiz odam bo‘lsa, ikkalasining chiqishishi qiyin, chunki u uzoqdan kelib tushuntirishni yaxshi ko‘radi. Demak bu tiplar ham har xil, har birida ham yaxshi, ham yomon sifatlar bor.

Dominant va tobe toifali shaxslar. Dominant tip muloqot jarayonida sira ham boshqalardan past kelishni xohlamaydi, savol berilsa, xohlasa javob beradi, bo‘lmasa, indamasligi ham mumkin. U doimo suhbatdoshga ta’sir ko‘rsatishi, uning bo‘ysunishini xohlaydi. Unda egoizm hissi kuchli, o‘zi xato fikr yuritsa, xatoligini suhbatdosh sezsa ham uni bo‘yniga olmaydi. Dominant tip - qatiyatli. Suhbat davomida u sizning fikringizni yarim yo‘lda tushunsa, sizni oxirigacha tinglashni istamaydi, gapni bo‘lib, mayinlik bilan gapni tugatib qo‘yishi mumkin. Agar ikkala suhbatdosh ham dominant bo‘lishsa, unda ular o‘rtasida osongina raqobat hissi yuzaga chiqishi, kelishmay qolishlari mumkin. Shuning uchun janjallashib qolmaslik uchun dominant shaxsning mustaqilligi, dadilligiga ko‘nish, unga o‘z nuqtai nazarini oxirigacha bayon etish imkoniyatini berish lozim.

Tobe tipli shaxs esa suhbatdoshning qarashlariga moslashadi, doimo yon berishga tayyor, shuning uchun u kam janjallashadi, lekin yomon ko‘rib qolgan odami bilan umuman gaplashmaydi. Suhbat sharoitidagina u asta-sekin o‘zining dadilligini ko‘rsatishi, ochiq gaplashishi, ba’zan e’tirozlar bildirishi mumkin. Tobe shaxsli bolalarni rag‘batlantirish maqsadga muvofiqdir, shuning uchun ham ularni maqtab turish, gapirayotganda ko‘zlar, yuz ifodalari bilan ularni ruhan qo‘llab turish kerak. Biror qarorga kelish kerak bo‘lib qolsa, bu shaxs qarorni yaxshisi siz qabul qilishingizni xohlaydi, chunki javobgarlikni bo‘yniga olishni istamaydi.

Yuqorida keltirilgan tiplarni kuzatar ekanmiz, barchasida yaxshi va yomon, noqulay sifatlar borligini ko‘ramiz. Hayotda ko‘pincha sof u yoki bu tip vakili uchramaydi, lekin u yoki bu vaziyatlarda takrorlanadigan fazilatlarga qarab odamlarni tiplarga bo‘lamiz. Bundan tashqari, bir marta ko‘rishda odam haqida xulosa chiqarib bo‘lmaydi. Uni turli sharoitlarda bir necha marta kuzatish lozim.

Shaxs ijtimoiylashuvi muammosi ko’tarilganda, ijtimoiy tajribaning u tomonidan qanday yo’l bilan va qay darajada o’zlashtirilganligi ijtimoiy ustanovka fenomeni orqalitushuntiriladi.

Ma’lumki, ustanovka muammosi dastlab gruziyalik psixologlar, jumladan, **D.N.Uznadze** tomonidan fanga kiritilgan edi. Lekin ushbu jarayonning psixologik qonuniyatlarini o’rganish oddiy ustanovka («set» –

ustanovka) bilan ijtimoiy ustanovka («attitud») o'rtasida muayyan farqlar borligini isbotladi. Chunki D.Uznadze kontseptsiyasiga muvofiq, «ustanovka sub'ektning yaxlit bir dinamik holatini, uning qandaydir faollik va harakatlarga tayyorligini bildiradi va asosan ikki omilning ta'sirida namoyon bo'ladi: sub'ektning ehtiyojlari va muayyan ob'ektiv vaziyatning holati». Ya'ni, konkret bir vaziyatlarda u yoki bu ehtiyojni qondirishga yo'naltirilgan va qandaydir ma'noda odatiy shakl olgan holat ustanovka deb ataladi.Uznadze ustanovkani keltirib chiqaruvchi vaziyatni tahlil qilganda, uning ijtimoiy omillarga bog'liq tomonlariga, shaxshayoti mobaynida orttirgan ijtimoiy tajribasi nuqtai nazaridan qaramagan edi.

G.M.Andreevaning ta'kidlashicha, Uznadze taklif etgan ustanovkalar kontseptsiyasi asosan insondagi oddiy fiziologik ehtiyojlarning qondirilishi bilan bog'liq holatlarni tushuntirishga bag'ishlangandir. Chunki uning tushunishicha, ustanovka ko'proq ongsiz harakatlarni tushuntirishda qo'l keladi. Hayotda ijtimoiy vaziyatlar ularda shaxs orttirgan tajribaning o'zlashtirilishi katta ahamiyatga ega bo'lganligi sababli, ijtimoiypsixologiyada, sotsiologiyada uni alohida psixologik holatsifatida qarash maqsadga muvofiqdir.

Rus olimi **V.A. Yadov** o'zining dispozitsion kontseptsiyasini yaratib, unda ustanovkalarni to'rt bosqich va to'rt tizimli sifatida tasavvur qilgan.

I. **elementar ustanovkalar (set)** – oddiy, elementar ehtiyojlar asosida ko'p incha ongsiz tarzda hosil bo'ladigan ustanovkalar. Ularni o'zgartirish uchun moddiy shart-sharoitlarni va odamdagi ehtiyojlar tizimini o'zgartirish kifoya.

II. **ijtimoiy ustnovkalar (attitud)** – ijtimoiy vaziyatlar ta'sirida ijtimoiy ob'ektlarga nisbatan shakllanadigan ustanovkalar. Ularni o'zgartirish uchun ijtimoiy shart –sharoitlar va shaxsning ularga nisbatan baho va munosabatlari tizimini o'zgartirish kerak.

III. **bazaviy ijtimoiy ustanovkalar** – ular shaxsning umumiy yo'nalishini belgilaydi va ularni o'zgartirish e'tiqodlar va dunyoqarashlarni o'zgartirish demakdir.

IV. **qadriyatlar tizimi** – ular avlodlararo muloqot jarayonining mahsuli sifatida jamiyatda qadr – qimmat topgannarsalarga nisbatan ustanovka. Masalan, sahih hadislar shunday qadriyatlardir, biz ularni tanqidsiz, muhokamalarsiz qabul qilamiz, chunki ular ham ilohiy, ham eng buyuk insonlar tomondan yaratilgan va avloddan avlodga o'z qadrini yo'qotmay kelayotgan qadriyatlardir.

Ijtimoiy ustanovka shaxs xulq-atvorining ichki, anglanmagan yoki qisman anglangan motivlariga kiradi. Masalan, bir kishiga badiiy adabiyotdan aynan bir guruh asarlar yoqadi. Lekin nima uchunxuddi shu asarlar guruhi yoki shu adib yoqishini tushunmaydi. O'sha guruhdan yangi bir kitob qo'lga kirganda u albatta

yoqishi kerakdegan tasavvurda bo'ladi. Shu ma'noda olib qaralganda, ijtimoiy ustanovka shaxsdagi anglanmagan munosabatlarga o'xshaydi. Lekin aslida uning tabiati juda murakkabdir. Chunki ijtimoiy ustanovka tushunchasida munosabatlar ham, shaxsiy ma'no ham, baholar sistemasi ham, bilimlar ham o'z ifodasini topadi. Ya'ni, ijtimoiy ustanovka shaxsning turli ijtimoiy ob'ektlarga nisbatan munosabat bildirishining ichki mexanizmidir, shu ob'ektlar bilan ishlashga, ularni baholashga hamda ma'lum tarzda idrok qilishga tayyorgarlik holatidir.

G'arb ijtimoiy psixologiyasida ijtimoiy ustanovkalarni o'rganish va uni tavsiflash uchun ***«attitud»- attityud*** tushunchasi qo'llaniladi. Xorijlik olimlar attityudga ta'rif berganlarida uning ijtimoiy xulqqa aloqador ekanligini, individning ilgarigi tajribasi ta'sirida u yoki bu vaziyatlarga reaktsiya berishi holati ekanligiga ko'proq urg'u beradilar. Shundan kelib chiqib, attityudning to'rtta asosiy ***vazifasi*** mavjud ekanligiga e'tibor qaratilgan:

1) moslashtiruvchi – attityud sub'ektni uning maqsad va manfaatiga aloqador bo'lgan ob'ektlarga yo'naltiradi, moslashtiradi;

2) bilish funktsiyasi – konkret ob'ektga nisbatan mavjud vaziyatda anchagina qulay bo'lgan xulq-atvor shaklini tanlashga yordam beradi;

3) namoyon etish funktsiyasi – individni shaxs sifatida, muayyan qadriyatlarga e'tiqodi bor inson sifatida tutishini ta'minlaydi;

4) himoya vazifasi – shaxsning ichki ziddiyatlarini bartaraf etish va turli vaziyatlardan chiqib ketishiga imkon beradi.

Bu funktsiyalarni bajaruvchi attityud olimlar fikricha o'ziga yarasha **tizimga** ham ega bo'ladi. Amerikalik **M. Smit** attityudning uch komponentli tizimni farqlaydi:

I. **Kognitiv komponent** – bu ijtimoiy ustanovka ob'ektini anglash bilan bog'liq jihatlar;

II. **Affektiv komponent** – bu ob'ektga nisbatan hissiy munosabatlar, uni emotsional baholash, yoqtirish-yoqtirmaslik bilan bog'liq sub'ektiv holatlar;

III. **Xulq-atvor komponenti (yoki konativ)** – ob'ektga nisbatan real xatti-harakatni tushuntiruvchi jihatlar.

Bu uchala komponentlar o'zaro bir-birlari bilan bog'liqbo'lib, vaziyatga qarab u yoki bu komponentning roli ustunroq, sezilarliroq bo'lishi mumkin. Shuni ham ta'kidlash joizki, komponentlararo monandlik bo'lmasligi ham mumkin. Masalan, ayrim talabalar talabalik burchi va ichki tartib intizom bilan juda yaxshi tanish bo'lsalar-da, har doim ham unga rioya qilavermaydi. «Tasodifan dars qoldirish», «jamoatchilik joylarida tartibni buzish» kabi holatlarda kognitiv va xulq- atvor komponentlarida uyg'unlik yo'qligini

ko’rsatadi. Bu bir qarashda so’z va ish birligi printsipining turli shaxslarda turlicha namoyon bo’lishini eslatadi. Agar odam bir necha marta bila turib, ijtimoiy xulqqa zid harakat qilsa va bu narsa bir necha marta qaytarilsa, u bu holatga o’rganib qoladi va bu ustanovkaga aylanib qolishi mumkin. Shuning uchun ham biz ijtimoiy me’yorlar va sanktsiyalar vositasida bunday qarama-qarshilik va tafovut bo’lmaligiga yoshlarni o’rgatishimiz lozim. Bu shaxsning ijobiytajribasi uchun real asosdir.

Ushbu fenomenga qiziqish bildirgan, uning psixologik mohiyatini ochgan olimlar keyinchalik uning ijtimoiy xulqni muvofiqlashtiriga qaratilgan «ispozitsiyalar» nuqtai nazaridan o’rganganlar. Masalan, rus olimi ***V.A.Yadov*** insondagi turli ehtiyojlar va turli ijtimoiy vaziyatlarda namoyon bo’lishi muqarrar bo’lgan xulqqa oid bir necha jabhani o’z ichiga olgan ***dispozitsion nazariya***ni ilgari surgan. Uning fikricha, shaxsning ijtimoiy ehtiyojlari va uni o’rab turgan ijtimoiy borliqdagi faoliyati o’zaro bog’liq bo’lib, ular quyidagi jabhalarda namoyon bo’ladi.

Birinchi jabha – bevosita oilaviy sharoit bo’lib, unda insonning asosiy oddiy ehtiyojlari ilk yoshlikdan qondiriladi.

Ikkinchi jabha – bevosita muloqot amalga oshiriladigan kontakt, kichik guruhlar bo’lib, individ bu muhitda o’zini namoyon etadi.

Uchinchi jabha individ hayot-faoliyatini amalga oshiradigan kengroq ijtimoiy borliq bo’lib, unda u mehnat qiladi, dam oladi, maishiy muammolarini hal qiladi.

To’rtinchi jabha shaxsni bevosita o’rab turgan milliy-madaniy borliq, undagi mafkuraviy i madaniy qadriyatlarning o’zlashtirilishi tufayli namoyon bo’ladigan xatti-harakat aktlarini qamrab oladi. Bu konkret geografik hudud, Vatan, yurti va undagi qadriyatlardir.

Demak, yuqorida ajratilgan har bir jabhada inson o’ziga yarasha alohida ehtiyojlarini qondiradi va u mos ravishda muayyan ish-harakatlarga tayyor bo’ladi.

Yadov yuqoridagi jabhalarga mos keladigan konkret vaziyatlarni va ularning individga ta’sir ko’rsatish darajalarini ham ajratadi. Masalan, *birinchi*, eng quyi bosqichdagi vaziyatlarda oddiy predmetli muloqot va tez o’zgaruvchan ehtiyojlarga aloqador holatlar namoyon bo’ladi. *Ikkinchisida* ko’proq guruh doirasidagi muloqot va undan orttirilgan tajriba nazarda tutiladi.*Uchinchisida* – nisbatan turg’un bo’lgan, xadeb o’zgarvermaydigan ish faoliyat turlari, maishiy ehtiyojlar, profossional sohalarda ko’zga tashlanadigan ijtimoiy xulq nazarda tutilgan. Nihoyat, *to’rtinchi* vaziyatlar bosqichi muayyan ijtimoiy, iqtisodiy, mafkuraviy vaziyatlarda ko’pchilikda shakllanadigan qadriyatlarning namoyon bo’lishini taqozo etadi. Muallif yuqoridagi jabhalar, vaziyatlar va ularning shaxs individual va ijtimoiy

tajribasida namoyon bo'lishini tushuntirish uchun ulargamos dispozitsiyalarni farqlaydi:

1) **Dispozitsiyalarning birinchi darajasi** shaxsdagi elementar, oddiy ustanovkalarni tushuntirib beradi. Bu D. Uznadze sxemasiga mos keladigan predmetli vaziyatlarda namoyon bo'ladigan oddiy qayd etiladigan ustanovkalardir;

2) **Dispozitsiyalarning ikkinchi darajasi** murakkabroq bo'lib, ular insonning bevosita kichik guruhlarda ro'y beradigan muloqoti, muomalasidan paydo bo'lgan ijtimoiy tajribasini tushuntiradi. Bu o'sha amerikaliklar ta'kidlagan attityuddir;

3) **Dispozitsiyalarning uchinchi darajasi** shaxs umumiy dunyoqarashi, qiziqishlari asosida hosil bo'ladigan ijtimoiy faolligini o'z ichiga oladi va uning professional yo'nalishi, ish faoliyati, dam olishi, bo'sh vaqtini qanday o'tkazishlarida ko'rinadigan asosli ustanovkalarida namoyon bo'ldai;

4) **Dispozitsiyalarning to'rtinchi yuqori darajasi** shaxsdagi mavjud qadriyatlar tizimi, turmush tarzi, yurti va Vatani taqdiriga, yurtdoshlaridagi qadriyatlar to'g'risidagi tasavvurlarga yaqin bo'lgan bilim, malaka va ko'nikmalari bo'lib, unda davrga, zamon va makonga aloqador tushunchalar aks etadi va ijtimoiytajribaga asos bo'ladi.

Shunday qilib, taklif etilgan dispozitsiyalar nazariyasi shaxsning turli vaziyatlardagi munosabatlar tizimining muvofiqlashtirish va uning sabablarini tushuntirishga imkon beradi. Ijtimoiy psixologiyada shu kabi turli darajadagi ijtimoiy ustanovkalarni o'zgartirish muammosi muhim bo'lib, bu masala maxsus tadqiqotlar va tarbiya vositalarining ishlab chiqilishini taqozo etadi.

2.2. Sotsial psixologiyada xavfsizlik muammosining qo'yilishi: mohiyati, shaxsni ijtimoiy-psixologik himoyaqilish muammolari

Xavfsizlik tushunchasi bevosita shaxsning jamiyatdagi ijtimoiy, iqtisodiy, texnik, ekologik va biologik tizimlarida normal faoliyat yuritishini kafolatlovchi tushunchadir. Ijtimoiy tuzilmaning, ya'ni, yaxlit jamiyatning xavfsizligi odamlar hayot tarzining sifatini, uning davomiyligini belgilovchi muhimmezondir. Bu o'rinda fanda bevosita xavfsizlik tushunchasiga yaqin ishlatiladigan bir qator tushunchalarga izoh berish joizdir.

Ijtimoiy xavfsizlik – jamiyatda mavjud bo'lgan turli ijtimoiy institutlar, jumladan, xavfsizlikni ta'minlashorganlari, davlat muassalari, oila va mahalla tomonidan aholining turli ehtiyojlari, orzu-istaqlari, maqsad-muddaolarini amalga oshirishlariga imkon berish bilan bog'liqvazifalarini o'z

ichiga oladi. Bunda ayrim-alohida tabaqa yoki aholi qatlamining manfaatlari, ya'ni, ularning yaxshi yashashlari, uzoq umr ko'rishlari, bir hududdan ikkinchisiga ko'chib o'tishigaaloqador xavfsizlik nazarda tutilmaydi.

Milliy xavfsizlik – bu shaxs, jamiyat, iqtisodiyot vadavlatchilikning barqaror taraqqiyot etishi uchun xavf solishi mumkin bo'lgan har qanday tahdidlarning oldini olish va ularni bartaraf etishga yo'naltirilgan chora-tadbirlar tizimini bildiradi. Milliy xavfsizlik tashqi va ichki xavflardan yaxlit jamiyatni muhofaza qilishni nazarda tutadi.

Tashqi xavfsizlik – ikki bosqichni nazarda to'tadi:umuminsoniy yoki global xarakterli va davlatlararo xavfsizlik masalalari. Tashqi xavfsizlik tahlil etilganda avvalo ekologik, , radiatsion, epidimiologik, kriminal-jinoiy, biologik va madaniy-axloqiy (ekspansiyalar) turdagi xavflarning oldini olish nazarda tutiladi.

Ichki xavfsizlik esa mamlakat doirasida inson konstuitutsion huquq va kafolatlariga aloqador bo'lgan iqtisodiy diversiyalarning oldini olish va ularga yo'l qo'ymaslikka bog'liq bo'lgan maxsus choralarni, terroristik xurujlarning oldini olish va ularni vaqtida bartaraf etish, kelib chiqishi bo'yicha ijtimoiy, tabiiy, biologik hamda texnik asosli tahdidlardan jamiyat a'zolarini himoya qilishni nazarda tutadi.

Axborot xavfsizligi va uning kelib chiqish shartlari. Oxirgi yillarda dunyo miqyosida axborot texnologiyalarining keskin rivojlanib ketayotganligi, Internet tizimning barchadavlatlar, madaniy hududlar, barcha yoshdagi insonlar uchun qulay axborot almashinuvi vositasiga aylanib borayotganligi munosabati bilan xavfsizlikning o'ziga yana bir turi axborot xavfsizligi paydo bo'ldi.

Axborot xavfsizligi – aslida jamiyatning ob'ektiv, xolis, haqqoniy axborot manbaiga ega bo'lishi uchun yaratilayotgan shart-sharoitlarni nazarda to'tadi. Albatta, bunga mustaqil axborot vositalari orqali aholiga yetib keladigan ma'lumotlar oqimi ham kiradi. Bu vositalar aynan mustaqil bo'lganliklari uchun ham birinchi navbatda moliyaviy, qolaversa, siyosiy va boshqa tomonlardan hech bir siyosiy kuch, alohida davlat yoki ijtimoiy qatlamning manfaatlariga xizmat qilmasliklari kerak. Chunki mustaqil OAV aslida odamlarda sodir bo'layotgan turfa xil jarayonlarga nisbatan xolis fikrning shakllanishiga imkon berishi lozim. Lekin amaliyotda ming afsuski, har doim ham shunday bo'lavermaydi va jamiyat o'z a'zolarini, ayniqsa yoshavlodni turli axborot xurujlaridan himoya qilishga majbur bo'ladi.

Axborot xavfsizligining vazifalari:

1) shaxs va jamiyatning axborot qabul qilish va undan foydalanishga bo'lgan huquqini ta'minlash;

2) xolis axborotlar makonini ta'minlash (mustaqil OAV tizimini yaratish orqali);

3) informatsion va telekommunikatsion texnologiyalarsohasidagi jinoyatlarni bartaraf etish yo'li bilan ushbu yo'nalishda sodir bo'lishi mumkin bo'lgan terroristik tahdidlar, jumladan, telefon orqali, kompyuter tizimi orqali ro'y beradigan xavflarni, shu orqali noqonuniy mablag'larning bir manbadan ikkinchisiga oqim ketishiga yo'l qo'ymaslik;

4) shaxsni, tashkilot va yaxlit jamiyatni axborot-psixologik tahdidlardan himoya qilish;

5) imidjni shakllantirish, turli bo'hton, mish-mishlar va noo'rin xabarlarga qarshi kurashish.

Axborot xurujlari turlicha bo'lgani uchun unga nisbatan xavfsizlik choralarini ko'rish ham turli sohalarda (siyosat, iqtisodiyot, mudofaa) va turli jabhalarda (davlat miqyosida,hududiy, tashqilish, shaxsiy) amalga oshiriladi. Ya'ni, davlat miqyosida axborot xavfsizligini ta'minlashga aloqador bo'lgan ishlar muayyan bir tashkilot doirasida amalga oshiriladigan axborot xavfsizligidan farq qiladi. Birinchisiga gap milliy manfaatlarni himoya qilish to'g'risida ketsa, ikkinchi holatda tashkilotdagi muayyan ijtimoiy guruhlararo axborot almashinuvida bo'hton, to'xmat, mish-mishlar tarqatishga bog'liq bo'lgan salbiy holatlar nazarda tutiladi. Lekin ikkala holat ham axborot xurujlariga odamlarning normal faoliyatlari uchun xalaqit beruvchi omil sifatida qaraladi.

Axborot xurujlari – bu shaxsga, muayyan tashkilot va davlatga yo'naltirilgan ta'sir bo'lib, uning asl maqsadi o'sha shaxs, tashkilot va davlatning normal hayot tarzining buzilishini nazarda tutgan siyosiy va ijtimoiy guruhlarning g'arazliniyatlaridan kelib chiqadi.

Saylov kompaniyalarida odatda axborot xurujlarining bir ko'rinishi bo'lmish «qora piar» usulidan foydalaniladiki, unda yozma ravishda nashriy manbalar orqali bo'htonli murojaat, yokiradio-televidenie orqali u yoki bu mavzu doirasida g'irt yolg'onga asoslangan chiqish qilinadi. Shuning uchun ham bunday sharoitlarda axborot xavfsizligi eng avvalo saylovda qatnashayotgan davogarlar yoki siyosiy partiyalarning obro'sini saqlab qolish, ular to'g'risida ob'ektiv imidjning hosil bo'lishiga xizmat qiladi.

Oxirgi paytlarda turli xorijiy OAV orqali tarqatilayotgan turli xil asosli-asossiz axborotlarda odamlar ongiga salbiy ta'sir ko'rsatadigan ma'lumotlar tarqatilmoqdaki, ularning ta'sirida ayrim odamlar va yaxlit ijtimoiy guruhlarda bir-biriga nisbatan ba'zan agressiv, ochiq deviant xatti-

harakatlarni keltirib chiqaruvchi holatlar yuzaga kelmoqda. Buni biz chet el OAVning 2005 yil may oyida Andijonda bo'lib o'tgan voqealarni sharxlashlarida guvoh bo'lganmiz. O'shanda ayrim xorijlik jurnalistlar voqealarning asl mohiyatini xaspo'shlash, noto'g'ri talqin qilish orqali jamiyatimizdagi barqarorlikka tahdid solmoqchi bo'lgan edilar. O'zbekiston ochiq OAV orqali voqealarning xolis bayon etilishi esa bunday sharoitda axborot xavfsizligini ta'minlagan muhim manba rolini o'ynagan edi.

Shu sababli ham axborot xavfsizligi to'g'risida gap ketganda, nafaqat u yoki bu mazmunili axborotlar, ma'lumotlarni ishonchli tarzda saqlash, balki aniq, xolis ma'lumotni ishonchli manbalar orqali qabul qilish va etkazish masalalari ham nazarda tutiladi.

Oxirgi yillarda kompyuter vositalari orqali amalga oshirilayotgan axborot xurujlari haqida ko'p yozilmoqda. Bunday xurujning o'ziga xosligi shundaki, kompyuter tarmoqlari orqali etkazilayotgan ma'lumotlarning aniq manzilini bilish ancha mushkul bo'ladi. Ya'ni, xurujga qarshi turishda uning kimdan va qaerdan kelayotganligini bilish muhim, aynan shu jihat kompyuterterrorizmi deb atalmish xavfni bartaraf etishda qiyinchiliklar tug'diradi. Chunki bu vosita orqali tarqatiladigan axborot bir zumda nafaqat bir davlat doirasida, balki bir qancha mamlakatlarga tezkor axborotday tarqalib ketishi mumkin. Shunday qilib, kompyuter jinoyati sodir etilganda uning ob'ektibevosita kompyuter, kompyuter orqali uzatiladigan ma'lumot va tarmoq hisoblanadi.

Mutaxassislar kompyuter jinotchiligining quyidagi turlarini farqlaydilar:

1) terrorizm;

2) josuslik (xalqaro va sanoat sohasidagi);

3) ekstremistik guruhlar faoliyati (siyosiy,ekologik va diniy yo'nalishlardagi);

4) uyushgan jinoyatchilik va qalloblik;

5) xakerlar faoliyati (alohida va uyushgan guruhlar).

Yuqori axborot texnologiyalari sohasida esa quyidagi toifali jinoyatchilik turlari farqlanadi:

a) **xakerlar** (ingliz tilidan olingan: hackers) – kompyuterlar va axborot tizimlarini juda yaxshi biladigan odamlar;

b) **krekerlar** (ingl. srackers) – axborot tizimning xavfsizligi ataylab buzib, ruxsatsiz unga o'zgartirish kiritishbilan shug'ullanadigan insonlar;

v) **frikerlar** – (ingl. phreakers) turli xil telekommunikatsiya tizimlarida qo'poruvchilik bilan shug'ullanadiganlar.

Bu kabi jinoyatchilar guruhi odatda yirik kommunikatsiya tarmoqlarida qo'poruvchilik qilib, bank va tartibni saqlashmuassasalari tarmoqlaridagi axborot

tizimini buzishga harakat qiladilar, chunki bu ishlarni tagida yotgan maqsad hamisha g'arazli bo'lib, u yirik pul mablag'lariga ega bo'lib bilan bog'liqdir. Bugungi kunda AQSh ana shu kabi yirik elektron terrorizmning xavfi ostida qoldi. Bu kabi ishlarga ayrim-alohida shaxslar kirishsa, ularni tezda aniqlab topish, jazolash mumkin, lekin bunga uyushgan jinoyatchilar guruhi kirishsa, buning xavfi kattaroqdir.

ekspertlarning bergan ma'lumotlariga ko'ra, XXI asrda ana shunday axborot xurujlari bilan shug'ullanish orqali mamlakatlar xavfsizligiga tahdid solish, noqonuniy ishlar bilan shug'ullanish, katta pul miqdorlarining bir mamlakatdan ikkinchisiga o'tib ketaverishi o'ziga xos axborot-psixologik urushining yaqinlashib kelayotganligidan, uning quroli – aynan axborot va psixologik ta'sir ekanligini ta'kidlamoqdalar. Bu holat psixologlar oldiga, jumladan, ijtimoiy psixologiya oldiga o'ziga xos vazifalarni qo'yadi.

Informatsion tahdid va uning psixologik mohiyati ko'plab siyosatchilar, psixologlar izlanishlarining predmetiga aylanib bormoqda. G.Pocheptsovning ta'kidlashicha, axborot urushida eng avvalo psixologik qonuniyatlar inobatga olinadi. **Axborot- psixologik qurol** – bu yangi turdagi qurol bo'lib, u ommaviy axborot vositalari, kompyuter o'yinlari, Internet tizimi yordamida inson ongi orqali uning psixikasiga ta'sir ko'rsatishga mo'ljallangandir.

«Axborot urushi» tushunchasi nisbatan yangi bo'lib, u o'zigasiyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy-madaniy borliqning turli jabhalarini qamrab oladi. Uning asosiy ko'rinishlaridan biri – kompyuter viruslari va yangi texnologiyalarni o'g'irlash orqali ziyon etkazishdir. Axborot urushining oqibatida avvalo tanlab olingan auditoriya (ko'pincha bu yoshlar auditoriyasi)ning bilimlari, ta'lim tizimiga ta'sir ko'satilib, ularning an'anaviy madaniyatini qo'porib tashlashga urinish sodir bo'ladi. Bunday sharoitda odatda «hamma hammaga qarshi» bo'lib, mag'lub tomon odatda u yoki bu sohadagi ustivor maqomini batamom yo'qotadi. Bunday qurolni ishlatishni bilgan bir xovuch g'arazli niyatli odamlar katta ijtimoiy guruhlarni yoki yaxlit mamlakatlarni o'ziga tobe qilishi, o'z axborot makonida saqlashi mumkin. Odatda qaysi mamlakatda axborot resurslari ko'p bo'lib, u yuqori texnologiyalar borasida ilgarilab ketgan bo'lsa, aynan shu davlatning axborot urushi komida qolish ehtimoli yuqori bo'ladi. Shu sababli ham dastlab axborot urushlari haqidagi axborotlar rivojlangan Yaponiya va AQShlarida qayd qilina boshlangan.

Shunday qilib, axborot urushi – bu gumanitar sohada bir ijtimoiy guruhning boshqa bir ijtimoiy guruh manfaatlaridan qat'i nazar uni o'ziga

tobe qilish, o’z qadriyatlariga ko’ndirishga qaratilgan uzoqni ko’zlagan siyosatidir. Bunda asosiy qurol rolini cheksiz ma’lumotlar makonida faoliyat yurgizayotgan elektron OAV o’ynaydi.

Axborot urushlari olib borishning uslullari ham turlicha bo’lib, uning asosiylari quyidagilardir:

- axborot xurujlarining eng keng tarqalgan turiga avvalo**reklamani** kiritish mumkin. Chunki yaxshi ishlangan reklama – bu odamlarning ishonch va e’tiqodini juda tez o’zgartiradi. Ishonch va e’tiqodning o’zgarishi esa egasini dadil harakatlarga chorlaydi.

- parchalab tashlangan ma’lumotlar – axborot xurujlarini amalgan oshirishning yangi vositalaridan biri. Bunda bir qarashda ahamiyatsiz, ayrim-alohida ma’lumotni o’zida mujassam etgan axborot uni idrok etganlarning madaniy saviyasiga bevosita ta’sir qilib qo’yganini bilmay qoladi kishi. Amerikalik olimlarning ta’kidlashicha, odatda aqlli mutaxassislar muhim, global xarakterli ma’lumotlarga e’tibor berib, orada o’tkazib yuborilgan, qo’shib berilayotgan narsalarga e’tibor qaratmaydigan. Lekin aynan o’sha kichik ma’lumot ongosti tizi orqali shaxsga kuchli ta’sir qilishi mumkin. Masalan, chiroyli, ma’nili qo’shiqni, bema’ni libos, yot madaniyatga xos bo’lgan qolipdatiqilganligi, yoshlarning qiyinish didiga kuchli ta’sir qilishimumkin. Chunki odatda kattalar qo’shiqning mazmuniga e’tibor berishsa, yoshlar qo’shiqchining libosi, o’zini tutishiga ahamiyat beradi.

Tashabbusni egallash – axborot agressiyalaridagi yana bir usul. Yangi ma’lumotni bilgan zahoti uni egasidan avval «meniki» deb berib yuborish ko’plab axborot kanallarida ishlatiladigan usul bo’lib, o’zgalar tashabbusini «bizniki» deyish orqali o’z mamlakati aholisi, hattoki, xorij kanallarida o’zlariga ma’qul fikrni ta’kidlab, noma’qulini o’zgalarnikiday ko’rsatishgaasoslanadi.

Yomonlik bilan tugamaydigan qurollarni ishlatish – mutaxasislarning fikricha, odamlar hayotiga tahdid solmaydi, bundan odamlar salomatlik yoki umrlarining tugashi kabi talofatlar ko’rmaydi, lekin ular ommani g’arazli chaqiriqlar bilanto’s-to’polonlarga chiqishga majbur etishi, aloqa vositalarini batamom ishdan chiqarishi yoki energiya manbalarini noqonuniy boshqa tarafga o’tib ketishiga olib kelishi mumkin. Masalan, bunday qurol ishlatilganda ba’zan ishlab turgan radio kanal tarmog’iga begona kanal tushib olib, o’z «diydiyosi»ni gapirishi, odamlarning «nima bo’ldi ekan» qabilida qiziqishlariga asolanib,biror siyosiy liderni yomonlashi, yoki genotsidni tarqatishi mumkin. Maqsad – tinlovchilarning fikrini o’zgartirish orqali, ularning xulq-atvoriga ta’sir ko’rsatishdir.

Axborot orqali ta’mir ko’rsatish mexanizmi – asosli yoki asossiz, o’rinli yoki o’rinsiz axborot etkazish orqali ommaning ongini boshqarishga tayanadi.

Chunki omma yoki «ommaviy odam» teran tafakkur yuritish, har bir ma'lumot yoki axborotni tahlil qilishga qodir emas. Shuning uchun ham yuqori texnologiya vositalari orqali odamlar ongiga ta'sir qilish uning ongosti tuzilmasiga bevosita ta'sir ko'rsatish orqali, uning idrokidagi onglilikni kamaytirish, har qanday yangi ma'lumotga nisbatan tabiiy tolerantlilikni oshirishga yo'naltirilgandir. Buni psixologlar psixikaning «kaliti» deb izohlashadi. Chunki odam hamisha yangilikka qiziqadi, «Bu nima?» refleksi ayniqsa, kichik yoshli va o'smirlik yoshidagi bolalarda kuchli bo'lgani sababli, ular tanqidsiz har turli ma'lumotni qabul qilishga moyil bo'ladilar. Shuning uchun ham oxirgi yillarda psixologlar o'z navbatida bola ongini turli g'ayri tabiiy axborotga nisbatan chiniqtirish, uning o'zida psixologik himoya vositalarini va imkoniyatlarini kuchaytirishga alohida e'tibor bermoqdalar.

Xavfsizlik turlari. O'z vaqtida Xindistonning taniqli siyosiy arbobi Maxatma Gandi shunday yozgan ekan: «Men uyimning darvoza va eshiklarini mahkam berkitib o'tira olmayman. Chunki unga toza havo kirib turishi kerak. Va shu barobarida eshik va derazalarimdan kirayotgan havo dovul bo'lib, xonadonimni ag'dar-to'ntar qilib, o'zimni yiqitib tashlashini ham xohlamayman». Bu so'zlarni bugungi informatsion xurujlar va turli xil ma'lumotlarning turli yo'llar bilan mamlakatimizga, umuman, boshqa mamlakatlarga ham kirib kelib, u yoki bu mintaqada asrlar mobaynida shakllangan qadriyatlar, urf-odatlar, e'tiqod shakllariga va tarbiya uslublariga salbiy yoki ijobiy ta'siri jarayonlari ma'nosida qo'llash ham mumkin. Zero, dunyoga yuz ochgan, yoshlari dunyo tillarini bemalol egallab, «internetomaniya» kasaliga chalinish arafasida turgan O'zbekistonga ham yaxshi, ham yomon ta'sirlar, xurujlar mavjudligi sharoitida shaxsning o'zini o'zi psixologik jihatdan salbiy ta'sirotlardan himoya qila olish imkoniyatlarini kengaytirish eng dolzarb muammolardan biridir.

Jahon hamjamiyatining mustaqil O'zbekistonni tan olishi, davlatimizning keng tashqi siyosiy va tashqi iqtisodiy faoliyati o'zbek xalqining ma'naviy qadriyatlari va imkoniyatlari tiklanishiga, o'zini boshqa xalqlar oilasidagi to'la huquqlimillat sifatida anglab yetishiga keng imkon yaratmoqda. Toborakengayib borayotgan xalqaro aloqalar jahon madaniyatini yanada chuqurroq bilish, umuminsoniy qadriyatlardan bahramand bo'lish uchun qulay zamin yaratmoqdaki, bu o'z navbatida o'zbek xalqining turli faoliyat sohalaridagi iste'dodi rivojlanishiga, uning tadbirkorlik va kirishimlilik, bir necha chet tillarni va kompyuter texnologiyalarini tez o'rganib olish kabi iqtidorini ro'yobga chiqishiga, xorij mamlakatlarga borish,

ular bilan aloqalaro'rnatish, dunyo standartlari bo'yicha oliy o'quv yurtlarida taxsil olish imkonini berdi.

Bunday aloqalarning kengayishi haqiqiy ma'naviy va madaniy qadriyatlarni munosib baholash imkonini berdi. Hozirgi yoshlar ham, ularning ota-onalari ham uchragan kinoni ko'rib, duch kelgan maza-matrasi yo'q kitoblarni o'qib ketayotgani yo'q. Ataylab yurtimizga olib kelinayotgan g'arbning sun'iylashtirilgan san'atidan, «keng iste'mol»dagi madaniyatidan norozilik xalqimizda bor. Bunday mahsulotning ilgarigi «man etilgan ne'mat»ga xos «lazzati», jozibadorligi deyarli qolmagan. Hozirgi kunda xorijning madaniy qadriyatlaridan foydalanishga ancha jiddiy va tanlab yondashish ehtiyoji kuchayib bormoqda. Lekin ochiq ommaviy axborot vositalari orqali tinimsiz ma'lumotlar quyulibkelayotgan sharoitda aynan hali ongi shakllanib ulgurmagan farzandlarimiz uchun tahdid ham, ataylab uyushtirilayotganmafkuraviy tajovuzlar ham bor.

Ochiq axborot **kommunikatsiya** vositalari orqali insonning axborot tahdidlarini baholashi va xavfsizlikni ta'minlash imkoniyatlari, turli mafkuraviy tahdidlardan shaxsning qanday yo'llar bilan saqlanishi mumkinligi xususida mutaxassislarturlicha fikr bildiradilar.

Ijtimoiy psixologiya ushbu masalaga oydinlik kiritish uchun avvalo egotsentrizm tushunchasining ma'nosida diqqatni qaratadi. Egotsentrizm so'zi lotincha **«ego»** – men va **«centrum»** – doira markazi so'zlaridan olingan. Ma'nosi – o'z fikr-o'ylari, manfaatlari doirasida qotib qolgan insonning atrof-muhit va odamlarga oid o'z bilimlari va o'zgalarga munosabatini o'zgartira olmasligini bildiradi. Psixologiyada egotsentrizmning bir qancha turlari – bilishga oid, axloqiy va kommunikativ egotsentrizmlar farqlanadi. Oxirgisi – boshqalarga biror xil ma'lumot berish jarayonida ularning fikri bilan hisoblashmaslik, ularni mensimaslikda namoyon bo'ladi. Nazarimizda, zamonaviy informatsion xurujlarning mualliflarida aynan shu kabi egotsentrizm kuzatiladi va ular o'zlariga o'xshash faqat o'z manfaatinigina ko'zlaydigan avlod ongini qamrab olishga harakat qiladi. Shuning uchun ham shaxsga psixologik himoya zarur. Psixologik himoya bo'lishi uchun shaxsda mustaqil fikr bo'lishilozim.

Demak, ochiq axborotlar tahdidi sharoitida yoshlarni to'g'ri yashashga, vatanparvar va insonparvar bo'lishga, erkin fikrlibo'lishga **o'rgatish** orqali ularda mafkuraviy immunitetni tarbiyalash eng dolzarb vazifalardir. Zero, o'rgatish bir tomonlama jarayon bo'lmay, u «pedagog-tarbiyalanuvchi» muloqoti tizimida ko'proq **tarbiyalanuvchining fazilatlari**ga bog'liq. Bunday murakkab ishni tashkil etishda har bir ijtimoiy toifa yoki shaxsning individual psixologik xususiyatlarini inobat olish zarurati ijtimoiy psixologiyada isbotlangan. Masalan, agar o'quvchi

yoki talabalarni yaxlit guruh deb oladigan bo'lsak, ularning barchasi bilan bir vaqtda, bir xil effekt bilan ishlash va shuorqali ularning mustaqil tafakkurini o'stirish, sog'lom e'tiqodini tarbiyalashning ilojisi yo'q. Ikkinchidan, bir guruh talaba yoki o'quvchi uchun maqbul va samarali deb hisoblangan uslubni boshqasida ham aynan joriy etishga urinish bunday sharoitlarda teskari samara berishi mumkin. Shuning uchun ijtimoiy psixologiya shaxsning ijtimoiy-psixologik tayziqlardan qutulish yo'llariga aloqador qonuniyatlarnio'rganadi.

Turli axborot-psixologik vaziyatlarda shaxsning ijtimoiy xulqi. Ochiq axborot kommunikatsiyasi jarayonida yoshlar ongiga ta'sir etayotgan yot g'oyalarga qarshi himoya vositalarini ishlab chiqishdan avval yoshlarning ijtimoiy xulq- atvorini o'rganish lozim. Ijtimoiy xulqda ko'zga tashlanadigan engmuhim holatlardan biri tashvishlanish, nimalardandir cho'chish va shu tufayli ijtimoiy munosabatlardan o'zini olib qochishga intilish hislarining namoyon bo'lishidir. Chunki agar psixologik himoya holatining mohiyatidan kelib chiqiladigan bo'lsa, bu – shaxs ichki kechinmalarini ifodalovchi shunday holatki, unda odam ichki ruhiy mu'tadillikni asrash uchun o'zidagi xavotirlanish, qo'rquv va xadiksirashlarini bosishga, ulardan xalos bo'lishga intiladi. Psixologik himoya – shaxsni turli salbiy ta'sirlardan asrashga, psixologik diskomfortni bartaraf etishga xizmat qiladi. Shunday holatlarda odam odatda shaxslararo munosabatlarda o'zini boshqacharoq to'tadigan bo'lib qoladi. Psixologlar **himoya mexanizmlariga** odatda quyidagilarni kiritadilar:

- ochiq his-kechinmalarni **bosish, ko'rsatmaslikka urinish**;
- **rad etish**, ya'ni noma'qul ma'lumotni ochiq rad etish, qo'shilmaslik;
- **proektsiya** – o'zidagi hissiyot va kechinmalarni tashqi ob'ektlarga ko'chirish orqali paydo bo'lgan holatning sabablarini tashqaridan qidirishga moyillik;
- **identifikatsiya** – o'zini axborot egasiga o'xshatish, uningo'rniga o'zini qo'yish orqali qadriyatlarni rad etish yoki tanqidsiz o'zlashtirish;
- **regressiya** – ilgari hayotida, masalan, yoshligida bo'lib o'tgan qaysidir voqelarga qaytish, ularning yaxshi va ma'qullarini yana xotirada tiklash va xulqda qaytarish orqali o'zida psixologik himoya yoki oqlovni tashkil etish;
- **yolg'izlanish** – jamiyatdan o'zini olib qochish, o'zidagi o'zgarishlarni boshqalarga bildirmaslikka intilish, masalan, shunday sharoitlarda ayrim talabalar o'qishga bormay qo'yadilar;

- **ratsionalizatsiya** – mulohaza va fikr yuritish orqali o'zida himoya instinktlarini paydo etish;
- **konversiya** - muloqotdagi qandaydir to'siqlar yoki barerlarni olib tashlash uchun kutilmagan usullarni qo'llash, masalan, xavotirli informatsiyani yumoristik mavzu bilanalmashtirish yo'li.

Ochiq axborot xurujlari vaziyatida shaxsning o'zini o'zi himoya qilishini **boshqarishd**a ayrim jihatlarga alohida e'tibor berish lozim. Avvalo, ta'kidlanganidek, har bir inson uchun **mustaqil fikr** zarur. Mustaqil fikrga ega bo'lgan insongina o'ziga nisbatan qaratilgan yaxshi yoki yomon ma'lumotning mohiyatiga etishi va unga nisbatan adekvat reaktsiya ko'rsatishi, himoya mexanizmlarini ishga solishi mumkin.

Ikkinchidan, yoshlar turli yot va bemaza axborot xurujlariga berilmasligi uchun biz ularda **milliy g'ururni** tinimsiz tarbiyalashimiz va bunda har bir fan predmeti va tarbiyaviy muloqotlardan oqilona foydalanishimiz zarur. Masalan, 2006 yilning o'zida nishonlangan qator tantanalar, jumladan, Ma'mun Akademiyasi va uning nima uchun aynan O'zbekiston hududida tashkil etilganligiga yoshlar e'tiborini qaratish va ularni ochiq fikr almashinuviga chorlash ularda milliy g'ururni uyg'otadi.

Milliy g'ururning ahamiyati shundaki, bunday sifati bor inson boshqalarga qul bo'lishni, jumladan, axborot xurujlariga tobe bo'lmaydi.

Uchinchidan, milliy g'ururi bor insonda imon, insof va diyonat tushunchalarini shakllantirish mumkin. Chunki inson qalbi bilan bog'liq bu qadriyatlar Internet va ochiq axborotlar olamidaadashtirmaydigan «kompas» rolini o'ynaydi. Bir rus olimi ta'kidlaganidek, **«Internet» shunday o'rmonki, unda kompassiz yurib bo'lmaydi»**.

To'rtinchidan, oliy o'quv yurtlarida professor-o'qituvchilarning **avtoritetin**i, ular aytadigan **har bir so'zning aniq mo'ljalli bo'lishi**ni ta'minlash zarur. Domla aytadigan fikrlardan biri – axborot qanday bo'lishidan qat'i nazar, u qabul qiluvchi insonning izmida bo'lishi, uning manfaatiga xizmat qilishi kerak. Buning uchun yovuz niyatli, yot g'oyalarni targ'ib etuvchilarning asl niyatlarini, ular say'i-harakatlarining oxir- oqibati nima bilant tugashini ochiq aytaverish lozim.

Shunday qilib, axborot xurujlariga qarshi turishning psixologik yo'llarini har bir murabbiy va talabaga etkazish maqsadga muvofiqdir. Buning uchun quyidagilarni yodda tutish lozim:

a) aslida ataylab ta'sir etishga mo'ljallangan xabarni shaxs darrov qabul qilmaydi. Chunki, birinchidan, unda ilgaridan psixologik himoya mavjud va ikkinchidan, har qanday yangi narsaning singib ketishida muayyan axborot to'siqlari

ham bo'ladi.

b) bunday sharoitlarda «uchinchi shaxs ta'siri» effekti ro'y beradi. Uning ma'nosi – «bu xabarga hamma ishonaversin, menga ta'sir qilmaydi» deb o'ylaydi shaxs, lekin ma'lum ma'noda shu fikr ta'sirida u axborot ta'sirida tushib bo'lgan bo'ladi. Xaligi fikrni o'zi uchun har ehtimolga qarshi hayolidan o'tkazadi;

c) ishontiruvchi chaqiriqlarga, masalan, reklama orqali etkazilayotgan xabarlarga yosh bolalar juda o'ch bo'ladi va aynan ular ota-onani ko'ndiradi. 90% onalar aynan reklama qilingan tovarlarni bolalariga xarid qilib olib beradi. Xuddi shunday «Internet»ga ulanish, uyida zamonaviy kompyuterga ega bo'lish fikri ham bolalardan chiqadi, bunga ota-onani ko'ndiradilar ham.

d) xabarning asl maqsadi aslida ma'lumot berish emas, balki ishontirish ekanligini tushunish kerak. Odamning ma'lumotlilik darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, uning turli xabarlarga ishonqiramay munosabatda bo'lishi ham yuqori bo'ladi. Lekin xabarga ishonqiramay qarashimiz bizning uni qabul qilishimiz yoki qilmasligimizni bildirmaydi. Ya'ni, agar biz ochiqdan ochiq yoshlarga «bu axborot manbaiga ishonmanglar, ular ataylab yolg'on ma'lumot bermoqda» desak, bu narsa ularning shu turli axborotni qabul qilmasliklarini kafolatlamaydi. Lekin **«ogohlantirilgan odam qurollangan, muhofazalangan bo'ladi»** degan tamoyildan kelib chiqib, birinchi ogohlantirishdan so'ng, yanao'z fikrimizni faktlar bilan asoslasak, ulardagi immunitet kuchliroq bo'ladi. Lekin shuni nazarda tutish lozimki, ogohlantirish muddatlari ham rol o'ynaydi. Masalan, psixologik eksperimentlarda bir hafta avval ogohlantirishning ta'siri uzoqroq muddatdan ko'ra kamroq ekanligi ma'lum bo'lgan. Yoki uyda xoli, komfort sharoitda qabul qilingan ta'sir bilan odamlar orasida, ko'pchilikning ichida g'aliz xabarni qabul qilish farqlanadi, chunki yolg'iz uydagi ta'sir skeptizmni kuchliroq namoyish etishi kuzatilgan (Chaldini).

Ikkinchi tomondan, bevosita axborotni qabul qilish arafasidagi ogohlantirish qarshi argumentlar ishlab chiqish vaqtini kamaytiradi, undan sal avvalroq ogohlantirish esa inson miyasida ma'lumotni qayta ishlashga imkon beradi (Dj. Terner).

e) tanish narsalar haqida ma'lumotga ega bo'lgan odamni ishontirish tezroq amalga oshadi. Lekin samarali taktikalardan biri – axborot kanallari orqali berilayotgan ma'lumotlarni ochiqchasiga jamiyat manfaatlariga zid ekanligi, ularning adolatsiz, xudbinlarcha uzatilayotganligi,

nimalaridir qonunga xilof ekanligini qayd etish mumkin. Ya'ni, tarbiyachi, o'qituvchi muayyan axborot mazmuni yoki uning manbaiga nisbatan ochiq tarzda o'z noroziligini bayon etish, targ'ibotchi fikriga qarshi ekanligini aytishi mumkin. Bu holat ham auditoriyani o'ylashga majbur etadi.

Yana o'ziga xos strategiyalardan biri – ochiq axborot manbalaridan ketgan ma'lumotni, undagi ayrim faktlarni ochiq tan olishdir. Masalan, ba'zan talaba O'zbekistonga qarshi bo'xtonli xabarni eshitganini tashvish bilan ustoziga aytishi mumkin. Shunday paytlarda eshitgan ma'lumotining mazmunini so'rab olib, ularning ayrimlari borasida haq gapni aytishi: «ha, darhaqiqat bularni biz ham bilamiz, sen bilmasmiding» deb, axborotning asl bo'xton qismini keyin rad etishi maqsadgamuvofiqroqdir.

Bundan tashqari, o'qituvchiga xos bo'lgan usullardan biri – o'z qarashlariga nisbatan ikkilanish pozitsiyasi borligi ochiq tan olish: «balki men nohaqdirman, lekin bu masalada shunday asoslarim bor edi..., deb barcha xolis asoslarni keltirish lozim. Shunday qilib, ochiq axborot xurujlari sharoitida shaxsga turli-tuman ma'lumotlarning yetib kelishi tabiiy. Bunday sharoitda oilada kattalarning, auditoriyada pedagogning faol hayotiy pozitsiyasi, teran munosabati yoshlarga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.Chunki hamma narsaga qiziqadigan yoshlar uchun referent guruhning yonida, oilasi davrasida yoki o'quv muassasasida bo'lishi katta tarbiyaviy ahamiyat kasb etadi.

Biz makur darslikda mavzuga daxldor eng so'ngi doktorlik (DSc), nomzodlik (PhD) va magistrlik dissertatsiyasidan foydalandik.

Jumladan tadqiqotchi X.Jabborovning "Osmirlarda mafkuraviy immunitet shakllanishing psixologik omillari"[1] nomli doktorlik (PhD) ishida sotsial psixologiyada xavfsizlik muammosiga aloqador mafkuraviy immun tizimi va psixologik muxofaza masalasi o'rganilgan. Jumladan mazkur ishda o'smirlarda mafkuraviy immunitet shakllanishi va rivojlanishiga ijobiy ta'sir etuvchi "ijobiy taqlid", "ijobiy motivasiya", "o'zini-o'zi nazorat qilish", "o'zini-o'zi baholash" kabi ijtimoiy-psixologik xususiyatlari aniqlangan;

mafkuraviy immunitetning "axborotni saralash", "salbiy axborotga nisbatan himoya", "buzg'unchi axborotga qarshi kurash" va "o'zini-o'zi boshqarish" singari yetakchi ijtimoiy-psixologik sifatlari aniqlangan;

o'smirlarda mafkuraviy immunitet barqarorligini ta'minlovchi e'tiqodning "yaxshilikka ishonch", "men"ning qadr-qimmatiga ishonch, "o'zini boshqarishga ishonch", "hayotning odilligiga ishonch" tayanch mezonlari aniqlangan;

[1] X.X.Jabborovning "Osmirlarda mafkuraviy immunitet shakllanishing psixologik omillari" nomli doktorlik (PhD) dissertatsiyasi 2019 y.

mafkuraviy immunitet barqarorlik va beqarorlik darajalarini baholashning motivasion, kognitiv va xulq-atvor komponentlari ishlab chiqilgan.

2.3. Ijtimoiy muhit va komil insonning shakllanishi

Shaxs ijtimoiy hayotning mahsuli ekan, u albatta bolani o'rab olgan muhit ta'sirida rivojlanadi. Shaxsning hayoti faoliyati davomida muhit unga yo ijobiy, yo salbiy ta'sir ko'rsatishi, rivojlanish imkoniyatlarini ro'yobga chiqarishi yoki yo'q qilishi mumkin.

Muhit – bu shaxsga ta'sir etuvchi tashqi voqea va hodisalar kompleksidir. Bular: tabiiy muhit (geografik, ekologik) **ijtimoiy muhit** (shaxs yashayotgan jamiyat) oila muhiti va boshqalar kiradi. Bular orasida ijtimoiy muhitning, ya'ni shaxs yashayotgan jamiyatning inson kamoloti uchun yaratilgan imkoniyatlari muhim rol o'ynaydi.

Ijtimoiy muhit – bu insonning aniq maqsadlar va rejalar asosida faoliyat ko'rsatadigan dunyosidir.

Shunday qilib, ijtimoiy muhitning shaxs shakllanishidagi o'rni nihoyatda beqiyosdir. Irsiy belgilarning rivojlanishi ham insoniy-ijtimoiy muhitda yashashiga bog'liqligiga ko'plab misollar keltirish mumkin. Inson bolasi, agar ijtimoiy-insoniy muhitga emas, boshqa muhit, aytaylik hayvonlarmuhitiga tushib qolsa, unda irsiy belgilarning ayrim biologik ko'rinishlari saqlanar, lekin insoniy fikr, faoliyat, xatti-harakat bo'lmaydi.

Ijtimoiy muhitning buyuk insonlar shakllanishidagi o'rni, muhim bo'lib, Alisher Navoiy shoir, Eynshteyn – fizik, Ulug'bek-astronom, Ibn Sino tabib bo'lib tug'ilmagan albatta. Ulardagi qobiliyat kurtaklarining rivojlanishi, iste'dodga aylanishida ijtimoiy muhit, ta'lim-tarbiya muhim rol o'ynagan. Davlatimizning barkamol inson tarbiyalash borasidagi siyosatiga ham shaxs shakllanishida muhitning o'rni kattaligini ko'rsatadi. Bundan tashqari muhitning salbiy ta'siri tufayli tarbiyasi izdan chiqqanlarni ham qayta tarbiyalaydi.

Ijtimoiylashuv – inson tomonidan ijtimoiy tajribani egallash va hayot faoliyati jarayonidir. Sodda til bilanaytganda, ijtimoiylashuv – har bir shaxsning jamiyatga qo'shilishi, uning normalari, talablari va ta'sirini qabul qilgan holda har bir harakatni va muomilasida uni ko'rsatishi va shu ijtimoiy tajribasi bilan o'z navbatida o'zgalaga ta'sirini o'tkaza olish jarayonidir.

Ijtimoiylashuv jarayonida ta'sir etuvchi tashqi omillarga oila, bog'cha, mahalla, maktab, maxsus ta'lim o'choqlari, oliygoxlar, mehnat jamoalari hamda norasmiy uyushmalar kiradi. Ijtimoiylashuv jarayonida shaxs faoliyatining yo'naltirib turadigan real vaziyatlarga nisbatan bog'liq bo'lmagan turg'un, barqaror

motivlar majmuiga ega bo'lishlik shaxsning yo'nalganligi deb ataladi. Bunda anglanilgan yoki anglanilmagan bo'lishi mumkin. motivlar

Yo'nalganlikning eng muhim tarkibiy qismlarini quyidagilartashkil etadi:

Mas'uliyat – ijtimoiylashuv jarayonida shaxsning yetukligini belgilovchi muxim ko'rsatkichlardan biri bo'lib hisoblanadi. (nazorat lokusi, amerikalik ijtimoiy psixolog **Djulian Rotter** nazariyasi, insonda ikki tipli mas'uliyat.)

Maqsadlar va ideallar – ijtimoiylashuvning mas'uliyat hissiga bog'liq yo'nalishlaridan yana biri shaxsga shakllanadigan maqsadlar va ideallardir. Ular shaxsni kelajakni bashorat qilish ertangi kunini tasavvur qilish, uzoq va yaqinga mo'ljallangan rejalarni amalga oshirishga tayyorligini ta'minlaydi. Ularning shakllanishi va ongda o'rnatilishida ma'lum ma'noda ideal hammuxim rol o'ynaydi.

Ideal yordamida kishi o'z oldiga maqsadlar aytib unga erishish yo'lidagi qiyinchiliklarni yengishga irodani safarban qilishga yordam beradi.

Qiziqishlar – biron-bir sohada to'g'ri mo'ljal olishga, yangi faktlar bilan tanishishga, voqeylikni ancha to'la va chuqur aks ettirishga yordam beradigan motivdir. Qiziqishlarning eng muxim tomoni shaxsning dunyoqarashi va etiqodini shakllantirishga asos bo'ladi.

E'tiqod va dunyoqarash. E'tiqod – shaxsni o'z qarashlariga, tamoyillariga dunyoqarashiga muvofiq tarzda ish ko'rishga da'vat etadigan motivlar sistemasidir. E'tiqod va qiziqishlar dunyoqarashini shakllantiradi.

Dunyoqarash – tartibga solingan yaxlit ongli tizimga aylantirilgan bilim, tasavvur va g'oyalar majmui bo'lib, u shaxsni ma'lum bir qolipda, o'z shaxsiy qiyofasiga ega tarzda jamiyatda munosib o'rin egallashga chorlaydi. Ustanovka (yo'l-yo'riq) – shaxsning atrof-muhitda sodir bo'layotgan ijtimoiy hodisalarni ob'ektlarni ijtimoiy guruhlarni ma'lum tarzda idrok etish, qabul qilish va ular bilan munosabat o'rnatishga ruhiy ichki hozirlik sifatida odamdagi dunyoqarashni ham o'zgartirishga aloqador kategoriyadir. Yo'l-yo'riq uchta asosiy komponent (kichik tuzilish)ga bo'linadi:

1. Kognitiv komponentlar – yo'l-yo'riq ob'ektiga aloqador bilimlar, g'oyalar tushuncha va tasavvurlar majmui.

2. Affektiv komponentlar – yo'l-yo'riq ob'ektiga nisbatan sub'ekt his qiladigan real hissiyotlardan.

3. Hissiyot komponentlar – sub'ektning ob'ektiga nisbatan real sharoitlarda amalga oshirish mumkin bo'lgan xarajatlar majmui.

Ta'lim va tarbiya. Mustaqil O'zbekistonimizda ta'lim tizimini isloh qilish, kadrlar tayyorlash milliy dasturini qabul qilinishi barkamol avlodni yaratishdagi dastlabki qadamlardir. Shaxs rivojlanishiga erishish har bir jamiyatda amalga

oshirilayotgan tarbiya tizimi orqali amalga oshiriladi. Faqat tarbiya orqali insondagi rivojlanish imkoniyatlarini ro'yobga chiqarish mumkin. Tarbiya jarayonida aniq maqsad va reja asosida shaxsga ta'sir etiladi. Buning natijasida muhitdagi voqealarning to'g'ri ijobiy ta'sirini amalga oshirish imkoni tug'iladi. Muhit berolmagan narsalar tarbiya orqali hosil qilinadi, hatto tarbiya tufayli shaxsda tug'ma kamchiliklarni ham o'zgartirib shaxsni kamolga yetkazish mumkin.

Faoliyat va faollik. Rivojlanish shaxs faoliyatidantashqarida bo'lmaydi. Shu sababli odam faoliyati uning rivojlanishi uchun asos bo'ladi. Pedagogik jihatdan to'g'ri uyushtirilgan har qanday faoliyat xoh o'yin, mehnat, o'qish, sport va boshqalar shaxsning rivojlanishiga ta'sir ko'rsatadi. Shaxs ulg'aya borgan sari uning faoliyati ham mazmunan, ham shaklan o'zgaribboradi, turli yosh davrlarida esa faoliyat turlari ham o'zgarib boradi. Shu sababli bola hayotida o'yin, o'quvchi hayotida o'qish, kattalar hayotida mehnat faoliyatlari katta ahamiyatga egadir. O'quvchi va talabalarning rivojlanishida o'quv jarayonlarining ahamiyati va ta'siri beqiyos kattadir. Bilimlarni o'zlashtirish ularning tafakkurini o'stiradi, ijodiy qobiliyatlarini shakllantirishning asosiy vositasi bo'lib qoladi. Bu jarayonda ularda ijtimoiy xulq normalari shakllanadi. Shaxs qaysi yoshda bo'lishidan qat'i nazar, ularning rivojlanishida **mehnat faoliyatining ahamiyati kattadir.** Ayniqsa, mehnat insonning ham jismoniy, ham ma'naviy kamol topishida muhim manbahisoblanadi. Buyuk insonlar o'z sohalarida yuksaklikka erishishuchun tinmay mehnat qilganlar. Inson o'z intilishi va faolligi bilan yuksak cho'qqilarga, muvaffaqiyatlarga ershishi mumkin, qobiliyat va iste'dodni ruyobga chiqarish uchun ham o'z ustida ishlash zarurdir.

Diniy qadriyatlarning etnoslarning xulq-atvor andozalariga ta'siri. Evropa dinlariga xos inson shaklu-shamoyilidagi Yaratguvchi, teskari proektsiyada insonning Tangrimonand bo'lishga intilish sifatida tushunilishi mumkin. Demokratik haq-huquqlar va erkinliklar G'oyasi shaxsning ozod va mas'uliyatli siymosiga tayanadi. Ushbu siymo esa xristianlar orzusidagi tangrisifat odam xususidagi tasavvurlarning ro'yobi bo'lib, komil shaxs siyratini Tangri siyrati bilan mushtaraklashtirish ifodasidir.

Polietnik xristianlikda shaxs va hukumat o'rtasida nizo yashirin. Tangri nafaqat boshqaruvchi va kechirimli ota vazifalarini bajaruvchi sifatida, balki an'analarga aqidaparastlik darajasida sodiq insonlar qurboni va ijtimoiy aqidalar tanqidchisi sifatidagi Masih siymosida gavdalanadi.

Sotsium an'analariga qarshi turuvchi, boylik va ijtimoiy muvaffaqiyatlardan yiroq Tangri siymosi sharofati bilan xristianlik psixoterapiya vazifasini amalga oshiradi. Ijtimoiy tuzum va xalqning yolg'on an'analarini qoralovchi Masih

siyrati demokratik xulq-atvor namunasiga aylanadi. Ushbu obraz orqali inson hukumat va an'analar quli bo'lib qolmaslikdagi harakatlarida o'zining qo'llab-quvvatlovchisi, madadkorini topadi. Ularning nuqtai nazariga binoan, «ijtimoiy jihatdan ezilgan va yer bilan bitta bo'lgan» odam Tangrimonand ekanligi bilan ushbu pastga urilishlarning alamini olganday bo'ladi, o'z agressivligini dunyo o'tkinchiligini anglash, jamiyatga qarshi turish orqali bosadi va o'z qadrini tiklaydi. Agressiya o'z yo'nalishini hukumat muassasalari va normalarini tanqidiy qayta anglash tomon buradi, aynan shu pallada, monoetnik tizim a'zosiga unchalar ham tushunarli bo'lmagan «erkin shaxs» g'oyasi vujudga keladi. O'zini Yaratguvchiga tenglashtirish barobarida «ijod» ham inson qobiliyatlari va qadriyatlarining yuqori darajadagi ifodasiga aylanadi. «Ijodiylik» motivlari XVII-XX asrlarda tabiatni o'zgartirish, ijtimoiy inqiloblar, yangi olamni qurish kabibema'ni g'oyalarda o'z aksini topadi.

Sharq esa olamni bunday «ijodiy» tarzda qayta qurishga moyil emas edi. Mehnatning qat'iy ijtimoiy uyushtirilishini taqozo qiluvchi Evroosiyo hududlarida yashovchilar xristianlikni emas Islomni din sifatida qabul qiladilar. Islomda «qat'iy» patriarxal tuzilmalarni himoya qiluvchi psixologik mexanizmlar xristianlikdan ko'ra kuchliroqdir. Islom ilk davrlarda iqlimi ancha keskin bo'lgan sharq zamini uzra yoyilgan. Tabiat inson ojizligini, faqatgina Tangri uning ustidan o'z hukmini o'tkaza olishi mumkinligini har qadamda ko'rsatib kelardi. Bundayvaziyatda – insonlar faoliyatini murakkab tabiiy sharoitlarga asrlar mobaynida moslashtirish natijasida ularga yashab ketish imkoniyatini bergan an'anaviy ijtimoiy tizimlarga itoat va hurmat kabi xususiyatlar tarkib topgan.

Reformatsiya qilishni emas, balki itoatni oliy qadriyat deb bilgan Islomni ayni jihat Sharqning olamni vayron etib so'ng qayta qurish g'oyalaridan yiroq Hind va Xitoy dinlariga yaqinlashtirdi. Tabiatdagi barcha mavjud narsa hurmatni taqozo etadi. Faqatgina insonning o'zi qayta qurish predmeti bo'lishi mumkin. Faqatgina hamjihatlikdagi mashaqqatli mehnat inson zotini Osiyoning keskin iqlimli zaminida yashab ketish imkonini beradi. «Erkin shaxs»ga o'lim daxl qiladi. Tabiat ustida olib boriladigan tajribalar ko'plab ajdodlarning mehnati orqali yashash imkoniyati ta'minlangan sharoitlarda o'z mazmuniniyo'qotadi.

Markaziy Osiyo tabiati uchun individuallikni targ'ib qiluvchi, hukumat va o'zidan katta odamlar bilan tenglikka intilishni qo'llab-quvvatlaydigan xristianlikning ba'zi birg'oyalari va tamoyillari ma'qul emas edi. Alohida olingan insonning Tangriga monandligi g'oyasi, hukumat tuzilmalarini tanqid qilib yashovchi «daydi» Iso siymosidagi Tangri obrazining o'zi ham, og'ir tabiiy sharoitlar bilan kurashish orqalietnoslarning qirilib ketmasligini ta'minlab bergan

ijtimoiy tuzilmalar va an’analarga nisbatan tanqidiy qarashlarkuchayishiga olib kelib, pirovardida, ularning yemirilishiga sababbo’lishi mumkinligi bilan xatarli edi. Keskin biosferik hududlarda vujudga keladigan an’analar va hukumat tuzilmalariga qaratilgan agressiya etnoslarning o’zini yo’q bo’lib ketishiga olib kelishi mumkin edi. Sharq dinlarida evropaliklarnikiday «erkinshaxs» g’oyasining mavjud emasligi insonmonand Tangri siymosi mavjud emasligida o’z ifodasini topadi. Erkin shaxs, o’zini ijodda namoyon qilish va individ haq-huquqlariningahamiyatliligi g’oyalari, individ o’z zimmasiga faoliyat sub’ekti vazifasini nafaqat olishga intilmaydigan, balki ushbu vazifadan g’ayrishuuriy tarzda qo’rqadigan, sharqona faoliyat mexanizmlariga juda ham zid. Xristian mamlakatlarda ko’plab reformalar va inqiloblar ro’y bergan bir paytda Islom mamlakatlarida iqtisodning an’anaviy shakllari saqlanib qolinganligi, hayotningdefitsitar sharoitlari muhofaza qilinganligi, kuchli hokimiyat qadriyatlari targ’ib etilganligi bejiz emas.

Islomiy mamlakatlardagi avtoritarlik mexanizmlari tashqaridan ko’ringanidan chuqurroqdir. Turkiya va boshqa islomiy mamlakatlarning iqtisodiy yutuqlari ularni g’arbning demokratikdavlatlariga taqqoslanishiga sabab bo’lgan. Biroq, mabodo psixologik tahlil etilsa, ushbu davlatlarda g’arb andozasiga mos tushadigan yo’l-yo’riq mavjud emasligi ko’zga tashlanadi. Odamlar, xudojo’y bo’lish bo’lmasligidan qat’i nazar, tarbiya jarayonida nizolar yechimining barqaror psixologik sxemalarini o’zlashtirishadi. Ijtimoiy taranglikni bartaraf etishning psixotexnikasi esa islomiy va xristian jamiyatlari a’zolarida mohiyatan farq qiladi.

Masalan, xristianlik an’analarida tavba (ispoved) va tazarru (pokayanie)dan faol foydalanishadi. Bu – o’zni anglashni tanqidiy tarkib toptirish va tashqi agressiyani avtoagressiyaga o’tkazish muolajasidir.

Xristianlikda tavba-tazarru texnikasi ming yillar mobaynida singdirib borilgan. Pirovardida, u refleksiya, o’zgaruvchan shart-sharoitlarda o’z qarashlarini va nuqtai nazarlarini qayta ko’rib chiqish malakalarini, avtoagressiyaningyumshoq shakllarini taraqqiy ettirish negiziga aylangan. Avlodlaralmashinar ekan ushbu diniy muolajalar odamlarda o’z psixologiyasiga tanqidiy nazar tashlash odatini paydo qilgan. Buning barchasi reformalar davomida o’zni qayta qurishga qodir demokratik toifaga mansub shaxsni tarkib topishi uchun zarur edi. Xristianlikda inson tavba-tazarrudan keyin hayotini tubdan o’zgartirib yashashi mumkin. Zotan, u din arbobiga Tangri tomonidan gunohlarni avf etish huquqi berilganligiga komili ishonch bildiradi. U o’z gunohlarini avf etilgan deb hisoblaydi.

Islomda esa ushbu muolaja mohiyatan boshqachadir. Inson tavba-tazarru qilish, haj safariga borishi mumkin. Lekin, savobu gunoh, avf etilish faqatgina Tangri izmidadir. Shu bois, odamlar gunoh qilishdan cho’chishadi, nojoiz xatti-

harakatlarni amalga oshirmaslikka intilishadi. Xristianlar esa xato qilishdan qo'rqishmaydi. Iqlimi jihatidan «nozik» hududlarda insonni xususiy tahlilga va o'zini baholashga emas, balki tabiat va dushmanlar bilan kurashda qo'l keladigan intizom va an'analarga itoat qilib, oila, jamiyat va hukumatning qat'iy tuzilmalarini mustahkamlash alohida ahamiyat kasb etgan edi. Osiyoning qat'iy tuzilmalari bo'ylab tarqalgan Islom tarkib topib ulgurgan turmush tarzini muhofaza qiladi va xristianlikdan farqli ravishda, unga qarshi qaratilgan har qanday agressiyani taqiqlaydi.Va, aksincha, boshqa guruhlarga yo'naltirilgan tashqi agressiya erkaklar xulq-atvorida tarbiyalanadi va u ijtimoiy taranglik natijasida paydo bo'ladigan salbiy energiyani chiqarib yuboruvchi kanal bo'lib xizmat qiladi. Islomda mavjud tavba-tazarru mohiyati o'z psixologiyasini o'rganish va muhokama qilishga g'ayrishuuriy tarzda qo'yilgan taqiqqa, hokimiyat haq-huquqlari Tangri tomonidan belgilanganligi e'tirofiga monanddir.

Qanday madaniyatga mansub bo'lmasin ijtimoiy vaziyat tarang paytda odam o'zida ishonchsizlikni his qiladi. Bunday holatlarda oilaviy va do'stona rishtalar mavjudligi yaxshi. Xristian dini urug'-aymoqchilik rishtalarini uzayotgan bir davrda insonni Tangri-o'g'il va Tangri-ona ko'rinishidagi ideal oila bilan qovushtiruvchi intim sharoitlarni yaratish orqali uni atrof-muhitta'siridan chiqaradi, erkinlikni, shu bilan birga esa, psixoterapevtik effektni ta'minlaydi. Ijtimoiy inqirozni boshdan kechirayotgan Sobiq Ittifoqning Islom dini hukmron davlatlarida esa nizoli vaziyatlar yechimining bo'lakcha psixotexnikasi qo'llaniladi.

Bu yerda insonning o'zi mansub guruhning o'y-fikrlari, xohish-istaklari va xatti-harakatlariga tobe'ligi, «qat'iy» ijtimoiy tizimlarga xos xatti-harakatlarni uyushtirish shakllari kuzatiladi. Inqirozli vaziyatlarda «qat'iy» ijtimoiy tizimlar jipslashuvi kuchayadi.

Biroq, yaqin o'n yilliklar ichida ijtimoiy inqiroz kuchayishi, madaniy taraqqiyotdagi o'zgarishlar sababli ko'plab islomiy xalqlar an'anaviy-patriarxal psixologiyadan yangicha psixologiyaga, global miqyosda o'tishga majbur bo'lishadi. An'anaviy ijtimoiytizimlar destabilizatsiyasi va individlar tomonidan sub'ektlik funktsiyalarini o'zlashtirilishi aynan islomiy davlatlarda bejizga yoyilmayapti. Axir Islom ham G'arb, ham sharq dinlar sirasiga kirgani bois jamoaviylikni faqatgina biosferik afsonalar negizida emas, balki passionar energiyaning aksariyat qismini insonning koinot bilan bo'lgan aloqani o'rnatishga yo'naltirayotgan monoteizm sharofati tufayli saqlab kelayotgan xalqlar orasida tarqalar edi. Ushbu jihatdan Islom jamiyat uchun xavfli bo'lgan ruhiy energiyani yerdagi ixtiloflardan insonni bevosita Tangri bilan bo'ladigan o'zaro ta'sirga

aylantiruvchi xristianlikka yaqin. Ya'ni islomiy xalqlarning jamoaviyhayotining biosferik muvozanati sharqroqda yashayotgan xalqlarniki kabi muqarrar emas.

Shaxsiy mas'uliyat va individual faollikni kuchayishi faqatgina yemirilayotgan, sub'ektlik funktsiyalarini individlarga topshirayotgan sotsiumda kuzatiladi. Beqarorlashgan jamiyatda inson o'zining sub'ektlik funktsiyasini o'zni erkin his qildiruvchi ijtimoiy ijod orqali ro'yobga chiqarishi mumkin. Zich shaxslararo munosabatlar girdobidagi «qat'iy» jamiyatda shaxsiy mustaqillikka intilish kutilmagan oqibatlarga olib keladi. Bu yerda birgina imkoniyat mavjud, bu ham bo'lsa Yaratuvchining faollik funktsiyalarini qo'lga kiritish imkonini bermaydigan shaxsning ijtimoiy hayotdan uzilishi. Bunday «qat'iy» tizimdan tashqarida qolishning bir ko'rinishi – darveshlikdir. Ular jamoadan chiqarib tashlanish evaziga refleksiya qilish huquqini qo'lga kiritishadi.

O'zlarining demokratik tuzilish sxemalarini Osiyo zaminiga ko'chirish orzusidagi amerikalik va yevropalik siyosatdonlar polietnik va monoetnik xalqlarning siyosiy ustnovkalari va ong shakllari o'rtasidagi ushbu chuqur tafovutni inobatga olishmaydi.

Bunday «demokratik» andozalar bosimi ostida ro'y berishi mumkin bo'lgan turmush tarzi nafaqat ko'hna ijtimoiy tuzilmalarga, balki individlar psixikasidagi ichki shaxs tuzilmalariga ham tahdid soladi. Pirovardida, nainkiqarshilikni hatto faol agressiyani ham paydo qiladi. Sharq vaJanub davlatlaridagi g'arbning «demokratik» andozalari bosimi mavjud muhit bilan ular o'rtasida mental qarama-qarshilik kuchayishi xavfini oshiradi. Bu vaziyat XXI asrda urushlar va dunyo miqyosidagi ixtiloflar soni ko'payishiga olib keladi.

XX asrda ro'y bergan ayrim islomiy jamiyatlarda kuchaygan agressivlik an'anaviy madaniyatni yo'q bo'lib ketish xavfini oldini oluvchi, hududning o'zini o'zi tartibga solishgaqaratilgan himoyaviy reaktsiya natijasidir.

Renessans va Restavratsiya inqirozlarini boshdan o'tkazgan yevropa-xristian hamjamiyatining beqaror, erkin shakli, bezarar, yumshoq ko'ringani bilan tabiatan agressiv, ijtimoiy planetar jarayonning o'ziga xos «axboriy ishqoridir». Ushbu «ishqoriy» madaniyatni Islom davlatlarining qat'iy tuzilmalariga singib borishi jangu-jadallarsiz, siyosiy shov-shuvlarsiz ro'y beradi. Biroq, baribir ushbu jarayon an'anaviy hukumat tuzilmalari tomonidan anchagina og'riqli his etilgani bois, ular vaqti-vaqti bilan, javobiy kechki aktsiyalarni uyushtirishga majbur bo'lishadi.

Ahir ongning yevropaliklarnikiga o'xshash o'ziga xos ko'rinishining taraqqiyoti turfa madaniyat va turfa etniklararo ta'sirlar jarayonida vujudga kelgan mexanizmlar tomonidan belgilangan. Boshqa-boshqa madaniyatlarning o'zaro harakati o'zaro aks ettirish, refleksiya uchun qulay sharoitlarni yaratib bergan.

Olamni aks ettirish sifatidagi etnik madaniyat afsonalari o'z aksini topish uchun – murakkab va undan farqli – aks ettiruvchi boshqa bir tizim mavjudligini taqozo qiladi. Biroq monomadaniyatda xulq-atvorning psixologik refleksiyasi nafaqat axloqiy jihatdan noma'qul, balki inson unga tayangan holda o'z xatti-harakati mohiyatini ifodalashi mumkin bo'lgan begona madaniyat mavjud emasligi bois, texnik jihatdan ilojsizdir. Yot etnoslarning ong sxemasi va madaniyati esa ana shunday tizimlar vazifasini o'taydi.

«Komil inson» tushunchasi va uning shakllanishi. «Komil» so'zi arabchadan o'zbek tiliga kirib kelgan bo'lib, «yetuklik, to'liq, mukammal» degan ma'noni anglatadi. Shunga ko'ra, komillik deb mehr-muruvvat, adolat, to'g'rilik, vijdon, or-nomus, iroda, tadbirkorlik, matonat kabi ko'plpb asl insoniy xislat va fazilatlarning majmuiga aytiladi. Ana shu komillikka erishgan insonlar jamiyatni rivojlantirishda muhim ahamiyat kasb etgan. Shu tufayli komil inson g'oyasi dunyoga kelgan.

Komil inson g'oyasini amalga oshirishdagi ustuvor vazifalar. O'zbek xalqi mustaqillikka erishgach komil inson g'oyasi yangicha mazmun-ma'no kasb eta boshladi. Hozirgi kunda komil insonga xos bo'lgan quyidagi xususiyatlarni shakllantirish vazifasi qo'yilgan:

1. Har bir odamni jismonan sog'lom qilib tarbiyalash. Jismoniy tanasida nosog'lom bo'lgan odam qanchalik urunmasin komillik darajasiga ko'tarila olmaydi.

2. Har bir katta-kichik odamning dunyoviy (tabiiy va gumanitar, ijtimoiy-iqtisodiy) bilim asoslarini chuqur o'zlashtirishini yo'lga qo'yish. Dunyoviy bilimlarni puxta o'zlashtirmagan odam taraqqiyotning nima ekanligini tushunmaydi, texnika va texnologiyalardan, xo'jalik va davlatni boshqarish san'atidan to'g'ri foydalana olmaydi.

3. Har bir fuqaro diniy bilim asoslaridan xabardor bo'lishlari uchun shart-sharoitlarni yaratish. Diniy bilim asoslaridan xabardor bo'lmagan odamlar ko'r-ko'rona boshqa yo'llarga kirib ketishi, ya'ni diniy ekstremizm kabi vayronkor g'oyalarning qurboniga aylanishi mumkin.

4. Odamlarni ma'naviy-ruhiy jihatdan ham sog'lom bo'lishi haqida qayg'urish. Ma'naviy qashshoqlik, ruhiy xastalik balosiga giriftor bo'lgan odamni hech kim komil insonlar safiga qo'shmaydi.

5. Kishilarni qanday bo'lmasin biron-bir foydali kasb- hunarning egasi, ya'ni o'z kasbining ustasi, aniqrog'i etuk mutaxassis qilib yetishtirish. Kasb-hunarsiz odamlar bilan farovon hayot qurib bo'lmaydi.

6. Yoshlarni ongli, mustaqil fikr yuritadigan, har tomonlama bilimli, voqealar rivojidan mantiqan to'g'ri xulosa chiqara oladigan qilib tarbiyalash.

Aqlsizlik jaholatga olib keladi. Jaholat esa halokatga olib keladi.

7. Kishilarning ma’naviy vujudida yuksak axloqiy-ma’naviy fazilatlarni shakllantirish. Inson milliy va umuminsoniy qadriyatlarga qanchalik amal qilsa, uning axloqiy-ma’naviy fazilati ham shunchalik yuksak bo’ladi.

8. Yoshlarni ozod va erkin, o’z Vatanini jondan ortiq sevguvchi shaxs qilib voyaga yetkazish. Uning vujudiga Vatanning mustaqillikruhini singdirish.

Yuqorida bildirilgan fikrlarga asoslangan holda komilinson tushunchasiga quyidagicha falsafiy ta’rif berish mumkin.

Komil inson deb, dunyoviy bilim asoslarini puxta egallagan, diniy bilim asoslaridan xabardor bo’lgan, jismonan sog’lom, ruhiy jihatdan nuqsonsiz, biron-bir foydali kasb-hunarning ustasi bo’lgan, mustaqil fikr yuritadigan, ongli, mantiqan to’g’ri xulosa chiqaradigan, yuksak axloqiy-ma’naviy fazilatlarni o’zida mujassamlashtirgan, ona Vatan ozodligi va obodligi yo’lida jon fido qiladigan, haqiqiy vatanparvar, xalqparvar kishilarga aytiladi[64].

Shu sababli komil inson g’oyasi nafaqat alohida shaxslarni,balki butun-butun xalqlarni yuksak taraqqiyot sari yetaklagan, ularni ma’naviyat va ma’rifat sohasida tengsiz yutuqlarga ilhomlantirgan. Komillikni orzu qilmagan, barkamol avlodlarni voyaga yetkazish haqida qayg’urmagan xalqning, millatning kelajagi yo’q. Bunday xalq va millat tanazzulga mahkumdir.

Mustaqil Vatanimiz oliy maqsad qilib olgan ozod va obodVatan, erkin va farovon hayotni barkamol, ezgu g’oyalarni hayotiy e’tiqodiga aylantirgan yetuk insonlargina bunyod eta oladi. Shuning uchun yangilanayotgan jamiyatimizda sog’lom avlodni tarbiyalash, erkin fuqaro ma’naviyatini shakllantirish, ma’naviy ma’rifiy ishlarni yuksak darajaga ko’tarish orqali komil insonlarni voyaga yetkazishga yuksak e’tibor berilmoqda.

Abdulla Avloniy o’zining «Turkiy guliston yoxud axloq» asaridaana shunday insonlar haqida bunday deydi: «Yaxshi fazilatlarni o’ziga kasb qilib olgan insonlar yaxshi insonlar deyilur». Avloniyyaxshi insonlar deganda odamlarga yaxshilik qila oladigan, kamtar, saxiy, mehnatkash, mehr-shafqatli, bilimdon,o’zgalar uchun qayg’uradigan, mard insonlarni ko’zda tutsa, «Yomon insonlar deb, yomonlik fazilatlari yaxshi fazilatlaridan ustun turadigan insonlarga aytiladi», deydi. Muallif yomon insonlar deganda xasis, baxil, birovlarning yutug’ini ko’ra olmaydigan hasadgo’y, faqat o’zim deydigan xudbin kishilarni nazarda tutadi. Avloniy kishilarni o’zida yaxshi fazilatlarni to’plagan, el nazariga tushgan, yaxshilikka intiluvchi, o’zini tarbiyalab borishga o’rgangan insonlarbo’lishga undaydi.

Komil insonlar ijobiy sifatlari sirasiga bilim olishga intilish ham kiritiladi. Zero, inson eng avvalo har tomonlama bilimdon bo’lmog’i lozim. Bilimdon

bo’lmoqlik, bu o’z kasbini puxta egallash, el-yurt, Vatan manfaatlari yo’lida sidqidildan mehnat qilish, unga sadoqatli bo’lish, uni e’zozlash, iqtisodiy, siyosiy, huquqiy bilimlarni doimiy ravishda yetarli darajada egallab borish, ma’rifatli bo’lish, ma’naviy kamolot sari intilish, xalqning, insonlarning g’am-tashvishlari, quvonchlarida hamdard, hamkor, yelkadosh bo’lish, umumiy qilib aytganda jamiyat hayotining barcha jabhalarida faol ishtirok etish, uning istiqboli uchun qayg’urish, doimo ezgu ishlar, orzu-umidlar, niyatlar bilan yo’ldosh bo’lib yurish demakdir.

Buning uchun inson har doim o’z mustaqil fikrlash qobiliyatinishakllantirib, sayqallab bormog’i kerak.

2.4. Shaxsga qo‘yiladigan ijtimoiy talablar

Ijtimoiy normalar, sanksiyalar, rollar ijtimoiy mexanizmlar sifatida shaxs xulq - atvorini ma’lum ma’noda boshqarib, muvofiqlashtirib turishga yordam beradi. Lekin insonning komilligi, uning ahloq - ijtimoiy normalar doirasidagi maqbul harakati uning o‘ziga ham bog‘liqdir. Odamning o‘z - o‘zini anglashi, bilishi va o‘z ustida ishlashi avvalo uning diqqati, ongi bevosita o‘ziga, o‘z ichki imkoniyatlari, qobiliyatlari, hissiy kechinmalariga qaratilishini taqozo etadi. Ya’ni, ijtimoiy xulq - shaxs tomonidan uni o‘rab turgan odamlar, ularning xulq - atvorlariga e’tibor berishdan tashqari, o‘zining shaxsiy harakatlari va ularning oqibatlarini muntazam tarzda tahlil qilib borish orqali, rollarni muvofiqlashtirishni ham taqozo etadi.

Ijtimoiy normalar. Ijtimoiy norma - shaxs hayotida shunday kategoriyaki, u jamiyatning o‘z a’zolari xulq - atvoriga nisbatan ishlab chiqqan va ko‘pchilik tomonidan e’tirof etilgan harakatlar talablaridir. Masalan, o‘zbeklar uchun biror xonaga kirib kelgan insonning kim bo‘lishidan qat’iy nazar, «Assalomu alaykum” deb kelishi - norma; o‘quvchining o‘qituvchi bergan topshiriqlarni bajarishi lozimligi - norma; xotinning er hurmatini o‘rniga qo‘yishi, qaynonaga gap qaytarmaslik - norma; avtobusda yoki boshqa jamoat transportida kichikning kattalarga, nogironlarga o‘rin bo‘shatishi - norma va hakozo. Bu normalarni ayrim - alohida odam ishlab chiqmaydi, ular bir kun yoki bir vaziyatda ham ishlab chiqilmaydi. Ularning paydo bo‘lishi ijtimoiy tajriba, hayotiy vaziyatlarda ko‘p chilik tomonidan e’tirof etilganligi fakti bilan harakterlanadi, har bir jamiyat, davr, millat va ijtimoiy guruh psixologiyada muhrlanadi.

Ijtimoiy sanksiya. Ijtimoiy normalarning u yoki bu davrda, u yoki bu toifa vakili bo‘lmish shaxs tomonidan qay darajada bajarilishi yoki unga amal qilinayotganligi ijtimoiy sanksiyalar orqali nazorat qilinadi. Ijtimoiy sanksiyalar - normalarning shaxs xulqida namoyon bo‘lishini nazorat qiluvchi jazo va

raqobatlantirish mexanizmlari bo‘lib, ularning borligi tufayli biz har bir alohida vaziyatlarda ijtimoiy xulq normalarini buzmaslikka, jamoatchilikning salbiy fikri ob’ektiga aylanib qolmaslikka harakat qilamiz. Masalan, yuqoridagi misolda, agar jamoat transportida katta muysafid kishiga o‘rin bo‘shatishni norma deb qabul qilmagan o‘smirga nisbatan ko‘p chilikning ayblov ko‘zi bilan qarashi, yoki og‘zaki tanbeh berishi, juda kam hollarda o‘zini bebosh tutayotgan o‘smirning qo‘lidan tutib, nima qilish kerakligini o‘rgatib, «ko‘zini moshday qilib ochib qo‘yish” ijtimoiy sanksiyaning hayotdagi bir ko‘rinishidir.

Ijtimoiy rol. Har bir alohida shaxs jamiyat tomonidan ishlab chiqilgan va qabul qilingan ijtimoiy normalar va sanksiyalarni u yoki bu ijtimoiy rollarni bajarishi mobaynida xulqida namoyon etadi. Rol - shaxsga nisbatan shunday tushunchaki, uning konkret hayotiy vaziyatlardagi xuquq va burchlaridan iborat harakatlari majmuini bildiradi. Masalan, talaba rolini oladigan bo‘lsak, uni bajarish - u yoki bu oliy o‘quv yurtida taxsil olish, uning moddiy bazasidan foydalanish, kutubxonasiga a’zo bo‘lish, stipendiya olib, ma’muriyatning ijtimoiy himoyasida bo‘lish kabi qator huquqlar bilan birgalikda o‘sha oliygoh ichki tartib - intizomi normalariga so‘zsiz bo‘ysunish, darslarga o‘z vaqtida kelish, reyting baholov talablari doirasida kundalik o‘zlashtirish normalarini bajarish, amaliyotda bo‘lish, dekanatning bergan jamoatchilik topshiriqlarini ham bajarish kabi qator burchlarni ham o‘z ichiga oladi.

Bu rol uning uyga borgach bajaradigan «farzandlik” roli (ota va ona, yaqin qarindoshlar oldida) talab va imtiyozlaridan farq qiladi. Ya’ni, konkret shaxsning o‘ziga xosligi va qaytarilmasligi u bajaradigan turli - tuman ijtimoiy rollarning harakteridan kelib chiqadi. Shunga ko‘ra, kimdir «tartibli, ba’mani, fozil, ahloqli va odobli” deyilsa, kimdir - be’mani, bebosh, o‘zgaruvchan, ikkiyuzlamachi (ya’ni, bir sharoitda juda qobil, boshqa yerda - betartib) degan hayotiy mavqega ega bo‘lib qoladi.

Hayotda shaxs bajaradigan ijtimoiy rollar ko‘p ligi sababli ham, turli vaziyatlardagi uning mavqei - statusi ham turlicha bo‘lib qoladi. Agar biror rol shaxs ijtimoiy tasavvurlari tizimida uning o‘zi uchun o‘ta ahamiyatli bo‘lsa (masalan, talaba roli), u boshqa rollarni unchalik qadrlamasligi va oqibatda, o‘sha vaziyatda boshqacharoq, noqulay va noboproq mavqeni egallab qolishi mumkin. qolaversa, rollarning ko‘pligi ba’zan rollar ziddiyatini ham keltirib chiqarishi mumkinki, oqibatda - shaxs ichki ruhiy qiyinchiliklarni ham boshdan kechirishi mumkin.

Masalan, sirtdan tahsil olayotgan talaba sessiya paytida ishlab turgan korxonasiga komissiya kelishi va uning faoliyatini tekshirayotganligini bilib, ruhiy azobga tushadi - bir tomondan, talabachilik va uning talablari, ikkinchi tomondan - kasbdoshlar oldida uyalib qolmaslik uchun har kuni ishxonaga ham borib kelish.

Shaxsning e’tiqodi va dunyoqarashi. Jahon psixologiyasi ma’lumotlarining ko‘rsatishicha, xulq-atvorning muhim motivlaridan biri bo‘lib e’tiqod hisoblanadi. Ba’zi manbalarda unga mana bunday ta’rif berilgan: e’tiqod - shaxsni o‘z qarashlariga, prinsiplariga, dunyoqarashiga muvofiq tarzda qarorga kelishga undaydigan muhim motivlar tizimidir. Boshqa so‘z bilan aytganda, e’tiqod shaklida namoyon bo‘ladigan ehtiyojlarning mazmuni - bu tabiat, tevarak-atrofdagi olam to‘g‘risidagi bilimlar va ularning muayyan tarzdagi tushunilish demakdir. Bu bilimlar falsafiy, estetik, tabiiy-ilmiy nuqgai nazardan tartibga solinsa va ichki uyushgan tizimi tashkil etilsa, u taqdirga shaxsning dunyoqarashi sifatida talqin qilinishi maqsadga muvofiq.

Psixologiya fani dunyoqarashning shakllanish jarayonini tadqiqot qiladi, ijtimoiy-tarixiy taraqqiyot hodisalarining to‘g‘ri baholanishini, evolyusion yo‘sinda tarkib topishini, axloqiy prinsiplar, didlar yuz berishini, tabiat hodisalariga va jamiyatning qonuniyatlariga nisbatan qarashlarning shakllanishi qay tariqa yuz berishini va boshqalarni aniqlaydi.

2.5. Shaxs va faoliyat

Psixologiya fanida hayvonlarning xatti-harakati (ularning qaysi taraqqiyot bosqichidan qat’i nazar), xulq-atvorining yuzaga kelishi ko‘p jihatdan ularni qurshab turgan makro, mikro va mize muhitga bog‘liq. Ularning namoyon bo‘lishi biologik (tabiiy) shartlangan omillar, vositalar tomonidan belgilanadi va boshqarilib turiladi.

Insonni hayvonot olamining hususiyatlari bilan qiyoslashga harakat qilsak, u holda mutlaqo boshqacha voqelikning shohidi bo‘lishimiz mumkin. Chunonchi shaxs o‘zining faolligi bilan hayvonot olamidan farkdi o‘laroq ajralib turadi, mazkur harakatlantiruvchi kuch ilk bolalik yoshidan e’tiboran ijtimoiy-tarixiy taraqqiyot davomida to‘plangan insoniyatning tajribasiga va jamiyatning qonun-qoidalarini egallashga yo‘naltirilgan bo‘ladi.

Uzoq davrlar davom etgan maxsus jarayonning ta’sirida sodda tarzdagi xatti-harakatda faollik ustuvorlik qilganligi tufayli o‘zining yuqori bos-qichiga o‘sib o‘tib, yangicha mazmun, mohiyat, shakl va sifat kashf etgan. Faollik negizida paydo bo‘luvchi o‘zgacha sifatni, o‘ziga xoslikni egallagan xatti-harakatning yuksak ko‘rinishi, faqat insongagina taalluqliligi orqali u psixologiya fanida faoliyat deb nomlana boshlandi. Faoliyat faollikning shaxsga xos turi sifatida vujudga kelib, u o‘zining psixologik alomatlari bilan xatti-harakatdan tafovutlanadi. Uning farqli alomatlari tavsifi yuzasidan maqsadga muvofiq mulohazalar yuritish ayni muddaodir.

Birinchidan, faoliyatning mazmuni to‘la-to‘kis uni yuzaga keltirgan tabiiy, biologik va ma’naviy ehtiyoj bilan shartlanmaganligi tufayli uning psixologik

mexanizmi ham o‘zgacha negizga qurilishi mumkin. Mabodo ehtiyoj motiv sifatida faoliyatga ichki turtki berib, uni jadallashtirishga, faollashtirishga erishsa, u vaziyatda faoliyatning mazmuni, shakllari ijtimoiy: shart-sharoit, talablar, zaruriyat, tajriba kabilar bilan belgilanadi. Shuni alohida ta’kidlash o‘tish joizki, insonni mehnat qilishga undagan motiv moddiy ovqatga nisbatan ehtiyoj vujudga kelishi tufayli tug‘ilishi hodisasi muayyan darajada uchrab turadi. Aksariyat hollarda ishchi dastgohni ochlikning oldini olish uchun emas, balki jamiyat tomonidan mas’ul ijtimoiy vazifa sifatida belgilanganligi sababli boshqa-rishga qaror qiladi. Bundan ko‘rinib turibdiki, ishchining mehnat faoliyati mazmuni moddiy ehtiyoj bilan emas, balki maqsad bilan belgilanadi, bu o‘z navbatida maqsadning ijtimoiy negizida yotuvchi tayyorlash mas’ulligi bilan uyg‘unlashib ketadi. Modomiki shunday ekan, odam nima uchun bunday yo‘sinda xatti-harakat amalga oshirgni, uning nimani ko‘zlab ish qilayotgani mos kelmaydi, chunki uni faollikka undovchi turtki, xohish-istak bilan faoliyatni yo‘naltiruvchi aniq maqsad o‘zaro mutanosib emas. Binobarin, faoliyat faollik manbai hisoblanmish ehtiyoj sifatida yuzaga kelgan tarzda faollikning yo‘naltiruvchisi tariqasidagi anglanilgan maqsad bilan idora qilinadi.

Ikkinchidan, faoliyat muvaffaqiyatini ta’minlash uchun psixika narsa va hodisalarning xususiy ob’ektiv xossalarini aks ettirishi, qo‘yilgan maqsadga erishish yo‘l-yo‘riqlarini aniqlab berishi joiz.

Uchinchidan, faoliyat shaxsning xulq-atvorini maqsadga qaratilgan harakatlarni ro‘yobga chiqarish, yuzaga kelgan ehtiyojlarni va yordamga muhtojligi yo‘q faollikning imkonini beradigan boshqarishni uddalashi lozim. Shuning uchun faoliyat bilish jarayonlarisiz, irodaviy zo‘r berishsiz amalga oshishi amri mahol, chunki u har ikkala omil bilan uzviy aloqaga kirishganidagina yaratuvchanlik xususiyatini kasb etadi, xolos.

Odatda, faoliyatga ta’rif berilganda, birinchi galda anglashilgan maqsad bilan boshqarilishi, so‘ngra psixik (ichki) va jismoniy (tashqi) faollikdan iborat ekanligi ta’kidlab o‘tiladi. Lekin ushbu belgilar faoliyat ta’rifini mukammal tarzda ochib berishga qurbi yetadi, degan gap emas, albatta.

Inson faolligida anglanilgan maqsad mavjudligi to‘g‘risida mulohaza yuritish uchun har xil xususiyatli bir qancha omillarga murojaat qilishga to‘g‘ri keladi. Faoliyatning motivlari, ro‘yobga chiqarish vositalari, axborot tanlash va uni qayta ishlash anglanilgan yoki anglanilmagan, ba’zan anglanilganlik noto‘kis, hatto u noto‘g‘ri bo‘lishi mumkin.

Jumladan:

a) maktabgacha yoshdagi bola o‘yin faoliyatiga nisbatan ehtiyojini goho anglaydi, xolos;

b) boshlang‘ich sinf o‘quvchisi o‘quv motivlarini hamisha ham anglash qurbiga ega bo‘lmaydi;

v) o‘smir ham xulq motivlarini noto‘kis va noto‘g‘ri anglashi mumkin;

g) hatto voyaga yetgan odam ba’zan xulq motivini noo‘rin xaspo‘shlashga intiladi. Bundan tashqari, hatto faoliyatni amalga oshirishni rejalashtirish, uni ro‘yobga chiqarish uchun qaror qabul qilish, mahsulani taxminlash, xulosa chiqarish ham anglanilganlik kafolatiga ega emasdir. Chunki faoliyatni ro‘yobga chiqaruvchi harakatning aksariyati ongtomonidan boshqarilmaydi, jumladan, velosiped uchish, kuy chalish, kitob o‘qish, telefon qilish odatiy hodisadir.

Shuni uqtirib o‘tish lozimki, faoliyatning jabhalarini ongda aks darajasi va mukammalligi uning anglanilganligi ko‘rsatkichi mezoni hisoblanadi. Lekin faoliyatning anglanganligi darajasi keng ko‘lamli bo‘lishiga qaramasdan, maqsadni ko‘zlash (anglash) uning ustuvor belgisi vazifasini o‘ynayveradi. Faoliyatda maqsadni anglash ishtirok etmasa, unda u ixtiyorsiz (impulsiv) xatti-harakatga aylanib qoladi va bunday holat ko‘pincha hissiyot bilan boshqariladi. Jahl, g‘azab (affekt), kuchli ehtiros holatlari yuz bergan odam ixtiyorsiz harakat qiladi. Biroq xatti-harakat ixtiyorsizligi uning anglanilmaganligini bildirmaydi, aksincha bunda inson motivining shaxsiy jabhasi anglanilgan bo‘ladi, uning ijtimoiy mazmuni esa qamrab olinmaydi.

Faoliyatning tuzilishi. Voqelikka nisbatan munosabatning muhim shakli sifatidagi faoliyat inson bilan uni qurshab turgan olam (borliq) orasida bevosita aloqa o‘rnatadi. Tabiatga, narsalarga o‘zga odamlar ta’sir ko‘rsatishi ham faoliyatning qudrati bilan ro‘yobga chiqadi. Inson faoliyatda narsalarga nisbatan sub’ekt sifatida, shaxslararo munosabatda esa shaxs tariqasida gavdalanadi hamda imkoniyatlarini yuzaga chiqarishga musharraf bo‘ladi. Uning natijasida ikkiyoklama bog‘lanish uzluksiz harakatga kirii ishi, to‘g‘ri va teskari aloqa o‘rnatishi tufayli inson narsalarning, odamlarning, tabiat va jamiyatning o‘ziga xos xususiyatlari to‘g‘risida ma’lumot to‘playdi. Har xil xususiyatli o‘zaro munosabatlar negizida faoliyat sub’ekti uchun narsalar sub’ektlar sifatida, odamlar esa shaxs timsolida aks eta boshlaydi.

Inson faoliyatga yo‘naltirilgan maqsadga erishish uchun shu yo‘lda harakat qilishi tufayli xususiy vazifalarni bajarishga kirishadi. U o‘z oldida turgan maqsadni amalga oshirish uchun ma’lum vaqt oralig‘ida u yoki bu amalni bajaradi. Biror matnni kompyuterda tayyorlash uchun inson oldin uni elektrtokiga ulaydi, ekranni ishga sozlaydi, uning tugmachalarini bosish orqali harf va so‘zlarni teradi, so‘ngra ma’lum ma’no anglatuvchi matn paydo bo‘ladi.

Psixologiyada faoliyatning alohida bir xususiy vazifasini bajarishga mo‘ljallangan, nisbatan tugallangan qismi (unsuri), tarkibi harakatdeb nomlanadi. Masalan, kompyuter texnikasidan foydalanish harakatlari amalga oshiriladigan ishlardan tarkib topadi. Harakatlar natijasida odam borlikdagi narsalar xususiyati, holati, fazoviy joylashuvini o‘zgartiradi. Mazkur jarayon nafaqat harakat yordami bilan, balki muayyan sa’y-harakatlar tufayli yuzaga keladi. Duradgor eshik yasamoqchi bo‘lsa, avval munosib material tanlaydi, ularni o‘lchaydi, unsurlarini sanaydi, randalaydi, qismlarni bir-biriga joylashtiradi, yopishtiradi, unga pardoz beradi, oshiq-moshiq qoqadi, kesaki o‘rnatadi, ochib yopilishini tekshiradi va hokazo. Keltirilgan misoldan ko‘rinib turibdiki, duradgorning gavdasi, oyoq-qo‘llari, boshining tutishi sa’y-harakatlari bilan birga «tanlash”, «ishlov berish”, «o‘rnatish” amal qismlari majmuasi faoliyatni tarkib toptiradi. Sa’y-harakatning harakatdan farqli tomonlari uning aniqligi, maqsadga yo‘nalganligi, epchilligi, uyg‘unligi singari belgilarida o‘z ifodasini topadi.

Inson faoliyatida narsalarni o‘zlashtirishga yo‘naltirlgan sa’y-harakatlardan tashqari:

a) tananing fazoviy holati;

b) qiyofaning saqlanishi (tik turish, o‘tirish);

v) joy almashish (yurish, yugurish);

g) aloqa vositalari sa’y-harakatlari qatnashadi.

Odatda, aloqa vositalari tarkibiga:

a) ifodali sa’y-harakatlar (imo-ishora, panto-mimika);

b) ma’noli ishoralar;

v) nutqiy sa’y-harakatlar kiritadi.

Sa’y-harakatlarning ushbu turlarida ta’kidlab o‘tilganlardan tashqari mushaklar, xiqildoq, tovush paychalari, nafas olish a’zolari ishtirok etadi. Demak, narsalarni o‘zlashtirishga qaratilgan harakatning ishga tushishi muayyan sa’y-harakatlar tizimining amalga oshirilishini anglatadi. Bu hodisa ko‘p jihatdan harakatning maqsadiga, ta’sir o‘tkaziladigan narsalarning xususiyatlariga va harakatning amalga oshishi shart-sharoitlariga bog‘liq.

Jumladan,

a) kitobni olish qalamni olishdan boshqacharoq tarzdagi sa’y-harakatni taqozo etadi;

b) Samaliyotni boshqarish avtomobilni haydasha qaraganda ayricha sa’y-harakat talab qiladi;

v) yuz kg shtangani ko‘tarishda ikk yuz kg ga qaraganda ko‘proq quvvat sarflanadi;

g) kartonga katta shaklni yopishtirishga qaraganda kichik shaklni joylashtirish qiyin kechadi.

Faoliyatning o‘ziga xosligi. Faoliyat jahon psixologiyasi fanining asosiy (fundamental) tushunchalaridan biri hisoblanib, ko‘pincha psixologik kategoriya sifatida olib qaraladi. Shuning bilan birga ushbu tushuncha haddan ziyod keng ma’noli va ko‘p ahamiyatli tarzda foydalanilganligi tufayli uning mohiyati yoyiq bo‘lib boradi, natijada qiymati asl mazmunini yo‘qotadi. Xuddi shu boisdan psixologiyada faoliyat uchun umumiy qabul qilingan definitsiya mavjud emas, foydalanib kelinayotgan tuzilma, ta’rif esa ko‘p hollarda tanqidga uchraydi. Holbuki shunday ekan, semantik tahlil o‘tkazish orqali faoliyatga nisbatan turlicha qarashlarni umumlashtirish, o‘zaro taqqoslash zaruriyati aniqlangan bo‘lar edi, bu esa o‘z navbatida uning (faoliyatning) ilmiy psixologik ob’ektiga aylantirishi unga aloqador tushunchalar tarkibini mukammallashtirish imkoniyatini vujudga keltiradi. Ensiklopediya, izohli lug‘at va lingvistik so‘zliklardagi ma’lumotlar, ilmiy matnlar tahpilining ko‘rsatishicha, faoliyat tushunchasi falsafa, fiziologiya, sotsiologiya, psixologiya fanlari predmetidan kelib chiqib, o‘zaro qorishish oqibatida mehnat, ish, aktivlik, xulq singari to‘rt xil tavsifga ega bo‘lgan.

Faoliyatni interiorizatsiyalash va eksteriorizatsiyalash. Yuqoridagi mulohazalardan ko‘rinib turibdiki, miyani ilgarilab aks ettirish imkoniyati va hali amalga oshirilmagan harakatning natijasi inson psixikasida qay tarzda in’ikos etilishi kuchli qiziqish uyg‘otadi. Bu hodisani izohlashning yagona yo‘li - u ham bo‘lsa borliqning muhim hususiyati hisoblanmish qonuniyatning mavjudligidir. Borliqdagi qariyb (neosfera hisobga olinmaganda) barcha narsalar, munosabatlar, xususiyatlar, shart-sharoitlar, tuzilmalar bir-biri bilan doimiy bog‘liqlikka ega bo‘lib, muayyan qonuniyat asosida harakatlanadi, bir holatdan ikkinchisiga o‘tadi. Shuning uchun idishdagi suv qaynatilsa bug‘ga aylanadi, harorat pasaysa, u muzlaydi, havo isiganida esa muz eriy boshlaydi, bahor ketidan yoz keladi, narsalar ishqalansa qiziydi va hokazo.

Xuddi shu bois ob’ekt bilan hodisa o‘rtasidagi o‘zgarmas, barqaror munosabatlar, ob’ektning muhim xususiyatlari hodisaning qonuniyati deyiladi. Ularda o‘zgarmas xususiyatlar va qonuniyatlarning mavjudligi o‘zgarishlarni oldindan payqash, harakatlarni muvofiq yo‘naltirish imkonini vujudga keltiradi. Tashqi, yaqqol faoliyat favquloddagi davrda ichki timsoliy (psixik) faoliyat tarzida his etiladi. Ob’ektlarga yo‘naltirilgan yaqqol harakatlar ularning muhim xususiyatlariga mo‘ljallangan timsoliy jarayon bilan almashtiriladi. Xuddi shu sababdan tashqi, yaqqol harakatdan, ichki, timsoliy harakatga mana shu tarzda o‘tish jarayoni interiorizatsiya (ichki tarzga aylanish) deb ataladi. Interiorizatsiya

muammosi rus olimlari L.S.Vigotskiy, A.N.Leontev, P.Ya.Galperin va ularning shogirdlari tomonidan turli jabhalarda tadqiqot qilingan. Interiorizatsiya sharofati bilan inson psixikasi muayyan vaqt oralig‘ida uning idrok maydonida yo‘q narsalarning timsoli (obrazi)dan foydalanish qurbiga ega bo‘ldi. Shu narsa ma’lumki, bunday o‘zgarishlarning muhim quroli bo‘lib so‘z, o‘zgarish vositasi sifatida nutqiy faoliyat xizmat qiladi. Shuning uchun so‘zlarni to‘g‘ri ishlatishga odatlanish favqulodda buyumlarning muhim xususiyatlarini axborotidan foydalanishning usullarini o‘zlashtirish demakdir.

Inson faoliyati murakkab va o‘ziga xos jarayon bo‘lib, shunchaki ehtiyojlarni qondirishdan iborat emas, balki ko‘pincha jamiyatning maqsadi va talablari bilan belgilanadi. Xuddi shu boisdan qo‘yilgan maqsadning anglanilganligi va unga erishish bo‘yicha ish harakatlari tajribasi bilan bog‘liq ekanligi inson faoliyatining o‘ziga xos belgisi bo‘lishini tasdiqlaydi.

Shuning uchun shaxs faoliyatining jismoniy (tashqi) va psixik (ichki) tuzilmalari bir-biri bilan uyg‘unlashganligi ko‘zga tashlanadi. Inson faoliyatining tashqi jabhasi uning atrof-muhitga ta’sir ko‘rsatishga mo‘ljallangan sa’y-harakatlar ichki (psixik) jihatiga bog‘liq bo‘lib, ularni motivlashtiradi, bilishga undaydi va boshqaradi.

Shuningdek, tashqi jabha o‘z navbatida:

a) psixik faoliyat buyumlar va jarayonlar xususiyatlarini o‘zida namoyon qiladi;

b) ularning maqsadga muvofiq tarzda qayta o‘zgartirilishini amalga oshiradi;

v) psixik andozalar o‘xshashligini, natijalar va harakatlarning kutilmalariga muvofiqligini ko‘rsatadi;

g) ularni uzluksiz ravishda yo‘naltirib va nazorat qilib turadi. Shunga muvofiq ravishda tashqi, yaqqol faoliyatni ham ichki (psixik) faoliyatning eksteriorizatsiyalashuvi (tashqi tarzga aylanishi) deb baholash maqsadga muvofiq.

Faoliyatning o‘zlashtirilishi va malakalarni egallash. Psixologiya fanida harakat tushunchasi tahlil qilinganida u motor (jismoniy) harakat, sensor (hissiy) harakat va markaziy qismga ajratiladi. Shunga muvofiq ravishda ajratilgan tarkiblar harakatni amalga oshirish jarayonida bajaradigan ishlarni ijro etish, nazorat qilish va boshqarish bilan shug‘ullanadi. Faoliyat harakatlarining ijro etish, nazorat qilish va boshqarishda qo‘llaniladigan yo‘lyo‘riqlar uning usullari deyiladi.

Odatda, harakatlar anglanilgan yoki anglanilmagan tarzda amalga oshirilishi kuzatiladi. Harakatni bajarishda ong borgan sari kamroq ishtirok etishi tufayli ishni amalga oshirish avtomatlasha boshlaydi, ayrim mayda-chuyda qismlarga nisbatan e’tibor (nazorat) kamayadi. Shuning uchun inson faoliyatida maqsadga

yo‘naltirilgan sa’y-harakatlarni ijro etish va boshqarishning muayyan darajada avtomatlashuvi malaka deyiladi. Xuddi shu boisdan harakatlarni boshqarish bilan sa’y-harakatlarni boshqarish aynan bir narsa emas, albatta. Chunki sa’y-harakatlarning yuksak darajada avtomatlashuvi uning o‘z tarkibidagi harakatni ongli ravishda idora qilish bilan uyg‘unlashib ketadi. Patologik holatlardan tashqari, barcha faoliyat turlari ong bilan boshqarilib turadi. Harakat tarkiblarining avtomatlashuvi: birinchidan, ongli ravishda yo‘naltirilgan ob’ektni almashtiradi. Ikkinchidan, harakatning umumiy maqsadlarini, uning ijro etilishi shart-sharoitlarini, natijalarini nazorat qilishni, uchinchidan, ularni baholashni ong uning tasarrufi doirasiga kiritadi.

Malakaning tuzilishi. Harakatning qisman avtomatlashuvi tufayli uning tuzilishida ayrim sifat o‘zgarishlari yuz beradi va ular quyidagilardan tashkil topgandir:

Birinchidan, sa’y-harakatlarning ijro etilishi usullari o‘zgaradi. Bunda bir qator sodda sa’y-harakatlar yagona jarayonga (tarkibga) kiruvchi ba’zi sodda sa’y-harakatlar o‘rtasida to‘siq va uzilish ro‘y bermagan bitga murakkab sa’yharakat o‘zaro bir-biriga qo‘shilib ketadi, ortiqchalari esa bartaraf etiladi.

Masalan, bola velosipedni uchishga o‘rganayotgan paytida bir qancha ortiqcha harakatlarni amalga oshiradi: o‘zini bir tekis tuta olmaydi, pedalni birini bosib, ikkinchisini bosmaydi, rolni qattiq tutadi, yo‘lga diqqatini taqsimlay olmaydi, o‘rindiqqa noqulay o‘tiradi, birovning yordamiga tayanadi. Malakali velosiled haydovchisi harakatni silliq bajaradi, ortiqcha urinishlarga yo‘l qo‘ymaydi.

Harakatlarni o‘zlashtirish jarayonida:

a) sa’y-harakatlar tarkibi;

b) sa’y-harakatlar izchilligi;

v) sa’y-harakatlar uyg‘unligi;

g) ularning tezligi rejali kechishiga sharoit yuzaga keladi.

Ikkinchidan, harakatni sensor (hissiy) nazorat qilish usullari o‘zgaradi. Dastavval, sa’y-harakatlar amalga oshishini ko‘rish organi orqali nazorat qilish kinestetik (mushaklar yordamida harakat) nazorat bilan almashadi. Chunonchi, charxchi asbobning tezligiga emas, balki ko‘proq pichoq tig‘iga e’tibor qaratadi. Sa’y-harakatlarning xususiyatini aniqlovchi har xil o‘lchamlarining nisbatini baholash imkonini vujudga keltiradigan sensor sintezlar hosil bo‘ladi. Harakat mahsullarini nazorat qilishga alohida ahamiyat kasb etadigan mo‘ljallarni farqlash va ajratish uquvchanligi insonda rivojlanadi.

Uchinchidan, harakatni markazdan turib boshqarish usullari o‘zgarib boradi. Harakat usullarini idrok etishdan diqqat xoli bo‘lib, u uning vaziyati va mahsulasiga

qaratilgandir. Topshiriq yechimlari, aqliy faoliyat jarayonlari tezkorlikda, hamkorlikda bajarila boshlaydi. Jumladan, uchuvchi samolyot dvigatelining ortiqcha kuch bilan ishlayotganini tovushidan fahmlaydi. Narsalarni aniqlashga sarflanadigan vaqt kamaya boradi. Qo‘llanishga mo‘ljallangan usullarning turkum tarzda ong yordamida oldindan payqash (sezish, fahmlash, bilish) jarayoni antitsipatsiya (lotincha oldindan fahmlash, sezish ma’nosini anglatadi) deyiladi.

Shuning uchun harakat usullaridagi mazkur o‘zgarishning siri nimada va ular qanday psixologik mexanizmiga ega, degan savolning tug‘ilishi tabiiydir. Psixologik mexanizm (ta’minlash) o‘z ichiga izlanish urinishlarini va tanlashni oladi. Shaxs u yoki bu harakatni bajarishga urinib ko‘radi, hatto ushbu jarayonni nazorat qilib ham turadi. Bu o‘z navbatida muvaffaqiyatli urinishlar (sa’y-harakatlar), o‘zini oklagan chamalashlar, mo‘ljallar inson tomonidan tanlanadi va asta-sekin mustahkamlanadi. Qo‘llanganda foyda (naf) bermagan harakatlar samara beruvchilari bilan almashtiriladi. Bu holat muayyan davr davomida takrorlanadi yoki mashq qilinadi. Ana shundan kelib chiqqan holda muayyan harakatlarini o‘zlashtirish maqsadida ularni ongli ravishda nazorat qilishga va o‘zgartirishga harakat qilinadi. Amaliy ish harakatlarini takrorlamasdan turib, turli xususiyatli malakalarni shakllantirib bo‘lmaydi.

Malakani shakllantirishda bajarilayotgan harakatlarning nutq faoliyatida so‘z bilan ifodalanishi va harakatning timsolini xayolda mujassamlashtirilishi muhim ahamiyat kasb etadi. Ana shu yo‘sinda insonning malakasi anglashinilgan tarzda avtomatlashgan xatti-harakat sifatida shakllanadi. Malakalarni shakllantirish mexanizmiga, prinsipiga muayyan odatiy jabhalarga, usul va vositalar tanlash xususiyatiga alohida e’tibor qilish uning muvaffaqiyatli hosil bo‘lishini ta’minlaydi. Buning uchun quyidagilarga ahamiyat berish maqsadga muvofiq:

a) usullarni tanlash,

b) harakatda ong nazorat funksiyasini kamaytirish,

v) maqsadni oydinlashtirish,

g) shart-sharoitni tasavvur etish,

d) malakani shakllantirish modelini xayolda yaratish va hokazo.

Psixologiya fanida malakani shakllantirishning asosiy bosqichlari sxemasi ishlab chiqilgan, bunda asosiy e’tibor malakaning xususiyatiga, malakaning maqsadiga, harakatni bajarish usullariga qaratiladi. Shuningdek, malakalarning o‘zaro ta’siri muammosiga alohida ahamiyat beriladi, chunki inson malakalar tizimiga amal qilgan holda yangi malakani o‘zlashtiradi. Oldin egallangan malaka, keyingisini tarkib topishiga yordamlashadi, goho unga xalaqit berishi ham mumkin. Harakatning avtomatlashuvi uning maqsadi, ob’ekti, vaziyati va shart-sharoitlari

bilan belgilanadi. Harakatning muvaffaqiyati, samaradorligi ko‘p jihatdan sensor nazoratga hamda uning yangi sharoitiga ko‘chishiga bog‘liq.

Malakalarning noto‘g‘ri (teskari) ko‘chirilishi interferensiya hodisasini vujudga keltiradi. Faoliyat ko‘nikma, malaka, usul, harakat, sa’y-harakat, operatsiya kabi tarkibiy qismlar tufayli muayyan mahsullarga erishadi, moddiy va ma’naviy natijalarni hamda bilimlarni vujudga keltiradi.

Psixologik ma’lumotlarning ko‘rsatishicha, faoliyat shaxslararo munosabatlar tizimi tariqasida, hamkorlik tarzida namoyon bo‘ladi. Faoliyatda inson shaxsi (uning xususiyatlari) aks etadi va ayni bir davrda faoliyat odam shaklini tarkib toptiradi. Ong bilan faoliyat birligi prinsipiga asoslanish orqali shaxs kamol topadi, shaxslararo munosabatga kirishadi, ijtimoiy tajribalarni o‘zlashtiradi, o‘zaro ta’sir yordamida ijtimoiylashadi. Inson shaxsining shakllanishi o‘yin, ta’lim, mehnat, sport va boshqa faoliyatning turlarida amalga oshadi. Faollik tufayli faoliyatni amalga oshirish jarayoni yuzaga keladi, xulq-atvor, muomala (kommunikatsiya) vositasida ehtiyoj, istak, ijtimoiy talablar qondiriladi, turli xususiyatli axborotlar o‘zlashtirilishi natijasida shaxs tarkib topa boshlaydi.

Inson shaxsining shakllanishi o‘yin, ta’lim, mehnat, sport va boshqa faoliyatning turlarida amalga oshadi. Faollik tufayli faoliyatni amalga oshirish jarayoni yuzaga keladi, xulq-atvor, muomala (kommunikatsiya) vositasida ehtiyoj, istak, ijtimoiy talablar qondiriladi, turli xususiyatli axborotlar o‘zlashtirilishi natijasida shaxs tarkib topa boshlaydi.

1. O‘yin faoliyati. Faoliyatning oddiy shakllaridan biri o‘yin hisoblanadi, lekin u tobora takomillashib, sodda harakatlardan keyinchalik syujetli, rolli o‘yinlarga, hatto sportgacha murakkablashib boradi, atrof-muhitni aks ettirishida ishtirok eta boshlaydi. Insonning borliqni in’ikos etishidagi dastlabki urinish harakat orqali namoyon bo‘ladi. Harakatlar bolaning tabiatga, uni qurshab turgan kishilik dunyosiga nisbatan munosabatini, ular to‘g‘risidagi ilk taassurotlar, sodda tasavvurlar, bilimlarni o‘zlashtirishni anglatib keladi. Keyinchalik oddiy harakatlar muayyan ma’no kasb etib, syujetli va rolli o‘yinlarga aylanadi. O‘yinlar milliy (etnik) va umumbashariy turkumlardan tarkib topgan bo‘lib, ijtimoiy hayotning barcha jabhalarini o‘zida aks ettiradi. O‘yinlar takomillashib borib sport turlariga, sport faoliyatiga o‘sib o‘tadi, jumladan, shax-mat, damino, futbol, shashka va xokazo.

O‘yin faoliyatida bola ijtimoiy voqelikni taklid, rol orqali ijro etishga harakat qiladi va shu yo‘sinda atrof-muhit to‘g‘risidagi, ijtimoiy turmushdagi shaxslararo munosabatlarni o‘zlashtira boradi. Ijtimoiy turmushdagi u yoki bu hodisani rol orqali ijro qiladi. So‘z bilan harakatning birikuvi natijasida o‘yin faoliyat tusini oladi va

muayyan ma’no, axborot berish, uzatish imkoniyatiga ega bo‘ladi. Dastlabki o‘yin aynan kattalar xatti-harakatini takrorlash, ularga taqlid qilish bilan tavsiflanadi. Syujetli o‘yinlar borliqning goh anglangan, goho anglanmagan tarzda u yoki bu tomonlarini egallashga xizmat qiladi.

2. O‘quv faoliyati (Ta’lim). Ta’lim ham jarayon, ham faoliyat sifatida insonning hayetida muhim rol o‘ynaydi va muayyan davr uchun yetakchi faoliyat sifatida gavdalanishi mumkin. Ta’lim boshqacha so‘z bilan aytganda, o‘qituvchi bilan o‘quvchining sub’ekt-sub’ekt munosabatidagi hamkorlik faoliyati hisoblanadi. Aksariyat hollarda o‘qituvchi axborot uzatuvchi (kommunikator), o‘quvchi esa uni qabul qiluvchi ob’ekt sifatida talqin etiladi, lekin ikkiyoqlama harakat tufayli ma’lumot insonga anglashiniladi, o‘zaro ta’sir, o‘zaro anglashuv, tushunuv, o‘zaro sub’ektlarning bir-biriga zaruriyligi, taqozochanligi hamkorlikning muvaffaqiyati kafolati sanaladi. Ta’lim o‘quv faoliyati, aqliy faoliyat, bilish faoliyati turtkisi vazifasini o‘taydi, chunki har qaysi faoliyatning shakli aqliy mehnat tufayli amalga oshadi. Ta’limning boshqa faoliyat turlaridan farqi uning mahsulining o‘ziga xosligi, barcha bosqichlariga ongli yondashuvda va munosabatda bo‘lishdir. Ta’lim o‘quv faoliyati yoki jarayon sifatida mustaqil izlanishni, ijodiy munosabatni, turli vaziyat (auditoriya va undan tashqarida)ni, har xil bosqichni (boshlang‘ich, o‘rta, maxsus, oliy ta’lim) o‘zida mujassamlashtiradi. Mustaqil bilim olish va mutolaa qilish ham o‘quvfaoliyatiningmuayyan ko‘rinishlari bo‘lib, shaxsiy, ilmiy, ijodiy izlanishning mahsuli hisoblanadi.

3. Mehnat faoliyati. Insoniyat o‘zining mehnati tufayli ongli mavjudodga aylangan, jamiyatda mo‘lko‘lchilikni yaratgan, tabiatda esa ayrim o‘zgartirishlarni amalga oshirgan, borliq to‘grisidagi ma’lumotlarni egallashga musharraf bo‘lgan. Mehnat faoliyatining tarkibida mehnat, ishharakat yotadi. Ularning har qaysisi muayyan ulushni amalga oshirish tufayli faoliyat mahsuli vujudga keladi, u moddiy yoki ma’naviy ko‘rinishda bo‘lishi mumkin.

Ajdodlarimiz tomonidan yaratilgan kasb-kor ko‘nikmalarini avlodlarga o‘rgatish mehnat faoliyati yordamida amalga oshiriladi. Kasbiy malakalarni shakllantirish, takomilashtirish, mahsulot yaratish va undan maqsadga muvofiq ravishda foydalanish mehnat faoliyati orqali ro‘yobga chiqariladi. Mehnat faoliyatida amaliy ko‘nikmalar barqarorlashadi, nazariy fikr, g‘oya, mulohaza vujudga keladi. Faoliyat bilan ong birligi mavjud bo‘lganligi sababli shaxs tarkib topadi, ham axloqan, ham aqlan rivojlanadi. Mehnat faoliyati individual xususiyat kasb etsada, lekin uning mohiyati ijtimoiydir. Inson shaxsiy ehtiyojini qondirish uchun mehnat qiladi, u yoki bu mahsulot ishlab chiqariladi, oqibat natijada odam ijtimoiy jamiyat farovonligi uchun o‘z shaxsiy ulushini qo‘shadi.

Mehnat faoliyati yashash, ehtiyojni qondirish, kelajak uchun mo‘lko‘lchilik vujudga keltirish, yaratilgan mahsullarni (me’morchilik, san’at, madaniyat asarlarini) saqlash, asrash, meros sifatida qoldirish funksiyalarini bajaradi. Shuninguchun mehnat faoliyati o‘n minglab kasb-kor professiogrammasiga asoslangan holdaturli shaklda tashkil qilinadi va muayyan reja, maqsadni ro‘yobga chiqarish uchun har xil vaziyatlarda amalga oshiriladi.

Mavzuni mustahkamlash uchun savollar:

2.1. Shaxs ijtimoiylashuvi va ijtimoiy ustanovkalar?

2.2. Sotsial psixologiyada xavfsizlik muammosining qo’yilishi: mohiyati, shaxsni ijtimoiy-psixologik himoyaqilish muammolari?

2.3. Ijtimoiy muhit va komil insonning shakllanishi?

2.4. Shaxsga qo‘yiladigan ijtimoiy talablar?

2.5. Shaxs va faoliyat?

Mavzu yuzasidan psixodiagnostik metodikalar:

SHAXS XARAKTERIGA XOS XUSUSIYATLARNI ANIQLASH USULI (G.AYZENK)

Hozir sizning e’tiboringizga salomatligingiz va xarakteringizga, fe’l-atvoringizga taalluqli bo‘lgan bir qator tasdiqlovchi savollar havola etiladi. Har bir savolni (tasdiq)ni va sizga nisbatan to‘g‘ri yoki noto‘g‘riligini o‘ylash uchun ko‘p vaqt sarflamang. Miyangizga birinchi bo‘lib kelgan fikr aniq ekanligini unutmang.

Ba’zi bir tasdiqlarni o‘zingizga solishtirib ko‘rishingiz qiyin kechishi mumkin, bunday holda o‘zingizga ma’qul ko‘ringan javobni tanlashga harakat qiling.

1. Siz tez-tez xushchaqchaq va betashvish kayfiyatda bo‘lasizmi?

2. Sizni haqorat qilishsa bu sizga tez ta’sir qiladimi?

3. Sizda kino, teatrdagi suhbat jarayonida ko‘zingizga yosh kelgan vaqtlar bo‘ladimi?

4. Siz biror ishni bajarganingizdan so‘ng hammasini to‘g‘ri bajardimmikin, deb shubhalanib, to‘g‘ri bajarganligingizga ishonch hosil qilguningizcha ko‘nglingiz joyiga tushmaydimi?

5. Bolaligingizda tengdoshlaringiz qatori sho‘x bo‘lganmisiz?

6. Kayfiyatingiz cheksiz xursandlikdan boshlanib o‘zingizga nisbatan nafratlanishgacha bo‘lgan hissiyotlar ta’sirida o‘zgarib turadimi?

7. Jamoada o‘rtoqlaringiz davrasida asosiy diqqat-e’tibor sizga qaratiladimi?

8. Sizda hech qanday sababsiz ezmalik kayfiyatida bo‘lganingiz uchun yaxshisi siz bilan gaplashmagan ma’qul, degan fikrga kelishgan holatlar bo‘lganmi?

9. Siz jiddiy insonmisiz?

10. Siz biror narsadan zavqlanish, mag‘rurlanish qobiliyatiga egamisiz?

11. Siz uddaburon (epchil, tashabbuskor)misiz?

12. Sizni birortasi xafa qilsa, buni tez unutasizmi?

13. Siz ko‘ngilchan (rahmdil)misiz?

14. Xatni pochtaga tashlagandan so‘ng, xatni unga to‘liq tushganligini tekshirib ko‘rish maqsadida, quti teshigi ustidan qo‘lingizni yurgizib ko‘rasizmi?

15. Siz eng yaxshi (ilg‘or) xodimlar qatorida bo‘lishga intilasizmi?

16. Bolalik davringizda momaqaldiroq vaqtida yoki begona itga duch kelganingizda qo‘rqqan (vahimaga tushgan) vaqtlaringiz bo‘lganmi (balki bunday hissiyotlar hozir, ulg‘aygan vaqtingizda ham bo‘lib turar)?

17. Siz hamma vaqt, hamma narsada tartib bo‘lishi uchun harakat qilasizmi?

18. Kayfiyatingizning qandayligi tashqi vaziyatga bog‘liqmi?

19. Tanishlaringiz sizni yoqtirishadimi?

20. Sizda ichki, kuchli hissiy bezovtalik yuz berishi mumkin bo‘lgan ko‘ngilsizliklar, musibat (baxtsizlik)ni sezish holatlari tez-tez bo‘lib turadimi?

21. Sizda ruhingiz birmuncha tushib ketgan holatlar (g‘amgin kayfiyat) tez-tez bo‘lib turadimi?

22. Sizda bir marta bo‘lsa ham tutqanoq (jazavaga tushish) yoki asabiylashish holati bo‘lganmi?

23. Bir joyda uzoq vaqt o‘tirish siz uchun qiyinmi?

24. Agar sizga nisbatan nohaqlik qilishsa, siz darhol o‘zingizni himoya qilishga kirishasizmi?

25. Sizning qo‘lingizdan tovuq, qo‘y so‘yish keladimi?

26. Agar uyda parda noto‘g‘ri osilgan yoki dasturxon noto‘g‘ri solingan bo‘lsa, bundan sizning jahlingiz chiqib, darhol uni to‘g‘rilashga harakat qilasizmi?

27. Yoshligingizda uyda bir o‘zingiz qolishga qo‘rqarmidingiz?

28. Kayfiyatingiz hech qanday sababsiz tez-tez o‘zgarib turadimi?

29. Siz hamma vaqt ham o‘z kasbingiz bo‘yicha kuchli mutaxassis bo‘lishga intilasizmi?

30. Sizning tez jahlingiz chiqadimi yoki g‘azablanasizmi?

31. Siz butunlay betashvish (hech narsa haqida o‘ylamaydigan) darajada xushchaqchaq (ochiq kayfiyatda) bo‘la olasizmi?

32. Siz judayam baxtli ekanligingizni butun tanangiz bilan his etgan vaqtlar bo‘lganmi?

33. Nima deb o‘ylaysiz, sizdan hajviy spektakllarni olib boruvchi chiqadimi?

34. Siz, odatda, o‘z fikringizni odamlarga ochiq, hech qanday, shama qo‘shmasdan, to‘g‘ridan-to‘g‘ri gapirasizmi?

35. Siz qonning rangiga chidash berishingiz qiyinmi? U ko‘nglingizning aynishiga olib keladimi?

36. Shaxsiy javobgarligi katta bo‘lgan ish sizga yoqadimi?

37. Biror-bir shaxsga nisbatan nohaqlik qilinayotgan bo‘lsa, himoya qilish maqsadida uning tarafini olasizmi?

38. Qorong‘i yerto‘laga tushish siz uchun qiyin, qo‘rqinchlimi?

39. Siz o‘ta chaqqonlikni talab qiladigan, lekin sifatiga talab unchalik kuchli bo‘lmagan ishni ma’qul ko‘rasizmi?

40. Siz xushmuomala insonmisiz?

41. Maktabda she’rlarni ifodali o‘qishni bajonidil bajararmidingiz?

42. Bolaligingizda uydan qochgan vaqtlaringiz bo‘lganmi?

43. Hayot sizga murakkab tuyuladimi?

44. Sizda biror kelishmovchilikdan so‘ng xafagarchilik, judayam kuchli siqilganingizda, hatto ishga borish ham yoqmaydigan vaqtlaringiz bo‘ladimi?

45. Biror muvaffaqiyatsizlikdan so‘ng, siz hech qachon hazil-mutoyibani eshitmaysiz, deb aytish mumkinmi?

46. Agarda birortasi sizni xafa qilsa, yarashish uchun birinchi bo‘lib harakat qilasizmi?

47. Siz hayvonlarni judayam yaxshi ko‘rasizmi?

48. Siz uyingiz yoki ish joyingizni qanday holatda qoldirganingiz va hech qanday noxush hodisalar yuz berishi mumkin emasligiga ishonch hosil qilish uchun, orqaga qaytib tekshirasizmi?

49. Ba’zan sizni yoki yaqinlaringizning hayotida og‘ir, mudhish voqea yuz berishi mumkindek bo‘lib tuyuladigan noma’lum fikr sizni ta’qib qiladimi?

50. Siz o‘zingizni kayfiyati judayam tez o‘zgaruvchan inson deb hisoblaysizmi?

51. Soni jihatidan judayam ko‘p bo‘lgan odamlar oldida ma’ruza qilish (sahnaga chiqish) siz uchun qiyinmi?

52 Sizni haqorat qilgan (yaqinlaringizni xafa qilgan) kishini urishingiz mumkinmi?

53. Sizda atrofdagilar bilan yaqin munosabatda bo‘lish ehtiyoji kuchlimi?

54. Sizning biror narsadan ko‘nglingiz sovisa (ixlosingiz qaytsa) butunlay umidsizlik girdobiga kirib ketuvchi odamlar toifasidanmisiz?

55. Chaqqon xatti-harakatlarni talab etuvchi, tashkiliy masalalar bilan bog‘liq ishlar sizga yoqadimi?

56. Siz oldingizda bir qator qiyinchiliklar turganiga qaramay o‘z maqsadingizga erishish uchun qat’iy kirishasizmi?

57. Sizni fojiali filmlar ko‘zingizga yosh kelguniga qadar kuchli hayajonlantira oladimi?

58. Kundalik hayotingizda bo‘lib o‘tgan yoki bo‘lishi mumkin bo‘lgan muammolar miyangizga o‘rnashib olib, tinchlik bermaydigan, natijada yaxshi uxlay olmagan vaqtlaringiz bo‘lib turadimi?

59. Siz maktabda, ba’zan o‘rtoqlaringizga ko‘chirtirib yoki og‘zaki aytib turib yordam berganmisiz?

60. Kechasi qabristondan o‘tishingiz uchun iroda kuchingizni ishga solishingiz kerak bo‘ladimi?

61. Siz uyingizda hamma narsaning o‘z joyi bo‘lishi kerak va hamma vaqt o‘sha yerda turishi kerak, deb hisoblaysizmi?

62. Uxlash oldidan yaxshi kayfiyatda, uyg‘onganingizdan so‘ng esa ma’lum bir vaqt tushkun (asabiy) norozi kayfiyatda bo‘lgan vaqtlaringiz bo‘lganmi?

63. Har qanday muhitga ko‘nikishingiz oson kechadimi?

64. Sizni bosh og‘rig‘i bezovta qilmaydimi?

65. Siz tez-tez kulasizmi?

66. Siz unchalik xushlamaydigan, yoqtirmaydigan odam bilan xol-ahvol so‘rashasizmi (yaxshi muomala qilasizmi)?

67. Siz serg‘ayrat (serharakat) insonmisiz?

68. Siz har qanday nohaqlik uchun judayam qayg‘urasizmi?

69. Siz tabiatni shunchalik sevganingizdan o‘zingizni uning bir qismi deb hisoblaysizmi?

70. Uydan chiqib ketayotganingizda, uxlash oldidan gaz, chiroqni o‘chirganingizni, eshikni ochiq yoki yopiq ekanligini tekshirib ko‘rasizmi?

71. Siz o‘zingizni qo‘rqoq deb o‘ylaysizmi?

72. Spirtli ichimlik ichganingizdan keyin kayfiyatingiz o‘zgaradimi?

73. Yoshligingizda o‘z ixtiyoringiz bilan badiiy ijodkorlik to‘garaklariga (raqs, rassomchilik) qatnashganmisiz?

74. Siz hayotdan hech qanday xursandchilik kutmasdan, kelajakka umidsizlik bilan qaraganmisiz (pessimistmisiz)?

75. Sizda sayohat qilish uchun ishtiyoq tez-tez bo‘lib turadimi?

76. Sizning kayfiyatingiz tez o‘zgaruvchanmi, ya’ni kulib turgan xursand kayfiyatdan birpasda g‘amgin, qovog‘i soliq holatga tushib qolasizmi?

77. O‘rtoqlaringiz davrasida, ularning kayfiyatini ko‘tarish (moslashish) siz uchun osonmi?

78. Sizni ranjitishsa uzoq vaqt xafa bo‘lib yurasizmi?

79. Boshqalarning boshiga tushgan kulfat (fojia)dan uzoq vaqt tashvishlanib yurasizmi?

80. Maktabda o‘qiganingizda daftaringizga siyoh tomib ketib uni boshqatdan ko‘chirgan holatingiz bo‘lganmi?

81. Siz odamlar bilan ishonib emas, balki ko‘proq ishonmasdan ehtiyotkorlik bilan munosabatda bo‘lasizmi?

82. Siz tez-tez vahimali (dahshatli) tushlar ko‘rib turasizmi?

83. Ko‘p qavatli uyning derazasi oldida turganingizda, birdan yiqilib ketishim mumkin, deb o‘zingizni ehtiyot qilgan (xavfsiragan) yoki o‘tib ketayotgan poyezdning tagiga o‘zimni tashlashim mumkin, deb undan uzoqroq yurgan paytlaringiz bo‘lganmi?

84. Quvnoq jo‘ralaringiz, do‘stlaringiz davrasida siz ham odatda quvnoq bo‘lib ketasizmi?

85. Qat’iy bir fikrga (xulosa, hukmga) kelishni talab etuvchi qiyin (murakkab) ishdan chalg‘iy olasizmi?

86. Spirtli ichimlik ichganingizda siz o‘zingizni judayam erkin tutib, ma’lum bir narsalardan tiya olishingiz qiyinmi?

87. Suhbat jarayonida yetarlicha so‘z topa olmay qiynalasizmi?

88. Agar sahnada rol o‘ynaganingizda zarur bo‘lib qolsa, bu oddiy rol ekanligini unutgan holda rolga judayam berilib o‘ynashingiz mumkinmi?

<u>Omillarni aniqlash uchun ko‘rsatilgan savollarga berilgan ijobiy javoblar soni hisoblanadi.</u>

QAYD QILISH VARAQASI

	/-		/-		/-		/-		/-		/-		/-		/-		/-		/-
		0		9		8		7		6		5		4		3		2	
		1		0		9		8		7		6		5		4		3	

		2		1		0		9		8		7		6		5		4	
		3		2		1		0		9		8		7		6		5	
		4		3		2		1		0		9		8		7		6	
		5		4		3		2		1		0		9		8		7	
		6		5		4		3		2		1		0		9		8	
		7		6		5		4		3		2		1		0			
		8		7		6		5		4		3		2		1			

Izoh:

I. DM omili - № 7, 19, 22, 29, 41, 44, 51, 63, 66, 73, 85, 88

Maqtanchoqlikka moyil, unga nisbatan doim nohaqlik qilinayotganidan shikoyat qiladi. O‘ylanmagan xatti-harakatlar qilishi mumkin. Reja asosida harakatlanmaydi. Bahona topishga usta, lekin ularni tez ilg‘ab olish mumkin. Maqsad sari intilayotgandan har qanday vositalardan foydalanishadi. Tez moslashish xususiyati borligi, kirishimli va doim xizmatga shayligi tufayli do‘st orttirish oson. Odamlarning e’tiborida bo‘lish ularning asosiy ehtiyoji hisoblanadi.

II. P omili - № 4, 14, 17, 26, 36, 39, 48, 58, 61, 70, 80, 83.

Bunday shaxslarning xarakteri aniq, asosli fikrlash, o‘rnatilgan tartib-intizomga qat’iylikda ko‘rinadi. Kasbiy yo‘nalishda ular o‘zlarini sidqidildan ishlashlari bilan ijobiy tomondan namoyon eta oladilar. Bu tipdagi shaxslar o‘zlarini ko‘proq lashgan kasbda yaxshiroq his qilishadi.

III. Z omili - № 2, 12, 15, 24, 34, 37, 46, 56, 59, 68, 78, 81.

Bu xarakter egalari turg‘un affekt holatiga ko‘p tushishadi. Affekt holati ko‘pincha shaxs qiziqishlariga tanqid paydo bo‘lganda uchraydi. Ijtimoiy nohaqlik ko‘rinishlari oldida bosiq, o‘ziga ortiqcha ishonch, katta gapirish holatlari uchraydi. Bu harakter egalari ijobiy va salbiy xususiyatlarning o‘zida baravar mavjudligi bilan ajralib turishini alohida topshiriqlar berayotganda inobatga olish ma’qul. Ular maqsad yo‘lida katta samara beradi, lekin o‘ziga raqobatdoshlar paydo bo‘lganda atrofdagilarga bosim o‘tkazishi mumkin.

IV. V omili - № 8, 20, 30, 42, 52, 64, 74, 86.

Juda impulsiv, nizoli vaziyatlarni tez keltirib chiqaraveradi. O‘ta besabr, harakatlarida keskinlik, tezlik mavjud. Arzimagan narsa uchun katta janjal ko‘tarishi, qo‘pol, to‘ng agressiv bo‘lib, o‘z harakatlari uchun javob berishmaydi. Ta’sir doirasida so‘zdan “ish”ga, ya’ni qo‘l jangiga kirishib ketadi. Jamiyatning axloq me’yorlari ularni qiziqtirmaydi. Harakatlarining asoslanmagani gohida namoyon bo‘ladi. Boshqalarning fikri bilan qiziqmaydi.

Temperament omillari:

V. G omili - № 1, 11, 23, 33, 45, 55, 67, 77.

O‘ta faol, optimist, hayotdan xursand tip. Tushkun kayfiyatdan oson chiqadi. Faoliyat ishtiyoqi ijodiy yondashishga, izlanishga, fikrlashga undaydi. Ular eshitadigan odam bo‘lsa, to‘xtamay gapirishi, hikoya qilishi mumkin. Bunday tip egalari jamoat ishlarini osonlik bilan bajarishadi.

VI. DI omili - № 9, 21, 31, 43, 53, 65, 75, 37.

Juda qat’iy, vaziyatning salbiy taraflarini ko‘proq inobatga olishadi. Harakatlarining sustligi bilan ajralib turishadi. Umumiy muloqot paytida bunday odamlar iloji boricha ishtirok yetishmaydi, o‘z dunyosi ichida. O‘zining qat’iy axloq pozitsiyasini egallaydi.

VII. AL omili - № 6, 18, 28, 40, 50, 62, 72, 84.

Bu tip egalari o‘z kayfiyatlarining beqarorligi, yaxshi kayfiyatdan salbiysiga tez tushib qolishi, yomon ta’sir doirasidan tezda yaxshisiga o‘tib olish xususiyati bilan ajralib turadi. DM, Z va V faktorlari bilan birga, ularda impulsivlik, xavfli mojarolarga tushish, assotsiativ harakatlarni o‘rganish mumkin.

VIII. AE omili - № 10, 32, 54, 76.

Voqea-hodisalarga kuchli tashqi ko‘rinish ta’siri bilan javob beradi. Til, sport, tabiat fanlariga ko‘proq qiziqadi. O‘ta ta’sirchanlik, arzimagan narsalarga berilish (do‘stlari va o‘rtoqdari uchun tashvishlanish), qo‘zg‘aluvchanlik xos bo‘lgan tip.

IX. T omili - № 5, 16, 27, 38, 49, 60, 71, 82.

Bunday tiplar ichki o‘ziga ishonchi yo‘qligi, bir qarorga kelishi qiyinligi bilan ajralib turishadi. Nohaqlik, shaxs sifatlarini xo‘rlash kabi vaziyatlarda o‘zini himoya eta olishmaydi. DM va Z faktorlarini inobatga olgan holda faol psixokorreksiyani rejalashtirish mumkin.

X. EM omili - № 3, 13, 25, 35, 47, 57, 69, 79.

Juda nozik, sezgir, didli tip. O‘ta ko‘ngilchan, yuvvosh. Uyi, ota-onasi, yaqinlarini eslaganda ko‘ziga yosh keladigan tip egalari. Ulardan qatiyatni, talabchanlikni odamlar ustidan boshqaruvchanlik xususiyatlarini kutib bo‘lmaydi.

III- BOB. IJTIMOIY XULQ MOTIVATSIYASI. ANGLANGAN VA ANGLANMAGAN MOTIVLAR

Reja:

3.1. Ijtimoiy xulqning ijtimoiy-psixologik omillari
3.2. Shaxsning ijtimoiy faolligi
3.3.Anglangan va anglanmagan motivlar

Tayanch tushunchalar: faoliyat, xulq-atvor, motiv, ong, motivatsiya, faoliyat turlari, ijtimoiy muhit, ijtimoiy omil.

3.1. Ijtimoiy xulqning ijtimoiy-psixologik omillari

Yuqorida biz tanishib chiqqan faoliyat turlari o‘z-o‘zidan ro‘y bermaydi. Shaxsning jamiyatdagi ijtimoiy xulqi va o‘zini qanday tutishi, egallagan mavqei ham sababsiz, kuzatilmaydi. Faoliyatning amalga oshishi va shaxs xulq - atvorini tushuntirish uchun psixologiyada «motiv” va «motivatsiya” tushunchalari ishlatiladi.

“Motivatsiya” tushunchasi «motiv” tushunchasidan kengroq ma’no va mazmunga ega. Motivatsiya - inson xulq-atvori, uning bog‘lanishi, yo‘nalishi va faolligini tushuntirib beruvchi psixologik sabablar majmuini bildiradi. Bu tushuncha u yoki bu shaxs xulqini tushuntirib berish kerak bo‘lganda ishlatiladi, ya’ni: «nega?», «nima uchun?», «nima maqsadda?», «qanday manfaat yo‘lida?» degan savollarga javob qidirish - motivatsiyani qidirish demakdir. Demak, u xulqning motivatsion tasnifini yoritishga olib keladi.

Shaxsning jamiyatda odamlar orasidagi xulqi va o‘zini tutishi sabablarini o‘rganish tarbiyaviy ahamiyatga ega bo‘lgan narsa bo‘lib, masalani yoritishning ikki jihati farqlanadi:

a) ichki sabablar, ya’ni hatti-harakat egasining sub’ektiv psixologik xususiyatlari nazarda tutiladi (motivlar, ehtiyojlar, maqsadlar, mo‘ljallar, istaklar, qiziqishlar va xokazolar);

b) tashqi sabablar - faoliyatning tashqi shart-sharoitlari va holatlari. Ya’ni, bo‘lar ayni konkret holatlarni kelib chiqishiga sabab bo‘ladigan tashqi stimullardir.

Shaxs xulq-atvorini ichkaridan, ichki psixologik sabablar tufayli boshqarish odatda shaxsiy dispozitsiyalar ham deb ataladi. Ular shaxs tomonidan anglanishi yoki anglanmasligi ham mumkin. Ya’ni, ba’zan shunday bo‘ladiki, shaxs o‘zi amalga oshirgan ishi yoki o‘zidagi o‘zgarishlarga nisbatan shakllangan munosabatning haqiqiy sababini o‘zi tushunib yetmaydi, «Nega?» degan savolga «O‘zim ham bilmay qoldim, bilmayman”, deb javob beradi. Bu anglanmagan

dispozitsiyalar yoki ustanovkalar deb ataladi. Agar shaxs biror kasbga ongli tarzda qiziqib, uning barcha sir-asrorlarini egallash uchun astoydil harakat qilsa, bunda vaziyat boshqacharoq bo‘ladi, ya’ni, dispozitsiya anglangan, ongli hisoblanadi.

Shu nuqtai nazardan motiv - konkretroq tushuncha bo‘lib, u shaxsdagi u yoki bu xulq-atvorga nisbatan turgan moyillik, hozirlikni tushuntirib beruvchi sababni nazarda tutadi. Mashhur nemis olimi Kurt Levin motivlar muammosi, ayniksa, shaxsdagi ijtimoiy xulq motivlari borasida katta keng hamrovli tadqiqotlar olib borib, shu narsani aniqlaganki, har bir odam o‘ziga xos tarzda u yoki bu vaziyatni idrok qilish va baholashga moyil bo‘ladi. Shunisi ajablanarliki, o‘sha bir konkret vaziyat xususidagi turli shaxslarning baholari ham turlicha bo‘ladi. Bundan tashqari, bir shaxsning o‘zi ham o‘zidagi holat, kayfiyatga bog‘liq xolda bir xil vaziyatni alohida xollarda turlicha idrok qilishga moyil bo‘larkan. Shuning uchun ham odamning ayni paytdagi real harakatlarini o‘sha ma’lum sharoitdagi ichki va tashqi stimullarga uning bergan bahosi yoki reaksiyasi sifatida qaramay, balki unda shunga o‘xshash holatlarni idrok qilishga ichki bir hozirlik - dispozitsiyaning mavjudligi bilan tushuntirish to‘g‘riroq bo‘ladi. Shu ma’noda shaxs xulqining motivatsiyasi turli sharoitlardan orttirilgan tajribaga tayangan, ongli tahlillar, hattoki, ijtimoiy tajriba normalarining ta’sirida shakllanadigan sabablar kompleksini o‘z ichiga oladi. Masalan, texnika oliygohlarida: «Materiallarning qarshiligi” nomli kurs bor deylik. Shu kursni o‘zlashtirish va undan sinovdan o‘tish ko‘pchilikka osonlikcha ro‘y bermaydi. Hali kurs boshlanmasdanok, yosh talabalarda shu kurs va uning talablariga nisbatan shunday ustanovka shakllanadiki, albatta, bu kurs qiyin, uni olib boruvchi o‘qituvchi o‘ta talabchan, kattiqqo‘l va hokazo degan. Bunday motivatsiya mana necha avlod talabalar boshdan kechirayotgan holat. Endi konkret shaxsning dars jarayoni boshlangan keyingi harakatlari konkret motivlar bilan izohlanadi va tirishqoq talaba uchun bu fan ham boshqa fanlar qatori tinimsiz izlanish, o‘z vaqtida darslarni tayyorlashni talab qilsa, boshqasi uchun (dangasaroq talaba uchun) bu darsdan keyin dars yo‘q va u qachon shu semestr tugashini kutib harakat qiladi.

Har qanday motivlarning orqasida shaxsning ehtiyojlari yotadi. Ya’ni, maqsadli hayotda shaxsda avval u yoki bu ehtiyojlar paydo bo‘ladi va aynan ularning tabiati va zaruratiga bog‘liq tarzda xulq motivlari namoyon bo‘ladi. Misol uchun talabaning o‘quv faoliyatini olish mumkin. Bilim olish maqsadi bilim, ilm olish, qiziquvchanlik ehtiyojini paydo qiladi. Bu ehtiyoj taraqqiyotning ma’lum bir davrida, masalan, bog‘cha yoshidan boshlab qoniqtirila boshlaydi. Bolaga sotib olib berilgan kitoblar, daftar va boshqa o‘quv qurollari, ma’lum ta’lim maskanida tashkil etilgan shart-sharoitlar va u yerdagi bevosita bilim olishga qaratilgan faoliyatning o‘zi, bola uchun motiv o‘rnini bosadi. Yana bir oddiy misol: qo‘lingizda kitob bor.

Siz hali uni o‘qishni boshlamadingiz. Lekin o‘qish istagi bor, shu istakning ortida esa, o‘sha mazmunni bilish va uning mohiyatini bilib olish ehtiyoji turadi. Rus olimi R. Nemov shaxsdagi motivatsion sohani quyidagicha tasavvur qiladi. Umuman, har qanday shaxsdagi mavjud ehtiyojlarni ikki guruhga bo‘lish mumkin:

1. Biologik ehtiyojlar - bu - fiziologik (tashnalik, ochlik, uyku), jinsiy, moslashuv ehtiyojlari.

2. Ijtimoiy ehtiyojlar - bu - mehnat qilish, bilish, estetik va axloqiyma’naviy ehtiyojlar.

Ehtiyojlarni biologik hamda ijtimoiy turlarga bo‘lganimiz bilan shu narsani unutmasligimiz lozimki, shaxsdagi har qanday ehtiyojlar ham ijtimoiylashgan bo‘ladi, ya’ni, ular o‘sha jamiyat va muhitdagi qadriyatlar, madaniy normalar va insonlararo munosabatlar xarakteriga bog‘liq bo‘ladi. Masalan, eng tabiiy va tushunarli hisoblangan bizning yemishga - ovqatga bo‘lgan ehtiyojimizni olsak, u ham konkret muhitga qarab turlicha harakatlarni keltirib chiqaradi. Yana misol uchun, tuy marosimlari yoki juda to‘kin dasturxon atrofida o‘tirgan odam nima uchun shunchalik ko‘p ovqat iste’mol qilib yuborganini bilmay qoladi. Agar bu tabiat qo‘yni yoki paxta dalasidagi hashar bo‘lsachi, bir burda issiq non ham butun tanaga rohat baxsh etuvchi malham bo‘lib, ochlikni bilintirmaydi. Kamtarona dasturxondan ovqat yeb o‘rgangan kishi oz-oz yeyishga o‘rgansa, yoshligidan normadan ortiq yeb o‘rgangan odam vrach oldiga borib, o‘zi uchun ozdiruvchi dori-darmon so‘rasa so‘raydiki, lekin uyda o‘zi yemishini nazorat qilishi kerakligini bilmaydi. Demak, bu ham madaniyatga, etikaga, oila muhitiga bevosita bog‘liq narsa ekan.

Umuman shaxs ijtimoiy xulqi motivi haqida gap ketganda, uning ikki tomoni yoki elementi ajratiladi: harakat dasturi va maqsad. Harakat dasturi maqsadga erishishing vositalariga aniqlik kiritadi. Shuning uchun ham dasturda nazarda tutilgan vositalar maqsadga erishishni oqlashi kerak, aks xolda dastur hech narsa bermaydi. Masalan, ba’zi ota-onalar farzandlarini yaxshi tarbiyalash va undan ideallaridagi shaxs yetishib chiqishini orzu qilib, uning oldiga juda og‘ir tarbiyaviy shartlarni qo‘yadilar, bola erkinligi bo‘g‘iladi, u qat’iy nazorat muhitida ushlanadi. Oqibatda bola keyinchalik boshqarib bo‘lmaydigan, qaysar, uncha-muncha tashqi ta’sirga berilmaydigan bo‘lib qolib, har qanday boshqa ijtimoiy sharoitda qiynaladigan bo‘lib qoladi. Shuning uchun ham motiv har doim anglangan, ehtiyojlar muvofiqlashtirilgan, maqsadlar va unga yetish vositalari aniq bo‘lishi kerak. Shundagina ijtimoiy xulq jamiyatga mos bo‘ladi.

Motivatsiya muammosi jahon psixologiyasida turli-tuman nuqtai nazardan yondashish orqali tadqiq qilib kelinmoqda. Uzoq va yaqin chet ellarda o‘ziga xos

psixologik maktablar vujudga kelgan bo‘lib, ularning negizida ilmiy pozitsiyalar va konsepsiyalar mohiyati jihatdan farkdanuvchi g‘oyalar va yo‘nalishlar mujassamlashdi. Hozir ularning ayrimlariga qisqacha to‘xtalib o‘tamiz.

Rus va sobiq sho‘ro psixologiyasi namoyandalari K.D.Ushinskiy, I.M.Sechenov, I.P.Pavlov, V.M.Bexterev, A.F.Lazurskiy, V.N.Myasishev, A.A.Uxtomskiy, D.N.Uznadze, S.L.Rubinshteyn, A.N.Leontev, P.M.Yakobson, V.S.Merlin, L.I.Bojovich, V.I.Selivanov, V.G.Asyev va boshqalar mazkur muammo yuzasidan tadqiqot ishlari olib borganlar.

Yuqoridagilardan tashqari Yevropa va Amerika mamlakatlarida motivatsiyaga oid 30 (o‘ttiz)dan ortiq ilmiy konsepsiyalar mavjuddir. Ana shu psixologik maktablarning ayrim namoyandalarining tadqiqotlari yuzasidan mulohaza yuritishga harakat qilamiz: interospektiv psixologiya, bixeviorizm, geshtalpsixologiya, psixoanaliz, strukturaviy psixologiya, assotsianistik psixologiya, empirik psixologiya, analitik psixologiya, gumanistik psixologiya, antropologik psixologiya va hokazolar.

Bixeviorizmning asoschisi Dj.Uotson (1878-1938) psixologiya faninig bosh vazifasi xulqni tadqiq etishdan iborat deb tushunadi. U psixik hodisalardan mutlaqo voz kechib, xulqni ikki shaklga, ya’ni ichki va tashqiga ajratadi, ular o‘zaro javoblar stimuli bilan uzviy bog‘liq ekanligini ta’kidlab o‘tadi. Bixeviorizm uchun «xulq” asosiy tushunchaga aylanib, uning psixikasi bilan aloqasi chetlab o‘tilgandir. Shunga qaramasdan, ba’zi bixevioristlar, jumladan, E.Torndayk, E.Tolmen, K.Xall, D.Xebb kabilar xulq motivatsiyasiga muayyan darajada e’tibor qilganlar. Ular o‘zlarining izlanishlarida xulq motivatsiyasining «quyi darajalari”ni o‘rganib, kalamushlarda tajriba ishlarini olib borib, jonivorda ochlik, tashnalik va ularning turlicha darajalarini reaksiya tezligiga nisbatan namoyon bo‘lish xususiyati, har xil sharoitda motivatsiyaning kuchi to‘g‘risida muayyan qonuniyatlar ochishga intilganlar. Hozirgi zamon bixevioristlari stimulni tashqi qo‘zg‘atuvchi sifatida talqin qiladilar va organizmning ichki energiyasini faollashtiruvchi deb hisoblaydilar. Neobixevioristik nazariyalar yangi qo‘zg‘atuvchilar, doayvalar paydo bo‘lishiga asoslangan bo‘lib, ular insonning organik ehtiyojlarini qoniqtirish bilan stimul natijasining uyg‘unlashuvi tariqasida tahlil etiladi. Ularning ta’kidlashiga ko‘ra, ikkilamchi qo‘zg‘ovchilar organik qo‘zg‘atuvchilarning go‘yoki qobig‘iga o‘xshaydi, xolos. Vilyam Makdugall (1871 — 1938) motivatsiyaning irsiy (tabiatdan beriladigan) xususiyatga ega degan holatni asoslash uchun tug‘ma instinktlar masalalari bilan mazkur voqelikni bog‘lab tushuntirishga harakat qilgan. Uning fikricha, tug‘ma instinktlar ham insonlarga, ham hayvonlarga bir tekis taallukli bo‘lib, ular odamlarning motivida oldin 14 ta, keyinchalik esa 18 tagacha

«asosiy instinktlar” sifatida hukm surishi mumkin. Umuman olib qaraganda, bixevioristlar uchun bir qator holatlar o‘ziga xoslikka ega:

Bixeviorizm motivatsiya modelini topish bilan shug‘ullanib va xulq prinsiplarini vujudga keltira borib, hayvon xulqi hamda ularda kashf etilgan xulq motivatsiyasi qonuniyatlariga asoslanib, insonning xulq motivatsiyasi yuzasidan xulosa chiqarishga harakat qiladi.

Bixeviorizm insonni biologik mavjudod sifatida qarab, unga biologik jabhada yondashadi, oqibat natijada uning ijtimoiy mohiyati tadqiqot predmetidan chetda qolib ketadi.

Bixeviorizm ham insonga, ham hayvonlarga xos bo‘lgan xulqiing umumiy prinsiplarini topishga intiladi.

Bixevioristlar insonni shaxs sifatida taraqqiy etish jarayonini ifodalovchi o‘ziga xosligini yo chetlab o‘tadilar yoki o‘ta sodda tarzda izoxdashga moyildirlar.

Hayvonlarning xulq motivatsiyasi shakllarini juda sodda tarzda tushuntirishga asosan tadqiqot natijalarini insonning murakkab va boshqa bir sifat bosqichidagi motivatsiyasiga ko‘chirish ishonchli dalillarga ega emas.

Inson motivatsiyasini o‘rganishda foydalanilayotgan bixeviorizmning tushunchalari, chunonchi, birlamchi mayllar, organizmni qitiqlovchi tug‘ma ehtiyojlar kabilar odamning motivatsiya doirasi tuzilishi mohiyatini juda yuzaki ocha oladi, xolos.

Psixoanalitik konsepsiyalar negizida motivatsiya ortganlik ravishda inson mayllariga xosdir, degan g‘oya yotadi. Ularning manbai sifatida maylni aks ettiruvchi qaysidir organdagi yoki uning qismidagi somatik jarayon tushuntiriladi.

Z.Freydning konsepsiyasida mayllar va instinktlar tushunchalari o‘rtasida hech qanday tafovut yo‘qdir. Ongsizlik ta’limotining asoschisi Z.Freyd xulq motivalari va ehtiyojlari muammosini ishlab chiqayotir, motivatsiyaning manbai instinkt, u tur va individning saklanish shartidir deb taqidlaydi. Mazkur holatni muallif individning energetik potensiya sifatida talqin etadi. Eng asosiy masala shuki, Z.Freyd motivatsiya regulyatori va motivatsiya energiyasining irsiy manbai sifatida «u” tushunchasiga qanday ma’no yuklamoqchi? Uningcha, «u” tushunchasining mazmuni tug‘ma va o‘zgarmasdir. Xuddi shu bois mantiq qonunlari va aql darajalari, ko‘rsatkichlari unga hech qanday ahamiyat kasb etmaydi. Z.Freyd affektiv, impulsiv shakldagi mutlaklashgan qo‘zg‘ovchilarni nazarda tutgan bo‘lsa ajab emas. Ushbu qo‘zg‘atuvchilar (turtkilar)ning impulsivlik, taxminiylikning affektiv mohiyati, notanqidiylik, ongli va irodaviy nazoratga itoat etishda qiyinchilik kabilarning dinamik xususiyatlarini mutlaklashtirish bo‘lib, ularning asosida quyi genetik va strukturaviy darajadagi qo‘zg‘atuvchilar yotadi. Z.Freyd ta’kidlab o‘tgan

dinamik xususiyatlar va xossalari mohiyatida motivatsiyaning chuqur asosiy manbasini ko‘radi. Uning konsepsiyasida inson xulqi va harakatining dvigateli jinsiy instinkt hamda uning transformatsiyasi ustuvor o‘rin egallaydi.

Ushbu mulohazani yanada mukammallashtirish maqsadida nofreydistlar hisoblanmish A.Adler, K.Yung kabilarning nazariyalarini tahlil qilishga o‘tamiz. A.Adlerning fikricha, insonni harakatga undovchi asosiy kuch, uning faoliyati maqsadini aniqlovchi, ularga erishish yo‘llari hukumatga va qudratga erkdir. Xorni, Fromm va boshqalarning asarlarida o‘z ifodasini topgan ma’lumotlar mohiyati Freyd tomonidan kiritilgan psixika tushunchasi va uning harakatlantiruvchi nazariyasini almashtirishga intilish yaqqol ko‘zga tashlanadi. Xornining nuqtai nazaricha, inson qanchalardir tug‘ma kuchlarga ega bo‘lib, uning negizi bolalarcha yordamga muhtojlikka qurilgandir, bu holatlar birlamchi bezovtalanish tuyg‘usida va tug‘ma qo‘rqinch hissida o‘z ifodasini topadi. Xorning ta’kidlashicha, inson xulqining motivatsiyasi boshqa motivlar yordami bilan aniqlanishi mumkin, jumladan, birlamchi bezovtalanish (bolalarcha yordamga muhtojlik keltiruvchi) atrof-muhitga nisbatan dushmanlik hissini tug‘diradi, xavfsizlikka ehtiyoj esa insonni boshqa odamlar tomonidan baholash va o‘z-o‘zini baholashga nisbatan ichki intilishni vujudga keltiradi. Fromm ham o‘z qarashlarida libido masalasiga katta e’tibor bermaydi, chunki uni qiziqtirgan muammo inson xulqi jabhalarda ijtimoiy va psixologik omillarning o‘zaro ta’sir o‘tkazish jarayonidir. Insonni individualizatsiyalash unda tanholik hissini vujudga keltirishga olib keladi, shuningdek, o‘z qadr-qiymatini anglash sari yetaklaydi. Tanholik hissiyotidan forig‘ bo‘lishga intilish tuyg‘usi inson motivizatsiyasini va uning xulq shakllarini aniqpaydi. Neofreydistlarning ilmiy asarlarida inson xulqiga ta’sir qiluvchi intim omillariga va uning motivatsiyasiga muayyan darajada ahamiyat berilgan bo‘lsada, lekin oqibat natijada xulqning harakatlantiruvchisi sifatida anglashilmagan tug‘ma kuchlar asosiy o‘rinda turadi.

Geshtalt psixologiya maktabi namoyandalari uchun motivatsiya o‘ziga xos talqinga ega bo‘lib, uning mohiyatini eksperimental tarzda o‘rganishga, ochib berishga intilish ko‘rsatkichi bilan boshqalardan ajralib turadi. K.Levin (1890-1947) motivlarni eksperimental o‘rganish metodikasini ishlab chiqib, ularni mutlaqo mustaqil holat sifatida tushuntirishga harakat qilgan va bu borada muayyan muvaffaqiyatlarga erishgan. Geshtalt psixologiya maktabining namoyandalariga obraz tushunchasi qanchalik o‘ta ahamiyatli bo‘lsa, K.Levinning maydon nazariyasi uchun motiv kategoriyasi xuddi shunday muhim xususiyat kasb etadi. Obraz va motiv o‘zaro aloqasiz hukm surishi ta’kidlanadi, motivatsiyani amalga oshiruvchi vaziyatning predmetli, ma’noviy mazmuni esa inkor qilinadi. K.Levin xulqni mana

bunday izoxlashga intiladi, muayyan muvaqqatli mikrointervalda shaxsning bevosita yaqqol muhit bilan munosabatlaridan kelib chiquvchi voqelikdir. Uning mazkur nazariyasida insonda har xil ma’no anglatuvchi ikkita motivatsion o‘zgaruvchi hukm surishi tan olinadi, ularning bittasi tug‘ma, hayvonlar turtkisiga o‘xshash va turmush davomida egallangan, faqat insongagina xos bo‘lgan. Geshtalt psixologlarning asarlarida shunday holatlar ham mavjudkim, ularda xulq motivatsiyasi muammolari shaxsning muhim (asosiy) xususiyatlarini tahlil qilish negizidan kelib chiqib qaraladi. Ushbu holat G.Ollport konsepsiyasida yaqqol ko‘zga tashlanadi, uningcha, eng muhim jihat bu inson xulqini o‘zgarish sabablarini ochishdir. Shuning bilan birga mazkur vaziyatga olib keluvchi motivlarning omillarini tekshirish ham alohida ahamiyatga ega ekanligini anglab olish qiyin emas. Bu borada individning javoblari o‘ziga xosligi bilan o‘zaro ta’sir o‘tkazish o‘rtasida qandaydir aloqa mavjudligini o‘rnatish ham ikkinchi darajali narsa sifatida talqin qilinmaydi.

Sobiq sovet psixologiyasida inson xulq-atvorini harakatlantiruvchi kuchi hisoblangan motivlar chuqur va yetarli darajada tadqiq qilinmagan. Ularning psixologik mexanizmlari, uzluksizligini ta’minlovchi omillar, zarur shart-sharoitlar mohiyati, vujudga kelish imkoniyatlari to‘g‘risida juda yuzaki ma’lumotlargina muayyan darajada tartibga keltirilgan, tub ma’nodagi motivlar tabiati izchil ravishda, pedagogik va yosh psixologiyasi fanlari qonuniyatlariga asoslangan holda tadqiq qilinmagan. Bu esa respublikamizda ularning keng ko‘lamda o‘rganishga salbiy ta’sir ko‘rsatmoqda. Motivlarning falsafiy-metodologik ahamiyati shundan iboratki, ular sabab oqibat, ichki murakkab bog‘lanishlar tuzilishini yuksak darajada rivojlangan tizim sifatida talqin qilinadi. Bunday yondashuv esa o‘z navbatida materiya rivojlanishining oliy mahsuli ekanligi to‘g‘risidagi xulosaga olib keladi. Chunonchi, maqsadga yo‘naltirilgan va maqsadga muvofiqlashtirilgan har xil mazmundagi savollar, axborotlar, ma’lumotlar, xabarlar kishilar faoliyatining ongli xususiyati ta’kidlab o‘tilgan mulohazalar mohiyati tarkibiga kiradi. Motivlar tuzilishini amaliy (tatbiqiy) yo‘nalishga qaratish inson shaxsiga motivatsion, irodaviy, axloqiy, hissiy, kognitiv, regulyativ ta’sir o‘tkazishning omilkor shakllarining ilmiy asosi yuzaga kelishiga muhim imkon va zarur shart-sharoitlar yaratadi. Insonning mehnat faoliyati tizimining murakkablashuvi ishlab chiqarishda axloqiy, ma’naviy, nafosat, ruhiy tarbiya jabhalari hamda radio, televideniye va targ‘ibot-tashviqot ta’sirini samarali olib borishi, kasbiy tayyorgarlikning ekstremal va stress holatlarning sharoitlari barqarorlashuvi, takomillashuvi, yaxshilanuvi, maqsadga muvofiqlashuvi kabi omillarning barchasi shaxs motiv doirasining

o‘zgarishiga bog‘liq. Shaxsning motiv doirasi uning ehtiyojlarida, irodaviy sifatlarida (aktlarida) va funksional imkoniyatlarida o‘z aksini topadi.

Motivning tadqiqot tarixidan kelib unga yondashsak, bu holda u insonlar (goho hayvonlar xatti-harakati) hayoti va faoliyatini ruhiy jihatdan boshqaruvchisi sifatida talqinidan iborat o‘ziga xos turidir. Motiv tushunchasi, asosan, sut emizuvchi hayvonlarga talluqli ekanligi ilmiy manbalarda ta’kidlab o‘tiladi. Insonlarga aloqador motivlar tushunchasi qo‘zg‘atuvchilar va qo‘zg‘ovchilarning barcha turlari (ko‘rinishlari, modalliklari, shakllari)ni o‘z ichiga oladi (chunonchi, motivlar, ehtiyojlar, qiziqishlar, maqsadlar, intilishlar, motivlashgan ustanovkalar va boshqalar).

Motiv keng ma’noda xulq-atvor determinatsiyasi belgilanishiga qaramay, ko‘pgina chet el tadqiqotchilari shaxs motivlarini juda tor ma’noda talqin qilib, uni ilmiy jihatdan tekshiradilar, hattoki ular shartsiz reflektor aktlarining miqdorini, affektiv, stress va ekspressiv reaksiyalarni motiv tizimiga kiritmaydilar. Bir qator psixologlar motivni energetik, ma’noviy va ma’naviy tomonlarini o‘zaro solishtiradilar, ular motivni sof ma’nodagi energetik bioquvvat faolligining manbai sifatida talqin qilib, uning ma’noviy va ma’naviy jabhalarini hisobga olmay turib, o‘ziga xos ravishda tushuntirishga intiladilar. Jumladan, Z.Freyd (856-1939) motivning qonun-qoidalarini faqat dinamik energetik holat tariqasida talqin qiladi. Bir guruh chet el psixologlarining fikriga qaraganda, motiv - bu tajriba va reaksiyalarning energetik jabhasidan iboratdir (ushbu ta’rifga nisbatan munosabat o‘ta bahsli bo‘lganligi sababli mualliflarga tanqidiy fikr bildirishni kitobning boshqa bo‘limida bildiramiz).

Sobiq sovet psixologlari motivlarni tushuntirishda va uning tarkibiy qismlarini belgilashda dinamik va ma’noviy (ma’naviy) tomonlarining uyg‘unligidan kelib chiqqan holda talqin qiladilar. Ularning ayrim namoyandalari qarashlarini tahlil qilish bilan cheklanamiz, xolos.

S.L.Rubinshteyn motivning psixologik mohiyati to‘g‘risida quyidagi mulohazalarni bildiradi: motivatsiya - bu psixika orqali hosil bo‘ladigan determinatsiyadir; motiv - bu shaxs xulq-atvorining kognitivistik jarayonini bevosita tashqi olam bilan bog‘lovchi sub’ektiv tarzda aks etish demakdir. Bizningcha, shaxs o‘zining motivlari yordamida borliq bilan uzviy aloqada bo‘ladi. Insonning xulq-atvori (xulqi)ni harakatlantiruvchi kuchi sifatida namoyon bo‘luvchi motivlar shaxsning tuzilishida (tarkibida) yetakchi o‘rin egallaydi. Motivning tuzilish (strukturaviy) tarkibiga shaxsning yo‘nalishi, uning xarakteri, emotsional holati (his-tuyg‘usi), qobiliyati, ichki kechinmalari, faoliyati va bilish jarayonlari kiradi. Psixologiya fanida to‘plangan nazariy ma’lumotlarning ko‘rsatishicha, shuningdek,

bir qator psixologlarning fikricha, xarakter shaxs motivlarining dinamik tomonlari asosini tashkil qiladi, degan ta’limot mavjud. Jumladan, xarakterning u yoki bu sifatlari sof dinamik xususiyatli tavsiflarni tashkil qilsa, qolganlari esa faqat dinamik tabiatinigina emas, balki uning ma’naviy va ma’noviy jabhalarini ham yuzaga keltiradi.

Motiv hissiyot bilan ham bog‘liq bo‘lib, ular xulq-atvor mohiyatidan tashqarida bo‘lmaydi, balki hissiy kechinmalar, motivlashgan omillar tizimi bilan uzviy aloqaga egadir. Hissiyotning eng muhim funksiyalaridan biri shundan iboratki, unda inson uchun muhim ahamiyat kasb etuvchi daqiqalar uning uchun qanchalik zaruriyat ekanligini belgilashga xizmat qiladi. Hissiyotning bu sohadagi boshqa bir funksiyasi nisbatan umumiyroq bo‘lib, odamning tashqi olamga, shaxslararo munosabatga, his-tuyg‘ularga negizlik muammosi hisoblanib, uning uchun ahamiyatli voqea va narsalarga nisbatan bog‘lovchilik xususiyatiga ega bo‘lgan muloqoti zaif emotsional holatlar doirasidan tashqariga chiqib, faol, barqaror, turg‘un jarayonlarni o‘z ichiga oladi. Yuqoridagi mulohazalardan tashqari, motivlar funksional-energetik tomonlarini dinamik boshqarish vazifasini amalga oshiradi. Insonning qobiliyati bevosita motivlashgan mexanizmlar bilan uzviy bog‘liqbo‘lib, ularning muhitini belgilaydi va dinamik, ma’naviy ta’sir etish munosabatini o‘zida aks ettiradi. Motiv bilan qobiliyatning munosabatlari psixik faollikning bevosita bajarish negizi hisoblangan faoliyat orqali namoyon bo‘ladi. Motivlashgan tizimning tarkiblarini amaliyotda ro‘yobga chiqaruvchi nafaqat faoliyatnigina aniqlash bilan cheklanib qolmasdan, balki faoliyatning keyingi istiqbol rivoji yoki uning boshqa sohalar bilan qorishib ketish ehtimoli darajasini ham belgilaydi. Lekin muayyan insonning funksional imkoniyati, faoliyati va xuddi shu faoliyatning ob’ektiv tomonlarining yaqqol ro‘yobga chiqishi motiv barqarorlashuvi, rivojlanish (takomillashuv)ga yo‘nalganligi ham faoliyatning ob’ektiv shart-sharoitiga moslasha boradi. Umuman shakllanish jarayoni, shaxsning rivojlanishi motivning faoliyatiga, faoliyatning esa motivga o‘zaro ta’siri bilan tavsiflanadi, bizningcha, mazkur ta’sirning ko‘rsatkichi, mezoni vazifasini bajaradi. Motivlarning rivojlanishi tufayli tarbiyaviy talablarni anglashda, ehtiyojlarni ichdan qayta qo‘rishda xulq-atvor qoidalari, mezonlari yordami bilan faoliyat doirasining kengayishida, shaxsning borliq bilan munosabati kabilarda o‘zgarishlar sodir bo‘ladi.

Shuni ham ta’kidlab o‘tish kerakki, motivlarning rivojlanishi, motivlashgan yangi ma’lumotlarning paydo bo‘lishi, faoliyat muhiti doirasidagi o‘zgarishlar tufayli amalga oshiriladi. Motiv mexanizmi shaxs sifatlarini qayta qurish, ularni rivojlantirish jarayonining faollashuvi tarzida yuzaga chiqadi, shu bilan birga inson kamol topish jarayoniga, faoliyat muhiti va sharoiti asta-sekin yoki tez o‘zgarishi

motivlarning takomillashuvi, barqarorlashuvi kabi omillarga ta’sir etadi. Insonni mehnat faoliyatida qayta tarbiyalash va muayyan fazilatlarni shakllantirish yuqoridagi mulohazalar mohiyatidan iboratdir. Bu o‘rinda faoliyat faol vaziyat hisoblanib, mavjud ehtiyojlar, qiziqishlar doirasidagi psixologik holatlardan uzoqlashib boradi, so‘ngra yangi qiziqish, ehtiyoj va intilishlarni shakllantiradi, motivlar mohiyati va shakllarni o‘zgartiradi.

Ushbu mulohazani alohida ta’kidlab o‘tish joizki, motivatsiyaning faoliyat darajasidan tashqari chiqishi ehtimoli yoki faoliyatning motivatsiya doirasidan tashqari chiqishi imkoniyati to‘g‘risidagi talqinlar nisbiy xususiyatga ega. Binobarin, motivatsiya faoliyatdan tashqarida va faoliyat esa motivatsiyadan alohidalikka ega degan xulosaga kelmaslik maqsadga muvofiq. Bu holatni yaqqolroq namoyish qilish niyatida quyidagi hayotiy haqiqatga murojaat qilamiz. Har bir talaba oliy maktabga o‘qishga kirayotganida unda diplom olish motivi paydo bo‘ladi, o‘qishga joylashganda esa o‘quv predmetlarini o‘zlashtirish jarayoni o‘qishga nisbatan intilish, ehtiyoj, qiziqish, safarbarlik kabi psixik omillar yuzaga keladi.

A.N.Leontevning fikricha, faoliyatning tuzilishi: maqsadga qaratilgan xatti-harakatlar va operatsiyalardan iboratdir. Odatda, faoliyat o‘zining predmeti va motiviga ega bo‘lib, agarda motiv bilan predmet (jism, narsa) o‘rtasida mutanosiblik (moslik) vujudga kelsa, demak shundagina" u tub ma’nodagi faoliyatga aylanadi. Masalan, bir talaba imtihondan (reytingdan) o‘tish uchungina birlamchi manbalarni o‘qiydi, lekin boshqasi esa o‘zini tekshirish va haqiqiy bilimlarni egallash uchun dars tayyorlaydi. Birinchi holatda talaba yoki o‘quvchida motiv imtihonga qaratilgan bo‘lib, o‘quv predmeti mazmuni bundan mustasnodir, xuddi shu boisdan uning faoliyati faqat xatti-harakatlar tizimidan iboratdir, degan xulosa chiqarishga imkon beradi. Ikkinchi holatda esa motiv o‘quv predmetini o‘zlashtirishga qaratilganligi sababli uning intilishi faoliyatiga o‘sib o‘tadi degan fikrga kelishga kafolat beradi.

Motivlarning turlari. Turli kasb egalari faoliyati motivlarini o‘rganishda motivlar xarakterini bilish va ularni o‘zgartirish muammosi ahamiyatga ega. Shunday motivlardan biri turli xil faoliyat sohalarida muvaffaqiyatga erishish motivi bo‘lib, bunday nazariyaning asoschilari amerikalik olimlar D. Makklelland, D. Atkinson va nemis olimi X. Xekxauzenlar hisoblanadi. Ularning fikricha, odamda turli ishlarni bajarishini ta’minlovchi asosan ikki turdagi motiv bor: muvaffaqiyatga erishish motivi hamda muvaffaqiyatsizliklardan qochish motivi.

Odamlar ham u yoki bu turli faoliyatlarni kirishishda qaysi motivga mo‘ljal qilishlariga qarab farq qiladilar. Masalan, faqat muvaffaqiyat motivi bilan

ishlaydiganlar oldindan ishonch bilan shunday ish boshlaydilarki, nima qilib bo‘lsa ham yutuqka erishish ular uchun oliy maqsad bo‘ladi. Ular hali ishni boshlamay turib, yutuqni kutadilar va shunday ishni amalga oshirishsa, odamlar ularning barcha harakatlarini ma’qullashlarini biladilar. Bu yo‘lda ular nafaqat o‘z kuch va imkoniyatlarini, balki barcha tashqi imkoniyatlar - tanish-bilishlar, mablag‘ kabi omillardan ham foydalanadilar.

Boshqacha xulq-atvorni muvaffiqiyatsizlikdan qochish motiviga tayangan shaxslarda kuzatish mumkin. Masalan, ular birinchilardan farqli, ishni boshlashdan avval nima bo‘lsa ham muvafikiyatsizlikka duchor bo‘lmaslikni o‘ylaydilar. Shu tufayli ularda ko‘proq ishonchsizlik, yutuqka erishishga ishonmaslik, pessimizmga o‘xshash holat kuzatiladi. Shuning uchun bo‘lsa kerak, oxir-oqibat ular baribir muvaffiqiyatsizlikka uchrab, «O‘zi sira omadim yurishmaydigan odammanda” degan xulosaga keladilar. Agar birinchi toifali shaxslar bir ishni muvaffiqiyatli tugatgach, ko‘tarinki ruh bilan ikkinchi ishga kirishishsa, ikkinchi toifa vakillari, har qanday ishni yakunlagandan so‘ng, uning natijasidan qat’iy nazar, ruhan tushkunlikka tushadilar va og‘rinish hissi bilan boshqa ishga kirishadilar. Bu o‘rinda talabchanlik degan sifatning roli katta.

Agar muvaffiqiyatga yo‘nalgan shaxslarning o‘zlariga nisbatan qo‘ygan talablari darajasi ham yuqori bo‘lsa, ikkinchi toifa vakillarining talablari aksincha, past bo‘ladi. Bunday tashqari har birimizdagi o‘zimizdagi real qobiliyatlar to‘g‘risidagi tasavvurlarimiz ham ushbu motivlarning faoliyatdagi o‘rniga ta’sir ko‘rsatadi. Masalan, o‘zidagi qobiliyatlarga ishongan shaxs hattoki, mag‘lubiyatga uchrasa ham, unchalik qayg‘urmaydi, keyingi safar hammasi yaxshi bo‘lishiga ishonadi. Ishonchsiz shaxs esa kichkina berilgan tanbeh yoki tanqidni ham juda katta ruhiy azob bilan qayg‘urib boshdan kechiradi. Uning uchun ham shaxsning u yoki bu vaziyatlarda qayg‘urish sifati ham ma’lum ma’noda motivlar xarakterini belgilaydi.

Shunday qilib, motivlar tizimi bevosita shaxsning mehnatga, odamlarga va o‘z-o‘ziga munosabatlaridan kelib chiqadi va undagi xarakter xususiyatlarini ham belgilaydi. Ularning har birimizda real shart-sharoitlarda namoyon bo‘lishini biror mas’uliyatli ish oldidan o‘zimizni tutishimiz va muvaffaqiyatlarga erishishimiz bilan baholasak bo‘ladi. Masalan, mas’uliyatli imtixon topshirish jarayonini olaylik.

Ba’zi talabalar imtixon oldidan juda qayg‘uradilar, hattoki, qo‘rqadilar ham. Ular uchun imtixon topshirish juda katta tashvishday. Boshqalar esa bu jarayonni bosiqlik bilan boshdan kechirib, ichidan hayajonlanayotgan bo‘lsalar ham, buni boshqalarga bildirmaydilar. Yana uchinchi toifa kishilari umuman beg‘am bo‘lib, sira koyimaydilar. Tabiiy, shunga muvofiq tarzda, har bir toifa vakillari ishining

muvaffaqiyati va faoliyatning samarasi turlicha bo‘ladi. Bunga har bir shaxsdagi da’vogarlik darajasi ham ta’sir qiladi.

Da’vogarlik darajasi yuqoriroq bo‘lganlar bilgan-bilmaganini isbot qilishga o‘rinsalar, ana shunday darajasi pastlar bor bilganini ham yaxshi aytib berolmay, yana o‘qituvchi bilan tortishmaydilar ham. Shuning uchun ham har birimiz ijtimoiy faoliyat motivlaridan tashqari, shaxsiy hislatlarimizni ham bilishimiz va ongli tarzda xulqimizni boshqara olishimiz kerak.

3.2. Shaxsning ijtimoiy faolligi

Faoliyat va faollik. Rivojlanish shaxs faoliyatidantashqarida bo’lmaydi. Shu sababli odam faoliyati uning rivojlanishi uchun asos bo’ladi. Pedagogik jihatdan to’g’ri uyushtirilgan har qanday faoliyat xoh o’yin, mehnat, o’qish, sport va boshqalar shaxsning rivojlanishiga ta’sir ko’rsatadi.

Shaxs ulg’aya borgan sari uning faoliyati ham mazmunan, ham shaklan o’zgaribboradi, turli yosh davrlarida esa faoliyat turlari ham o’zgarib boradi. Shu sababli bola hayotida o’yin, o’quvchi hayotida o’qish, kattalar hayotida mehnat faoliyatlari katta ahamiyatga egadir. O’quvchi va talabalarning rivojlanishida o’quv jarayonlarining ahamiyati va ta’siri beqiyos kattadir.

Bilimlarni o’zlashtirish ularning tafakkurini o’stiradi, ijodiy qobiliyatlarini shakllantirishning asosiy vositasi bo’lib qoladi. Bu jarayonda ularda ijtimoiy xulq normalari shakllanadi. Shaxs qaysi yoshda bo’lishidan qat’i nazar, ularning rivojlanishida **mehnat faoliyatining ahamiyati kattadir.**

Ayniqsa, mehnat insonning ham jismoniy, ham ma’naviy kamol topishida muhim manbahisoblanadi. Buyuk insonlar o’z sohalarida yuksaklikka erishishuchun tinmay mehnat qilganlar. Inson o’z intilishi va faolligi bilan yuksak cho’qqilarga, muvaffaqiyatlarga ershishi mumkin, qobiliyat va iste’dodni ruyobga chiqarish uchun ham o’z ustida ishlash zarurdir.

Jamiyat bilan doimiy munosabatni ushlab turuvchi, o‘z-o‘zini anglab, har bir harakatini muvofiklashtiruvchi shaxsga xos bo‘lgan eng muhim va umumiy xususiyat - bu uning faolligidir. Faollik (lotincha «actus” - harakat, «activus” - faol so‘zlaridan kelib chiqqan tushuncha) shaxsning hayotdagi barcha hatti-harakatlarini namoyon etishini tushuntiruvchi kategoriyadir. Bu - o‘sha oddiy qo‘limizga qalam olib, biror chiziqcha tortish bilan bog‘liq elementar harakatimizdan tortib, toki ijodiy uyg‘onish paytlarimizda amalga oshiradigan mavxum fikrlashimizgacha bo‘lgan murakkab harakatlarga aloqador ishlarimizni tushuntirib beradi. Shuning uchun ham psixologiyada shaxs, uning ongi va o‘z-o‘zini anglashi muammolari uning faolligi,

u yoki bu faoliyat turlarida ishtiroki va uni uddalashi aloqador sifatlari orqali bayon etiladi.

Fanda inson faolligining asosan ikki turi farqlanadi:

A. Tashqi faollik - bu tashqaridan va o‘z ichki istak-xohishlarimiz ta’sirida bevosita ko‘rish, qayd qilish mumkin bo‘lgan harakatlarimiz, mushaklarimizning harakatlari orqali namoyon bo‘ladigan faollik.

Misol uchun mashq qilayotgan sportchi,velosiped haydayotgan bola, avtomabil boshqaratgan inson, o‘zoqda ko‘ringan do‘stini qo‘lini silkab o‘zini oldiga chaqirayotgan bola kabilar.

B. Ichki faollik - bu bir tomondan u yoki bu faoliyatni bajarish mobaynidagi fiziologik jarayonlar (moddalar almashinuvi, qon aylanish, nafas olish, bosim o‘zgarishlari) hamda, ikkinchi tomondan, bevosita psixik jarayonlar, ya’ni aslida ko‘rinmaydigan, lekin faoliyat kechishiga ta’sir ko‘rsatuvchi omillarni o‘z ichiga oladi.

Misol uchun insonlarning uy-fikrlari, orzu-istaklari, xursandchiliklari, hayrati, qo‘rquvi, hayojoni, maqsadlari ham ularning ichki faoligidir.

Inson faolligi «harakat”, «faoliyat”, «xulq” tushunchalari bilan chambarchas bog‘liq bo‘lib, shaxs va uning ongi masalasiga borib taqaladi. Shaxs aynan turli faolliklar jarayonida shakllanadi, o‘zligini namoyon qiladi ham. Demak, faollik yoki inson faoliyati passiv jarayon bo‘lmay, u ongli ravishda boshqariladigan faol jarayondir. Inson faolligini mujassamlashtiruvchi harakatlar jarayoni faoliyat deb yuritiladi. Ya’ni, faoliyat - inson ongi va tafakkuri bilan boshqariladigan, undagi turli-tuman ehtiyojlardan kelib chiqadigan, hamda tashqi olamni va o‘z-o‘zini o‘zgartirish va takomillashtirishga qaratilgan o‘ziga xos faollik shaklidir. Bu - yosh bolaning real predmetlar mohiyatini o‘z tasavvurlari doirasida bilishga qaratilgan o‘yin faoliyati, bu - moddiy ne’matlar yaratishga qaratilgan mehnat faoliyati, bu - yangi kashfiyotlar ochishga qaratilgan ilmiy - tadqiqotchilik faoliyati, bu - rekordlarni ko‘paytirishga qaratilgan sportchining mahorati va shunga o‘xshash. Shunisi xarakterliki, inson har daqiqada qandaydir faoliyat turi bilan mashg‘ul bo‘lib turadi.

Faoliyat turlari. Jismoniy va aqliy harakatlar

Har qanday faoliyat real shart-sharoitlarda, turli usullarda va turlicha ko‘rinishlarda namoyon bo‘ladi. Qilinayotgan har bir harakat ma’lum narsaga - predmetga qaratilgani uchun ham, faoliyat predmetli harakatlar majmui sifatida tasavvur qilinadi. Predmetli harakatlar tashqi olamdagi predmetlar xususiyatlari va sifatini o‘zgartirishga qaratilgan bo‘ladi. Masalan, ma’ruzani konspekt qilayotgan talabaning predmetli harakati yozuvga qaratilgan bo‘lib, u avvalo o‘sha daftardagi

yozuvlar soni va sifatida o‘zgarishlar qilish orqali, bilimlar zahirasini boyitayotgan bo‘ladi. Faoliyatning va uni tashkil etuvchi predmetli harakatlarning aynan nimalarga yunaltirilganiga qarab, avvalo tashqi va ichki faoliyat farqlanadi. Tashqi faoliyat shaxsni o‘rab turgan tashqi muhit va undagi narsa va hodisalarni o‘zgartirishga qaratilgan faoliyat bo‘lsa, ichki faoliyat - birinchi navbatda aqliy faoliyat bo‘lib, u sof psixologik jarayonlarning kechishidan kelib chiqadi. Kelib chiqishi nuqtai nazaridan ichki - aqliy, psixik faoliyat tashqi predmetli faoliyatdan kelib chiqadi. Dastlab predmetli tashqi faoliyat ro‘y beradi, tajriba orttirib borilgan sari, sekin-asta bu harakatlar ichki aqliy jarayonlarga aylanib boradi. Buni nutq faoliyati misolida oladigan bo‘lsak, bola dastlabki so‘zlarni qattiq tovush bilan tashqi nutqida ifoda etadi, keyinchalik ichida o‘zicha gapirishga o‘rganib, o‘ylaydigan, mulohaza yuritadigan, o‘z oldiga maqsad va rejalar qo‘yadigan bo‘lib boradi.

Har qanday sharoitda ham barcha harakatlar ham ichki-psixologik, ham tashqi - muvofiqlik nuqtai nazaridan ong tomonidan boshqarilib boradi. Har qanday faoliyat tarkibida ham aqliy, ham jismoniy - motor harakatlar mujassam bo‘ladi. Masalan, fikrlayotgan donishmandni kuzatganmisiz? Agar o‘ylanayotgan odamni ziyraklik bilan kuzatsangiz, undagi yetakchi faoliyat aqliy bo‘lgani bilan uning peshonalari, ko‘zlari, hattoki, tana va qo‘l harakatlari juda muhim va jiddiy fikr xususida bir to‘xtamga kelolmayotganidan, yoki yangi fikrni topib, undan mamnuniyat his qilayotganligidan darak beradi. Bir qarashda tashqi elementar ishni amalga oshirayotgan - misol uchun, uzum ko‘chatini ortiqcha barglardan halos etayotgan bog‘bon harakatlari ham aqliy komponentlardan xoli emas, u qaysi bargning va nima uchun ortiqcha ekanligidan anglab, bilib turib olib tashlaydi. Aqliy harakatlar - shaxsning ongli tarzda, ichki psixologik mexanizmlar vositasida amalga oshiradigan turli-tuman harakatlaridir. Eksperimental tarzda shu narsa isbot qilinganki, bunday harakatlar doimo motor harakatlarni ham o‘z ichiga oladi. Bunday harakatlar quyidagi ko‘rinishlarda bo‘lishi mumkin:

- perseptiv – ya’ni, bular shunday harakatlarki, ularning oqibatida atrofdagi predmetlar va hodisalar to‘g‘risida yaxlit obraz shakllanadi;
- mnemik faoliyat, narsa va hodisalarning mohiyati va mazmuniga aloqador materialning eslab kolinishi, esga tushirilishi hamda esda saqlab turilishi bilan bog‘liq murakkab faoliyat turi;
- fikrlash faoliyati - aql, faxm-farosat vositasida turli xil muammolar, masalalar va jumboqlarni yechishga qaratilgan faoliyat;

- imajitiv - («image” - obraz so‘zidan olingan) faoliyati shundayki, u ijodiy jarayonlarda hayol va fantaziya vositasida hozir bevosita ongda berilmagan narsalarning xususiyatlarini anglash va hayolda tiklashni taqozo etadi.

Yuqorida ta’kidlaganimizdek, har qanday faoliyat ham tashqi harakatlar asosida shakllanadi va motor komponentlardan iborat bo‘lishi mumkin. Agar tashqi faoliyat asosida psixik jarayonlarga o‘tish ro‘y bergan bo‘lsa, bunday jarayonni psixologiyada interiorizatsiya deb ataladi, aksincha, aqlda shakllangan g‘oyalarni bevosita tashqi harakatlarda yoki tashqi faoliyatga ko‘chirilishi eksteriorizatsiya deb yuritiladi.

Faoliyat turlari yana ongning bevosita ishtiroki darajasiga ko‘ra ham farqlanadi. Masalan, shunday bo‘lishi mumkinki, ayrim harakatlar boshida har bir elementni jiddiy ravishda, alohida-alohida bajarishni va bunga butun diqqat va ongning yo‘nalishini talab qiladi. Lekin vaqt o‘tgach, borabora unda ongning ishtiroki kamayib, ko‘pgina qismlar avtomatlashib boradi. Bu oddiy tilga o‘girilganda, malaka hosil bo‘ldi deyiladi. Masalan, har birimiz shu tarzda xat yozishga o‘rganganmiz. Agar malakalarimiz qat’iy tarzda bizdagi bilimlarga tayansa, faoliyatning maqsadi va talablariga ko‘ra harakatlarni muvaffaqiyatli bajarishni ta’minlasa, biz buni ko‘nikmalar deb ataymiz. Ko‘nikmalar - doimo bizdagi aniq bilimlarga tayanadi. Masalan, ko‘nikma va malakalar o‘zaro bog‘liq bo‘ladi, shuning uchun ham o‘quv faoliyati jarayonida shakllanadigan barcha ko‘nikmalar va malakalar shaxsning muvaffaqiyatli o‘qishini ta’minlaydi. Ikkalasi ham mashqlar va qaytarishlar vositasida mustahkamlanadi. Agar, faqat malakani oladigan bo‘lsak, uning shakllanish yo‘llari quyidagicha bo‘lishi mumkin:

- oddiy namoyish etish yo‘li bilan;
- tushuntirish yo‘li bilan;
- ko‘rsatish bilan tushuntirishni uyg‘unlashtirish yo‘li bilan.

Hayotda ko‘nikma va malakalarning ahamiyati katta. Ular bizning jismoniy va aqliy urinishlarimizni yengillashtiradi. O‘qishda, mehnatda, sport sohasida va ijodiyotda muvaffaqiyatlarga erishishimizni ta’minlaydi. Faoliyatni klassifikatsiya qilish va turlarga bo‘lishning yana bir keng tarqalgan usuli - bu barcha insonlarga xos bo‘lgan asosiy faollik turlari bo‘yicha tabaqalashdir. Bu - muloqot, o‘yin, o‘qish va mehnat faoliyatlaridir.

Muloqot - shaxs individual rivojlanishi jarayonida namoyon bo‘ladigan birlamchi faoliyat turlaridan biri. Bu faoliyat insondagi kuchli ehtiyojlardan biri - inson bo‘lish, odamlarga o‘xshab gapirish, ularni tushunish, sevish, o‘zaro munosabatlarni muvofiqlashtirishga qaratilgan ehtiyojlaridan kelib chiqadi. Shaxs o‘z taraqqiyotini aynan shu faoliyat turini egallashdan boshlaydi va nutqi orqali

(verbal) va nutqsiz vositalar (noverbal) yordamida boshqa faoliyat turlarini mukammal egallashga zamin yaratadi.

O‘yin - shunday faoliyat turiki, u bevosita biror moddiy yoki ma’naviy ne’matlar yaratishni nazarda tutmaydi, lekin uning jarayonida jamiyatdagi murakkab va xilma-xil faoliyat normalari, harakatlarning simvolik andozalari bola tomonidan o‘zlashtiriladi. Bola toki o‘ynamaguncha, kattalar hatti-harakatlarining ma’no va mohiyatini anglab yetolmaydi. O‘qish faoliyati ham shaxs kamolotida katta rol o‘ynaydi va ma’no kasb etadi. Bu shunday faollikki, uning jarayonida bilimlar, malaka va turli ko‘nikmalar o‘zlashtiriladi.

Mehnat qilish ham eng tabiiy ehtiyojlarga asoslangan faoliyat bo‘lib, uning maqsadi albatta biror moddiy yoki ma’naviy ne’matlarni yaratish, jamiyat taraqqiyotiga hissa qo‘shishdir.

Har qanday kasbni egallash, nafaqat egallash, balki uni mahorat bilan amalga oshirishda faoliyatning barcha qonuniyatlari va mexanizmlari amal qiladi. Oddiygina biror kasb malakasini egallash uchun ham unga aloqador bo‘lgan ma’lumotlarni eslab qolish va kerak bo‘lganda yana esga tushirish orqali uni bajarish bo‘lmay, balki ham ichki (psixik), ham tashqi (predmetga yo‘naltirilgan) harakatlarni ongli tarzda bajarish bilan bog‘liq murakkab jarayonlar yotishini unutmaslik kerak. Lekin har bir shaxsni u yoki bu faoliyat turi bilan shug‘ullanishiga majbur qilgan psixologik omillar - sabablar muhim bo‘lib, bu faoliyat motivlaridir.

3.3. Anglangan va anglanmagan motivlar

Yuqorida ta’kidlaganimizdek, motivlar, ya’ni hatti-harakatlarimizning sabablari biz tomonimizdan anglanishi yoki anglanmasligi ham mumkin. Yuqorida keltirilgan barcha misollarda va holatlarda motiv aniq, ya’ni shaxs nima uchun u yoki bu turli faoliyatni amalga oshirayotganligini, nima sababdan muvaffaqiyatga erishayotganligi yoki mag‘lubiyatga uchraganini biladi. Lekin har doim ham ijtimoiy xulqimizning sabablari bizga ayon bo‘lavermaydi. Anglanmagan ijtimoiy xulq motivlari psixologiyada ijtimoiy ustanovka (inglizcha «attitud”) hodisasi orqali tushuntiriladi.

Ijtimoiy ustanovka shaxsning ijtimoiy ob’ektlar, hodisalar, guruhlar va shaxslarni idrok qilish, baholash va qabul qilishga nisbatan shunday tayyorgarlik holatiki, u bu baho yoki munosabatning aslida qachon shakllanganligini aniq anglamaydi. Masalan, Vatanimizni hammamiz sevamiz, bayrog‘imiz muqaddas, nemis investorlarga ishonamiz, negrlarga raxmimiz keladi, tijorat ishlari bilan shug‘ullanadiganlarni albatta puldor, badavlat, deb hisoblaymiz va hakozo. Bu tasavvurlar, baho va hissiyotlar qachon va qanday qilib ongimizda o‘rnashib

qolganligiga e’tibor bermasdan yuqorida sanab o‘tgan hissiyotlarni boshdan kechiraveramiz. Mana shularning barchasi ijtimoiy ustanovkalar bo‘lib, ularning mazmun mohiyati aslida har bir inson ijtimoiy tajribasi davomida shakllanadi va uzoq muddatli xotirada saqlanib, konkret vaziyatlarda ruyobga chiqadi.

Amerikalik olim G. Ollport ijtimoiy ustanovkaning uch komponentli tizimini ishlab chiqqan:

A. Kognitiv komponent - ustanovka ob’ektiga aloqador bilimlar, g‘oyalar, tushuncha va tasavvurlar majmui;

B. Affektiv komponent - ustnovka ob’ektiga nisbatan sub’ekt his qiladigan real hissiyotlar (simpatiya, antipatiya, loqaydlik kabi emotsional munosabatlar);

V. Harakat komponenti - sub’ektning ob’ektga nisbatan real sharoitlarda amalga oshirishi mumkin bo‘lgan harakatlari majmui (xulqda namoyon bo‘lish).

Bu uch xil komponentlar o‘zaro bir-birlari bilan bog‘liq bo‘lib, vaziyatga qarab u yoki bu komponentning roli ustivorroq bo‘lishi mumkin. Shuni aytish lozimki, komponentlararo monandlik bo‘lmasligi ham mumkin. Masalan, ayrim talabalar talabalik burchi va tartib - intizom bilan juda yaxshi tanish bo‘lsalar ham, har doim ham unga rioya qilavermaydilar. «Tasodifan dars qoldirish”, «jamoatchilik joylarida tartibni buzish” kabi holatlar kognitiv va harakat komponentlarida uyg‘unlik yo‘qligini ko‘rsatadi. Bu bir qarashda so‘z va ish birligi tamoyilining turli shaxslarda turlicha namoyon bo‘lishini eslatadi. Agar odam bir necha marta bila turib, ijtimoiy xulqka zid harakat qilsa, va bu narsa bir necha marta qaytarilsa, u bu holatga o‘rganib qoladi va ustanovkaga aylanib qolishi mumkin.

Shuning uchun ham biz ijtimoiy normalar va sanksiyalar vositasida bunday qarama-qarshilik va tafovut bo‘lmasligiga yoshlarni o‘rgatib borishimiz kerak. Bu shaxsning istiqboli va faoliyatining samaradorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi.

Mavzuni mustahkamlovchi savollar:

1. Ijtimoiy xulqning ijtimoiy-psixologik omillari?
2. Shaxsning ijtimoiy faolligi?
3.Anglangan va anglanmagan motivlar?

Mavzu yuzasidan psixodiagnostik metodikalar:

SHAXS XUSUSIYATLARINI ANIQLASH USLUBI (G.AYZENK)

Shaxs xususiyatlarini aniqlashga qaratilgan juda ko‘p usullar mavjud. Taqdim etilayotgan uslub esa o‘zining samaradorligi bilan alohida ajralib turadi. Mazkur test natijalari odatda ilmiy psixologiyada qabul qilingan "Ekstraversiya", "Introversiya" (ichki), "Neyrotizm" (asabiy muvozanat) holatlarining shakllanganlik darajalariga qarab talqin qilinadi. Bu talqin esa har bir shaxs tarbiyasi va taraqqiyotiga baho berish uchun ma’lum darajada xulosalar qilish imkonini beradi.

Tavsiya etilayotgan metodika asosida turli mualliflar (Kettell, Leongard, Ayzenk, Lichko) tomonidan bir xil maqsadga yo‘naltirilgan metodik ishlanma mahsuli bo‘lib, uning asosida shaxsning umumpsixologik sifatlarining namoyon etilishi yotadi.

Mazkur metodika G.Ayzenkning 60 talik savolnomasi (o‘smirlik varianti)ga tayangan holda shaxsda “Ekstraversiya” va “Neyrotizm” holati namoyon etilishi va uning o‘zaro nisbati (ustunligi) natijalari asosida har bir o‘smir shaxsi uchun xarakterli bo‘lgan shartli variantlar belgilanadi va shu variantlarga mansub o‘smirlar xarakterini psixologik jihatdan muhofaza uchun olib borilishi lozim tavsyalar ko‘lami ishlab chiqiladi va taqdim etiladi.

Ish bosqichlari:

1. Testini o‘tkazish.
2. Olingan ma’lumotlarni (“ha”, “yo‘q” tartibidagi) hisoblash.
3. Natijalarni maxsus jadvalga mos belgilash.
4. “Yolg‘on” shkalasiga tushgan ma’lumotlarni aniqlash (5 baldan yuqori bo‘lsa).
5. Tegishli xulosalar chiqarish.

ko‘rsatma (amaliy psixolog uchun): Taqdim etilgan savolnomaning har bir savoliga sinaluvchi ko‘p o‘ylamasdan “ha” yoki “yo‘q” deb javob berishi kerak. Javob savolnoma varaqasining tegishli raqami oldiga qo‘yiladi.

Mazkur metodika 12-17 yoshli o‘quvchilarni o‘rganish uchun mo‘ljallangan bo‘lib, undan quyidagi maqsadlarda foydalanish mumkin:

1. Sinf jamoasini tanlashda. 2. Sinfga yangi kelgan o‘smir bilan tarbiyachini (o‘qituvchini) tanishtirishda. 3. Turli xil kasb tanlash va unga yo‘naltirishda. 4. O‘smirga individual munosabatda bo‘lishda. 5. Pedagogik amaliyotdagi “o‘quvchi - o‘qituvchi”, “o‘quvchi-sinf” o‘rtasidagi shaxslararo munosabatlarni yaxshilashda. 6. O‘smir xulq-atvorini o‘rganish va tarbiyalashda va hokazo.

Ayzenk testi savolnomasi

1. Shovqinda yugurib yelishni yoqtirasizmi?
2. Sizni himoya qila olishi mumkin bo‘lgan do‘stlarni tez-tez qo‘msab turasizmi?

3. Nimanidir so‘rasalar tez javob qaytara olasizmi?
4. Nimadandir g‘azablangan vaqtingiz bo‘ladimi?
5. Kayfiyatingiz tez-tez o‘zgarib turadimi?
6. Odamlar bilan muloqot qilishga nisbatan kitob o‘qish osonroqmi?
7. Turli xil uy va fikrlar uxlashingiz uchun tez-tez xalaqit berib turadimi?
8. Hamma vaqt ham birdek sizga aytilgan ishni aynan bajarasizmi?
9. Kim bilandir hazil qilishni yoqtirasizmi?
10. Jiddiy sabab bo‘lmasa ham o‘zingizni baxtsiz his etasizmi?
11. Men juda ham quvnoq odamman deb o‘zingizni ayta olasizmi?
12. O‘qishda yoki ishda biror bir qoidani buzganmisiz?
13. Nimadandir g‘azablanganligingiz aniqmi?
14. Hamma ishni tezlik bilan bajarish sizga yoqadimi?
15. Hammasi yaxshilik bilan tugagan bo‘lsada qandaydir qo‘rqinchli hodisalar uchun qayg‘urasizmi?
16. Har qanday sirni ham sizga ishonish mumkinmi?
17. Alohida qiyinchiliksiz ba’zan zerikarli bo‘lgan do‘stlar davrasini tezda qizdira olasizmi?
18. Hech qanday sababsiz (jismoniy kuch sarflashsiz) ba’zan yuragingiz qattiq uradimi?
19. Kim bilandir do‘stlashmoq uchun odatda siz birinchi bo‘lib qadam qo‘ya olasizmi?
20. Biror marta yolg‘on gapirganmisiz?
21. Siz va sizning yoshingiz to‘g‘risida tanqidiy fikr aytilganda tez jahlingiz chiqadimi?
22. O‘z do‘stlaringizga turli xil tarixlarni aytib tez-tez hazil qilib turasizmi?
23. Ko‘pincha o‘zingizni toliqqan holda his etasizmi?
24. Sizning odatingizcha oldin ish (o‘qish) keyin boshqalarimi?
25. Siz odatda quvnoq va hamma narsadan xursandmisiz?
26. Siz tez ranjiydigan (ko‘ngli juda nozik) misiz?
27. O‘zgalar bilan muloqot qilishni juda yaxshi ko‘rasizmi?
28. Hamma vaqt birdek uydagi yumushlarga, xo‘jalik ishlariga ko‘maklashasizmi?
29. Bosh aylanish holati sizda uchrab turadimi?
30. Sizning harakatlaringiz ba’zan boshqalarni noqulay holatga tushirganmi?
31. Nimadir badingizga urgan holatlarni tez-tez his etasizmi?
32. Ba’zan o‘zgalar panohi (yordami)ni yoqtirasizmi?
33. Begona odamlar orasida bo‘lganda jimgina o‘tirasizmi?
34. Ba’zan o‘z joyingizga o‘tirmaganingiz sizni o‘y-hayajonga soladimi?

35.Odatda siz tez qaror qabul qilasizmi?
36.O‘z jamoangizda biror marta ham shovqin qilmaganmisiz?
37.Tez-tez qo‘rqinchli tushlar ko‘rasizmi?
38.Do‘stlar davrasida quvnoq bo‘lish uchun o‘zingizga erk bera olasizmi?
39.Sizni xafa qilish osonmi?
40.Kimningdir haqida yolg‘on gapirishingizga to‘g‘ri kelganmi?
41.O‘ylab o‘tirishga ko‘p fursat bermasdan odatda tez gapirish va harakat qilish bilan mashg‘ul bo‘la olasizmi?
42.Agar noqulay vaziyatga tushib qolsangiz uzoq vaqtgacha uni unita olmaysizmi?
43.Shovqinli va quvnoq o‘yinlar sizga juda yoqadimi?
44.Hamisha sizga nima uzatilsa shuni tanavvul qilib ketaverasizmi?
45. Sizdan nimanidir so‘rasalar “yo‘q” deb javob berishga qiynalasizmi?
46. Mehmondorchilikka tez-tez borib turishni yoqtirasizmi?
47. Yashashni xohlamagan vaqtlaringiz bo‘ladimi?
48. Oilangizdagilar bilan qo‘pol munosabatdagi vaqtlaringiz bo‘lganmi?
49. Atrofdagilar sizni quvnoq va xushchaqchaq odam deb hisoblashadimi?
50. Ish (o‘qish) vaqtida ko‘pincha xayolingiz bo‘linib turadimi?
51. Umumiy xursandchilikka qatnashishdan ko‘ra uni ortdan kuzatish turish sizga ma’qulmi?
52. Turli xil fikrlar mavjud bo‘lganligi tufayli odatda uxlashga qiynalasizmi?
53. Bajarishingiz lozim bo‘lgan ishlarni amalga oshirishga o‘zingizga to‘liq ishonasizmi?
54. O‘zingizni tanho holatda his etgan holatda bo‘lasizmi?
55. Yangi odamlar bilan muloqotda birinchi bo‘lib gapirishga uyalasizmi?
56. Qilgan xatoyingizni tuzatib bo‘lmasligini payqab qolish hollari sizda tez-tez uchrab turadimi?
57. Sizga baqirib gapirishsa siz ham xuddi shu ohangda javob berasizmi?
58. Biror jiddiy sabab bo‘lmasa ham o‘zingizni quvnoq yoki g‘amgin his etgan vaqtlaringiz bo‘ladimi?
59. O‘z tengdoshlaringiz orasida haqiqiy dam olish qiyin deb hisoblaysizmi?
60. O‘ylamasdan bajargan biror-bir ishingiz uchun qayg‘urgan vaqtlaringiz tez-tez takrorlanib turadimi?

Metodika kaliti

I.Ekstraversiya (E)

“Ha”: 1,3,9,11,14,17,19,22,25,27,30,35,38,41,43,46,49,53,57.

“Yo‘q”: 6,33,51,55,59.

II.Neyrotizm (N)

“Ha”: 2,5,7,10,13,15,18,21,23,26,29,31,34,37,39,42,45,47,50,52,54,56,58,60.

III.Yolg‘on

“HA”: 8,16,24,28,36,44.

“Yo‘q”: 4,12,20,32,40,48.

O‘smirlar uchun me’yoriy ball oraligi

Ekstraversiya:: 11 - 14 ball

Neyrotizm: 10 - 15 ball

Yolg‘on: 4 - 5 ball.

N tipa (variant)	E ballarda	N ballarda	N tipa (variant)	E ballarda	N ballarda
1	0-4	0-4	**17**	16-20	4-8
2	20-24	0-4	**18**	4-8	16-20
3	20-24	20-24	**19**	4-8	4-8
4	0-4	20-24	**20**	16-20	16-20
5	0-4	4-8	**21**	12-16	8-12
6	0-4	16-20	**22**	8-12	8-12
7	0-4	8-16	**23**	16-20	8-12
8	4-8	0-4	**24**	12-16	4-8
9	8-16	0-4	**25**	8-12	4-8
10	16-20	0-4	**26**	4-8	8-12
11	20-24	4-8	**27**	4-8	12-16
12	20-24	8-16	**28**	8-12	16-20
13	20-24	16-20	**29**	12-16	16-20
14	16-20	20-24	**30**	16-20	12-16
15	8-16	20-24	**31**	8-12	12-16
16	4-8	20-24	**32**	12-16	12-16

O‘quvchi shaxsida namoyon bo‘luvchi xarakterologik sifatlarning namoyon etilishi va uni psixologik jihatdan tarbiyalash (tuzatish) yo‘llari

N1 E: 0-4; N: 0-4. Xotirjam, tinchliksevar, qarshilik ko‘rsatmaydigan. Mehnat, o‘quv jamoasida kamtarin, do‘stlikka nisbatan o‘rtacha munosabatda, haqiqat o‘zi tomondaligini anglasa uni amalga oshirish uchun nihoyatda qat’iy, ba’zan agressiv sabr-toqatli ba’zan sovuqqon.

1. Psixologik tuzatish yo‘li: Yanada muvaffaqiyatli ishlashi, o‘qishi uchun eng asosiysi - jamoaning va rahbariyatning diqqatini shu odamga ko‘proq qaratib, uning

o‘z-o‘zini baholashga va o‘z imkoniyatlarini rivojlantirishga yo‘l ochib berish va uni muntazam nazorat qilib turish talab qilinadi.

N2 E: 20-24; N: 0-4. Quvnoq, muloqotli, xushchaqchaq, yaxshi taassurot qoldirishni yoqtiradi. Optimist, muvaffaqiyatga hamisha ishonadi. Balandparvoz xafagarchilikni tez unitadi, nizoli vaziyatlarga burilmaydi. Yangilikka intiluvchan, odamlar nazariga tushishni va ularning hurmatini qozonishni hamisha ma’qul ko‘radi. Biroq, yuzaki, beparvo talabchan juda ko‘p ishlarni bajarish uchun astoydil kirishadi, lekin ko‘pincha oxiriga yetkazishga, sabr-toqat, matonat yetishmaydi. (ishga, o‘qishga jo‘shqin kirishadi, lekin tez soviydi.)

2. Psixologik tuzatish yo‘li: Tabiatidagi ishchanlik, tashabbuskorlik, chaqqonlik kabi sifatlaridan unumli foydalangan holda uni jamoa (sinf) oldida rag‘batlantirish va undan sabrlilik, mas’ullik, astoydil mehnat qilish (o‘qish) kabi fazilatlarning namoyon bo‘lishiga alohida e’tibor berish tavsiya qilinadi. Shuningdek, mazkur shaxsga ish ko‘lamini va vaqtini to‘g‘ri tashkil qilish uchun alohida ko‘rsatma berib borish maqsadga muvofiqdir.

N3 E: 20-24; N: 20-24. Faol ish jarayonida nihoyatda tirishqoq va sermahsul, har kimning fikriga qo‘shilib ketavermaydi. Barcha bilan bir xil munosabatni saqlashga intiladi. Mustaqil fikrga ega. O‘z fikrini isbotlashga harakat qiladi, o‘ziga nisbatan loqayd bo‘lishlarini xohlamaydi va bunga chidab tura olmaydi.

3. Psixologik tuzatish yo‘li: Yashash prinsipi hamisha hurmat-izzat va e’tiborda bo‘lish. O‘zaro munosabatlarga ishontirish, shirinso‘zlik va xushmuomalalik asosida tashkil etishga intiladi. Chunki, affektiv holatlarga tez beriladi. Bunday paytda u bilan ma’lum muammo ustida tushuntirish, tortishish va izohlash yaramaydi. Mazkur shaxs bir oz tinchlangandan so‘ng yotug‘i bilan barcha muammoni hal qilishi mumkin. Bunday shaxslarda kuchli ishchanlik va tashkilotchilik qobiliyatlari mavjudligini hisobga olgan holda mehnat (o‘qish) jamoasida tegishli sharoit yaratish va undan tashkilot muvaffaqiyati uchun unumli foydalanish mumkin.

N4 E: 0-4; N: 20-24. Bezovta, sergak, ba’zan o‘z-o‘ziga ishonchsiz. O‘zgalardan muruvvat kutadi. Kamgap, muomalaga kirishishi juda qiyin.Tez ranjiydi. Ish sharoitiga tez moslashib keta olmaydi, shu bois ish harakatlari sustdek ko‘rinadi. Aktiv va jo‘shqin hayot va harakatlar bilan unchalik qiziqmaydi. Xayolchan, arazchan ish jarayonida birovlardan tez ranjiydi va o‘zini tutib turishi qiyin, ya’ni tez asabiylashadi.

4. Psixologik tuzatish yo‘li: Ko‘nglini ko‘tarib turish, mehribonlik qilish va qo‘llab-quvvatlab turish talab qilinadi. Ijobiy tomonlariga alohida e’tibor berish kerak. Ushbu shaxsga shunday jamoa ishini tanlash kerakki, bunda u ko‘p

muloqotda bo‘lmasin kattalarning kichiklar ustidan hukmronligi holatlariga duch kelmasin, turli toifadagi odamlar bilan hamsuhbat bo‘lmasin ya’ni, ko‘pincha, ko‘ngilchan, xushfe’l, sermulohaza, muloyim, yumshoq va nozik didli odamlar bilan ishlash uni shaxs sifatida rivojlantirishga va tashkilot (o‘quv) muvaffaqiyatini ta’minlashga xizmat qilishi mumkin.

N5 E: 0-4; N: 4-8. Xayolchan, xotirjam real hayotga past darajada qiziqadi, demak, muvaffaqiyatlari ham hamisha yaxshi emas. Ichki dunyosidagi o‘ylar, mustaqil fikrlar asosida harakatga yoki hayotga yo‘naltirilgan. Ishda rahbarlar (o‘qituvchilar) topshirig‘iga juda yaxshi quloq soladi, lekin ko‘p hollarda loqaydlik bilan javob qaytaradi.

5. Psixologik tuzatish yo‘li: O‘z-o‘zini to‘g‘ri (adekvat) baholashga o‘rgatish lozim. Chunki shunday qilinsa undagi ba’zan uchraydigan loqaydlik va befarqlik kasali tuzaladi. Ko‘pincha ish jarayonining muvaffaqiyati uchun hizmat qildirish kerak bo‘ladi, ayni paytda uni ishga qiziqtirish asosiy rol o‘ynaydi.

N 6 E: 0-4; N: 16-20. Tortinchoq, jur’atsiz, nozik tabiatli, ta’sirchan, notanish vaziyatda hadiksirovchi o‘z-o‘ziga ishonishi qiyin. Orzu-o‘ylarga beriluvchan. Ko‘p fikr yurituvchan, ko‘p odamlar davrasida o‘zini noqulay his etuvchan, muvaffaqiyatlarga erishishganiga ko‘pincha shubha bilan qaraydi. Vaziyatni chalkashtirish yoki o‘zgartirishga qiziqmaydi. Fantaziyaga beriluvchan va ko‘pincha qat’iy emas.

6. Psixologik tuzatish yo‘li: Ko‘pchilik oldida uni qo‘llash, himoya qilish va yaxshi tomonlarini (masalan: ko‘ngilchanligi, chaqqonligi, yaxshi inson ekanligini va hokazo) alohida qayd qilish lozim. Mazkur shaxsni ish jarayoni va o‘z xohishi bilan bog‘liq biror narsaga qiziqtirish orqali hayotga va muvaffaqiyatlarga ishonch bilan qaray olishga o‘rgatib borish yaxshi natija berish mumkin va bu o‘z-o‘zini optimist sifatida baholash imkonini ham berishi mumkin. U bajarayotgan ish ko‘lami va samaradorligi shu jihatga ko‘proq bog‘liq ekanligini unitmaslik kerak.

N7 E: 0-4; N: 8-16. Kamtarin, aktiv faqat ishga yo‘naltirilgan shaxs odil, do‘stga sadoqatli, juda yaxshi uddaburon yordamchi biroq, tashkilotchi emas. O‘zini olib qochuvchan. Barcha bilan o‘rtacha munosabatni saqlaydi. Ko‘p do‘stlar davrasiga kirmaydi. Faqat bir kishi bilan yaxshi do‘st tutinishi mumkin. O‘zaro munosabatga alohida e’tibor beradi. Ba’zan zerikarli holatlarga tushadi.

7. Psixologik tuzatish yo‘li: Ish faoliyatida mustaqillikka yo‘naltirish lozim. Rag‘batlantirish - tashabbuskorligini oshirishga xizmat qilishi lozim. O‘z imkoniyatlarini his etishi va uni rivojlanishga ishontirish lozim. Birovning avtoritetiga ko‘r-ko‘rona ishonishiga yoki ergashishiga yo‘l qo‘ymaslik kerak.

Ko‘pincha itoatkorlik bilan emas mustaqillik bilan ishlash qoidasiga odatlantirish tavsiya qilinadi.

N8 E: 4-8; N: 0-4. Xotirjam shaxs. Odamlar bilan ko‘proq muomala qilishga moyil. Estetik didi kuchli, faoliyatda ko‘pincha o‘ychan va xayolchan, og‘ir, vazmin yutuqlarga befarq hamma kabi yashashni yoqtiradi. O‘zaro munosabatlarda doim bir xil, lekin chuqur qilib bilmaydi. Nizo, janjaldan oson qutuladi.

8. Psixologik tuzatish yo‘li: Bosh vazifa - mazkur ishga yoki faoliyatga bo‘lgan ehtiyojni va ma’suliyatini kuchaytirish mazkur shaxsni qiziqtiruvchi usullarni o‘ylab topish kerak, ko‘proq odamlar bilan muloqotga jalb qilish lozim. O‘ta mas’uliyatli va tezkorlik talab qiladigan ishlarga jalb qilmaslik kerak. Ya’ni shunday qilinsa, avvalo shaxs salomatligi va korxona (o‘quv) muvaffaqiyatiga putur yetmaydi.

N9 E: 8-16; N: 0-4. Faol, quvnoq. Odamshavanda. Muomalada kamgap. Ijtimoiy to‘dalarga oson tushib qoladi, chunki tartib-intizomni buzuvchi sharoitlarga qarshiligi kam. Yangilikka intiluvchi, qiziquvchan. Ijtimoiy idrok qilishi kam rivojlangan. Haqiqiy baholari va o‘z-o‘zini baholash uquvi yo‘q. Ko‘p hollarda qat’iy qabul qilingan qarori yo‘q. Serg‘ayrat. Ishonuvchan.

9. Psixologik tuzatish yo‘li: Mazkur shaxsga talab bir oz qattiqroq qo‘yilishi va ishni muvaffaqiyatli bajarish uchun butunlay jalb qilinishini nazorat qila borish lozim. Unga nisbatan xushmuomala bo‘lish ijobiy natija beradi. Lekin, bunda uning faoliyati muntazam kuzatilayotganligini his etib turishi kerak. G‘ayrat-shijoatini foydali ishlarga jalb qilinishni taminlash zarur. Yuksak g‘oyali va ijtimoiy qimmatli ishlarni bajarish uchun maxsus tuzilgan guruhlarga jalb eta borish va uning faoliyatini nazorat qila berish talab qilinadi. Ko‘p hollarda qatiylik va mustaqillik talab qilgan mas’uliyatli ishni topshirmaslik kerak.

N10 E: 16-20; N: 0-4. Tashqi qiyofada san’atkorlarga mohirlik ko‘rsata oluvchan. Tomosha qo‘yishni yaxshi ko‘radi. Yetarlicha sabot-matonatli emas. Xushmuomala, lekin unchalik chuqur emas, bir xil.

10. Psixologik tuzatish yo‘li: O‘zi astoydil qiziqqan maqsadlarni amalga oshirilishni qo‘llab-quvvatlash kuchaytirish kerak. (Biror foydali ish ko‘lamini tanlashga kuchi yetadi, lekin korxona uchun foydali bo‘lgan o‘sha ishni amalga oshirishda unda shiddatlik va sabotlilik yetishmaydi.) Tashqi qiyofadagi faolligini (mohirligini) rag‘batlantirish lozim, ammo bu mohirlikni ish jarayonida suiste’mol qilinishiga yo‘l qo‘ymaslik kerak.

N11 E: 20-24; N: 4-8. Faol, sermuomala, olijanob, izzattalab xatarli o‘yin-kulgiga oson rozi bo‘ladi. Do‘st tanlashda, maqsadga yetishish usullarini tanlashda aniq emas. Minnatdorchilikni biluvchi ko‘pincha o‘zbilarmon. O‘zicha maftun qiluvchi. Tashkilotchilik qobilyati bor.

11. Psixologik tuzatish yo‘li: Tashkilotchilik qobilyatini rag‘batlantirish va rivojlantirib borish bilan birga uni muntazam nazorat ostiga olib borish kerak. Jamoada yaxshi sardor (lider) bo‘lishi mumkin. Agar u lider (sardor) bo‘lsa o‘zidagi salbiy xususiyatlar: dangasalik, intizomga qat’iy rioya qilmaslik kabilar o‘z-o‘zidan bartaraf etiladi. Mazkur shaxsni rivojlantirish uchun jamoa yoki guruh tanqidi muhim o‘rin tutadi.

N12 E: 20-24; N: 8-16. Intizomga oson bo‘ysunadi. Shaxsiy qadr-qimmat hissi, sezgisi mavjud. Tashkilotchi. San’atga, sportga layoqatli. Faol. Sermulohaza. Odamlar bilan, voqealar bilan oson qiziqib ketadi. Taassurotlarga beriluvchan.

12. Psixologik tuzatish yo‘li: Tabiiy vaziyatda emotsional jihatdan ham ish olib borish jihatdan ham lider (sardor).Uning bu jihatini qo‘llab quvvatlash kerak. Unga hamisha ham ishda, ham hayotda, ham shaxsiy yo‘nalishda yordam berib, to‘g‘ri yo‘l-yo‘riq ko‘rsatib turilsa maqsadga muvofiq bo‘ladi.

N13 E: 20-24; N: 16-20. Murakkab shaxs. Shuxratparast. Serg‘ayrat, quvnoq, serzavq. Odatga ko‘ra yuqori ma’naviyat intilishga ega emas. Hayotiy quvonchlarga ko‘milgan. Hayotda eng avvalo maishiy ehtiyojlarini qondirishni qo‘yadi. Obro‘-e’tibor oldida tan beradi. Butun kuchini muvaffaqiyatga, yutuqqa, foydali ishlarga sarflashga harakat qiladi. Omadsizlarni yomon ko‘radi. Odamshavanda, namoyishkorona. O‘zining talabini qattiq qo‘yadi.

13. Psixologik tuzatish yo‘li: Ish jarayonida ma’lum talabchanlikni kuchaytirish, ma’naviy va insoniylik sifatlarini yanada rivojlantirish uchun imkoniyat yaratish kerak. Tashkilotchilik bilan bog‘liq ishlarga ko‘proq jalb qilish kerak. Lekin o‘zgalariga munosabatda ko‘ngilchan va nozik muomalada bo‘lishni unitmasligini eslatib turish kerak.

N14 E: 16-24; N: 20-24. Hukm o‘tkazuvchi, vahimachi, shubhalanuvchi, injiq. Doim birinchi bo‘lishga intiladi. Mayda gap, hamisha birinchi bo‘lishga intiladi. Ba’zan zaharxanda odam. O‘zidan kuchsizlar ustidan kulishga mayli bor, ba’zan qastankor, mensimas, zo‘ravon. Toliquvchan.

14. Psixologik tuzatish yo‘li: Mazkur shaxsga nisbatan befarq munosabatda bo‘lish yaramaydi. Unga ko‘proq do‘stlarcha va yumshoq, nozik munosabatda bo‘lish kerak, jamoada sardor bo‘lish uchun sharoit yaratib berish mumkin, lekin shunday vazifani unga topshirish kerakki, bunda u butun kuch-g‘ayratini, diqqat e’tiborini ko‘proq odamlarga emas, qog‘oz-qalamga va ayrim hujjat ishlariga ajratsin. Hujjatni yuritish ishlarida e’tiborni talab qiladi. Munosabatida asabiylashadi. Ushbu asabiylashishni bartaraf etishga harakat qilish kerak.

N15 E: 8-16; N: 20-24. Doim norozi, vaysaqi, kamchilik qidiruvchi, o‘ta talabchan, pastkashlikka moyil emas. Arzimagan ishga oson xafa bo‘ladi. Ko‘pincha

qovog‘i soliq, serjahl, hasadchi. Ishda dadil emas. Munosabatlarda tobe, bo‘ysunuvchan. Qiyinchiliklardan cho‘chiydi. Jamoadan chetlashib yuradi. Gina saqlovchi. Do‘stlari deyarli yo‘q. Tengdoshlariga buyruq beradi. Ovozi past, dag‘al, qo‘rs.

15. Psixologik tuzatish yo‘li: Mazkur shaxsning ishonchli suhbatiga, qiziquvchanligiga, nozik tabiatiga qarabgina yaxshi o‘zaro munosabat o‘rnatish mumkin. Ijtimoiy topshiriq sifatida hujjat yuritish ishlarini bajarishga jalb qilish mumkin. Bunday shaxsni yaxshi ijrochiligi uchun butun kollektiv oldida rag‘batlantirilsa alohida mehnat namunalarini ko‘rsatish mumkin. Bu tipdagi odamlar hamisha diqqat e’tiborni va individual (shaxsiy) hamkorlikni talab qildilar. Mustaqillik, qatiylik, tavakkalchilik bilan bajariladigan ish jarayonlariga jalb etmaslik kerak. Aks holda samarasiz faoliyat mazkur shaxs salomatligiga va mazkur tashkilot (o‘quv) muvaffaqiyatiga salbiy ta’sir qilish mumkin.

N16 E: 4-8; N: 20-24. Atrof dunyoni o‘tkir sezuvchi, sershubha, yashirin ehtirosli, indamas, odamovi, jizzaki. O‘zini yaxshi ko‘radigan, mustaqil, tanqidiy fikrlovchi. Kelajakka ishonmaydigan. Umumlashtirishni yoqtiradi. Ko‘pincha o‘ziga ishonmaydi. Ko‘pincha asabiy.

16. Psixologik tuzatish yo‘li: Yondoshishda alohida e’tibor berish talab qilinadi. Bo‘lar-bo‘lmasga tashabbus ko‘rsatishni talab qilmaslik kerak. To‘satdan yoki favqulotdagi ishlarga jalb etmaslik kerak, sababi: tez asabiylashadi, hayajonlanadi va o‘zini yo‘qotib qo‘yadi. Sog‘ligi va salomatligini qat’iy nazorat ostiga olish maqsadga muvofiqdir.

N17 E: 16-20; N: 4-8. Juda hissiyotli. Zavq-shavqli, quvnoq, odamshavanda, sevuvchi. Odamlar bilan aloqa qilishda tanlay olmaydi, hammaga do‘stona qaraydi. Doimiy emas, ishonuvchan, boladay muloyim. Boshqalar yoqtiradi. Xayolparast. Yetakchilikka harakat qilmaydi, o‘zaro do‘stona yaqin aloqalarni ustun ko‘radi.

17. Psixologik tuzatish yo‘li: Ijobiy, yaxshi kayfiyatini qo‘llab quvvatlash kerak. Har narsaga asabiylashavermasligi juda yaxshi mas’uliyatli ishni topshirganda uni nazorat qilib borish shart. Tashabbuskor, o‘zgalar hurmatini qozona oluvchan irodaviy sifatlarni rivojlantirish kerak. Ichki hamdardlik bildirish yetishmaydi. O‘zini tashqi jihatdan yaxshi tuta oladi. Tashabbuskorlik, tavakkalchilik kollektivni (guruh yoki jamoani) boshqarishni talab qiladigan ishlarga jalb etish mumkin.

N18 E: 4-8; N: 16-20. Juda rahm-shavqatli, kuchsizlarni qo‘llashga moyil, yaqin do‘stona aloqalarni afzal ko‘radi. Kayfiyati ko‘pincha tinch, sekin. Kamtar, uyatchan. O‘ziga ishonchi yo‘q. Fikrlovchi. Noqulay sharoitlarda tez xushyor va shubhali bo‘ladi.

18. Psixologik tuzatish yo‘li: qiyinchiliklarga juda ko‘p duch keladi, shunda qo‘llab quvvatlash lozim. Ko‘pchilik oldida kamchiliklarini aytib tanqid qilmaslik kerak, aks holda asabiylashadi, ish samarasi pasayadi, salomatligi yo‘qoladi. Sirtdan nazorat qilib borishni talab qiladi. Agar yaxshi rag‘batlantirilsa har qanday mas’uliyatli ishni yuqori darajada va ko‘ngildagidek bajara oladi.O‘z imkoniyatlarini rivojlantirishni va buning uchun birovlar xalaqit bermasligini xohlaydi.

N19 E: 4-8; N: 4-8. Xotirjam tip. Kamgap, sermulohaza. Sekin faoliyatli, juda subutli mustaqil, bo‘ysunmas, serdiqqat. Beg‘araz, kamtarin, past hissiyotli, ba’zan haqiqatdan chalg‘iydi.

19. Psixologik tuzatish yo‘li: Ishda ko‘proq unga ko‘rsatma berib turish talab qilinadi. Musobaqaga chaqirish orqali ishda aktivlikni (faollikni) oshirish kerak. O‘z vazifasini va javobgarligini ko‘proq eslatib turmasa ish faoliyati unumsiz bo‘lib qoladi. Favqulotdagi vaziyatlarga, o‘ta mas’uliyat bilan bajaraladigan ishlarga jalb qilmaslik kerak. Ko‘proq tashabbus ko‘rsatib ishlashini talab qilib turish lozim.

N20 E: 16-20; N: 16-20. Juda o‘zini ko‘rsatuvchi, birovning g‘amiga sherik bo‘la olmaydi. Hissiyoti qashshoq. O‘zini jamoaga qarshi qo‘yishni yaxshi ko‘radi. O‘zi uchun muhim bo‘lgan boyliklarga erishishda tirishqoq. Baobro‘ bo‘lmoqchi. Ko‘pincha aldamchi. Amaliyotchi, ishbilarmon.

20. Psixologik tuzatish yo‘li: O‘zaro harakatda salbiy xususiyatlarning yaqqol namoyon bo‘lmasligiga qarshi yumshoq sabr-toqatli va bardoshli bo‘lish talab qilinadi. Sportda, texnik ishlarda 1- bo‘lishga qat’iy intiladi, kuch sarflaydi, ishbilarmonlik ko‘rsatadi. Ehtimol korxona (yoki o‘quv) faoliyati uchun muhim bo‘lgan shunday ishlarga uni ko‘proq jalb qilish orqali undan unumli foydalanish mumkindir.

N21 E: 12-16; N: 8-12. Juda serg‘ayrat, quvnoq. Kollektiv (guruh yoki jamoa)ning sevimlisi, erkatoyi. Bunday odamlar baxtiyor hisoblanadi. Haqiqatdan ular ko‘pincha iste’dodli, ishga moslashuvchan, san’atkor, kam toliquvchan. Biroq ba’zan bu xislatlar yomon natija beradi. Bunday kishilar yoshlikdan osonliklarga o‘rganib qolishadi. Natijada maqsadga erishish uchun jiddiy ishlashni o‘rganmaydilar. Hamma narsadan oson voz kechadilar, do‘stlikni oson buzadilar. Yuzakilar. Deyarli yuqori ijtimoiy intellekt, aql va irodaviy ustunlikka ega bo‘lishlari qiyin.

21. Psixologik tuzatish yo‘li: Bunday kishilar o‘zicha nisbatan jiddiy muomalada bo‘lishni talab qiladilar. Kollektivda (guruh yoki jamoa) liderlik (sardorlikni) to‘liq uddalay olmaydilar. Yaxshisi ularga tez-tez tashkilotchilik bilan bog‘liq topshiriqlarni berish kerak. Berilgan topshiriqning natijasini esa jiddiy tekshirish

kerak. Bu bir tomondan ularning ish faoliyati samaradorligini oshirishga yordam bersa, ikkinchi tomondan aniq ishlashga o‘rgatadi.

N22 E: 8-12; N: 8-12. Juda bo‘shang, beparvo. O‘ziga ishonadi. Boshqalarga munosabati qo‘pol, talabchan. Gina saqlovchi. Beharakat, qaysarlikni tez-tez ko‘rsatib turadi. Es-xushli, sovuqqon. Boshqalarning fikriga befarq qaraydi, qotib qolgan. O‘rganib qolgan ishlarni bajarishni afzal ko‘radi, turmushni bir xilligini xohlaydi. Nutq ohangi ifodali emas, kam nafosatli.

22. Psixologik tuzatish yo‘li: Mazkur shaxsni uning uchun qiziqarli bo‘lgan ishlarga jalb etish orqali, aktivlashtirish shart. Ishdagi har bir mayda-chuyda narsalarga jiddiy e’tibor berishga o‘rgatish lozim. Sabr toqat bilan shoshmasdan bajariladigan ishlarga jalb qilinsa ish faoliyati unumli bo‘lishi mumkin. Lekin, tezlik, chaqqonlik va o‘ta ishchanlik talab qilinadigan ishlarni mazkur shaxs muvaffaqiyatli bajara olmaydi. Bunday ishlarni bajarish esa umumiy ish unumdorligiga va ushbu shaxsning kollektivdagi (guruh yoki jamoa) obro‘-e’tiboriga salbiy taassurot qoldirishi ehtimoldan holi emas.

N23 E: 16-20; N: 8-12. Odamshavanda, faol, tashabbuskor, qiziquvchan. O‘zini idora qila biladi. Belgilangan maqsadga erisha biladi, qadr-qimmatini biladi. Yetakchilikni yaxshi ko‘radi va tashkilotchilik qilib biladi. Boshqalarning ishonchiga va haqiqiy hurmatiga sazovor. Tabiati yengil, nafis, bir xil jonlangan.

23. Psixologik tuzatish yo‘li: Hamkasblari orasida sardor yoki yetakchi bo‘lish qobiliyati mavjud. Bu qobiliyatni rivojlantirish uchun shart-sharoit yaratish lozim. Barcha ishlarida ko‘maklashilsa korxona (o‘quv jarayoni) uchun yaxshi va ulkan muvaffaqiyatlar keltirish mumkin. Ish ko‘lamining keng va mantiqli bo‘lishini ta’minlab va kuzatib borish tavsiya qilinadi.

N24 E: 12-16; N: 4-8. Faol, fe’li yaxshi shaxs. Serg‘ayrat. O‘rtacha odamshavanda. Unchalik ko‘p bo‘lmagan do‘stlarga bog‘lanib qolgan. Tartibli. O‘z oldiga vazifani qo‘yishini va qarorni bajarishni biladi. Raqobatni yomon ko‘radi. Ba’zan xafa bo‘ladi, lekin asabiylashmaydi.

24. Psixologik tuzatish yo‘li: Tevarak-atrofdagilarning tinch ishonchli munosabatlarini xush ko‘radi. Ish yuzasidan yaxshi muomala o‘rnata oladi. Hujjat yuritish ishlaridan boshqa barcha ishlarga jalb qilish mumkin. Kollektivda (guruh yoki jamoa) o‘rtacha mavqe va muvaffaqiyatga mos ishlarni bajarishga qodir.

N25 E: 8-12; N: 4-8. Faol, ba’zan portlovchi, ba’zan beparvo, quvnoq. Ko‘pincha xotirjam-befarq. Deyarli tashabbus ko‘rsatmaydi, ko‘rsatmalarga asosan harakat qiladi. Ijtimoiy aloqalarda bo‘sh. Chuqur hissiy kechinmalarga mayli yo‘q. Bir xil, sermehnat ishga o‘rgangan.

25. Psixologik tuzatish yo‘li: Tinch ishchi munosabatda bo‘lishni ko‘proq ma’qul ko‘radi. Alohida o‘zi bajaradigan ishlarda ancha aktivlik ko‘rsata oladi. Administrativ ishlarni qoyillatib bajarishi mumkin.

N26 E: 8-12; N: 8-12. Xotirjam, fe’li yaxshi, chidamli, sinchkov-rasmiyatchi. Shuxratparast, maqsadga intilgan, qat’iy nuqtai nazarlariga ega. Vaqt-vaqti bilan tez xafa bo‘luvchi.

26. Psixologik tuzatish yo‘li: O‘zaro ishonchli munosabatlarni va tinch faoliyatni yoqtiradi. Yaxshi xislatlari: sinchkovligi, bajaruvchiligi, ishbilarmonligi uchun vaqtida rag‘batlantirish lozim. Alohida topshirilgan ishni qiyomiga yetkazib bajara oladi. O‘z-o‘zini rivojlantirish uchun sharoit yaratib berish tavsiya qilinadi.

N27 E: 4-8; N: 12-16. Fe’li yaxshi, melanxolik mayinkor. O‘tkir sezgili, xisli. Mehribon, ishonchli yaqin munosabatlarni qadrlaydi, xotirjam. Kulgini qadrlaydi, tushunadi. Butunlay kelajakka ishonuvchan. Ba’zan tushkunlikka, vahimaga tushadi. Biroq ko‘p hollarda vazmin-sermulohazalikka harakat qiladi.

27. Psixologik tuzatish yo‘li: Tinch-aktiv faoliyat sharoitini yaratmoq kerak. Qattiq, o‘ta hayajonli va favquloddagi ish rejimiga mutloqo yaqinlashtirmaslik kerak. Bu uning sog‘ligiga, qolaversa ish unumiga salbiy ta’sir etadi. Hujjat yuritish ishlari estetik va nozik didni talab qiluvchi ishlarga erishish mumkin.

N28 E: 8-12; N: 16-20. Mayinkor, shuxratparast, tirishqoq, jiddiy. Ba’zan tashvishli kayfiyatga tushadi. Kamroq odamlar bilan do‘stlashgan. Kek saqlaydi, lekin ba’zan badgumon. Asosiy savollarni yechishda mustaqil, lekin hissiyotli, hayotida yaqin kishilarga qaramdir.

28. Psixologik tuzatish yo‘li: O‘ziga bo‘lgan ishonchini mustahkamlash va o‘z-o‘zini ob’ektiv baholashni o‘rgatib borish tavsiya etiladi. Ishda ko‘p asabiylashmaslikka amal qilish odatini shakllantirishi zarur, aks holda sog‘ligiga putur yetishi mumkin.

N29 E: 12-16; N: 16-20. Atrofdagilarga qat’iy talabchan, o‘jar, gerdaygan, ba’zan shuxratparast. Serg‘ayrat, odamshavanda, kayfiyati ko‘pincha jangovor. Muvaffaqiyatsizlikni yashiradi, ko‘zga ko‘rinishni yaxshi ko‘radi. Ba’zan sovuqqon, loqayd.

29. Psixologik tuzatish yo‘li: O‘zaro munosabatlar, o‘zaro hurmat va yuqori talabchanlik asosida qurilishi kerak. Kamchiliklarni o‘z vaqtida tuzatib borish talab qilinadi. Hamkasblari orasida yaxshi do‘st, ishchan xodim va sardor bo‘la oladi. Mas’uliyat hissini oshirish yo‘llarini izlash kerak.

N30 E: 16-20; N: 12-16. Mag‘rur, birinchilikka intiladi, kek saqlaydi. Hamma narsada yetakchilik qilishni istaydi. Serg‘ayrat, tirishqoq. Xotirjam, hisob-kitob

bilan ishlaydigan, tavakkalchilikni yaxshi ko‘radi, yutuqlarda mustahkam. San’atkorlik xislati ham yo‘q emas, lekin o‘rta darajada.

30. Psixologik tuzatish yo‘li: O‘zbilarmonlikka yo‘l qo‘ymaslik kerak.Yaxshi, ijobiy xislatlaridan ish jarayonida unumli foydalansa bo‘ladi. Hamkasblariga sardor bo‘lsa bo‘ladi, lekin, buyruq berishga asoslangan harakatlariga yo‘l qo‘ymaslik kerak. Ijtimoiy ong va dunyoqarashning rivojlanishi uchun sharoit yaratish tavsiya qilinadi.

N31 E: 8-12; N: 12-16. Uyatchan, hasad qilmaydi, mustaqil bo‘lishga harakat qiladi. Ko‘ngli ochiq. Yaqin kishilarga nisbatan e’tiborli, hazilkash. Munosabatlarda to‘la ishonishga moyil.Tavakkal qilishdan, xavf-xatardan qochadi. Berilgan tezlikka chidamaydi. Muvaffaqiyatsizlikda faqat o‘zini ayblaydi.

31. Psixologik tuzatish yo‘li: Tinch-osoyishta, mo‘tadil sharoitni yaratish muhim ahamiyat kasb etadi. Ish masalasida hamisha aktivlikka undash talab qilinadi.Taxminiy, tavakkalchi va tashabbuskorlikni talab qiluvchi favquloddagi ishlarni to‘liq muvaffaqiyat bilan bajara olmasligi mumkin. Ko‘pincha hamkorlikda bajariladigan ishlar unga ma’qul va muvaffaqiyatli.

N32 E: 12-16; N: 12-16. Bir oz shuxratparast. Ishdagi muvaffaqiyatsizlik o‘ziga bo‘lgan ishonchga hech qanday ta’sir qilmaydi. qat’iy, shijoatli, hech narsani esdan chiqarmaydigan. Nizoli vaziyatlarda kurashuvchan. Ba’zan, nohaq bo‘lsada yon berishni xohlamaydi. Muomalada o‘z fikrini o‘tkazuvchan. Tashqi aktivlikni yaxshi baholaydi. Har narsaga hissiy jihatdan berilavermaydi.

32. Psixologik tuzatish yo‘li: Kelishmovchilik paytida uni himoya qilish shart emas. Rahbarlik lavozimida ishlash va odamlar bilan yaxshi muomala o‘rnatish qiyin. Lekin, yaxshigina ijodiy va ilmiy xodim bo‘lishi mumkin. Alohida tashabbus va jonbozlik ko‘rsatib bajariladigan ishlarga jalb etilsa mazkur shaxsning o‘z obro‘-e’tibori, sog‘ligi uchun ham, mehnat (o‘quv) jamoasi ravnaqi uchun ham foydali ekanligi qayd etiladi.

(Shaxs xarakteralogik xususiyatlarini ifodalovchi diagnostik usul kaliti Ketell, Leongord, Ayzenk, Lichko va boshqa mualliflarning empirik me’yorlari asosida tuzilgan)

IV-BOB. SHAXS INSONIY MUNOSABATLAR TIZIMIDA. MUOMALA TEXNIKASI VA STRATEGIYASI

Reja:

4.1. Munosabatlar psixologiyasi
4.2. Muomalaning shaxs taraqqiyotidagi o‘rni
4.3. Muloqotning psixologik vositalari
4.4. Muloqotda nizoli holatlar va ularning oldini olish.

Tayanch tushunchalar: Insoniy munosabatlar, shaxslararo muomala, muloqotning psixologik vositalari, ijtimoiy ta’sir, verbal va noverbal nutq, mimika, pantamimika, jest, kommunikatsiya

4.1. Munosabatlar psixologiyasi

Shaxs - ijtimoiy munosabatlar mahsuli deyilishining eng asosiy sababi - uning doimo insonlar davrasida, ular bilan o‘zaro ta’sir doirasida bo‘lishini anglatadi. Bu shaxsning eng yetakchi va nufuzli faoliyatlaridan biri muloqot ekanligiga ishora qiladi. Muloqotning turi va shakllari turlichadir. Masalan, bu faoliyat bevosita «yuzma-yuz” bo‘lishi yoki u yoki bu texnik vositalar (telefon, telegraf va shunga o‘xshash) orqali amalga oshiriladigan; biror professional faoliyat jarayonidagi amaliy yoki do‘stona bo‘lishi; sub’ekt-sub’ekt tipli (diologik, sheriklik) yoki sub’ekt-ob’ektli (monologik) bo‘lishi mumkin.

Insoniy munosabatlar shunday o‘zaro ta’sir jarayonlariki, unda shaxslaro munosabatlar shakllanadi va namoyon bo‘ladi. Bunday jarayon dastlab odamlar o‘rtasida ro‘y beradigan fikrlar, his-kechinmalar, tashvishu - quvonchlar almashinuvini nazarda tutadi. Odamlar muloqotda bo‘lishgani sari, ular o‘rtasidagi munosabatlar tajribasi ortgan sari ular o‘rtasida umumiylik, o‘xshashlik va uyg‘unlik kabi sifatlar paydo bo‘ladiki, ular bir - birlarini bir qarashda tushunadigan yoki «yarimta jumladan” ham fikr ayon bo‘ladigan bo‘lib qoladi, ayrim xollarda esa ana shunday muloqotning tig‘izligi teskari reaksiyalarni - bir-biridan charchash, gapiradigan gapning qolmasligi kabi vaziyatni keltirib chiqaradi. Masalan, oila muhiti va undagi munosabatlar ana shunday tig‘iz munosabatlarga kiradi. Faqat bunday tig‘izlik oilaning barcha a’zolari o‘rtasida emas, uning ayrim a’zolari o‘rtasida bo‘lishi mumkin (ona - bola, qaynona - kelin va x-zo).

O‘zaro munosabatlarga kirishayotgan tomonlar munosabatdan ko‘zlaydigan asosiy maqsadlari - o‘zaro til topishish, bir-birini tushunishdir. Bu jarayonning murakkabligi, kerak bo‘lsa, «jozibasi”, betakrorligi shundaki, o‘zaro bir xil til topishish yoki tomonlarning aynan bir xil o‘ylashlari va gapirishlari mumkin emas.

Agar ana shunday vaziyatni tasavvur qiladigan bo‘lsak, bunday muloqot eng samarasiz, eng beta’sir bo‘lgan bo‘lar edi. Masalan, tasavvur qiling, uzoq vaqt ko‘rishmay qolgan do‘stingizni ko‘rib qoldingiz. Siz undan xol-ahvol so‘radingiz, lekin u tashabbusni sizga berib, nimaiki demang, sizni ma’qullab, gapingizni qaytarib turibdi.

Bunday muloqot juda bemaza bo‘lgan va siz ikkinchi marta o‘sha odam bilan iloji boricha rasman salom - alikni bajo keltirib o‘tib ketavergan bo‘lardingiz. Ya’ni, muloqot faoliyati shunday shart-sharoitki, unda har bir shaxsning individualligi, betakrorligi, bilimlar va tasavvurlarning xilma-xilligi namoyon bo‘ladi va shunisi bilan u insoniyatni asrlar davomida o‘ziga jalb etadi.

Har qanday faoliyatdan zerikish, charchash mumkin, faqat odam muloqotdan, ayniqsa, uning norasmiy samimiy, bevosita shaklidan charchamaydi, yaxshi suhbatdoshlar doimo ma’naviy jihatdan rag‘batlantiriladilar.

XXI asrda yashar ekanmiz, odamning eng tabiiy bo‘lgan muloqotga ehtiyoji, uning sirlaridan habardor bo‘lish va o‘zgalarga samarali ta’sir eta olishga bo‘lgan intilishi yanada oshdi va buning qator sabablari bor. Birinchidan, industrial jamiyatdan axborotlar jamiyatiga o‘tib bormoqdamiz. Axborotlarning ko‘pligi aynan inson manfaatiga aloqador ma’lumotlarni saralash, u bilan to‘g‘ri munosabatda bo‘lishni taqozo etdi.

Axborot XXI asrda eng nodir kapitalga aylandi va bu o‘z navbatida insonlarga zarur axborotlar uzatilishi tezligi va tempini o‘zgartiradi. Ikkinchidan, turli kasb-faoliyat sohasida ishlayotgan odamlar guruhining ko‘payishi, ular o‘rtasida munosabatlar va aloqaninng dolzarbligi axborotlar tig‘iz sharoitda oddiygina muloqotni emas, balki professional, bilimdonlik asosidagi muloqotni talab qiladi.

Umuman, XXI asrning korporatsiyalar asri deb, bashorat qilayotgan iqtisodchilar ham bu korporatsiya insonlarning o‘zaro til topishlariga qaratilgan malakalarning rivojlangan, mukammal bo‘lishi haqida gapirmoqdalar. Undan tashqari, bu kabi korporativ aloqa ko‘p xollarda bevosita yuzma-yuz emas, balki zamonaviy texnik vositalar - uyali aloqa, fakslar, elektron pochta, Internet kabilar yordamida aniq va lunda fikrlarni uzatishni nazarda tutadi. Bu ham o‘ziga xos muloqot malakalarining ataylab shakllantirilishini taqozo etadi. Uchinchidan, oxirgi paytlarda shunday kasb-hunarlar soni ortdiki, ular sotsionomik guruh kasblar deb atalib, ularda «odam-odam” dialogi faoliyatning samarasini belgilaydi. Masalan, pedagogik faoliyat, boshqaruv tizimi, turli xil xizmatlar (servis), marketing va boshqalar shular jumlasidandir. Bunday sharoitlarda odamlarning ataylab muloqot bilimdonligining oshirilishi mehnat mahsuliini belgilaydi.

Shuning uchun ham muloqot, uning tabiati, texnikasi va strategiyasi, muloqotga o‘rgatish (sotsial psixologik trening) masalalari bilan shug‘ullanuvchi fanlarning ham jamiyatdagi o‘rni va salohiyati keskin oshdi.

4.2. Muomalaning shaxs taraqqiyotidagi o‘rni

Aslida har bir insonning ijtimoiy tajribasi, uning insoniy kiyofasi, fazilatlari, hattoki, nuksonlari ham muloqot jarayonlarining mahsulidir. Jamiyatdan ajralgan, muloqotda bo‘lish imkoniyatidan mahrum bo‘lgan odam o‘zida individ sifatlarini saqlab qolishi mumkin, lekin u shaxs bo‘lolmaydi.

Shuning uchun muloqotning shaxs taraqqiyotidagi ahamiyatini tasavvur qilish uchun uning funksiyalarini tahlil qilamiz.

Har qanday muloqotning eng elementar funksiyasi - suhbatdoshlarning o‘zaro bir-birini tushunishlarini ta’minlashdir. Bu o‘zbeklarda samimiy salomalik, ochiq yuz bilan kutib olishdan boshlanadi.

O‘zbek halkining eng nodir va buyuk xislatlaridan biri ham shuki, uyiga birov kirib kelsa, albatta ochiq yuz bilan kutib oladi, ko‘rishadi, so‘rashadi, xol-axvol so‘raydi. Shunisi xarakterliki, ta’ziyaga borgan chog‘da ham ana shunday samimiyatli qabulni his qilamiz. Bu kabi birlamchi kontakt usullari boshqa millat va halklarda ham bor, ya’ni bu jihat milliy o‘ziga xoslikka ega. Uning ikkinchi muhim funksiyasi ijtimoiy tajribaga asos solishdir.

Odam bolasi faqat odamlar davrasida ijtimoiylashadi, o‘ziga zarur insoniy xususiyatlarni shakllantiradi. Odam bolasining yirtqich hayvonlar tomonidan o‘g‘rilanib ketilishi, so‘ng ma’lum muddatdan keyin yana odamlar orasida paydo bo‘lishi faktlari shuni ko‘rsatganki, «mauglilar” biologik mavjudot sifatida rivojlanaveradi, lekin ijtimoiylashuvda ortda qolib ketadi. Bundan tashqari, bunday holat boladagi bilish qobiliyatlarini ham cheklashi ko‘plab psixologik eksperimentlarda o‘z isbotini topdi. Muloqotning yana bir muhim vazifasi - u odamni u yoki bu faoliyatga hozirlaydi, ruhlantiradi.

Odamlar guruhidan uzoqlashgan, ular nazaridan qolgan odamning qo‘li ishga ham bormaydi, borsa ham jamiyatga emas, balki faqat o‘zigagina manfaat keltiradigan ishlarni qilishi mumkin. Masalan, ko‘plab tadqiqotlarda izolyasiya, ya’ni odamni yolg‘izlatib qo‘yishning uning ruhiyatiga ta’siri o‘rganilgan. Masalan, uzoq vaqt termokamerada bo‘lgan odamda idrok, tafakkur, xotira, hissiy holatlarning buzilishi qayd etilgan. Lekin ataylab emas, taqdir taqozosi bilan yolg‘izlikka mahkum etilgan odamlarning maqsadli faoliyatlar bilan o‘zlarini band etishlari u qadar katta salbiy o‘zgarishlarga olib kelmasligini ham olimlar o‘rganishgan.

Lekin baribir har qanday yolg‘izlik va muloqotning yetishmasligi odamda muvozanatsizlik, hissiyotga beriluvchanlik, hadiksirash, havotirlanish, o‘ziga ishonchsizlik, qayg‘u, tashvish hislarini keltirib chiqaradi. Shunisi qiziqki, yolg‘izlikka mahkum bo‘lganlar ma’lum vaqt o‘tgach ovoz chiqarib, gapira boshlasharkan. Bu avval biror ko‘rgan yoki his qilayotgan narsasi xususidagi gaplar bo‘lsa, keyinchalik nimagadir qarab gapiraverish ehtiyoji paydo bo‘lar ekan. Masalan, bir M.Sifr degan olim ilmiy maqsadlarini amalga oshirish uchun 63 kun g‘or ichida yashagan ekan. Uning keyinchalik yozishicha, bir necha kun o‘tgach, u turgan yerda bir o‘rgimchakni ushlab oladi va u bilan dialog boshlanadi. «Biz, deb yozadi u, shu hayotsiz g‘or ichidagi tanxo tirik mavjudotlar edik. Men o‘rgimchak bilan gaplasha boshladim, uning taqdiri uchun qayg‘ura boshladim...»

Shaxsning muloqotga bo‘lgan ehtiyojining to‘la qondirilishi uning ish faoliyatiga ham ta’sir ko‘rsatadi. Odamlar, ularning borligi, shu muhitda o‘zaro gaplashish imkoniyatining mavjudligi fakti ko‘pincha odamni ishlash qobiliyatini ham oshirarkan, ayniksa, gaplashib o‘tirib qilinadigan ishlar, birgalikda yonma-yon turib bajariladigan operatsiyalarda odamlar o‘z oldida turgan hamkasbiga qarab ko‘proq, tezroq ishlashga kuch va qo‘shimcha iroda topadi. To‘g‘ri, bu hamkorlikda o‘sha yonidagi odam unga yoqsa, ular o‘rtasida o‘zaro simpatiya hissi bo‘lsa, unda odam ishga «bayramga kelganday” keladigan bo‘lib qoladi. Shuning uchun ham amerikalik sotsiolog hamda psixolog Jon Moreno asrimiz boshidayoq ana shu omilning unumdorlikka bevosita ta’sirini o‘rganib, sotsiometrik texnologiyani, ya’ni so‘rovnoma asosida bir-birini yoqtirgan va bir-birini inkor qiluvchilarni aniqlagan va sotsiometriya metodikasiga asos solgan edi.

Shunday qilib, muloqot odamlarning jamiyatda o‘zaro hamkorlikdagi faoliyatlarining ichki psixologik mexanizmini tashkil etadi. Qolaversa, hozirgi yangi demokratik munosabatlar sharoitida turli ishlab chiqarish qarorlarini yakka tartibda emas, balki kollegial - birgalikda chiqarish ehtiyoji paydo bo‘lganligini hisobga olsak, odamlarning muomala madaniyati va mulokat texnikasi mehnat unumdorligi va samaradorlikning muhim omillaridandir.

4.3. Muloqotning psixologik vositalari

Ijtimoiy psixologiyada muloqotning uch psixologik vositalari farqlanadi.

1. Verbal ta’sir - bu so‘z va nutqimiz orqali ko‘rsatadigan ta’sirimizdir. Bundagi asosiy vositalar so‘zlardir. Ma’lumki, nutq - bu so‘zlashuv, o‘zaro muomala jarayoni bo‘lib, uning vositasi - so‘zlar hisoblanadi. Monologik nutqda ham, dialogik nutqda ham odam o‘zidagi barcha so‘zlar zahirasidan foydalanib, eng ta’sirchan so‘zlarni topib, sherigiga ta’sir ko‘rsatishni xohlaydi.

2. Paralingvistik ta’sir - bu nutqning atrofidagi nutqni bezovchi, uni kuchaytiruvchi yoki susaytiruvchi omillar. Bunga nutqning baland yoki past tovushda ifodalanayotganligi, artikulyasiya, tovushlar, to‘xtashlar, duduqlanish, yo‘tal, til bilan amalga oshiriladigan harakatlar, nidolar kiradi. Shunga qarab, masalan, do‘stimiz bizga biror narsani va’da berayotgan bo‘lsa, biz uning qay darajada samimiyligini bilib olamiz. Kuyib - pishib, ochiq yuz va dadil ovoz bilan «Albatta bajaraman!», desa ishonamiz, albatta.

3. Noverbal ta’sirning ma’nosi «nutqsiz” dir. Bunga suhbatdoshlarning fazoda bir-birlariga nisbatan tutgan o‘rinlari, holatlari (yaqin, uzoq, intim), qiliqlari, **mimika, pantomimika**, qarashlar, bir-birini bevosita his qilishlar, tashqi qiyofa, undan chiqayotgan turli signallar (shovqin, xidlar) kiradi. Ularning barchasi muloqot jarayonini yanada kuchaytirib, suhbatdoshlarning bir-birlarini yaxshiroq bilib olishlariga yordam beradi.

Masalan, agar uchrashuvning dastlabki daqiqalarida o‘rtog‘ingiz sizga qaramay, atrofga alanglab, «Ko‘rganimdan biram xursandman”, desa, ishonasizmi? Muloqot jarayonidagi xarakterli narsa shundaki, suhbatdoshlar bir - birlariga ta’sir ko‘rsatmoqchi bo‘lishganda, dastavval nima deyish, qanday so‘zlar vositasida ta’sir etishni o‘ylar ekan. Aslida esa, o‘sha so‘zlar va ular atrofidagi harakatlar muhim rol o‘ynarkan. Masalan, mashhur amerikalik olim Megrabyan formulasiga ko‘ra, birinchi marta ko‘rishib turgan suhbatdoshlardagi taassurotlarning ijobiy bo‘lishiga gapirgan gaplari 7%, paralingvistik omillar 38%, va noverbal harakatlar 58% gacha ta’sir qilarkan.

Keyinchalik bu munosabat o‘zgarishi mumkin albatta, lekin halq ichida yurgan bir maqol to‘g‘ri: «Ust-boshga qarab kutib olishadi, aqlga qarab kuzatishadi” Muloqotning qanday kechishi va kimning ko‘proq ta’sirga ega bo‘lishi sheriklarning rollariga ham bog‘liq. Ta’sirning tashabbuskori - bu shunday sherikki, unda ataylab ta’sir ko‘rsatish maqsadi bo‘ladi va u bu maqsadni amalga oshirish uchun barcha yuqorida ta’kidlangan vositalardan foydaladi. Agar boshliq ishi tushib, biror xodimni xonasiga taklif etsa, u o‘rnidan turib kutib oladi, iltifot ko‘rsatadi, xol-ahvolni ham quyuqroq so‘raydi va so‘ngra gapning asosiy qismiga o‘tadi.

Ta’sirning adresati - ta’sir yo‘naltirilgan shaxs. Lekin tashabbuskorning suhbatga tayyorgarligi yaxshi bo‘lmasa, yoki adresat tajribalirok sherik bo‘lsa, u tashabbusni o‘z qo‘liga olishi va ta’sir kuchini qayta egasiga qaytarishi mumkin bo‘ladi.

Muloqot jarayonida suhbatdoshlarning fazoviy joylashishlari hamda vaqt mezonlari amaliy ahamiyatga ega. Masalan, yuzma-yuz turib gaplashish, telefon orqali yoki qichqirib gapirishdan farq qiladi. Yoki muloqotning vaqt mezonlari

ayniqsa diplomatik uchrashuvga o‘z vaqtida kelish va unda odob-axloqqa qat’iy rioya qilish yoki aksincha, sherikni hurmat qilmaslik, uchrashuvga kechikib kelish, uzoqdan turib gaplashish, iyaklarni tepaga qaratib, kibor bilan gapni boshlash, muzokaralarning har bir sekundi o‘ziga xos ma’no va mazmun kasb etadi va mos tarzda sharxlanadi.

Yuqorida ta’kidlangan holatlar psixologiyadagi maxsus bo‘lim - proksemika tomonidan o‘rganiladi. Bu yo‘nalishning asoschisi amerikalik E.Xoll bo‘lib, uning o‘zi proksemikani “fazoviy psixologiya” deb atagan. Masalan, u amerikaliklarga xos bo‘lgan suhbatdoshning sherigiga nisbatan fazoviy joylashuvi xususiyatlarini aniqlab, muloqotning turli sharoiti va shakliga qarab, fazoviy yaqinlashuvning o‘rtacha qiymatini aniqlagan:

intim (yaqin) masofa - 0 - 45 sm;

personal (shaxsiy) masofa - 45-120 sm;

ijtimoiy masofa - 120-400 sm;

ommaviy masofa - 400-750 sm.

Har bir masofa o‘ziga xos muloqot vaziyatlariga mos. Vaqt va fazo bilan bog‘liq aloqalarning o‘ziga xos majmui xronotoplar deb ataladi. Amaliyotda “kasalxona palatasi xronotopi”, “vagon yo‘lovchilari xronotopi” va boshqalar aniqlangan.

Muloqotning kommunikativ akti sifatida quyidagilarni tasavvur etish mumkin (6.1-jadval)

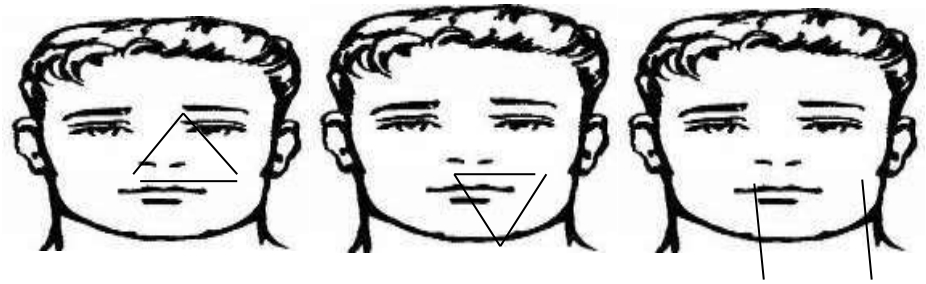
Muloqotda suhbatdoshlarning ko‘z qarashlari - vizual kontaktlari ham katta ahamiyatga ega. Vizual kontakt - bu qarashlar soni, ularning uzoqligi, qarashlardagi statika va dinamik almashinuvlar, ko‘z olib qochishlar va boshqalardir. Argayl shulardan kelib chiqib, “yaqinlik (intimlik) formulasi”ni ishlab chiqqan va bunda intimlilik darajasi suhbatdoshlarning o‘rtasidagi masofaga va ko‘z qarashlarga bog‘liqligini isbotlagan. Chunki ko‘z qarashlar suhbatdoshning muloqotga tayyorligi, uni davom ettirish kerak yoki kerak emasligi haqida ma’lumot berib, suhbatning yo‘nalishini belgilaydi.

Yana bir muhim ta’sirchan belgilar majmuini o‘ziga mujassam etgan soha - bu yuzimizdir. Ilmiy adabiyotda yuz qiyofasining 2000 dan ziyod qirralari aniqlangan. Ularni ma’lum tartibda tizimga solish uchun P.Ekman“FAST” - Facial Affect Scoring Technique deb nomlangan metodikani ham taklif etgan. Professor Pol Ekman vizual kontaktning yuz sohasiga yo‘nalishiga ko‘ra yuz uch zonaga bo‘linadi:

I - Nigoh ko‘z va peshona sohasiga qaratilishi - “bo‘yruq” zonasi.

II - Nigoh ko‘z va burun va burun oldi sohasiga qaratilishi- “ijtimoiy, do‘stlik” zonasi.

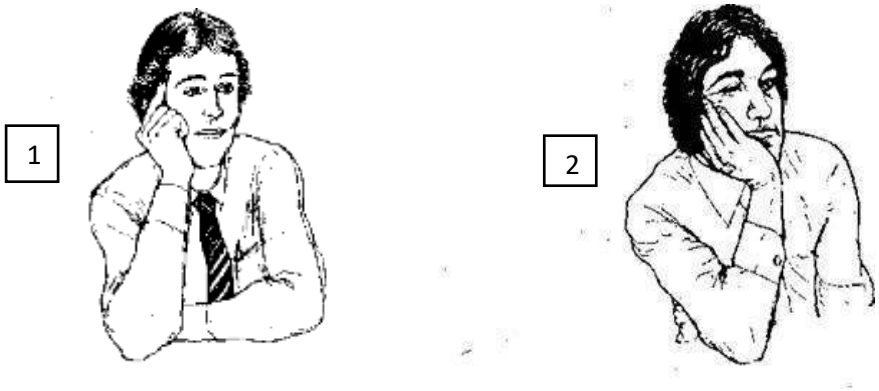
III - Nigoh ko‘z, og‘iz, iyak va undan pastki sohalariga qaratilishi- “intim, yaqinlik” zonasi (6.1-rasm). **6.1 -расм**



I - zona II - zona III - zona

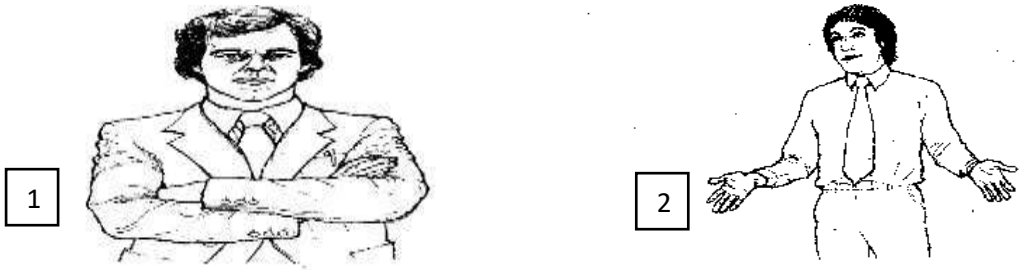
Mazkur yo‘nalishda uzoq yillik tadqiqot olib borgan mutaxassislardan Allan Piz va Barbara Piz hisoblanadi. Quyida ularning “Novыy yazыk telodvijeniy” nomli kitobi (M.,2010) dan noverbal qiliqlar tasnifini keltirib o‘tamiz (6.2-rasm):

6.2-rasm



Birinchi rasmdagi holat- qo‘l kaftlarining chakkaga quyilganligi uning nimagadir juda hayratlanib, qiziqayotganligining belgisidir.

Ikkinchisida, agar suxbat qiziqarli bo‘lmasa yoki yoqmasa qo‘lini yuziga qo‘yib, bosh barmoqni daxaniga qo‘yib, qolgan barmoqlari bilan og‘zini bekitadi.



3

6.3-rasm.

Birinchi rasmda qo‘llar ko‘krakda bog‘langan bo‘lsa, bu suhbatdoshning berkligi, himoyalanganlik, muloqotda yopiqlik ramzi.

Ikkinchi rasmda agar suhbatdoshning qo‘l kaftlari ochiq bo‘lsa, bu samimiylik belgisidir.

Uchinchi rasm agar suhbatdosh yelkalarini qisayotgan bo‘lsa, demak, u siz bilan bo‘lgan suhbatga befarq, unga baribir yoki tushunmayotganlik belgisi.

6.4-rasm

Agar suhbatdosh iyagiga tegib, yoki uni ishqalayotgan bo‘lsa, demak, u qaror qabul qilishga harakat qilayotganligi belgisi.

6.5-rasm

Agar odam labining chetiga, burniga tegib, yoki uni ishqalayotgan bo‘lsa, demak, u o‘z fikriga ishonchsizligi, yolg‘on gapirayotganligi belgisi.

Agar suhbatdoshingiz barmoqlari bilan stolni tinmay chertayotgan bo‘lsa, demak, u betoqat, yoki unga siz bilan suhbatlashish zerikarli, shuning uchun u asabiylashmoqda.

Agar u qo‘l barmoqlarini qisayotgan bo‘lsa, demak, u nimadandir juda xavotir, o‘zini himoyasiz his qilmoqda.

Suhbatdoshning qo‘llarini musht qilib turishi undagi vajohat belgisi, lekin u bu holatni, badjahllikni nazorat qilmoqchi.

Agar suhbatdoshning qo‘llari behol bo‘lib, kaftlari yuqoriga qaratilgan tarzda oldinga intilgan bo‘lsa, demak, u nimadandir taajjubda, tashvishda, qiyinchilikda.

Agar odam tez yurib borayotib, iyaklarini ko‘targan holda qo‘llarini erkin tashlab qo‘ygan bo‘lsa, demak, u o‘ziga ishonadi, u - qat’iyatli.

Odam ketayotganda, ikki quli cho‘ntakda, boshi egik bo‘lsa, demak uning ruhi tushgan, xafa, depressiya holatida bo‘ladi.

Agar qo‘llarining uchlarini birlashtirib “uycha” shaklini eslataayotgan bo‘lsa, bu - uning nimanidir o‘ylayotganligi yoki nimagadir qiziqayotganligi ramzidir.

Agar odam stulning qirgogiga o‘tirib olgan bo‘lsa, bu yo sabrsizlik bilan kutayotganligi, yoki nimagadir qiziqish bildirayotganligi ramzidir.

Odam oyoqlarini bir-birining ustiga qo‘yib olib, oyog‘ini yengil tebratayotgan bo‘lsa, demak, u zerikmoqda.

Agar odam o‘zini orqaga tashlab, qo‘llarini bir-biriga bog‘lab, bo‘ynida ushlagan bo‘lsa, demak, u dam olmoqchi, va boshqalarda taassurot qoldirmoqchi

Agar qo‘l berib ko‘rishishda qaysi tomonning qo‘li tepada bo‘lsa o‘sha odam ustunlik, pastda bo‘lsa o‘sha odam bo‘ysunuvchanlik, vertikal, to‘g‘ri holatda bo‘lsa tenglik holati bo‘ladi.

Shunday qilib, biz odatiy, tabiiy deb idrok qiladigan faoliyatimiz bo‘lgan - muloqotda ham ko‘plab sirlar va o‘ziga xos nozik tomonlar borki, ularning barchasi bizdan muloqotdagi bilimdonlikni va o‘zgalarga va o‘zimizga e’tiborliroq bo‘lishimizni talab qiladi.

Shu o‘rinda aytish joizki, muloqot jarayonining samarasi suhbatdoshni tinglay olishga ham bog‘liq. Muloqotga o‘rgatishning muhim yo‘nalishlaridan biri – odamlarni faol tinglashga, bunda barcha paralingvistik va noverbal omillardan o‘rinli foydalanishga o‘rgatishdir.

Tinglash texnikasiga quyidagilar kiradi:

Empatik tinglash

Empatiya (ingl.empathy – hamdardlik, o‘zini boshqaning o‘rniga qo‘ya olish mahorati) – bu insonning boshqalarning kechinma va his-tuyg‘ulariga nisbatan emotsional javob bera olish qobiliyatidir. Empatiyani namoyon qilishning 3 varianti

mavjud: empatik ta’sirlanish (kuzatish orqali boshqa insonda namoyon bo‘layotgan emotsiyalarga o‘xshash emotsional ta’sirlarni boshdan kechirish), boshqa nuqtai-nazarni qabul qilish (o‘zini boshqaning o‘rnida tasavvur etish), simpatik ta’sirlanish (boshqa insonning his-tuyg‘usini tushunish g‘amho‘rlik, jonkuyarlik, rahmdillikni yuzaga keltirishi).

Empatik tinglash qoidalari:

- qalbni o‘z kechinmalari va muammolaridan ozod qilish, suhbatdosh haqida noto‘g‘ri fikrlardan voz kechish, uning his-tuyg‘ularini qabul qilishga intilish muhim;

-suhbatdoshining so‘zlariga nisbatan ta’sirlanishda uning kechinmalari, his-tuyg‘ularini aniq aks ettirish, nafaqat to‘g‘ri idrok etganligini, balki tushungan va qabul qilganligini ham namoyon qilish zarur;

- suhbatdoshning his-tuyg‘ularini aks ettirish uning harakatlari va yashirin xulq-atvor motivlarini izohlashsiz amalga oshirilish zarur, unga shu his-tuyg‘ularning sabablari haqida o‘z fikrini tushuntirish shart emas;

- pauzani ushlash muhim, qo‘shimcha mulohaza va sharhlarga shoshish kerak emas. Bunda qoidaga ko‘ra maslahat, nasihat, tanqid, baho berilmaydi.

Passiv tinglash

So‘zlayotgan insonning nutqiga minimal darajada aralashish, maksimal darajada diqqatini jalb qilishni anglatadi (diqqat bilan jim turish mahorati).Ushbu tinglashning muhim signali noverbal ta’sir, ya’ni ko‘z kontakti, bosh irg‘itmoq yoki silkitmoq hisoblanadi. Bu tinglash turi quyidagi vaziyatlarda maqsadga muvofiq:

Agar suhbatdosh o‘z nuqtai-nazarini aytishni xohlayotgan bo‘lsa;

Agar suhbatdosh o‘z muammolari haqida so‘zlayotgan bo‘lsa;

Keskin va tang vaziyatlarda;

Sizdan yuqori lavozimdagi inson bilan suhbatda (masalan, sizni rahbaringiz tanqid qilganda)

Passiv tinglash qoidalari:

Pozitiv reaksiyalar: a) ma’qullamoq (“xo‘p”, “ha-ha”, “qani”, bosh irg‘itish); b) “exo-ta’sir” (suhbatdoshning so‘nggi so‘zini takrorlash); v) “ko‘zgu” (suhbatdoshning oxirgi gapini so‘zlar tartibini o‘zgartirib takrorlash); g) “parafraza” (suhbatdoshning fikrini boshqa so‘zlar bilan yetkazish); d) undash (“xo‘sh …”, “keyinchi?”); ye) emotsiyalar(“o‘o‘o‘”, voy, ex, juda soz, qoyil, kulgu); j) aniqlashtiruvchi savollar (“qaytadan takrorla, nima deding?”);

Negativ reaksiyalar: a) so‘zlayotgan insonni bo‘lish yoki davom ettirish;b) suhbatdoshning fikrlaridan mantiqiy natija qidirish; v) “beadab ta’sir” (“ahmoqlik”, “bo‘lmagan gap”, “bu hammasi bema’nilik”); g) qayta so‘rash; d) suhbatdoshga

e’tiborsizlik (tinglovchi sherigini nazarga ilmaydi, uning so‘zlariga e’tibor bermaydi). Passiv tinglash asosan bahs-munozarasiz suhbatlarda yoki nizo xavfida qo‘llaniladi.

Aktiv tinglash. Bunda birinchi planga axborotning aksi chiqadi. Bu olingan axborotni tinglash jarayonida tahlil qilish va savol, luqma yordamida darhol javob berishni anglatadi.Ushbu tinglash turi muloqotda eng konstruktiv hisoblanadi.

Aktiv tinglash qoidalari: a) aniqlash, oydinlashtirish (“men tushunmadim”, “yana bir bor takrorlang”, “nimani nazarda tutdingiz?”, “tushuntirib bera olasizmi?”); b) parafraza (suhbatdoshning so‘zlarini o‘z so‘zlari bilan takrorlash, “siz hisoblaysizki…”, “boshqacha aytganda…”); v) his-tuyg‘ularning aks etishi (“nazarimda, siz…his qilayapsiz”, “tushunaman, sizning hozir jahlingiz chiqyapti…”); g) undash (“qani…”, “keyinchi…”); d) davom etish, ya’ni suhbatdoshning so‘zlariga so‘z kiritish, uning so‘zlarini o‘z so‘zi bilan tugatish, so‘zlarni aytib turish; ye) baholash (“sizning gapingiz qiziqtirib qo‘ydi…”, “menga yoqmayapti”); j) taqriz berish (“shunday qilib, siz hisoblaysizki…”, “sizning so‘zlaringiz anglatadiki…”). Bunday muloqot usullarini qo‘llash ikki maqsadga erishishga imkon beradi: adekvat qaytuvchan aloqa ta’minlanadi; suhbatdoshga bilvosita uning ro‘parasida teng huquqli sherik ekanligi haqida axborot boradi. Teng huquqli sheriklar pozitsiyasi ikala suhbatdosh ham har so‘zi uchun javobgar ekanligini anglatadi. Har bir insonning tinglash uslubi quyidagi omillarga bog‘liq: jins, yosh, mavqe, individual xususiyatlar (xarakter, temperament, qobiliyat, qiziqishlar va b.), muayyan vaziyat.

Muloqotning interaktiv jihati. Muloqot shaxslararo birgalikdagi harakat, ya’ni odamlarning hamkorlikdagi faoliyati jarayonida tarkib topadigan aloqalari va o‘zaro bir-birlariga ta’sirining yig‘indisi sifatida yuzaga chiqadi. Hamkorlikdagi faoliyat va munosabat ijtimoiy qoidalar – odamlarning birgalikdagi harakati va o‘zaro munosabatlarini qat’iyan belgilab qo‘yadigan hamda jamiyatda udum bo‘lgan xulq-atvor namunalari asosida amalga oshiriladigan ijtimoiy nazorat sharoitida yuz beradi.

Jamiyat ijtimoiy qoidalar sifatida qabul qilgan, ma’qul topgan, udumga aylangan va tegishli vaziyatda turgan har bir kishidan bajarilishini kutayotgan namunalarning o‘ziga xos tizimini yaratadi. Ularning buzilishi qoidadan chetga chiqadiganlarning xulq-atvori to‘g‘rilanishini ta’minlaydigan ijtimoiy nazorat mexanizmlari (ma’qullamaslik, ta’na qilish, jazolash)ni o‘z ichiga oladi. Qoidalarning mavjudligi va qabul qilinishi haqida biron kishining barcha boshqa odamlar xulq-atvoridan farq qiluvchi xatti-harakatiga atrofdagilarning bir xilda munosabat bildirishi dalolat beradi. Ijtimoiy qoidalar mehnat intizomi, burch va

vatanparvarlik talablariga javob beradigan xulq-atvor namunalaridan tortib, odoblilik qoidalariga qadar hammasini o‘z ichiga oladi. Odamlarning ijtimoiy qoidalariga murojaat qilishi ularda o‘z xulq-atvori uchun mas’ullik hissini uyg‘otadi, harakatlari va qiliqlarning ushbu qoidalarga mos kelishi yoki mos kelmasligini baholagan holda ularni tuzatib borish imkonini tug‘diradi. Qoidalarga qarab mo‘ljal olish kishiga o‘z xulq-atvorining shakllarini andozaga qarab moslash, ijtimoiy jihatdan maqbullarini tanlab olish, nomaqbul shakllariga amal qilmaslik, o‘zini muloqot jarayonida yo‘naltirib va boshqarib borish imkonini beradi. Odamlar o‘zlashtirilgan qoidalardan o‘zlarining xususiy xulq-atvorini boshqalarning xulq-atvori bilan taqqoslaydigan mezon sifatida foydalanadilar.

Hamkorlikdagi harakat jarayonlarini ijtimoiy nazorat munosabatga kirishadigan odamlar “bajaradigan” rollar (psixologiyada rol deganda xulq-atvorning normativ jihatidan ma’qul bo‘lgan muayyan ijtimoiy mavqeni egallab turgan har bir kishidan atrofdagilar kutayotgan namunasi tushuniladi) repertuariga muvofiq tarzda amalga oshiriladi. Sub’ekt o‘qituvchi yoki o‘quvchi, shifokor yoki bemor, katta yoshli kishi yoki bola, rahbar yoki xodim, ona yoki bola va shu kabi rolni bajaradi. Har qanday rol mutlaqo aniq talablarga va atrofdagilarning muayyan orzu-istaklariga javob berishi kerak.

Shaxs muloqotning turli xil vaziyatlarida qoida tariqasida har xil rollarni bajaradi. Masalan: o‘zining xizmatidagi roliga ko‘ra rahbar bo‘lib turgan kishi betob bo‘lib qolganda, bemor roliga kirgan holda shifokorning barcha ko‘rsatmalarini bajaradi; shu bilan birga oilada u keksa onasining mo‘mingina o‘g‘li rolini saqlab qoladi va hokazo. Rol mavqelarining ko‘pligi ba’zida ularning to‘qnash kelishiga – rol konfliktlariga (ziddiyatlarga) sabab bo‘ladi.

Turli xil rollarni bajarayotgan odamlarning hamkorlikdagi harakati rollar ehtimoli bilan boshqariladi. Kishi buni istasa-istamasa atrofdagilar undan muayyan namunaga mos keladigan xulq-atvorni talab qiladi. Rolning qonday bajarilishi ijtimoiy nazorat ostida bo‘ladi, ijtimoiy jihatdan muqarrar ravishda baholanadi va namunadan salgina chetga chiqilishi esa qoralanadi.

Muloqotning perseptiv jihati. Muloqotning ushbu jihatida bir kishining ikkinchi kishi tomonidan idrok qilinishi, tushunishi, baholanishi kuzatiladi. Muloqotning mazkur jihati quyidagi bosqichlar orqali amalga oshishi mumkin:

1) Idrok qilinayotgan odamni idrok qiluvchi o‘zining shaxsiy xislatlari bilan qiyoslash natijasida, uning mahsuli bo‘yicha talqin qilinadi va tushuntiriladi; bunday idrok qilish tarzida insonni inson tomonidan aks ettirish, o‘xshatish, unga taqlid qilish, undan ibrat olish uslublari orqali yuzaga keladi, ya’ni identifikatsiya (aynan o‘xshatish) bosqichi bevosita amalga oshadi. Bunda kishi hamkorlikda harakat qilish

vaziyatida sherigi o‘rniga o‘zini qo‘yib ko‘rib, uning ichki holati, niyatlari, o‘y-fikrlari, xohish-istaklari haqida taxmin qilinadi, bunda ular anglanilgan yoki anglanilmagan bo‘lishi mumkin.

2) Idrok qilinayotgan shaxsning o‘rniga idrok qiluvchi o‘z xohishi bo‘yicha mulohaza yuritishi, uni tushunishga intilish o‘z-o‘zini anglash negizida namoyon bo‘ladi, ya’ni refleksiya bosqichi vujudga kelganligi to‘g‘risida muayyan qarorga kelinadi. Refleksiyada kishi idrok etish sub’ekti sifatida o‘ziga nisbatan sherigining munosabati anglab yetiladi. Lekin kishi har doim ham muloqot jarayonida o‘zini kim ekanligini to‘liq anglab yetolmaydi, bu esa uning o‘zi qilgan xatti-harakatlari sabablarini boshqalarga to‘nkashga majbur qiladi. Kishi o‘z xatti-harakatlari sabablarini, niyatlarini, o‘y-fikrlarini, xulq-atvor motivlarini boshqa kishilarga to‘nkash orqali tushuntirishi psixologiyada kauzal atributsiya ya’ni sababiy izohlash deb ataladi.

3) O‘zga kishilarning kechinmalari va his-tuyg‘ulariga nisbatan hamdardlik bildirish, mehr-oqibatliligini amaliy ifodalash orqali ularni tushunish imkoniyati tug‘iladi, buning natijasida tub ma’nodagi empatiyaga asoslangan idrok qilish bosqichi yuzaga keladi.

4) O‘zga kishilarga, ijtimoiy guruh a’zolariga nisbatan berilgan xislatlarni hozirgacha ma’lum bo‘lgan ijtimoiy qoliplarga mos tarzda ommaviy tarzda yoyish, tavsif berish va baholash stereotipizatsiya (bir xil qolipga solish) ya’ni, stereotiplashtirish deyiladi. Idrok etish sub’ekti ijobiy munosabatda bo‘lgan shaxslarga ijobiy, yoqtirmaydigan shaxslarga salbiy baho berilishi kauzal atributsiyaga xos tipik hollardan biridir. Tadqiqotlardan ma’lum bo‘lishicha, shaxs muloqot jarayonida o‘z ob’ekti nisbatan ijobiy taassurotga ega bo‘lsa, sub’ektga ma’lum bo‘lmagan fazilatlarini ijobiy baholashga yoki aksincha, ob’ekt salbiy taassurot qoldirgan bo‘lsa, sub’ektga ma’lum bo‘lmagan xislatlarini salbiy baholashga harakat qilar ekan. Bu holat psixologiyada oreol effekti nomi bilan yuritiladi.

Muloqot odamlarning jamiyatda o‘zaro hamkorlikdagi faoliyatlarining ichki psixologik mexanizmini tashkil etib, u hozirgi yangi demokratik munosabatlar sharoitida turli ishlab chiqarish qarorlarini yakka tartibda emas, balki birgalikda chiqarish ehtiyoji paydo bo‘lganligini hisobga olinganda, odamlarning mehnat unumdorligi va samaradorligini ta’minlovchi muhim omil ekanligini bildiradi.

Muloqot mazmuniga ko‘ra quyidagi turlarga ajraladi:

Moddiy muloqot deganda sub’ektni dolzarb ehtiyojlarni qondirish vositasi sifatida, ayni paytda shug‘ullanayotgan faoliyatining mahsulotlari va predmetlarini ayirboshlash tushuniladi.

Kognitiv muloqot deb shaxslarning hamkorlikdagi faoliyatida narsa va hodisalarni o‘rganish, ma’lumotlarni bilib olish jarayonida o‘zaro bilim almashinuviga aytiladi.

Konditsion muloqotda psixologik va fiziologik holatlar ayirboshlanadi. Masalan, shifokor bemorning tushkun kayfiyatini ko‘tarishi yoki aksincha, ona qizining o‘ksinib yig‘layotgan holatiga yig‘i bilan munosabat bildirishi va hakozo.

Motivatsion muloqot muayyan yo‘nalishda hamkorlikda harakat qilish uchun o‘zaro maqsadlar, qiziqishlar, motivlar, ehtiyojlar almashinuv jarayoni bilan izohlanadi.

Faoliyat muloqoti kognitiv muloqot bilan uzviy bog‘liq bo‘lib, bunda harakatlar, operatsiyalar, ko‘nikma va malakalar ayriboshlanadi. Bu muloqot jarayonida ma’lumotlar uzatiladi, bilim doirasi kengayadi, qobiliyatlar rivojlanadi, takomillashadi.

Muloqot maqsadiga ko‘ra biologik va ijtimoiy ko‘rinishda bo‘ladi. Biologik muloqot nasl qoldirish, organizmni rivojlantirish, himoyalash kabi tabiiy ehtiyojlarni qondirish bilan bog‘liq bo‘lsa, ijtimoiy muloqot esa shaxslararo munosabatlarni kengaytirish, mustahkamlash, takomillashtirish bilan bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish vositasi sifatida namoyon bo‘ladi.

Mavzuni amaliy axamiyatlarini ochib berish maqsadida kuyidagi metodika xamda treninglardan foydalansak maqsadga muvofiq bo‘ladi.

Muloqot jarayonidagi qiyinchiliklarni bartaraf qilish.

Bajarish tartibi: Ishtirokchilar 5-8 kishidan iborat bir necha guruhga bo‘linadi, har bir ishtirokchi 5 soniya vaqt oralig‘ida biror tematika bo‘yicha so‘z aytishi kerak. Ba’zilar mavzudan chetlasa ham, miyaga kelgan eng birinchi fikrlarni aytib muloqatdagi qo‘rquvdan forig‘ bo‘lishga urinadilar. Vazifani bajarishda qiyinchilikka uchraganlar o‘yindan chetlashtiriladi. Oqibatda guruhda 1 nafar g‘olib qoladi.

Metodik tavsiya: ishtirokchilar javob berishi istalgan tartibda bo‘lishi mumkin, buni ishtirokchilarning o‘zlari belgilaydilar. Ya’ni javob bergan ishtirokchi keyingi ishtirokchini o‘zi ko‘rsatadi.

Muloqotchanlik sifatlarini o‘stirishga oid trening mashg‘ulotlari

Maqsadi: Muloqotga kirisha olish malakasini takomillashtirish va muloqotda yuzaga keladigan qiyinchiliklarni bartaraf etish.

Vazifalari: shaxs holati va kayfiyatlarini barqarorlashtirish; ishtirokchilarning bir-birlari haqida tasavvurlarni kengaytirish; ijtimoiylashuvga yordam bo‘ladigan ko‘nikma, malakalarini shakllantirish; guruh ishtirokchilarini bir-birlarini tushunishga hamda hamkorlikda ishlashga o‘rgatish.

Kutilayotgan natijalar: muloqotga kirisha olish qobiliyatini takomillashtirish; mulotqot jarayonidi yuzaga keladigan qiyinchiliklarni bartaraf etish; hamkorlikda ishlashga o‘rgatish;

Qoidalar: O‘ng qo‘l qoidasi (kimni qo‘lida mikrofon bo‘lsa o‘sha odam gapiradi); Faollik qoidasi (rolli vaziyatlarda har bir kishi o‘ziga mavjud bilim, ko‘nikma va malakasidan foydalanish); Muloyimlilik qoidasi (barcha qatnashchilari bir-birlariga xushmuomalalik bilan, ismlari bilan muloqot qilishlari kerak bo‘ladi); Reglament qoidasi (trening qatnashchilar o‘z fikrlarini aniq, lo‘nda, qisqa bayon etishlari kerak); Sirlilik qoidasi (mashg‘ulot jarayonidagi barcha kechinmalar guruhdan tashqaridagi chiqishi mumkin emas); Telefonlarni o‘chirib qo‘yish qoidasi;

Trening o‘tkazishning o‘ziga xos xususiyati: muloqot jarayonida yuzaga ma’daniyati shakllantirish, muloqot texnikasini yanada rivojlantirish.

Muloqot mavzusiga tegishli o‘yinlar.

«Buzuq telefon” mashqi.

Maqsad: Ma’lumot uzatishdagi buzilishlarni anglash.

Ma’lumotni anglangan holda idrok qilish va faol tinglash uslubini o‘zlashtirish.

Yo‘riqnoma: «Ushbu mashqimizda 6 kishi ishtirok etishi kerak. Bunda 5 kishi xonadan tashqarida poylab turishadi, 1 kishi esa xonada qoladi. Men xonada qolgan odamga og‘zaki topshiriq aytaman. Bu odam iloji boricha hamma topshiriqni eslab qoladi va ikkinchi (xonadan tashqarida turganlardan biriga) odamga aytadi. Ikkinchi odam uchinchisiga, uchinchisi to‘rtinchisiga va h.k. Biz esa ma’lumotlar qanday uzatilishini kuzatib turamiz. Keyin esa xuddi shu jarayonni muhokama qilamiz”.

5 ta o‘quvchi xonadan chiqqanidan keyin boshlovchi qolgan 1 kishiga quyidagicha topshiriq aytadi: «Siz maktab direktorining muovinisiz. Direktorimiz Sobir Komilovich Sizni ancha poyladilar. Lekin kelmaganingizdan so‘ng sizga men orqali topshiriq aytib ketdilar. Aytdilarki, u kishi hozir bizga Yaponiya apparaturasini olish uchun hujjatlarni rasmiylashtirishga ketdilar, u yerdan chiqib rayonda kengaytirilgan yig‘ilishga borar ekanlar. Agar ular soat 12 gacha kelmasalar o‘qituvchilar majlisini o‘zingiz o‘tkazar ekansiz, bu majlisda 8 «b” sinfning davomatini ko‘rib chiqish kerak. Keyin soat 15.00 da maktabimizga Polshadan kelayotgan mehmonlarni kutib olish uchun aeroportga 1 ta «Neksiya” bilan 1 ta «Damas” avtomashinasini chiqarish kerak ekan. Yana aytdilarki, soat 17.00 da XTBning ijtimoiy ta’minot bo‘limidan go‘sht kelar ekan. Hamma o‘qituvchilarga 2 kilogrammdan go‘sht tarqatib direktorning ulushini xolodilnikka solib qo‘ysangiz o‘zlari kelib olib ketar ekanlar”. Shundan so‘ng ma’lumotlar birin-ketin kirib kelayotgan o‘quvchilarga uzatila boshlaydi.

Mashq so‘ngida odatda ma’lumotning buzilishi kuzatiladi. Mashqda ishtirok etgan o‘quvchilar video yordamida ma’lumot mazmunini bilib oladilar. Shundan so‘ng o‘quvchilarga har qanday ma’lumotni birinchi manbadan olish zaruriyati aytib o‘tiladi. Ma’lumotlarning bir kishidan ikkinchi kishiga o‘tishi natijasida u qanchalik o‘zgarib ketishi paydo bo‘ladigan mish-mish gaplarga asos bo‘lishi aytib o‘tiladi.

Ma’lumot uzatishdagi xatolarni bartaraf etish maqsadida faol tinglashni o‘rganish mashqi taklif etiladi. Bu mashq yo‘riqnomasiga ko‘ra hamma o‘quvchilar uch kishilik guruhlarga bo‘linadilar. Bu guruhdagi uch o‘quvchi uch xil rolda ishtirok etadi: gapiruvchi, tinglovchi va nazoratchi.

Gapiruvchi hayotdagi biror bir voqeani aytib beradi va tinglovchi bu voqeani iloji boricha esida olib qolib, qaytadan takrorlab aytib berishi kerak. Nazoratchining vazifasi yo‘l qo‘yilgan xatolarni aytishdan iborat. Guruhdagi har bir ishtirokchi uchta roldan birortasida ishtirok etishi shart. Ushbu mashqni bajarish orqali ishtirokchilar verbalizatsiya, ya’ni faol tinglash metodini o‘zlashtiradilar.

4.4. Muloqotda nizoli holatlar va ularning oldini olish.

Jamiyat taraqqiyotining barcha bosqichlarida odamlar orasida o’zaro kelishmovchiliklar, ziddiyat va nizolar mavjud bo’lib kelgan. Chunki, har qanday taraqqiyotning asosida qarama-qarshilik va ziddiyat yotadi. Shaxs jamiyat taraqqiyotini amalga oshuruvchi asosiy kuch va vosita bo’lib hisoblanib, u jamiyat va tabiatni o’ziga moslashtirish barobarida undagi turli holatlarni taqiq qilish bilan ham shug’ullanadi. Shuning uchun ham nizo va ziddiyat jamiyat taraqqiyotini rivojlanishining asosiy begilari hisoblanadi.

Ziddiyat insoniyat paydo bo’lgan davrdanoq o’z tabiatini namoyon qilib kelmoqda, ammo uni ilmiy tadqiqot predmeti sifatida o’rganish borasidagi ilk qarashlar qadimiy tarixga ega. Hayot tarzi, mehnat faoliyati, shaxslararo munosabat muhitining o’zgarayotganligi nizolarning ham o’ziga xos tomonlari mavjudligini ko’rsatmoqda.

O’z vaqtida **Napoleon Banopart** shunday yozgan ekan: «qilich bilan har narsa qilish mumkin, faqat uning ustiga o’tirib bo’lmaydi». Bu fikrida u ko’pincha insonlar o’rtasida bo’lib turadigan nizolarni, ziddiyatlarni nazarda tutgan ekan. Chunki totalitar yoki diktatorlik boshqaruvi sharoitida ziddiyatlarning bo’lishi tabiiy bo’lib, uning yagona yechimi uzil-kesil uni hal qilish choralarini izlash bo’lgan. Lekin demokratik munosabatlar sharoitidagi rahbar hamda uning qo’l ostidagilar o’rtasida yoki shaxso’rtasida kelib chiqadigan nizolar yoki ziddiyatlarning tabiati va mohiyati biroz boshqacha bo’ladi.

Nizolar inson hayotining ajralmas qismidir. Ikki tomon o’zaro muloqotga kirishar ekan, ular o’rtasida nizoning vujudga kelish ehtimoli doim mavjud bo’ladi.

Bir-biridan farqlanuvchi fikrlarga, maqsad va unga erishish yo'llari haqidagi tasavvurlarga ega bo'lgan odamlar mavjud joyda, inson individualligining namoyon bo'lishiga to'sqinlik qilinmaydigan makonda, shubhasiz, nizoli vaziyatlar vujudga keladi.

Nizo – muloqot ishtirokchilarning har biri uchun muhim bo'lgan muammoni hal etish vaqtida ular o'rtasida vujudga kelgan qarama-qarshilik va kurashning keskin kuchayib ketish jarayonidir.

Nima sababdan shaxso'rtasida turli xil nizolar kelib chiqadi? Buning bir necha sabablari bor:

- alohida xodim va jamoatchilik manfaatlarining mos kelmasligi;
- ayrim jamoa a'zolari xatti-harakatlarining ijtimoiy va guruhiy me'yorlarga zid kelishi (tartibsizlik, intizomning buzilishi, ishning samarasizligi va hokazo);
- jamoa a'zolari qarashlaridagi nomuvofiqliklar;
- ishni tashkil etish va kasbiy faoliyatga nisbatan munosabatlardagi farqlar;
- xodimlar o'rtasidagi vazifalarning to'g'ri taqsimlanmaganligi;
- rahbar tomonidanshaxsga berilgan baho bilanshaxsning o'ziga o'zi bergan bahosi o'rtasidagi tafovutlar;
- rahbar va jamoatchilik tomonidan baholashning to'g'ri kelmasligi;
- mehnatni taqsimlash, moddiy va ma'naviy rag'batlantirishdagi tengsizliklar va hokazo.

Demak, yuqoridagi holatlar ko'p hollarda quyidagicha nizoli vaziyatlarni keltirib chiqaradi:

Agar yuqoridagilarni tahlil qiladigan bo'lsak, **«gorizontal nizolar»** hayotda eng ko'p uchraydi. Bunday nomurosozliklar aksariyat hollarda shaxso'rtasida ayrim a'zolarning ishni yaxshilash, yangi ish metodlarini joriy etish, axloq normalarini himoya qilish, adolat uchun kurash, ilg'or jamoa a'zolarining shu yerdagi ma'naviy muhitni sog'lomlashtirish borasidagi fikrlarini ayrimlar tomonidan e'tirozlar bilan qabul qilinishi natijasida ro'y beradi.

«Vertikal nizolar» esa ko'pincha rahbar bilanshaxs o'rtasida sodir bo'lib, u bir qarashda liderlikka da'vogarlik, yuqoridan tazyiq, pastdan turib boshqa shaxsyoki kuchlar atrofida birlashish, saralanishlar oqibatida kelib chiqadi. Bunda nizoning tashabbuskori va bosh aybdori kimligiga bog'liq tarzda uni hal qilish usuli tanlanadi. Masalan, agar boshliqshaxsning ishga mas'uliyatsizligidan noroziligi tufayli paydo bo'lgan nizo bilan uning professionalizm borasida hadeb «o'zini ko'rsatayotganligidan» noroziligi tufayli kelib chiqadigan nizoning ham farqi bor. Har qanday nizoning asl tub mohiyati shundaki, uning paydo bo'lishi ayrim

o'zgarishlarga olib keladi. Bu o'zgarish ijobiy o'zgarishlarni keltirib chiqarsa, uni **konstruktiv** deb, salbiy oqibatlar yoki shaxsqo'nimsizligini keltirib chiqarsa, uni **destruktiv** xarakterli deb ataymiz.

Destruktiv nizo

shaxsiy xususiyatlarning bir-biriga mos kelmasligi tufayli vujudga keladi

munosabatlarning buzilishiga olib keladi

ishtirokchilar soni ortib boradi

qarama-qarshi tomonga nisbatan negativ baholar kuchayib boradi

Konstruktiv nizo

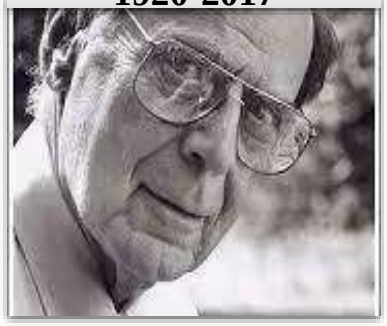
nuqtai nazarning bir-biriga mos kelmasligi sababli vujudga keladi

muammoga kengroq qarashga olib keladi

optimal yechimning topilishiga yordam beradi

Amerikalik psixolog **Morton Doychning** ishlarida ziddiyatlar nazariy jihatdan tahlil qilinib, ular **destruktiv** va **produktiv** turlarga ajratiladi.

Мортон Дойч
1920-2017



Destruktiv ziddiyatni aniqlash kundalik tasavvurlar bilan mos keladi. Aynan bu tipdagi nizo o'zaro ta'sirlashuvda xilma- xillikni ko'rsatadi va fikrlar toptalishiga olib keladi. Destruktiv ziddiyat ko'pincha sababga bog'liq bo'lmagan holda shaxsning stressga tushishiga olib keladi. Uning o'ziga xos belgilar nizo sodir bo'lishiga qiziquvchilar sonining ortishi, ularning nizoli harakatlari, bir-birlariga nisbatan salbiy qarashlarga egaliklari va bildirilayotgan fikrlarning keskinligida ifodalanadi. Boshqa bir belgisi sifatida nizoda opponentning xislatlarini, o'zaro ta'sirlashuv vaziyatlarini noto'g'ri idrok etishi va sheriklarga ishonchni o'ta ortib ketish nazarda tutiladi. Bu turdagi nizolarni hal etish ancha murakkab bo'lib,

yagona yo'li ancha qiyinchilik bilan erishiladigan murosa (kompromiss) hisoblanadi.

Produktiv ziddiyatni muammo va uni yechish yuzasidan nuqtai nazarlardagi tafovutlar va shaxslar o'rtasidagi hamjihatlikning yo'qligi keltirib chiqaradi. Bunday holda nizo muammoni atroflicha tushunishni, sheriklar motivatsiyasini, boshqa nuqtai nazarlarni himoyalashlarini taqozo etadi.

To'qnashish darajasi va shakliga ko'ra ziddiyatlarni **ochiq** (munozara-tortishuv, janjal va boshqalar) va **yopiq turdagi** (asl maqsadlarni yashirib, zimdan ta'sir o'tkazish); **tasodifiy paydo bo'lib qoluvchi** (stixiyali) va **oldindan rejalashtirilgan nizolarga** ajratish mumkin.

Oddiy ziddiyat yomon psixologik vaziyatda yuzaga keladi, inson o'zini tushuntira olmay qoladi, bunday holatda ko'pincha kayfiyati yo'q, deb tushuntiriladi.

O'tkir ziddiyatda shaxs yuqori emotsional, o'zini boshqara bilmaslik, muloqotdagi qo'polligi bilan ajralib turadi. Eng qizig'i, bu shaxslar tabiatida qo'rqitish asosiy o'rinni egallaydi. Bu ziddiyatda, nima bo'lishidan qat'i nazar, raqibni mag'lubiyatga uchratish muhim hisoblanadi.

Qisqa muddatli ziddiyat ma'lum vaqt – *uch kungacha davom etadi, uzoq muddatli ziddiyat* bir yoki bir necha yilga cho'zilishi mumkin. Uzoq muddatli ziddiyat maishiy xarakterda bo'lib, ularning 70% 6 oygacha davom etadi.

Ziddiyat ijtimoiy mohiyatiga ko'ra **arzigulik** yoki **arzimas** bo'ladi. Agar ziddiyat ataylab qilinsa va jamoatchilikka qarshi bo'lsa, bu arzigulik ziddiyatdir. Arzimas ziddiyat masalaning mohiyatiga chuqur tushunmaslik oqibatida kelib chiqadi. Buni shunday izohlash mumkin: shaxs xarakteridagi kamchiliklarni tushunsa va ularni to'g'rilashga harakat qilsa, bu arzimaydigan ziddiyat deyiladi. *Masalan,* shaxs bilmasdan ikkinchi bir shaxsning oyog'ini bosib olsa yoki turtib yuborsa, ikkinchi shaxsning bundan jahli chiqsa va oyog'ini bosgan odam undan kechirim so'rasa, bunday ziddiyat qisqa muddatli bo'lib arzimas hisoblanadi.

Nizo tuzilishi va bosqichlari. Nizoning asosi muloqot ishtirokchilarining biri ikkinchisining o'z ehtiyojlarini qondirish, o'z maqsadlariga yetishish jarayoniga to'sqinlik qila boshlashi tufayli paydo bo'ladi. Biroq, bu hali nizo emas. Bu – *nizoli vaziyat*. Muloqot ishtirokchilarining ushbu nizoli vaziyatda vujudga kelgan to'siqni bartaraf etish uchun amalga oshiruvchi harakatlari nizoni, ya'ni ochiqdan-ochiq qarshi kurashni keltirib chiqaradi. Demak, *nizoning formulasini* quyidagicha ifodalash mumkin:

Muammo + nizoli vaziyat + nizo ishtirokchilari+insident = nizo

Nizoning tarkibiy tuzilishi muloqot ishtirokchilarining **tashqi va ichki pozitsiyasi** hamda nizo ob'ektidan iborat:

Bu erda:

1) **tashqi pozitsiya** – kishing xulq-atvori;
2) **ichki pozitsiya** – kishining maqsadi va motivlari;
3) **nizo ob'ekti** – nizoning sabablari.

Har bir nizo alohida hodisa sifatida tahlil qilinadi, lekin ularning barchasiga xos bo'lgan ayrim qonuniyatlar borki, ularga avvalo uning *bosqichlari yoki fazalari kiradi*:

I. Nizo oldi bosqich: konfrontatsiya.
II. Nizoning o'zi: kompromiss yoki janjal.
III. Nizodan chiqish: muloqot yoki dissonans.

Demak, **birinchi bosqichda** konkret masala yuzasidan fikrlar yoki qarashlarda tafovut yoki qarama-qarshilik uchun shart-sharoit paydo bo'ladi. Tomonlar o'rtasiga sovuqchilik tushadi, ular o'zaro kelisholmay qoladilar. Bunda tashqaridan qaraganda ko'zga tashalanadigan nizo bo'lmasa-da, o'sha shaxslarning o'zi bir-birlariga nisbatan munosabatlarida buni his qila boshlaydilar. Agar rahbar aynan shu bosqichda hodisaga aralashib, o'z vaqtida oqilona qarorlar qabul qilolmasa, nizo ikkinchi bosqichga o'tadi.

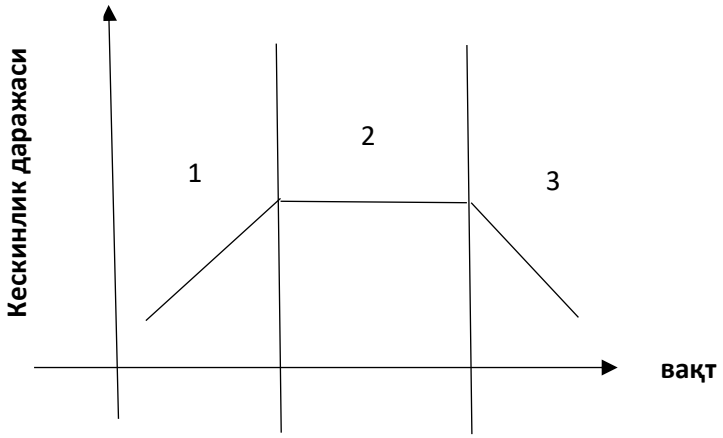
Ikkinchi bosqichda har ikkala tomon o'z qarashlarini qarshi tomonnikidan afzal bilib, ochiqchasiga bir-birlarini ayblay boshlaydilar. Shu paytda boshliq ularni kelishtirishga urinadi. Agar bu «urinish» alohida-alohida tarzda tomonlarni kabinetga chaqirib ro'y bersa, vaziyat yanada taranglashib, ziddiyat chuqurlashishi mumkin va tomonlar o'z holicha boshliqni ham o'zining tarafdori qilib, u ham nizoning ishtirokchisiga aylanib qolishi muqarrar bo'lib qoladi. Shuning uchun ham psixologiya har qanday nizoni tomonlarni birga chaqirgan holda hal qilish va kompromiss qarorlar chiqarishga tayyor turishni tavsiya etadi. Buning uchun rahbarda nizoning taxminiy obrazi va uni hal qilishga bir nechta alternativ yechimlar bo'lishi kerak. Boshliq biror tomonga ko'proq yon bosa boshlasa ham, nizoning ishtirokchisiga aylanadi. Shuning uchun u xolis tarzda nizoning kelib chiqish sabablari, kimlarning manfaatiga zid ishlar qilinayotganligi, nizo ishtirokchilarining shaxsiy va kasbiy xususiyatlari, kuchli va kuchsiz tomonlarini tahlil qilib, nizoning «portreti»ni o'zi uchun tasavvur qila olishi kerak. Shundan keyingina tomonlarni chaqirib, masalaga yanada oydinlik kiritib, tomonlarni kelishuvga chaqiradi. *«Men nima bo'lganini, muammo nimada ekanligini bilish uchun Sizlarni chaqirdim»* deb

gap boshlashi va har bir tomonning fikri muhimligini ta’kidlab, ayni paytda vaziyatni qattiq nazorat qilishi, uning kechishini boshqarishi lozim.

Nizo dinamikasi uch bosqichdan iborat:

1) yetilish;
2) ro’yobga chiqish;
3) so’nish.

Birinchi bosqichda nizo ro’yobga chiqishining oldini olish mumkin. Samarali usullardan biri kommunikativ o’zaro ta’sir sohasidan predmetli faoliyat sohasiga o’tish. Ro’yobga chiqish bosqichiga o’tgan nizoning oldini olib bo’lmaydi. So’nish bosqichining kelishini kutish kerak bo’ladi. Bu bosqichda korrektsion tadbirlarni o’tkazish samaralidir.



Shaxs faoliyatida ham ziddiyatli holatlarni kuzatish mumkin. Ushbu holatlar ma’lum bir nosog’lom psixologik muhit, masalanshaxslarning bir-birlari yoki rahbarlar bilan o’zaro kelisha olmasligi asosida yuzaga kelishish mumkin. Shu ma’noda ziddiyatli harakatlarning ham o’z diapazoni bor, ba’zi ziddiyatli holatlarda shaxs raqibini yengish uchun hamma imkoniyatini ishga soladi, xizmatdagi shaxslarni aralashtiradi, o’zlarining strategiyasi va taktikasini ishlab chiqadi. Ziddiyatli vaziyat esa ijtimoiy psixologik muhitni yuzaga keltiradi

Ijtimoiy psixologik nuqtai nazaridan qaraganda ziddiyatning yuzaga kelishida shaxslarining alohida qarashlari, shaxslararo va ijtimoiy guruhlar o’rtasidagi munosabatlar sabab bo’lishi mumkin.

Ziddiyatning rivojlanish bosqichlari:

Birinchi bosqich – ziddiyatning yuzaga kelishigacha bo’lgan holat va ziddiyatning yuzaga kelishida ichki qarama-qarshiliklarning paydo bo’lish davri. Bu bosqichda ikkala tomonda ham ichki ruhiy kuch yig’ilib boradi va ular buni bir-birlariga bildirmaydilar.

Ikkinchi bosqich – ziddiyatning qaror topishida tashqi ta'sir kuchlari maydonga chiqadi. Bu davrada ziddiyatni ikkala tomon ham biladi, lekin ular ongli, aqlli harakat qilishadi. Har xil ma'lumotlar yig'ilgan sari ziddiyat kuchayib boradi va bu ularning ish faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Uchinchi bosqichda ikkala tomon ham ochiq kurashga o'tib oladi, ikkalasidan biri xayrixohlik bildirsa, ziddiyat ma'lum ma'noda yumshaydi, ammo ma'lum vaqtgacha ichki ruhiy ziddiyat saqlanib qoladi. Agar har ikki tomon ham xayrixohlik bildirmasa, u holda psixologik portlash yuzaga keladi va ikkalasidan birortasi g'alaba qozongunga qadar kurash davom etadi. Bu bosqichda ham ikki tomon hamma imkoniyatlarini ishga soladi.

To'rtinchi bosqichda bir-birlarining harakatlarini tahlil qilib norasmiy baholaydi. Agar ulardagi qiziqish bir-biriga to'g'ri kelsa, o'rtadagi ziddiyat susayadi va vaziyatdan chiqsa bo'ladi.

Beshinchi bosqich – o'tib ketadigan, turg'un holat. Bu bosqichda jarayon o'tib ketgandan keyin unga rasmiy va norasmiy baho beriladi. Bo'lib o'tgan voqealarini eslashda tomonlar o'zlarida noxush holatni sezishadi.

Oltinchi bosqich – tamoman yangi psixologik holat bo'lib, ziddiyat rivojining nihoyasida, ya'ni jazo qo'llanilganidan keyin ishtirokchilarning jamoadagi mavqei o'zgarishidan so'ng paydo bo'ladi. Bu davrda ijobiylik yuzaga keladi, faqat haqiqatni yuzaga chiqarish uchun harakat qilinadi.

Ziddiyatni yuzaga keltiruvchi **ob'ektiv** va **sub'ektiv sabablar** mavjud.

Ob'ektiv sabablarga ishni tashkil qilishdagi kamchiliklar, normativ hujjatlarning mukammal emasligi, xizmatdagi (ishdagi) qiyin sharoitlar, qarashlarning to'g'ri kelmasligi va hokazolar kiradi.

Sub'ektiv sabablar shaxsning o'ziga xosligi, madaniyatning pastligi, tarbiyaning yetishmasligi, shaxs xarakteridagi kamchilik, o'ziga yuqori baho berish, psixologik jihatdan tomonlarining bir-biriga to'g'ri kelmasligi, jamoaning o'ziga xosligi bilan bog'liq holatlar, psixologik sharoitlarni noqulayligi, salbiy ko'rinishga ega bo'lgan kichik guruhlar, salbiy emotsial guruhlar va hokazolarni qamrab oladi.

Morton Doych ziddiyatni olti turga bo'ladi va jinoyatni ochishda nafaqat uning metodologiyasi, shuningdek, amaliy roli ham muhimligini ta'kidlaydi.

1) haqiqiy ziddiyat;
2) tasodifiy ziddiyat;
3) bilmay aralashib qolgan ziddiyat;
4) noto'g'ri talqin qilingan ziddiyat;
5) yopiq holatdagi ziddiyat;
6) yolg'on ziddiyat.

Nizolarning oldini olish va bartaraf etish usullari. Xarbiy xizmatchilarda nizoning quyidagi turlari namoyon bo'lishi kuzatiladi.

Shaxsning ichki ziddiyatlari. Bu ko'proqshaxslarga yuklatilgan vazifalarni bajarish jarayonida uchraydi. Vazifani hal etishda kasbiy bilim, ko'nikma va malakaning yetishmasligida va favqulodda holatlarda ko'proq ish bilan mashg'ul bo'lishda namoyon bo'ladi.

Guruh ichidagi ziddiyatlar. Bu jamoa a'zolarining manfaat va qiziqishlarining mos kelmasligi, vazifalarning teng taqsimlanmaganligi va o'zaro bir-birlariga hurmatning yo'qolishi oqibatida namoyon bo'ladi. Oqibatda jamoaning har bir a'zosi boshqalari bilan chiqisha olmasligi, manfaatlar o'rtasida to'siqlar qo'yishida yuz beradi.

Shaxslararo ziddiyatlar. Rahbar bilanshaxs,shaxs bilanshaxs o'rtasidagi ziddiyatli vaziyatlarning vujudga kelishi oqibatida nizoning paydo bo'lishi ko'zga tashlanadi. Shaxslararo ziddiyatlar ishchi muhitning yaxshi emasligi, boshliqning harbmy xizmatchilar bilan insoniy nuqtai nazaridan munosabat o'rnatmasligi,shaxslarning individual qobiliyati va fazilatlarini inobatga olmasligi sababli ham yuz berishi kuzatiladi.

Agar ziddiyatli holatlarni bir tizimga soladigan bo'lsak, quyidagi ko'rinishni oladi:

Ziddiyat turlari	**Ziddiyatning sabablari**	**Ziddiyat ishtirokchilari**	**Ziddiyatning oqibatlari**
Shaxsning ichki ziddiyatlari	Topshiriqlarning ko'payib ketishi, ortiqcha ruhiy charchoq, taqdirlash va jazolash o'rtasida muvozanatning ta'minlanmaganligi	xizmatchilarning o'zi	Ruhiy zo'riqish, faollikning susayishi, jazavaga tushish, tajovuzkorlikning ortishi, muomala me'yorlarning buzilishi
Guruh ichidagi va shaxslararo ziddiyatlar	xizmatchilarning qiziqish va manfaatlari o'rtasidagi ziddiyatlar, qobiliyat va mehnatning faoliyat natijasiga	Boshliq-xizmatchi,shaxs-xizmatchi, boshliq-boshliq	Jamoadagi jipslik, hamkorlikning, mas'uliyatning yo'qolishi, shaxsiy adovatning o'sishi va boshqalar

	ko’ra baholanmasligi, rag’batlantirishning yetarlicha emasligi,shaxslarning shaxsiy fazilatlari mos kelmasligi va boshqalar		
Guruhlararo ziddiyat	Jamoada guruhlarning paydo bo’lishi, taraf-kashlik, mahalliychilik, etnik jihatdan tafovutlanishning ortishi	Jamoa ichidagi guruhlar	Keskin va siyosiy tus olishi, jamoaning bo’linib ketishi va shaxso’rtasida jamoaviy adovatni keltirib chiqarishi

Guruh ichidagi va guruhlararo munosabatlarda ziddiyatlarni bartaraf etish, barqaror muhitni yaratish nizolarning oldini olishga olib keladi. Buning uchun jamoa boshliqlari quyidagi holatlarni inobatga olishlari maqsadga muvofiq:

- kadrlarni to’g’ri tanlash va joy-joyiga qo’yish;
- mehnatni to’g’ri tashkil etish;
- boshliq bilanshaxs o’rtasidagi munosabat xususiyatlarini farqlay olish;
- jamoaning har bir a’zosining burch va majburiyatlarini yaxshi bilishi;
- ishda qat’iy intizomni yaratish;
- har xil salbiy psixologik hodisalarning tarqalishiga yo’l qo’ymaslik (mish-mish, g’iybat, anonim holatlar).

Muloqotdagi nizolarning oldini olish uchun quyidagi qoidalarga amal qilish lozim:

1) tanqid va ayblovni ko’p ishlatmaslik, ko’p noliyvermaslik kerak;
2) fikrda qisqaroq (5-9 so’zdan iborat) gaplardan foydalanish kerak;
3) e’tiborli tinglovchi bo’lish kerak, suhbatdosh fikrini bo’lmaslik, suhbatdoshga o’z fikrini bildirishi uchun vaqt berish, suhbatdoshga bo’lgan qiziqishni ko’rsatish, suhbatdosh nutqining xususiyatlariga kamroq e’tibor berish, suhbatni monopollashtirib yubormaslik, suhbat vaziyatidan chalg’imaslik kerak;
4) ovozni imkon qadar samimiy jaranglashini ta’minlash kerak;
5) suhbatdoshning noverbal signallarini diqqat bilan kuzatish kerak;
6) qat’iy fikr bildirishdan saqlanish kerak;

7) fikrni bildirishdan oldin u nima haqida ekanini ma’lum qilish kerak;

8) suhbatdosh «tilida» gapirish kerak;

9) bo’lar-bo’lmas bahslarga kirishishdan saqlanish kerak;

10) buyruq ohangidan voz kechish kerak;

11) «hech qachon» va «har doim» so’zlaridan ehtiyotkorlik bilan foydalanish kerak;

12) ijobiy emotsiyalarni saqlab turish kerak, ko’proq tabassum qilish kerak.

Nizo ro’y bergach uni bartaraf etish uchun quyidagilarga amal qilish tavsiya etiladi:

1) vazminlikni saqlab qolish (emotsional holatni imkon qadar boshqarish, imkon qadar sharhlamaslik) kerak;

2) nizoning asosiy sababini aniqlashga intilish (aniqlashtiruvchi savollar berish, suhbatdoshning ichki pozitsiyasini bilishga urinish) kerak;

3) shaxsiy sohadagi to’qnashuvga yo’l qo’ymaslik (suhbatdoshning shaxsiy xususiyatlaridan ranjishni, ularni yoqtirmaslikni ko’rsatmaslik, shaxsiy ustunlikni ko’rsatishdan saqlanish) kerak;

4) har bir so’z va iboradan ehtiyotkorlik bilan foydalanish (negativ emotsional baholanuvchi so’z va iboralardan – «siz xato qilyapsiz», «yanglishdingiz», «es-hushingiz joyidamas, shekilli» kabilardan, aql o’rgatuvchi gaplardan foydalanmaslik) kerak;

5) kompromiss uchun ochiq bo’lish (o’zaro manfaatli kelishuvga doim tayyor bo’lish) kerak;

6) suhbatdoshning har bir gapini diqqat bilan tinglash va analiz qilish (suhbatdoshning so’zlari va hissiyotlarini tushunishga, shaxsiy pozitsiyasining suhbatdosh pozitsiyasidan nimasi bilan farqlanishini aniqlash) kerak.

Nizo bartaraf etilmay munosabatlar butunlay tugallansa, buni faqat pozitsiyalarning bir-biriga to’g’ri kelmasligi tufayli ro’y bergan hodisa deb hisoblash kerak.

Ziddiyatni yechish metodikasi amaliyotga hech qanday ta’sir qilmasligi kerak. Umuman, jamoada ziddiyat chiqmasligida rahbarning o’rni beqiyosdir, rahbar asabiylashmasligi, boshqacha qilib aytganda, ziddiyatni yechishda bardoshli bo’lishi kerak.

Ziddiyatni yechishning **ijobiy** (pedagogik-psixologik) va **salbiy** (ma’muriy) yo’llari mavjud. Birinchisida kishilarning yaxshi ishlashlari uchun sharoit yaratilsa, ikkinchisida ziddiyatni yuzaga keltirgan shaxslar jazolanadi.

Shaxs(xodimlar) fuqaroga murojaat etganida:

▪murojaat qilishdan oldin o’z lavozimi, unvoni, familiyasini aytishi hamda murojaat sababi va maqsadini ma’lum qilishi, fuqaroning talabiga ko’ra xizmat yoki guvohnomasini ko’rsatishi;

▪fuqaroga nisbatan uning huquq va erkinliklarini cheklovchi choralar qo’llanilgan taqdirda, bunday choralar qo’llanilishining sababini hamda asoslarini, shuningdek fuqaroning shu munosabat bilan yuzaga keladigan huquqlari va majburiyatlarini unga tushuntirishi shart.

Fuqaroshaxs (xodim) bilan munosabatga kirishganda fuqaroning familiyasi, ismi va otasining ismini so’rab bilishi va ismi sharifini aytib murojaat qilishi ularni diqqat bilan eshitishi hamda mavjud masala bo’yicha tushuntirish berishi shart.

Oxirgi yillarda «professionalizm” tushunchasi tez-tez ishlatiladigan bo‘lib qoldi. Chunki jamiyatda tub islohotlarni amalga oshirish, mehnat unumdorligini «inson omili” ni takomillashtirish hisobiga oshirish davr talabi bo‘lib qoldi. Ayniqsa, odamlarni boshqarish sohasidagi professionalizmga katta e’tibor qaratilmoqda.

Juda ko‘pchilik mutaxassislar barcha bajaradigan funksiyalari orasida odamlar bilan til topishish, ularga ta’sir ko‘rsatish, ular faoliyatini to‘g‘ri tashkil qilish va boshqarish eng murakkablaridan ekanligini e’tirof etmoqdalar.

Odamlar bilan normal munosabatlarni o‘rnata olmaslik, ayniqsa, biznes sohasida amaliy sheriklarning holatlari, kutishlarini aniqlay olmaslik, o‘z nuqtai nazariga o‘zgalarni professional tarzda ko‘ndira olmaslik, «birov” ni, uning ichki kechinmalari va o‘ziga bo‘lgan munosabatini aniq tasavvur qila olmaslik amaliy psixologiyada kommunikativ uquvsizlik, yoki diskommunikatsiya holatini keltirib chiqaradi.

Bunda odamlar oddiy til bilan aytganda, bir - birlarini tushunolmay qoladilar, shuning oqibatida pishib turgan loyiha yoki yaxshi reja amalga oshmasligi, bir necha oylarga cho‘zilib ketishi mumkin. Shuning uchun ham hozirgi zamon ijtimoiy psixologiyasining tadbiqiy yo‘nalishida, boshqaruv psixologiyasida katta yoshli odamlarni kommunikativ bilimdonlikka o‘rgatish, ularda zarur kommunikativ malakalarni hosil qilishga katta ahamiyat berilmoqda.

Har bir korxona, xususiy firma yoki davlat muassasasini boshqaruvchi menejer, rahbar tayyorlash muammosi ana shu rahbarlarni, boshqaruvchilarni psixologik jihatdan odamlar bilan ishlashga o‘rgatish muammosini chetlab o‘tolmaydi. Umuman, hozirgi davrda har qanday mutaxassis - vrach, muhandis, o‘qituvchi, iqtisodchi, agronom, quruvchi, jurnalist, madaniyatshunos yoki boshqalar ham kommunikativ malakalarga ega bo‘lmaguncha, bozor munosabatlari sharoitida tezda jamoaga kirishib, ko‘pchilik bilan til topishib, o‘z professional mahoratini ko‘rsata

olmaydi. Har bir ziyoli inson boshqalar bilan hamkorlik qilish mahorati va san’atiga ega bo‘lishi kerak. Bu vazifa odamlarni muomala va muloqot etikasiga o‘rgatishni har qachongidan ham dolzarb qilib qo‘ymoqda.

To‘g‘ri, muloqotga kirishish - ijtimoiylashuv jarayonida barcha sifatlardan oldinroq shakllanadigan qobiliyatlardan, u tabiiy va hayotiy narsa. Bola tili juda yaxshi chiqib ulgurmay, atrofidagilar bilan aktiv muloqotga kirisha boshlaydi. Lekin masalaning paradoksal tomoni ham shundaki, yillar o‘tgan sari ongli, aqlli odam har bir gapini uylab gapiradigan, har bir qadamini uylab bosadigan bo‘lib qoladi, bu uning jamiyatdagi mavqesini belgilovchi vositadir.

Bu muloqotga kirishishga ruhan tayyorlanishning ahamiyatini ham odam anglashini taqozo etadi. Shunday qilib, ana shu eng tabiiy va bir qarashda oddiy inson faoliyati shu qadar murakkab va serqirraki, uning mexanizmlarini o‘rganish, guruhlarda to‘g‘ri munosabatlarni tashkil etish va odamlarni samarali muloqotga o‘rgatish muammosi bugungi ijtimoiy psixologiyaning muhim masalalaridandir.

Ma’lumki, gaplashayotgan odamlar biri gapiradi, ikkinchisi tinglaydi, eshitadi. Muloqotning samaradorligi ana shu ikki qirraning qanchalik o‘zaro mosligi, bir-birini to‘ldirishiga bog‘liq ekan. Noto‘g‘ri tasavvurlardan biri shuki, odamni muomala yoki muloqotga o‘rgatganda, uni faqat gapirishga, mantiqan asoslangan so‘zlardan foydalanib, ta’sirchan gapirishga o‘rgatishadi. Uning ikkinchi tomoni - tinglash qobiliyatiga deyarli e’tibor berilmaydi. Mashxur amerikalik notiq, psixolog Deyl Karnegi «Yaxshi suhbatdosh - yaxshi gapirishni biladigan emas, balki yaxshi tinglashni biladigan suhbatdoshdir” deganda aynan shu qobiliyatlarning insonlarda rivojlangan bo‘lishini nazarda tutgan edi.

Mutaxassislarning aniqlashlaricha, ishlayotgan odamlar vaqtining 45%i tinglash jarayoniga ketar ekan, odamlar bilan doimiy muloqotda bo‘ladiganlar 35 - 40 % oylik maoshlarini odamlarni «tinglaganlari” uchun olarkanlar. Bundan shunday xulosa kelib chiqadiki, kommunikatsiyaning eng qiyin sohalaridan hisoblangan tinglash qobiliyati odamga ko‘proq foyda keltirarkan.

Shuning uchun bo‘lsa kerak, nemis faylasufi A. Shopengauer «Odamlarni o‘zingiz to‘g‘ringizda yaxshi fikrga ega bo‘lishlarini xoxlasangiz, ularni tinglang” deb yozgan ekan. Darhaqiqat, agar siz kuyunib gapirsangizu, suhbatdoshingiz sizni tinglamasa, boshqa narsa bilan ovora bo‘laversa, undan ranjiysiz, nafaqat ranjiysiz, balki u bilan aloqani ham uzasiz. O‘qituvchi gapirayotgan paytda uni tinglamaslik odobsizlikning eng keng tarqalgan ko‘rinishi deb baholanishini bilasizmi? Nima uchun biz ko‘pincha yaxshi gapiruvchi, so‘zlovchi bo‘la olamiz-u, yaxshi tinglovchi bo‘la olmaymiz? Psixologlarning fikricha, asosiy halaqit beruvchi narsa - bu bizning o‘z fikr-o‘ylarimiz va xohishlarimiz og‘ushida bo‘lib qolishimizdir. Shuning uchun

ham ba’zan rasman sherigimizni tinglayotganday bo‘lamiz, lekin aslida hayolimiz boshqa yerda bo‘ladi. Tinglashning ham xuddi gapirishga o‘xshash texnikasi, usullari mavjud. Ularning turi ham ko‘p, lekin asosan biz kundalik hayotda uning ikki usulini qo‘llaymiz: so‘zma - so‘z qaytarish va boshqacha talqin etish. Birinchisi, suhbatdosh so‘zlarining bir qismini yoki yaxliticha qaytarish orqali, sherikni qo‘llab-quvvatlashni bildiradi.

Ikkinchi usul esa - sherigimiz so‘zlarini tinglab, undagi asosiy g‘oyani muxtasar, o‘zimizning talqinimizda ifoda etish. Ikkala usul ham sherik uchun muhim, chunki u sizning tinglayotganingizni, hattoki, undagi g‘oyalarga qarshi emasligingizni bildiradi. Bunday tashqari, biz yaxshi tinglayotgan bo‘lib, «Yo‘g‘-e?», «Naxotki?», «Qara-ya?», «Yasha!» luqmalari bilan ham suhbatdoshimizni gapirishga, yanayam o‘z fikrlarini oydinlashtirishga chaqirib turamiz.

Demak, aslida bizdagi gapirayotgan shaxs yetakchi, u suhbatning mutloq xokimi, degan tasavvur unchalik to‘g‘ri emas. Yaxshi tinglashda ham shunday kuch borki, u suhbatdoshni sizga juda yaqinlashtiradi, ishonchni tug‘diradi. Chunki muloqot jarayonidagi eng qimmatli narsa - bu axborotning o‘zi. Tinglayotgan odam ma’nili, yaxshi dialogdan faqat yaxshi, foydali ma’lumot oladi. Gapirgan esa aksincha, o‘zidagi borini berib, gapirmaydigan suhbatdoshdan «teskari aloqani” olib ulgurmay, hech narsasiz qolishi ham mumkin. Shuning uchun muloqotga o‘rgatishning muhim yo‘nalishlaridan biri - odamlarni faol tinglashga, bunda barcha paralingvistik va noverbal omillardan o‘rinli foydalanishga o‘rgatishdir.

Professional tinglash texnikasiga quyidagilar kiradi:

- aktiv holat. Bu - agar kreslo yoki divan kabi mebel bo‘lsa, unga bemalol yastanib yoki yotib olmaslik, suhbatdoshning yuzidan tashqari joylariga qaramaslik, mimika, bosh chayqash kabi harakatlar bilan uning har bir so‘ziga qiziqayotganligingizni bildirishni nazarda tutadi;
- suhbatdoshga samimiy qiziqish bildirish. Bu nafaqat suhbatdoshni o‘ziga jalb qilib, balki keyin navbat kelganda o‘zining har bir so‘ziga uni ham ko‘ndirishning samarali yo‘lidir.
- o‘ychan jimlik. Bu suhbatdosh gapirayotgan paytda yuzda mas’uliyat bilan tinglayotganday tasavvur qoldirish orqali o‘zingizning suhbatdan manfaatdorligingizni bildirish yo‘li. Agar biz suhbatdoshimizni yaxshi, diqqat bilan tinglasak, bu bilan biz unda o‘z-o‘ziga hurmatni ham tarbiyalaymiz.

Demak, tinglash jarayoni ko‘pchilik tasavvur qilgani kabi unchalik passiv jarayon emas ekan. Uning muloqotning samarali bo‘lishidagi ahamiyati nihoyatda katta. Chunki tinglash qobiliyati gapiruvchini ilhomlantiradi, uni ruhlantiradi, yangi fikrlar, g‘oyalarning shakllanishiga sharoit yaratadi.

Shuning uchun ma’ruzachi professorning har bir chiqishi va ma’ruzasi agar talabalar tomonidan diqqat bilan tinglansa, bu pedagogik muloqotdan ikkala tomon ham teng yutadi. Agar muloqot jarayonida ishtirok etuvchi ikki jarayon - gapirish va tinglashning faol o‘zaro ta’sir uchun teng ahamiyatini nazarda tutsak, bu jarayon katnashchilarining psixologik savodxonligi va muloqot texnikasini egallashining ahamiyatini anglash qiyin bo‘lmaydi.

Shuning uchun ham ijtimoiy psixologiyada odamlarni samarali muloqotga ataylab o‘rgatishga juda katta e’tibor beriladi. Bu boradagi fanning o‘z uslubi bo‘lib, uning nomi ijtimoiy psixologik trening (IPT) deb ataladi. IPT - muloqot jarayoniga odamlarni psixologik jihatdan hozirlash, ularda zarur kommunikativ malakalarni maxsus dasturlar doirasida qisqa fursatda shakllantirishdir. Eng muhimi IPT mobaynida odamlarning muloqot borasidagi bilimdonligi ortadi. Amaliy muloqot treningi - IPTning bir ko‘rinishi bo‘lib, u yoki bu professional faoliyatni amalga oshirish jarayonida zarur bo‘ladigan kommunikativ malaka, ko‘nikma va bilimlarni hosil qilishga qaratilgan tadbirdir.

Guruh va jamoalarda muloqot treningi vositasida muzokaralar olib borish, ish yuzasidan hamkorlik qilish yo‘l-yo‘riqlarini birgalikda topish, katta auditoriya oldida so‘zlashga o‘rgatish, majlislar o‘tkazish, janjalli, nizoli holatlarda o‘zini to‘g‘ri tutish malakalari hosil qilinadi. Bundagi asosiy narsa - trening katnashchilari ongiga birovlarni tushunish, o‘zini o‘zga o‘rniga qo‘ya olish, boshqalar manfaatlari bilan o‘zinikini uygunlashtira olish g‘oyasini singdirishdir. Treninglar mobaynida guruhiy munozaralar, rolli o‘yinlarning eng optimal variantlari sinab, mashq qilinadi.

Ijtimoiy psixologiyada ta’sir vositalari aynan muloqotning o‘ziga xos tomonlari asosida amalga oshriladi.

Muloqotning interaktiv tomoni. Muloqotning bu xususiyati kishilarning muloqot jarayonida birgalikdagi faoliyatda bir-birlariga amaliy jihatdan bevosita ta’sir etishlarinn ta’minlaydi. Shu tufayli odamlar hamkorlikda ishlash, birbirlariga yordam berish, bir-birlaridan o‘rganish, harakatlar muvofiqligiga erishish kabi qator qobiliyatlarini namoyon etishlari mumkin. Shu tufayli o‘qituvchi bola shaxsiga maqsadga yo‘nalgan holda ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

Aslini olganda, har qanday muloqot, agar u bema’ni, maqsadsiz, quruq gaplardan iborat bo‘lmasa, doimo muloqotga kirishuvchilarning xulq-atvorlarini, ularning ustanovkalarini o‘zgartirish imkoniyatiga ega. Jamiyat miqyosida oladigan bo‘lsak, odamlarning turli sharoitlarda o‘zlarini tutishlari, xulq-atvorlarining boshqarilishi ma’lum psixologik qonuniyatlarga bog‘liqligini ko‘rish mumkin.

Bunga sabab jamiyatda qabul qilingan turli normalar, qonun-qoidalardir. Chunki, o‘zaro muloqot va o‘zaro ta’sir jarayonlarida shunday hatti-harakatlar obrazlari kishilar ongiga singib boradiki, ularni har bir kishi norma sifatida qabul qiladi. Masalan, o‘smir bola, umuman yoshlar jamoat joylarida kattalarga o‘rin bo‘shatib berishlari kerakligi ham xulqatvorning bir normasi.

Shu normaga amal qilish yoki qilmaslik ijtimoiy nazorat tizimi orqali boshqariladi. Ya’ni, yuqoridagi sharoitda agar o‘smir bola avtobusda qariyaga joy bo‘shatmasa, jamoatchilik o‘sha zahoti uni ijtimoiy tartibga chaqiradi.

Demak, har bir shaxs turli sharoitlarda turlicha rollarni bajaradi, bu rollarning qanday bajarilayotganligi, odamlarning kutishlariga mos kelishligi ijtimoiy nazorat tizimi orqali kuzatib turiladi. Shuning uchun ham muloqotga kirishgan kishilar doimo o‘z xulq-atvorlarini, qolaversa, o‘zgalarning xulq-atvorini nazorat qilib, harakatlarda bir-birlariga moslashadilar. Lekin gohida shaxsdagi rollarning ko‘p bo‘lishi rollarning ziddiyatiga olib kelishi mumkin. Masalan, maktab o‘qituvchisining o‘zi o‘qitayotgan sinfda farzandi bo‘lsa, dars paytida shunday ziddiyatni boshdan kechirishi mumkin, ya’ni bir vaqtning o‘zida ham ota yoki ona, ham o‘qituvchi rolini bajarishga majbur bo‘ladi.

Yoki xulqi yomon o‘quvchining uyiga kelgan o‘qituvchi bir vaqtning o‘zida ham o‘qituvchi, ham mehmon rollari o‘rtasida qiynaladi. Turli rollarni bajarayotgan shaxslarning o‘zaro muloqotlari kutishlar tizimi orqali boshqariladi. Masalan, xohlaydimi yoki xohlamaydimi, o‘qituvchidan ma’lum harakatlarni kutishadiki, ular o‘qituvchi roliga zid bo‘lmasligi kerak. O‘z rollariga mos harakat qilgan, doimo me’yor mezonida ish tutgan kishining harakatlari odobli harakatlar deb ataladi. Masalan, o‘qituvchining odobi, o‘z kasbini ustasi ekanligi, bolalar qalbini tushuna olishi, ularning yosh va individual xususiyatlarini hisobga olgan holda ish tutishi uning odobga ega ekanligining belgisidir.

Odobsiz odam esa buning aksidir. Demak, o‘zaro muloqot jarayonida bir odam ikkinchi odamga psixologik ta’sir ko‘rsatadi. Bu ta’sir ikkala tomondan ham anglanishi yoki anglanmasligi mumkin. Ya’ni, ba’zan biz nima uchun bir shaxsning bizga naqadar kuchli ta’sirga ega ekanligini, boshqa biri esa, aksincha, hech qanday ta’sir kuchiga ega emasligini tushunib yetmaymiz. Bu esa pedagogikada muhim muammodir.

Har bir pedagogning o‘z ta’sir uslublari va ta’sir kuchi bo‘ladi. O‘qituvchi shaxsining bolalarga ta’siri quyidagi eksperimentda juda yaqqol kuzatilgan. Boshlang‘ich sinf o‘quvchilariga anchagina o‘yinchoqlar berib, shularning ichida faqat bittasiga, qizil yog‘och o‘yinchoqqa tegmaslik aytilgan. Bolalar yolg‘iz

qoldirilib, harakatlari pinxona kuzatilgan. Juda ko‘p bolalar taqiqlangan o‘yinchoqqa baribir tegishgan.

Eksperimentning ikkinchi seriyasida esa endi barcha uyinchoqqa tegish mumkin-u, faqat qizil qutichaning qopqog‘ini ochish mumkin emas, deb aytilgan. Shu quticha tepasiga esa shu bolalarning o‘qituvchisi surati ilib qo‘yishgan. Bu seriyada birinchisiga qaraganda “ta’qiqni buzuvchilar" soni keskin kamaygan.

Demak, bu narsa o‘qituvchi shaxsining bola harakatlariga ta’sirini yaqqol isbotlab turibdi. Shaxslararo ta’sir haqida gap ketganda, o‘qituvchi obro‘yining roli haqida ham aytish lozim. Chunki, obro‘li odam doimo o‘sha obro‘ qozongan guruhida o‘z mavqeiga va ta’siriga ega bo‘ladi. Shaxs obro‘yi uning boshqa shaxslarga irodaviy va emotsional ta’sir ko‘rsata olish qobiliyatidir.

Ma’lumki, obro‘ amal yoki hayotiy tajriba bilangina orttirilmay, uning haqiqiy asosi - shaxsning odamlar bilan to‘g‘ri munosabati, undagi odamiylik xislatlarining, boshqa ijobiy xislatlarining uyg‘unlashuvidadir. Psixologik obro‘ - ta’sir ko‘rsatishning eng muhim mezonidir.

Muloqotning perseptiv tomoni. Muloqot jarayonida odamlar bir-birlari bilan ma’lumotlar almashib, o‘zaro ta’sir ko‘rsatibgina qolmay, balki bir-birlarini to‘g‘riroq va aniqroq anglashga, tushunishga va idrok qilishga harakat qiladilar. Bu tomon shaxsiy idrok va tushunish muammosi bilan bog‘liqdir. Birgalikdagi faoliyat jarayonida shaxslarniig bir-birlarini to‘g‘ri tushunishlari na aniq idrok qilishlari muloqotning samarali bo‘lishini ta’minlaydi.

Rus psixologi A.A. Bodalev boshchiligidagi laboratoriya bir-birlarini idrok qilish mexanizmlarini aniqlash borasida qator psixologik qonuniyatlarni kuzatgan. Bunday mexanizmlarga:

- identifikatsiya;
- refleksiya;
- stereotipizatsiya kiradi.

Identifikatsiya shunday psixologik hodisaki, bunda suhbatdoshlar bir-birlarini to‘g‘riroq idrok qilish uchun o‘zlarini bir-birlarining o‘rniga qo‘yib ko‘rishga harakat qiladilar. Ya’ni, o‘zidagi bilimlar, tasavvurlar, hislatlar orqali boshqa birovni tushunishga harakat qilish, o‘zini birov bilan solishtirish (ongli yoki ongsiz) identifikatsiyadir. Masalan, birinchi marta uchrashuvga ketayotgan yigitning ichki holatini uning o‘rtog‘i yoki akasi tushunishi mumkin.

Refleksiya muloqot jarayonida suhbatdoshning pozitsiyasidan, xolatidan turib, o‘zini tasavvur qilishdir, ya’ni refleksiya, boshqa odamning idrokiga taalluqli bo‘lib o‘ziga birovning ko‘zi bilan qarashga intilishdir. Chunki, busiz odam muloqot jarayonida o‘zini aniq bilmasligi, noto‘g‘ri muloqot formalarini tanlashi mumkin.

Stereotipizatsiya odamlar ongida muloqotlar mobaynida shakllanib o‘rnashib qolgan ko‘nikib qolingan obrazlardan shablon sifatida foydalanish hollaridir. Ijtimoiy stereotiplar har bir shaxsda u yoki bu guruhli kishilar haqida shakllangan obrazlardir. A.A. Bodalev va uning shogirdlari bunday stereotiplar ba’zan muloqotni to‘g‘ri yo‘nalganligini ta’minlasa, boshqa hollarda esa undagi xatoliklarning sababi bo‘lishi mumkinligini kuzatishgan.

Idrok va tushunish borasidagi bunday xatoliklar kauzal atributsiya (lotinchasiga “kauza" - sabab, “atrebutsio" - bermoq, qo‘shib bermoq ma’nosini bildiradi) deb ataladi. Masalan, o‘qituvchi bilan hamsuhbat bo‘lib qolgan odamda suhbat boshidayoq “hozir odob-ahloqdan dars berishni boshlamasmikan" degan shubha paydo bo‘lishi mumkin.

Bu ham stereotip. Bundan tashqari, odamlar birinchi marta ko‘rgan odam to‘g‘risida tasavvurga ega bo‘lish maqsadida uning tashqi qiyofasi bilan xarakteri o‘rtasida bog‘liqliklar o‘rnatishga harakat qilarkan, shunday bog‘liqliklarni aniqlash maqsadida A.A. Bodalev talabalar guruhiga turlicha qiyofali shaxslarning fotosuratlarini ko‘rsatgan. 72 kishidan 9 tasi iyagi katta kishilar kuchli iroda egalari ekanligini, 17 tasi peshonasi keng odamlar aqlli ekanliklarini, 3 kishi sochi qattik odamlarning qaysarroq, qatiy ekanliklarini, 5 kishi kichik bo‘yli odamlar hokimiyatga intilgan, boshqalar ustidan buyruq berishga moyil, chiroyli odamlar yo o‘ta o‘ziga bino qo‘ygan yoki nodon bo‘lishligini aytishgan va hokazo.

Tabiiyki, bunday fikrlar mutlaq to‘g‘ri emas, lekin kishilar ongida avloddan-avlodga o‘tib kelayotgan tasavvurlar shunday obrazlarni shakllantirgan. Notanish odam haqida tushunchaning shakllanishida u haqida berilgan birlamchi ma’lumot katta rol o‘ynaydi. Masalan, talabalarning ikki guruhiga bir xil portret ko‘rsatib, birinchi guruhda bu odam yirik olim, ikkinchisida esa, bu - davlat jinoyatchisi deb, unga ikkala holda ham ijtimoiy-psixologik xarakteristika berishlarini so‘ragan.

Ko‘rsatmalar har xil bo‘lganligi sababli berilgan ta’riflar ham har xil bo‘lgan. Birinchi guruhdagi talabalar bu odam mehnatkash, mehribon, shafqatli, g‘amxo‘r, aqlli bo‘lsa kerak, deyishgan bo‘lsa, ikkinchi guruhdagilar uni – beshafqat, makkor, qatiyatli deb ta’riflashgan.

Birinchi guruhdagilar portretdagi ko‘zlarni dono, muloyim deyishgan bo‘lsa, boshqalar ularni yovuz, beshafqat deb aytishgan. Shunday qilib, ijtimoiy persepsiya yoki odamlarning birbirlarini to‘g‘ri idrok etish va tushunish jarayoni muloqotning muhim muammolaridan biridir. Bu jarayon psixologik jihatdan murakkab bo‘lib, unda muloqotga kirishayotgan tomonlarning har biri alohida ana shu idrokning ham ob’ekti, ham sub’ekti bo‘lib faoliyat ko‘rsatadilar.

Idrokning ob’ekti sifatida shaxs qaralganda, unda hosil bo‘ladigan “boshqa odam obrazi" ning barcha sifatlari va qirralari nazarda tutiladi. Bunday obraz paydo bo‘lishiga xizmat qiladigan belgilarga: o‘sha odamning tashqi qiyofasi, uning kiyinishi, o‘zini tutishi, hissiy holati, ovozi, nutqi, qiliqlari, yurishi va hokazolar kiradi. Lekin shularning ichida odamning yuzi muloqot mobaynida suhbatdoshga eng ko‘p ma’lumot beradigan ob’ektdir. Shuning uchun ham telefonda suhbatlashgandan ko‘ra yuzma-yuz suhbatlashish ancha oson va axborotlarga boydir.

Odamlarning bir-birlarini to‘g‘ri idrok etishlari ularning perseptiv, ya’ni hissiy bilish (idrok sezish) sohasiga aloqador bo‘lsa, bir-birlarini tushunishi ularning tafakkur sohalariga bevosita bog‘liq murakkab jarayondir.

Boshqa odamni to‘g‘ri tushungan shaxs uning hissiy holatiga kira olgan hisoblanadi, boshqacha qilib aytganda, unda empatiya - birovlarning his kechinmalarini tushuna olish qobiliyati rivojlangan bo‘ladi.

Yuksak ongli, madaniyatli, “ko‘pni ko‘rgan" shaxsgina boshqalarni to‘g‘ri tushunishi, ularning mavqeida tura olishi mumkin.

Profayling metodi hozirgi kunda psixologiya sohasining yangi rivojlanib kelayotgan qiziqarli hamda amaliy ahamiyatga ega bo’lgan tarmog’idan biridir.

Profayling metodining psixologik qonuniyatlari va mexanizmlari xizmatchilar faoliyatida muhim o’rin egallaydi. Bu metod yordamida xodim psixologiya qonuniyatlariga tayangan holda shaxslararo munosabatga kirishadi. Profayling jarayonida xizmatchining bilish sifatlari (xotira, diqqat, idrok, sezgi, tafakkur, xayol) ishtirok etadi. Bu jarayonlar xizmatchining mantiqiy fikrlashiga, holatni o’tmishdagi vaziyat bilan bog’lashiga, o’zaro solishtirish va qiyoslash malakasi, ob’ekti va sharoitini mukammal tarzda idrok etishiga yordam beradi.

So’nggi vaqtlarda, aholi ko’p jamoat joylarida, qo’riqlanadigan muhim ob’ektlarda, ayniqsa havo transportida, profayl metoddan foydalanish keng tarqaldi.

Profayling (inglizcha *profile* – profil) yoki profayl metodi – shaxslarni psixologik baholash, kuzatish, ularning xulqidagi o'zgarishlarni tashqi ifoda va xatti-harakatlar asosida tahlil qilish kabi bir necha psixologik usullardan foydalangan holda oldindan bashorat imkonini beradigan shaxs profilini yaratish usulidir.

Hozirgi kunda, shaxslarning profilini yaratish asosida ko'plab zo'ravonlik, ko'p takrorlanadigan qotillik jinoyatlarini ochishda keng foydalaniladi.

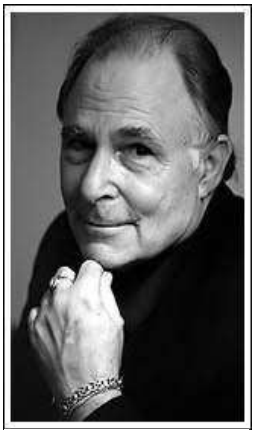
Profayling bilan shug'ullanuvchi shaxslarni odatda **profaylerlar** deb yuritiladi. Profaylerning o'rganish ob'ekti sifatida quyidagilarni e'tirof etish mumkin:

- mimika;
- **jestlar-noverbal qo'l, ayoq va tana xarakatlari;**
- xatti-harakatlarning o'ziga xos xususiyatlari;
- nutqning psixolingvistik qonuniyatlari;
- verbal muloqotning paralingvistik alomatlari va boshqalar.

Profayling kontseptsiyasi aynan insonlarning profil ko'rinishi va ular xulq-atvorining tuzilishiga qaratilgan va uni o'rganishga yo'naltirilgan tadqiqot sohasidir. Profayling metodining metodologik asosini aynan insonlarning noodatiy harakatlari, tashqi ko'rinishidagi ba'zi belgilari, o'zlarini tutishlari, gapirish ohangi, sur'ati va boshqa xabar beruvchi a'zolarining o'ziga xos xislatlari tashkil etadi. *Masalan*, xizmatchi biror-bir qo'poruvchilik harakatlarini amalga oshirmoqchi bo'lgan terrorchi shaxsni aniqlashda profayling metodini qo'llashi mumkin. Uning afzalliklari shundan iboratki, u orqali terrorchining yuz profili, umumiy va xususiy harakatlari, hujjatlari, olib o'tayotgan buyumlarini o'rganish hamda tahlil qilish, uni xavfli yoki xavf tug'dirmaydigan inson sifatida baholash mumkin.

Kriminal va transportdagi profayling tushunchasi

Agar profayling sohasida xorij tajribasini o'rganadigan bo'lsak, uni bevosita kriminal profayling (asosan Evropa va AQShda keng tatbiq etilgan) hamda transportdagi profayling (asosan Isroil va Rossiyada keng tatbiq etilgan)ga ajratish mumkin.



Пол Экман

15.02.1934

Profayl metod asoschilari psixolog olimlar Pol Ekman, V. Frizen, M. Tsukerman va B.De Paulolar hisoblanishadi.

Евгений Спирица

2012 yil Yolg'onni tadqiq qilish bo'yicha Xalqaro Akademiyada Evgeniy Valerevich Spiritsa tomonidan kriminal profayling usuli taqdim etildi.

Kriminal profayling – taxmin qilinayotgan jinoyatchi shaxs xususiyatlarini tashhislovchi kompleks usullar yordamida psixologik profilining yaratilishi tushuniladi.

Kriminil profayling odatda, jinoiy xatti-harakatlarni sodir etgan shaxslarning xulq-atvorini o'rganishga qaratilgan yo'nalishdir. Uning metodologik asosi psixologiyaning *«bixevioristik»* nazariyasiga (inson xulq-atvorini o'ranish) tayanadi. Unda inson harakatlarini yuzaga keltiruvchi motivlar bevosita tahlil qilinadi. Buyuk Britaniya, Avstriya, Germaniya va boshqa Evropa mamlakatlari politsiya tizimida faoliyat olib borayotgan psixolog-mutaxassislar aksariyat hollarda qotillik jinoyatlarini fosh etishda tajribali xodimlarga amaliy ko'mak berib boradilar. Ular kriminal profayling usuli orqali shaxs xulqidagi noodatiy harakatlarni qay uslubda amalga oshirgani, hudud geografik joylashuvining o'ziga xos xususiyatlarini, voqea joyida jinoyat sodir etgan shaxs tomonidan qanday izlar qolganini psixologik tahlil qiladilar. Shu bilan birga, jabrlanuvchining turmush tarzi, hayoti davomida erishgan yutuq va muvaffaqiyatsizliklari, shaxslararo munosabatlari, faoliyatining yo'nalishi hamda undan qoniqish hissi, ruhiy sog'lomligi, nizoli vaziyatlarda o'zini tutib turishi, o'ziga xos psixologik fazilatlari, hayotga qarashlari va intilishlari, oiladagi va yaqinlari, do'stlari, dushmanlari orasidagi o'zaro munosabatlari, jamiyatda qabul qilingan norma va me'yorlarga bo'lgan munosabati va shaxs haqidagi boshqa axborot manbalarini chuqur psixologik tahlil qilib, jinoyatni fosh etishga ko'mak beradigan izlanishlar olib boradilar.

Natijada, yakuniy xulosalarga tayangan holda jinoyatchi shaxsning psixologik portretini yaratishga harakat qiladilar.

Masalan, terrorchi psixologiyasini bilish terrorchilik faoliyatiga aloqador shaxslarni noverbal diagnostika qilish uchun asos bo'la olmasligini bildirmaydi: **birinchidan,** amaliyotda terrorchilik harakatlarini, mantiqan, «bir martalik, sarflanadigan material»ga tenglashtiriladigan ijrochilar amalga oshiradilar. Bunday ijrochilarni tanlashda ko'pincha keyinchalik ruhiy ishlov beriladigan oddiy yollashdan foydalaniladi; **ikkinchidan**, terrorchi, garchi, kuchli motivlashtirilgan bo'lsa-da, oddiy o'lim keltiruvchi mashina emas, balki o'ziga xos hissiy tirik insondir. Fosh bo'lishdan qo'rqish ham, rejalashtirilgan harakati natijasini tasavvur qilishdan tuyadigan shodlik ham uni terrorchilik harakatini sodir etishga tayyorlanayotgan chog'idagi hissiy holati bildirib qo'yishi, bu bilan esa psixologik zo'riqish holatidagi odamni noverbal diagnostika qilish uchun «noverbal kalit» berishi mumkin.

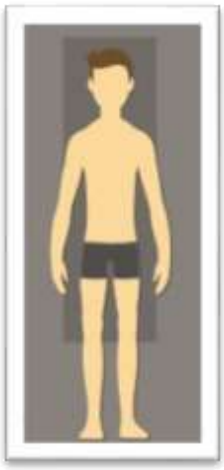
Transportdagi profayling – asosan *Isroil davlatida* juda yaxshi rivojlangan bo'lib, 1965 – 1990 yillar orasida Isroil davlatida aeroportlarning xavfsizligiga katta e'tibor qaratildi. Bunga bir necha terrorchilik xurujlarining sodir etilgani, samolyotlarni o'g'irlash, yo'lovchilarni garovga olish va boshqa shu kabi salbiy holatlarning yuzaga kelgani asosiy sabab bo'ldi. *Masalan,* 1968 yilda Isroil havo kuchlariga tegishli «Boing» samolyoti Jazoirga o'g'irlab ketilgan, 1972 yili yapon terrorchilik guruhi a'zosi Kazo Okamota Ben-Gurion aeroportida yo'lovchi va xizmatchilarni avtomatdan o'qqa tutgan, so'ng o'z joniga qasd qilgan. 1985 yili Rim va Vena shaharlarida Isroil samolyotlariga bir vaqtda terrorchilik hujumlari amalga oshirilgan. Hozirgi kunga kelib Isroil davlati transport xavfsizligi bo'yicha dunyomiqyosida yetakchilik qilib kelmoqda. Agar mamlakatning transportdagi profayling tizimini tahlil qiladigan bo'lsak, u murakkab, ammo ancha tizimli ekanligining guvohi bo'lamiz.

Xizmat faoliyatda profayling usulidan foydalanish yo'llari

Kasbiy kuzatuv. Insonlarning tashqi ko'rinishi va xulq-atvori, kiyinishi, o'zini tutishi, buyumlarining o'ziga xosligi va boshqalarga e'tiborini qaratish lozim. Ma'lumki, biror-bir huquqbuzarlikni amalga oshirmoqchi bo'lgan shaxs o'zining psixologik holatini to'liq nazorat qila olmaydi, uning organizmida, fiziologik va tashqi ko'rinishida o'zgarishlar yuzaga keladi, vaziyatga affektiv yondashuv, yolg'on va nosamimiy harakatlar, asabiylashish kuzatiladi.

Inson tiplarini o'rganish bo'yicha yana bir nazariyaga to'xtalib o'tsak. Bu **konstitutsional nazariya** bo'lib, uning asoschisi nemis psixiatri **Ernst Krechmer** (1888-1964) bo'lib, 1921 yilda u bu nazariyani ilgari surgan.

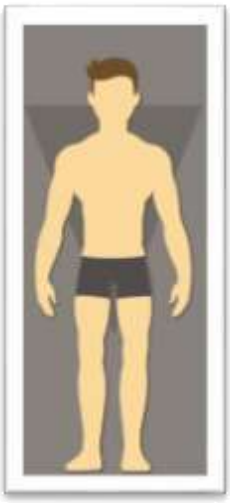
Ernst Krechmer asosan temperament tiplarini morfologik konstitutsiyasiga qarab aniqlashga e'tiborini qaratgan.



Ya'ni insonning ta'na tuzilishiga qarab uning psixologik xususiyatlari, **temperamenti** va **xarakterini** aniqlash mumkin deb hisoblagan. Asosiy tadqiqotlari shu masalani yoritishga qaratilgan bo'lib, Krechmer insonlarni ta'na tuzilishiga qarab uch turga ajratgan va ularning har biriga ta'rif bergan.

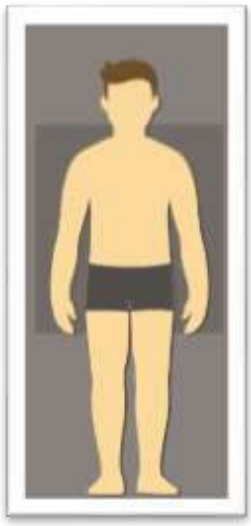
Astenik – (grek tilidan olingan bo'lib *asthenes – zaif* degan ma'noni anglatadi) turga tegishli insonlar o'rta bo'yli va ozg'in kishilar bo'lib, jussasi kichikroq bo'ladi. Shuning uchun ko'pgina hollarda ularning bo'yi past bo'lib ko'rinadi. Ta'na va yuz terisi nozik, yelkasi tor, qo'llari va bilaqlari ingichka, ko'krak qafasi tor bo'lgan hamda mushaklari yaxshi rivojlanmagan kishilardir. Asteniklarning yuzi odatda uzun va burni katta bo'ladi.

Ularga emotsional zaiflik, doimo o'z-o'zini tahlil qilish xislatlar xosdir, bunday insonlar yolg'izlik hissiga moyil bo'ladilar.



Atletik (grek tilidan olingan bo'lib *athletes – kurashchi* degan ma'noni anglatadi) turiga tegishli insonlarning suyak va mushaklari yaxshi rivojlangan, o'rtacha yuqori yoki baland bo'yli, yelkasi va ko'krak qafasi keng, boshini tik tutib yuradigan kishilar kiradi. Tana tuzilishi pastga qarab qisqarib (torayib) ketadi, boshi ko'pincha cho'ziq, tuxumsimon tuzilishda bo'ladi. Ularning irodasi kuchli bo'lib, qat'iyatlilik, o'z fikri ustida qaysarlik bilan turib olish kabi xislatlar bilan tavsiflanadi.

Piknik (grek tilidan olingan bo'lib *pyknos – yirik* degan ma'noni anglatadi) turiga tegishli insonlarning bosh ko'krak qafasi va qorin bo'shlig'i yaxshi rivojlangan, semirishga moyil, tayanch harakat a'zolari yaxshi rivojlanmagan kishilardir. Ular juda emotsional bo'lib, turli hayotdagi vaziyatlarga haddan ziyod bo'yoq beradilar va isterikaga (jazavaga tushishga) moyildirlar. Doimo hayotdan zavqlanib yashashga harakat qiladilar.



Astenik tip egalari – o'g'rilik, firibgarlik, tovlamachilikka moyil bo'ladilar.

Atletik tip egalari – zo'ravonlik harakatlariga moyil bo'ladilar.

Piknik tip egalari – muttahamlik va qalloblikka moyil bo'ladilar.

Inson xulqi va uning xatti-harakatlarini oldindan bashorat etish uchun alohida qobiliyatga ega bo'lish yoki ko'plab kitoblar o'qish shart emas, buning uchun insonlarga, ularni xatti-harakatlarini o'rganishga qiziqish bo'lsa bo'ldi.

Profayling usulidan foydalanish uchun quyidagi bilim va malakalarni egallashi lozim:

- ✓ vizual (ko'rish va kuzatish asosida) psixologik tashxis yordamida shaxslarni baholash texnologiyasini;
- ✓ jinoiy harakatlarni sodir etishga moyil shaxslarning ta'siriga tushib qolishning oldini olish tajribasini;
- ✓ qaltis, kutilmagan vaziyatlarda hissiy holatlarini boshqarish;
- ✓ qaltis, kutilmagan vaziyat sharoitida shaxsiy tarkibni boshqarish va nazorat qilish;
- ✓ olomonga ruhiy ta'sir o'tkazish borasidagi tajribalarini takomillashtirish;

- ✓ jamiyatga zid qarashlari mavjud hamda jinoiy harakatlarga moyil shaxslarni og'zaki (so'zda ifodalangan) sur'ati (portreti) va xulqidagi alohida belgilari asosida tanish;
- ✓ terroristik va ekstremistik tashkilotlar, ularning tashkilotchilari haqida atroflicha to'liq bilimlarni olish;
- ✓ maxsus elektron texnik moslamalar (akustik va vizual kuzatish moslamalari) yordamida jamoat joylarida yoki ommaviy tadbirlar o'tkaziladigan jamoat joylardagi shaxslarning xatti-harakatlarini o'rganish;
- ✓ jamoat joylarida, ommaviy tadbirlar tashkil etiladigan ob'ektlarda kuzatish uchun qulay joyni tanlash;
- ✓ jamiyatga zid hamda jinoiy harakatlarga moyil shaxslarning xatti-harakatlarini nazorat qilish;
- ✓ xizmat vazifalarni amalga oshirish jarayonida muhim ahamiyatga ega ma'lumotlarni olish va ulardan samarali foydalanish borasida malaka va tajribalarni shakllantirish.

Yuqorida keltirilgan bilimlarni amalga oshirish uchun quyidagi yo'nalishdagi bilimlarga ega bo'lish zarur:

- ✓ etnopsixologiya;
- ✓ klinik psixologiya;
- ✓ jamiyat uchun xavfli, jinoiy harakatlarga moyil shaxslarga xos ruhiy omillar;
- ✓ shaxslarning ruhiy xususiyatlari bilan uning tashqi namoyon bo'luvchi (imo-ishora, mimika, tana harakatlari, nutq (**verbal va noverbal** vositalari) jihatlari o'rtasidagi bog'liqlikni ko'ra olish;
- ✓ fuqarolar bilan psixologik aloqa o'rnatish, ularni vizual baholash va ruhiy ta'sir o'tkazish, kutilmagan xavf va qaltis vaziyatlarda o'z xatti-harakatlarini nazorat qilish.

Profayling quyidagi xususiyatlarga ega:

1. Profayling tarkibiga xavf tug'dirish ehtimoli bo'lgan shaxslar xatti-harakatini kuzatish, ularga savollar berish, ekspress psixodiagnostika qilish, ularning xatti-harakatlaridagi normadan og'ishlarni qayd etish hamda ularni o'rganishga qaratilgan boshqa harakatlar kiritiladi.
2. Profaylingning mantiqiy sxemasida g'ayriqonuniy aralashish harakatlarini tayyorlash chog'ida xavf tug'dirishi mumkin bo'lgan shaxslarning harakatlari modelini tuzish; bunday harakatlarni tayyorlash belgilarini aniqlash; xavf tug'dirishi mumkin bo'lgan tiplar (profillar) – bunday harakatlarning ehtimol tutilgan ijrochilari tasnifini yaratish; kuzatuv

hududidagi har bir shaxsning maqomini rejalashtirilayotgan g'ayriqonuniy aralashuv harakatiga aloqadorligi ehtimolligi nuqtai nazaridan aniqlash; har bir shaxsni muayyan tipga (yoki profilga) kiritish, ya'ni profillash.

Yolg'on alomatlari

Inson tanasi aldash belgilari ko'rinadigan yaxshi manbadir. Tana harakatini nazorat qilish unchalik qiyin bo'lmasa-da, ko'pchilik bunga e'tibor bermaydi, ya'ni zarurati yo'q deb hisoblaydilar.

Odam yolg'on gapirayotganda aldashi fosh bo'lishdan qo'rqish bilan bog'liq emotsional stress vujudga keladi. Bunday alomatlar quyidagi holatlarda namoyon bo'lishi mumkin:

- ter tomchilari, ayniqsa yuqori lab ustida yoki peshonada paydo bo'lishi;
- og'iz qurishi, chanqash;
- lablar qurishi, natijada vaqti-vaqti bilan lablarni yalash;
- og'ir nafas olish;
- ovoz chiqarib nafas chiqarish, chuqur nafas olish;
- yuz rangining o'zgarishi (qizarishi, oqarishi yoki dog'lar bilan qoplanishi);
- yuz mushaklarining (qovoq, og'iz burchagi, qoshlar chekasi kabi joylarning) uchishi;
- yuzda vertikal ajinlar paydo bo'lishi;
- og'iz qiyshayishi, lablar taranglashuvi, lablarni tishlay boshlash;
- badanda titroq paydo bo'lishi;
- ovozda titroq sezilishi;
- ko'z pirpirashining kuchayishi;
- qo'llarning «g'oz terisi» belgilari bilan qoplanishi;
- esnash boshlanishi;
- yurak zarbining tezlashuvi, natijada tomirlarda qon oqishining (pulsatsiyaning) kuchayishi; bo'yin, peshona, chakka, uyqu arteriyasi tomirlarida qon pulsatsiyasining sezilarli bo'lib qolishi;
- duduqlanish boshlanishi;
- asabiy ravishda vaqt-vaqti bilan yo'talib turish;
- ovoz tembri va ohangi ustidan nazorat yo'qolishi;
- tez-tez va (yoki) kuchli tarzda yutinish yuz berishi, bunda kyokirdak olmasi keskin harakatlanishi.

Shaxs nutqni oldindan tayyorlab qo'yishi mumkin, ammo kimnidir aldashga uringanda beparvoligi (beg'amligi) tufayli nutqiy xatolarga yo'l qo'yadi. Ko'pchilik ehtiyotsizlikka yo'l qo'yib aytgan so'zlari bilan o'zini fosh qiladi. **Zigmund Freyd** buni tildagi yanglishuv sifatida ta'riflagan. *Yanglishuv, – deb yozgan edi u, – o'ziga xos «aytishni istamagan, ammo o'zini fosh etib qo'yadigan narsani ifodalash ... quroli»*ga aylanadi.

Aynan boshqalar ham, biz singari, o'z mimikasini kam anglaganliklari bois ularning yuz mushaklari harakatidan bilinadigan axborotga ishonsak bo'ladi.

Mavzuni mustahkamlash uchun savollar:

1. Muloqot va insoniy munosabatlar psixologiyasi.
2. Muloqotning inson hayotida tutgan o'rni va funksiyalari.
3. Muloqotning psixologik tizimi.
4. Muloqotning shaxs rivojlanishidagi ahamiyati. Yolg'izlik.
5. Muloqotning texnikasi muammosi. To'g'ri gapirish san'ati.
6. Tinglash, uning psixologik mohiyati va texnikasi.
7. Muloqotning yosh va individual xususiyatlari.
8. Samarali muloqot sirlari.

Mavzu yuzasidan psixodiagnostik:

SHAXSLARARO MUNOSABATLAR DIAGNOSTIKASI (T.LIRI TESTI)

Ko‘rsatma: ushbu berilgan mulohazalar bo‘yicha namoyon bo‘ladigan xususiyatlarni javob varaqasida Sizda mos kelsa “+”, mos kelmasa “-” belgilang.

T. LIRI testi savollari.

I. 1. O‘zgalarga ma’qul va manzur bo‘la olish
2. Atrofdagilarga yaxshi taasurot qoldira olish
3. Vaqti kelganda buyruq bera olish
4. O‘z fikriga qatiy tura olish

II. 5. O‘z qadr-qiymatini bilish va shu asosda ish tuta olish
6. Mustaqil
7. O‘zi haqida g‘amxo‘rlik qila olish
8. Ba’zan loqaydlikni namoyon qila olish

III. 9. Qattiqqo‘l bo‘la olish
10. Qatiy. Lekin talabchan bo‘la olish
11. Samimiy bo‘la olish
12. O‘zgalarga tanqidiy yondasha olish

IV. 13.Ko‘ngilchanlik, bo‘shlik yoki yig‘loqilik
14. Ko‘pincha g‘amginlik
15. Ishonmaslik xususiyatini yaqqol namoyon qila olish
16. Ko‘pincha o‘zgalardan ko‘ngli to‘lmaslik.

V. 17. O‘zini tanqid qila olish.
18. O‘z kamchiliklarini tan olish
19. Biroz itoatkor va ishonuvchanlik
20. Yon beruvchanlik

VI. 21. Oliyjanoblik
22. O‘zgalardan zavqlanmoqlik va taqlid qilmoqlik
23. Hurmat e’tiborga sazovor bo‘la olish
24. Birovlardan marhamat kutuvchanlik

VII. 25. Hamkorlik qilishga qodirlik
26. O‘zgalar bilan murosa qilishga intiluvchanlik
27. O‘zgalarga diqqat etiborli va xushmuomalalik
28. E’tiborlik va mehribonlik

VIII 29. Munosabatlarda samimiylikni namoyon qila olish
30. Ma’qullovchilik
31. O‘zgalarning yordam chaqirig‘iga hozirjavobli bo‘la olish
32. O‘zgalar manfaati uchun astoydil faoliyat ko‘rsata olish

I. 33. O‘z quvonchlarini ifoda etishga qodirlik
34. O‘zgalar hurmatini qozona olishning yaqqol namoyon bo‘lishi
35. Rahbarlik qobiliyatini namoyon qilishga intilish
36. Yuqori masuliyatlilik asosida ish yurita olish

II. 37. O‘ziga ishonuvchanlik
38. Har ishda o‘z shaxsiy imkoniyatlarini barchaga namoyon etuvchanlik
39. O‘zgalar fikriga qiyinchilik bilan ishonuvchanlik
40. Musobaqani xush ko‘rish

III. 41. Zarur joyda bir so‘zli qattiqqo‘l bo‘la olish
42. Shafqatsiz, lekin adolatli xususiyatining namoyon bo‘lishi.
43. Ba’zan jahldorlik sifatining namoyon bo‘lishi
44. Cho‘rtkesar va haqiqatgo‘ylik

IV. 45. O‘zgalar tazyiqi ostida bo‘lishni yoqtirmaslik
46. Gumonsirovchanlikning namoyon bo‘lishi
47. Ishontirish qiyin
48. Gap ko‘tara olmaydigan

V. 49. Tez hijolatga tushuvchan
50. O‘ziga ishonchsizlik
51. Yon beruvchanlik
52. Kamtarinlik

VI. 53. Ko‘pincha boshqalarning yordamiga muhtojlikni sezish
54. Obro‘-e’tiborni qadrlay olish
55. Maslahatlarni bajonudil qabul qila olish
56. Ishonuvchan va boshqalarni xursand qilishga intiluvchan

VII. 57. Hamma vaqt o‘zgalar bilan xushmuomalada bo‘lishni ma’qul ko‘rish
58. Atrofdagilar fikrini qadrlay olish
59. Ko‘pchilik bilan chiqishib keta olish
60. Sofdillikni namoyon qila olish

VIII 61. Mehribon va ishontira oluvchanlik
62. Yoqimtoy va ko‘ngilchanlik
63 Boshqalar haqida qayg‘urishni yoqtiruvchanlik
64. Beg‘araz va sahiylik

I. 65. Maslahat berishni yoqtiruvchanlik
66. O‘z qadri qiymati haqida yaxshi taasurot qolidirishga intiluvchanlik
67. Boshliqlarga buyruq bera oluvchanlik
68. Qatiyatli, qaysarlik

II. 69. O‘z imkoniyatlarini namoyon etuvchanlik

70. Mag‘rur, o‘ziga bino qo‘yganlik
71. Faqat o‘zi haqida fikr yurituvchanlik
72. O‘z foydasi asosida fikr yurituvchanlik

III. 73. O‘zgalar xatosiga toqatsizlik
74. O‘z fikriga qat’iy ustunlikka erishuvchan
75. Oshkora dadil harakatlar qila oluvchan
76. Ko‘pincha qiziqqon

IV. 77. Kek saqlaydigan, hadiksirovchi
78. Ko‘pincha norozilik hislarini yaqqol ifodalay olish
79. Rashkchi
80. Xursandlikni ham, xafalikni ham unuta olmaydigan

V. 81. Ba’zan o‘zgalar fikrini tinglay oladigan
82. Tortinchoq
83. Tashabbuskorlikka unchalik qiziqmaydi
84. Muloyim

VI. 85. O‘zgalar fikriga ba’zan muxtojlikni his etuvchanlik
86. Boshliq topshiriqlarini astoydil bajarishga odatlanganlik
87. Ba’zan o‘zida ishonchsizlikning paydo bo‘lishi
88. O‘zgalarni hamisha haq deb hisoblay olishlik

VII. 89. Do‘stlar ta’siriga tez berilishning namoyon bo‘lishi
90. Har qanday narsaga ishonishga tayyor tura olish
91. E’tirossiz do‘stlik g‘oyalariga ishonuvchanlik
92. Hammaga xayrixoh bo‘la olishlik

VIII. 93. Hamma narsani kechira oladigan
94. Yuqori darajadagi hamdardlikning namoyon bo‘lishi
95. Kamchiliklarga nisbatan oliyjanoblik va sabr-toqatlik
96. Homiylik qilishga va har bir kishiga yordam berishga harakat qila olish

I. 97. Muvafaqqiyatga intilishni yaqqol namoyon qila olish
98. O‘zgalardan alohida ajralib turishni xohlash
99. Kollektivni boshqarish istagining namoyon bo‘lishi
100. O‘z fikrida qatiy tura olishlik

II. 101. Odamlarga shaxsiy sifatlariga qarab emas, balki toifasiga va modiy jihatlarga qarab yaxshi munosabatda bo‘lishlik
10 2. Mag‘rur
103. O‘z manfaatini ko‘zlaydigan
104. Ba’zan dag‘al va sovuqqonlikning namoyon bo‘lishi

III. 105. Ba’zan agressivlikning namoyon bo‘lishi

106. Ba’zan qattiqqo‘llikning namoyon bo‘lishi
107. Ko‘pincha jahldorlikning namoyon bo‘lishi
108. Ba’zan loqaydlikning namoyon bo‘lishi

IV. 109. Yaxshilikni ham, yomonlikni ham uzoq vaqtda unutmaslik
110. Qarama-qarshilik ichiga kirib olish
111. O‘jarlikning namoyon bo‘lishi
112. Ba’zan ishonmaydigan va gumonsiraydigan

V. 113. Ba’zan hadiksirab yashash holatining namoyon bo‘lishi
114. Uyatchan va tortinchoq
115. Haddan tashqari bo‘ysunishga tayyorgarligi bilan ajralib turadi
116. Bo‘shanglikning namoyon bo‘lishi

VI. 117. Deyarli hech qachon hech kimga qarshilik ko‘rsatmaslik
118. O‘zgalar fikrini rad qila olmaslik
119. Ko‘pincha birovlarning g‘amxo‘rlik qilishini tekshirish
120. Haddan ziyod ishonuvchan

VII. 121. Har bir kishining iltifotiga sazovor bo‘lishga intilmoqlik
122. Hamma bilan kelishuvchanlikning namoyon bo‘lishi
123. Har doim samimiylikni namoyon qila olish
124. Hammani tekshiruvchan

VIII. 125. Atrofdagilarga o‘ta darajada iltifotli bo‘la olishlik
126. Har bir kishini ovutishga harakat qila olish
127. O‘zi zarar ko‘rsada, boshqalarga g‘amxo‘rlik qila olish.
128. Odamlar bilan muomalada mehribonlikni namoyon qila olish

Ismi - sharifi, kasbi, lavozimi,

yoshi._____

1	33	65	97	**1 - oktant**
2	34	66	98	
3	35	67	99	
4	36	68	100	
5	37	69	101	**2 - oktant**
6	38	70	102	
7	39	71	103	
8	40	72	104	
9	41	73	105	**3 - oktant**
10	42	74	106	
11	43	75	107	
12	44	76	108	

13	45	77	109	**4 - oktant**
14	46	78	110	
15	47	79	111	
16	48	80	112	
17	49	81	113	**5 - oktant**
18	50	82	114	
19	51	83	115	
20	52	84	116	
21	53	85	117	**6 - oktant**
22	54	86	118	
23	55	87	119	
24	56	88	120	
25	57	89	121	**7 - oktant**
26	58	90	122	
27	59	91	123	
28	60	92	124	
29	61	93	125	**8 - oktant**
30	62	94	126	
31	63	95	127	
32	64	96	128	

Izoh: agar berilgan variant sizga maqul bo‘lsa +, maqul bo‘lmasa – belgisini qo‘yasiz.

1-Oktant. Hukmini o‘tkazuvchi boshchilik qiluvchi.

Optimist, reaksiyasi tez, yuqori faollik, muvaffaqiyat motivatsiyasi. Yaqqol namoyon bo‘lgan hukmronlik tendensiyasi, ortiqcha davogarlik, talabgorlik darajasi, yengil va tez qaror qabul qilish, faqat shaxsiy fikriga asoslanish, tashqi muhit omillarida minimal bog‘langanlik, ekstravertlik. Harakat va mulohazalari fikridan oldin yuradi, “shu yerda va hoziroq” tipi, o‘z-o‘zi, o‘zini ro‘yobga chiqarish tendensiyasi. Atrofdagi faol tasir ko‘rsatish, hamma narsaga erishish pozitsiyasi, boshqalarni o‘z irodasiga bo‘ysunish va orqasidan etkazishga intilish.

2-Oktant. Mustaqil – ustun.

O‘zini himoyada qadrlash, boshqalar bilan masofa saqlash, egosentrizm – shaxsiy maqsadlari, kechinmalari, intilishlarida bog‘liqlik. Tashqi ta’sir va boshqalarning kechinmalarida e’tiborsizlik, kuchli va davogarlik, talabgorlik darajasi, guruhda alohida mavqeni egallashda intilishda namoyon bo‘ladigan raqobatchilik hissining yaqqol namoyon bo‘lishi. Ustunlik, guruhning umumiy maqsadlari va boshqalar o‘z orqasidan ergashtirish, ularga o‘z g‘oyalarini

“yuqtirish”ga intilish bilan o‘z darajasida bog‘langan. Tafakkur uslubi ijodiy bir qolibda emas. Ekstravertlik birinchi variantga nisbatan kam darajada. Atrofdagilarning fikrini tanqidiy qabul qiladi, o‘z fikrlarini dogma darajasiga ko‘tariladi. Hech bo‘lmaganda qat’iy himoya qiladi. Emotsiyalarida iliqlik muomalasida atrofdagilarga moslashuv etishmaydi. Yuqori izlanuvchanlik faolligi mulohazalilik bilan qo‘shilib keladi, kuchsiz bo‘ysinuvchanlik.

3-Oktant. Dangal tajovuzkorlik.

Ustanovkalarning rigidligi, yuqori darajadagi beixtiyorlilik bilan qo‘shilib ketadi, maqsadga erishuvi, qat’iylik emotsional yoshlikning holatida to‘plangan tajribada yetarlicha tayanmagan holda ishbilarmonlilik. O‘zining haqligiga ishonish bilan qorishib ketadigan meyordan tashqari adolatparastlik, o‘ziga nisbatan tanqid va boshqalar bilan qarama-qarshilikda dangallik va samimiylik, shinam - qulay tekshiriluvchi shaxsiy obro‘siga putur yetmaydigan vaziyatda tez o‘chib qoladigan ortiqcha arazchanlik.

4-Oktant. Badgumon ishonqiramaydi.

Yakkalik, ayriliq, odamoviylik, ustanovkalarning qotib qolganligi, o‘zinikidan tashqari har qanday fikrda tanqidiy munosabat, kichik guruhdagi o‘z mavqeidan norozilik shubhalanuvchanlik, o‘ziga nisbatan bildirgan fikrlariga nisbatan o‘ta ta’sirchanlik, mulohaza va muomalasida o‘ziga xoslik, boshqalar bilan hisoblashmaslik. Atrofdagilarning nosamimiyligiga ishonch bilan bog‘liq bo‘lgan qotib qolgan va o‘ta ahamiyatli xulosalar chiqishda xulqi va mulohazada ishonchlilik va adovatchilikka moyillik. Bu moyillik tekshiruvchidagi odamlarning yovuzliklarida asosiy ishonch bilan izohlaydi. Konkret tajribaga tayanadigan sistemali tafakkur, omilkorlik, real(aniq)istik amaliyotga asoslanish, katta moyillik. Unchalik namoyon bo‘lmaydigan va to‘planmagan, lekin shu bilan birga ortiqcha keskinlik yaratadigan va ortib boruvchi ajralib qolishga sabab bo‘ladigan o‘ta janjalkashlik.

5-Oktant. Ko‘ngilchan tortinchoq.

Kasallik darajasida tortinchoq, introvert, passiv, ahloq va vijdon masalalarida nozik tabiat, bo‘ysunuvchan, o‘ziga ishonmaydigan, muloqot qilayotgan sherigi uni qanday idrok qilayotganligini anglashga o‘ta moyillik, muvaffaqiyatsizlikdan qochish motivatsiyasining ustunligi va muvaffaqiyat motivatsiyasining pastligi, o‘z-o‘ziga past baho berish, hadiksirovchi, ancha ustun mas’uliyat hissi, o‘zidan norozi, har qanday muvaffaqiyatsizlikda faqat o‘zini ayblashga moyil, osongina g‘amginlik holatiga tushadigan, o‘z kelajagini pessimistik baholash, ishda ijrochi, saramjon-sarishtali, puxta, atrofdagilarning diqqatini tortish mumkin bo‘lgan ijtimoiy rol va

keng aloqalardan o‘zini tortish, ta’sirchanlik va gap qaytarolmaslik, o‘z kamchiliklari va muammolariga haddan tashqari diqqat e’tibor berish.

6-Oktant. Mumin qobil - qaram tobe.

O‘ta hadiksirovchanlik, muhitning ta’siriga ortiqcha sezgirlik, boshqalar bilan ahamiyatga molik munosabatlar ta’sirida shakllanadigan motivatsion yo‘nalishining yaqqol namoyon bo‘lish tobeligi, shaxsiy fikrning atrofdagilar fikriga tobeligi tendensiyasi, iliq munosabatga va mehribonlikka ehtiyoj ustun. O‘ziga o‘z-o‘ziga bahoning qatiy emasligi bilan chambarchas bog‘langan. Ishdagi ijrochilik va mas’uliyatlilik jamoada yaxshi obro‘ qozonish uchun sabab bo‘ladi, lekin qaror qabul qilishdagi mo‘rtlik, shaxsiy yunalishidagi moslashuvchanligi o‘ziga ishonchining yo‘qligi. Lider yulboshchi rolga o‘tishga xalaqit beradi. Ortiqcha badgumonlik atrofdagilarning qo‘polligi va e’tiborsizliklariga ta’sirchanlik, motivatsion yo‘nalishining asossiz muvaffaqiyatsizlikdan hadiksirashi moslashuvchanlik xulqini shakllantiradi.

7-Oktant. Hamkorlik qiluvchi - kelishuvchi.

Emotsional barqarorlik, xavotirchanlikning yuqori va agressivlikning past darajasi, muhit ta’sirlariga darhol munosabat bildirish, o‘z-o‘ziga bahoning o‘zi uchun qadrli bo‘lgan odamdar fikriga tobeligi, guruhdagi yangi fikrga, mansublikka hamkorlikka intilish, cheksiz shodlik, qattiq hayajon holati, atrofdagilarga xayrixohligini to‘kib solishga ehtiyoj, guruhdagi e’tiborli shaxslar ko‘z oldida e’tibor qozonishga harakat. Boshqalar bilan hamfikr bo‘lishga intilish, g‘ayratlilik, guruhning emotsional kayfiyatiga ta’sirchanlik, ayrim yuzaki ishtiyoqlarga qiziqish doirasining kengligi.

8-Oktant. Mas’uliyatli - oliy himmat.

Xulqining ijtimoiy normalariga ehtiyojining yaqqol namoyon bo‘lishi, shaxslararo munosabatlarda garmoniya - uyg‘unlikni ideallashtirishga moyillik, yaqqol namoyon bo‘luvchi, aslida ko‘rinib turuvchi belgiga nisbatan ancha yuzaki bo‘lgan emotsional beriluvchanlik. Ma’lumotlarni idrok qilish qayta ishlashning badiiy tipi tafakkur uslubi – yaxlit obrazli. Turli ijtimoiy rollarga yengil ko‘nikib ketish shaxsiy aloqalarda uddaburonlik kirishimlilik xayrixoh samimiylik o‘zini ayamaslik hamma odamlar uchun foydali faoliyatga intilish, rahm-shavqatlilik, sahovatpeshalikning namoyon bo‘lishi, missioner-da’vat qiluvchi shaxs qiyofasi. Artistlik – atrofdagilarga yoqish, ularga yoqimli taasurot uyg‘otishga ehtiyoj, yuqori keskinlik taranglikni keltirib chiqaradigan, siqib chiqarilgan, bo‘ysundirilgan, muholifchilik. Xavotir somatizasiyasi (organizmning biologik holatiga o‘tishi) psixosomatik (psixik jarayonlar tarzida paydo bo‘ladigan) kasalliklariga moyillik,

xulqiy reaksiyalar natijasi sifatidagi vegetativ (ichki organlar) disbalansi - (muvozanatining buzilishi.).

Testning ballar buyicha ko‘rsatkich kaliti.

Hukmini o‘tkazuvchi - boshchilik qiluvchi. 1-oktant.

8 ballgacha o‘ziga ishonch, yaxshi maslahatchi, murabbiylik va tashkilotchilik, rahbarlik xususiyatlarini namaoyon qiladi. 12 ballgacha tanqidga toqatsizlik, o‘z imkoniyatlariga oshirib baho berish. 12 balldan yuqori mulohazalarda didaktik pand nasihat uslubi, boshqalarga buyruq berishga keskin ehtiyoj, zulmni o‘tkirlik belgilari.

Mustaqil - ustun. 2-oktant.

8 ballgacha shaxslararo munosabatlarda o‘ziga ishongan mustaqil, raqobatchi 12- 16 ball oralig‘ida o‘ziga bino qo‘ygani yaqqol namoyon bo‘lgan, atrofdagilardan o‘z ustunligini his qilish, o‘z fikriga ega bo‘lishga va guruhda boshqalardan ajralib turishga moyillik.

Dangal - tajovuzkor. 3-oktant.

8 ballgacha samimiylik, soddadillik, maqsadlarga erishishida qatiylik, 8–16 ballgacha ortiqcha o‘jarlik, noxayrixohlik, tiyiqsizlik va jizzakilik.

Badgumon - ishonkiramaydigan. 4-oktant.

8 ballgacha mulohazalar va harakatlarning amaliyligi, ishonqiramaslik va murosasizlik, yuqori (8-16) ballarda atrofdagilarda nisbatan badgumonlik va arazchanlik, yaqqol namoyon bo‘luvchi tanqidchilik, atrofdagilardan norozilik va shubhalanuvchanlikka o‘sib o‘tadi.

Ko‘ngilchan - tortinchoq. 5-oktant.

8 ballgacha shaxslararo munosabatlarda kamtarlik, tortinchoqlik, birovning majburiyatlarini o‘z zimmasiga olishga moyillik.

8 – 16 ballarda to‘la tobelik, ortiqcha aybdrlik hissi, o‘zini kamsitish.

Muminqobil - qaram tobe. 6-oktant.

8 ballgacha atrofdagilarning ishonchi, yordami, ularning tan olishlariga ehtiyoj, 8-16 ballgacha yuqori darajada murosasozlik atrofdagilarning fikriga to‘la tobelik.

Hamkorlik qiluvchi - kelishuvchi. 7-oktant.

8 ballgacha referent guruh bilan to‘la hamkorlikka, atrofdagilar bilan do‘stona munosabatga intilish. 8-16 ballarda shaxslararo munosabatlarda shu xulqning ortiqcha namoyon bo‘lishi, yon berish xulqi atrofdagilarga o‘z do‘stligini izhor qilishda o‘zini tuta olmaslik, o‘zini ko‘pchilik manfaatlariga dahldorligini takidlashga intilish.

Mas’uliyatli, oliy himmat. 8-oktant.

8 ballgacha rivojlangan mas’uliyat hissi, yaqqol namoyon bo‘luvchi atrofdagilarga yordam berishga tayyorgarlikda ko‘rinadi. 8-16 ballar rahmdillik, meyoridan tashqari iltifotlilik, ustanovkalarning gipersotsialligini yaqqol ifodalovchi o‘z manfaatlaridan voz kechishlik.

SOTSIOMETRIYA

Sotsiometriya metodining asoschisi amerikalik psixolog D.J.Moreno hisoblanadi. Sotsiometriya yordamida guruhdagi shaxslararo munosabatlar aniqlanadi. ‘

Metodika o‘tkazishdan maqsad: Metodika guruhdagi shaxslararo munosabatlarda simpatiya (yoqish) va antipatiya (yoqtirmaslik), guruhdagi jipslik, norasmiy munosabatlarni tadqiq qilishga mo‘ljallangan. Shuningdek, metodika yordamida guruhdagi norasmiy liderlar, munosabatlarni va boshqa xususiyatlarni aniqlash mumkin.

Metodika ikki xil shaklda o‘tkaziladi. Birinchi shakli noparametrik tarzda metodikani o‘tkazishda sinaluvchilarga o‘z guruhidan tanlaydigan kishilarning soni chegaralab qo‘yiladi. Sinaluvchining oldiga guruh a’zolarining ro‘yxati qo‘yilib, shu kishilarga o‘ziga yoqish yoki yoqmaslik darajasiga qarab raqamlab chiqish taklif etiladi. Noparametrik metodikaning noqulaylik tomoni shundaki, guruh a’zolari soni 15-16 tadan oshgandan so‘ng sotsiometrik tanlovlar sonini hisoblash qiyinlashib qoladi. Bunday vaziyatda kompyuterdan foydalanish maqsadga muvofiq. Noparametrik metodikaning yana bir noqulayligi, shaxs guruhidagi 20-25 ta tengdoshlarini ob’ektiv ravishda baholashga, munosabatini bildirishga qisqa vaqt ichida qiynalib, tasodifiy tanlov bajarishi mumkin.

Metodikaning ikkinchi shakli parametrik tarzdagi tanlovlar bo‘lib, shaxsga o‘zi faoliyat ko‘rsatayotgan guruhdan 3-5 tagacha kishilarni tanlash taklif etiladi, ya’ni tanlov soni 3-5 ta kishi bilan chegaralanadi.

Parametrik tarzdagi tanlovlar

Tadqiqotchilarning fikricha, parametrik tarzdagi tanlovlar sodda, ishonchli bo‘lib muhim tanlovlar sonini va qiymatlarini hisoblashlarini osonlashtiradi. Tanlovlar sonining chegaralanganligi (3-5 kishi) shaxsning talovlarga jiddiy e’tibor bilan yondashishiga sabab bo‘ladi.

Sotsiometriya tanlovlarini o‘tkazishda eksperimentator tomonidan sinaluvchilarga beriladigan savollar mezonlarining ahamiyati katta. Bu mezonlar quyidagi shaklda bo‘lishi mumkin.

1) Guruhdagi tengdoshlaringizdan o‘zingizga yoqqan uch kishini uyingizga mehmonga chaqirmoqchisiz. Siz ulardan qaysi birini birinchi o‘rinda, qaysisini ikkinchi va qaysisini uchinchi o‘rinda taklif etasiz?

2) Sinf yetakchisini saylash uchun, guruhda birinchi, ikkinchi, uchinchi o‘rinda kimlarni taklif etasiz.

Sotsiometriya metodikasini o‘tkazish uchun sinaluvchilarga testni o‘tkazish maqsadi qisqacha tushuntiriladi. Tanlovlarni birov bilan maslahatlashmasdan, mustaqil ravishda amalga oshirish talab qilinadi. Iloji boricha, har bir stolda bitta o‘quvchi test savollariga javob yozishni ta’minlanishi zarur. Har bir o‘quvchi to‘ldirgan “sotsiometrik kartochkalar” asosida”sotsiometik matritsa to‘ldiriladi.

O‘tkazish tartibi: kichikroq qog‘ozga o‘quvchining ismi va familiyasi yozilib, tagiga chiziladi. O’quvchiga: eng yaqin do‘stlaringdan 3 tasining ismi va familiyasini ketma-ket shu qog‘ozga yoz, birinchi o‘ringa kimni qo‘yasan, ikkinchi o‘ringa kimni va hokazo deb aytiladi. Bu qog‘ozlar to‘planib natijalar umumlashtiriladi va sotsiometrik matritsa tuziladi.

Sotsiometik matritsa

№	Kimni tanlaydi	Kimni tanlaydi						
		1	2	3	4	5	66	7
1	Abdullayev	**x**			2		1	3
2	Baxodirov	2	**x**		3		1	
3	Vaxobov	2		**x**			1	3
4	Do‘stmuxamedov	2		3	**x**		1	
5	Jo‘rayev		2		1	**x**	2	
6	Xakimov		1	2			**x**	3
	Jami	3	2	2	3	0	5	3

Har xil statuslarni quyidagicha aniqlaymiz.

O’rtachadan ikki barobar ko‘p tanlov olsa –“Yulduzlar” hisoblanadi.

St > m +2k = 6 ta

O’rtachadan bir-bir yarim barobar ko‘p tanlov olsa –“yoqimtoylar”

St > m +1(1,5)k = 5-4 ta

O’rtacha tanlov olgan = o‘rtacha (+3)

O’rtachadan 1 yoki 1,5 barabor kam tanlov olganlar “qabul qilinmaganlar”

St > m -1(1,5)k = 1-2 ta

Umuman tanlov olmaganlar “yakkalanib qolganlar” deyiladi.

St > m -2k = 0 ta.

Sotsiometrik tanlov jarayonida qog'ozning orqa tomoniga "Sarvar sen nima uchun Sardorni tanlading" deb so'raladi va javobi yozib qo'yiladi. Bu tanlov motivlarini aniqlash jarayonidir.

Sotsiogramma

Guruhning ichidagi kichik guruhchalarni aniqlash, kichik guruhchalarda o'zaro munosabatlar (statuslar), lider va "yakkalanib qolganlarning" shaxslararo munosabatlarini yaqqolroq va aniq ko'rish uchun sotsiogrammadan foydalaniladi.

Sotsiogramma –nishon

Guruhda har bir o'quvchining o'rni, mavqei, boshqa tengdoshlar bilan munosabatlarini yanada yaqqolroq tasavvur etish uchun guruh a'zolarining tanlovlari ifoda etilgan sotsiogramma "karta monogramma" tuziladi.

"Karta monogramma" guruh jurnali asosida tuzilib, har bir o'quvchining tengdoshlari bilan munosabatini ifoda etadi. Sotsiometriya metodikasining natijalari aniq, ishonchli bo'lishi uchun metodikani o'quv yilining o'rtalarida o'tkaziladi. Metodikani bir yilda bir necha marta o'tkaziladi va chiqqan natijalar umumlashtiriladi.

V-BOB. GURUHLAR IJTIMOIY PSIXOLOGIYASI

Reja:

5.1.Guruhlar muammosi
5.2. Katta ijtimoiy guruhlar psixologiyasi
5.3. Etnik guruhlar psixologiyasi
5.4. Kichik guruhlardagi ijtimoiy-psixologik fenomenlar

Tayanch tushunchalar: guruh, real guruhlar, referent guruh, katta guruhlar, etnopsixologiya, etnotsentrizm, kichik guruhlarga oid qonuniyatlar, konformizm

5.1.Guruhlar muammosi

Har bir shaxs o'z faoliyatini turli guruhlar sharoitida yoki turli guruhlar ta'sirida amalga oshiradi. Chunki jamiyatdan chetda qolgan yoki insonlar guruhiga umuman qo'shilmaydigan individning o'zi yo'q, inson jamiyatda yashar ekan, u doimo turli o'ziga o'hshash shaxslar bilan muloqotda, o'zaro ta'sirda bo'ladi, bu muloqot jarayonlari esa doimo kishilar guruhida ro'y beradi. Shuning uchun ham guruhlar muammosi, uni o'rganish va guruhlarning shakllanishiga oid ilmiy xulosalar chiqarish ijtimoiy psixologiyaning asosiy mavzularidan va muammolaridan biridir.

Psixologik ma'noda **guruh** – bu umumiy belgilar, umumiy faoliyat, muloqot hamda umumiy maqsad asosida birlashgan kishilar uyushmasidir. Demak, odamlar guruhi tashkil topishi uchun albatta qandaydir umumiy maqsad yoki tilaqlar, umumiy belgilar bo'lishi shart. Masalan, kursantlar guruhi uchun umumiy narsalar ko'p: o'quv faoliyati, bilim olish, yoshlarga xos birliklar (o'spirin yoshlar) va hokazo. Ko'chada biror tasodif ro'y berganligi uchun to'plangan kishilar uchun ham umumiy bo'lgan narsa bor – bu qiziquvchanlik bo'lib o'tgan hodisaga guvohlik, unga umumiy munosabatdir.

Guruhni alohida shaxslar tashkil etadi, lekin har bir guruh psixologiyasi uni tashkil etuvchi alohida shaxslar psixologiyasidan farq qiladi va o'ziga xos qonuniyatlariga bo'ysunadi. Ayni shu qonuniyatlarni bilish esa turli tipli guruhlargi boshqarish va ana shu guruhlarni tashkil etuvchilarni tarbiyalashning asosiy mezonidir.

Галина Михайловна Андреева

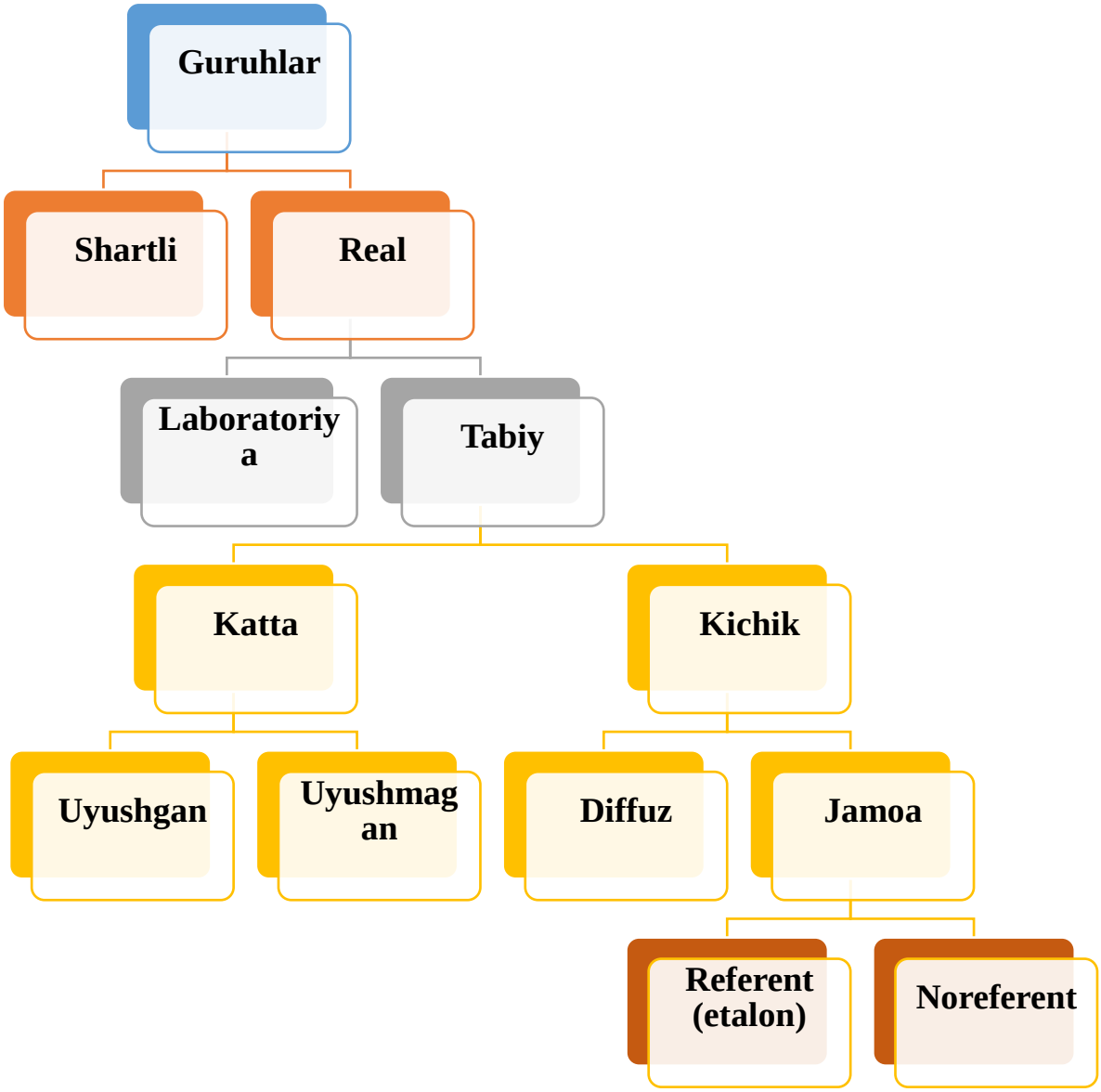
(1924-2014)

Guruhlarning turlari ko’p, shuning uchun ham ularni turli olimlar turlicha klassifikatsiya qiladilar. Bizning nazarimizda, G.M.Andreevaning «Ijtimoiy psixologiya» darsligidagi klassifikatsiya guruhlarning asosiy turlarini o’z ichiga qamrab olgan.

U har qanday kishilar guruhini avvalo **shartli** va **real** guruhlarga bo’ladi.

Real guruhlar aniq tadqiqot maqsadlarda to’plangan *laboratoriya* tipidagi hamda *tabiiy* guruhlarga bo’linadi. Konkret faoliyat va odamlarning ehtiyojlari asosida tashkil bo’ladigan bunday **tabiiy** guruhlarning o’zi kishilarning soniga qarab *katta*, *kichik* guruhlarga bo’linadi. **Katta** guruhlar uni tashkil etuvchilarning maqsadlari, fazoviy joylashishlari, psixologik xususiyatlariga qarab *uyushgan* va *uyushmagan* turlarga, **kichiklari** esa o’z navbvtida endi *shakllanayotgan* – diffuz hamda taraqqiyotning yuksak pog’onasiga ko’tarila olgan *jamoa* turlariga bo’linadi.

Guruh tuzilishi



Bundan tashqari, ijtimoiy psixologiyada **referent guruh** tushunchasi ham bor. Bu tushuncha fanga birinchi marta amerikalik tadqiqotchi, sotsial psixolog **Gerbert Xayman** tomonidan 1942 yilda kiritilgan edi. U o'z tadqiqotlarida shuni isbot qildiki, ma'lum bo'lishicha, guruh a'zolari uchun shu guruh ichida yoki boshqa doiralarda shunday shaxslar guruhi mavjud bo'lar ekanki, u o'z hatti-harakatlari, fikrlari va yo'nalishlarida o'sha guruh a'zolariga ergashish, ularning fikrlarini tanqidsiz qabul qilishga moyil hamda tayyor bo'lar ekan. Shunday shaxslar guruhi *referent guruh* nomini oldi. Shunisi harakterliki, shaxs doimo shu guruhga ergashadi, uni qadrlaydi, u bilan muloqotda bo'lishga intiladi. Rus psixologlari bu guruhni odatda shaxs uchun mavjud haqiqiy guruh (a'zolik guruhi) tarkibida yoki unga qarshi bo'lgan guruh sifatida qaraydilar. Nima bo'lganda ham ana shunday

guruhning mavjudligi shaxs uchun ahamiyatli bo'lib, uning xulq-atvor uchun etalon hisoblanadi. Tadqiqotchining vazifasi, ana shu guruhni aniqlay olish va aniqlagandan so'ng nima uchun aynan shu guruh referent rolini o'ynaganini bilish muhimdir. Referent guruhga qarab shaxsga baho berish, uning xulq-atvorini bashorat qilish mumkin.

5.2. Katta ijtimoiy guruhlar psixologiyasi

Katta guruhlar kishilarning shunday birlashmalariki, undagi odamlar soni ko'pchilikni tashkil etib, ma'lum sinfiy, ilmiy, irqiy, professional belgilar ularning shu guruhga mansubligini ta'minlaydi. Katta guruhlarni tashkil etuvchilar ko'p sonli bo'lganligi va ular xulq-atvorini belgilovchi mexanizmlarning o'ziga xosligi tufayli bo'lsa kerak, ijtimoiy psixologiyada olimlar ko'pincha kichik guruhlarda ish olib borishni afzal ko'radilar.

Lekin katta kishilar uyushmasining psixologiyasini bilish juda katta tarbiyaviy va siyosiy-mafkuraviy ahamiyatga ega.

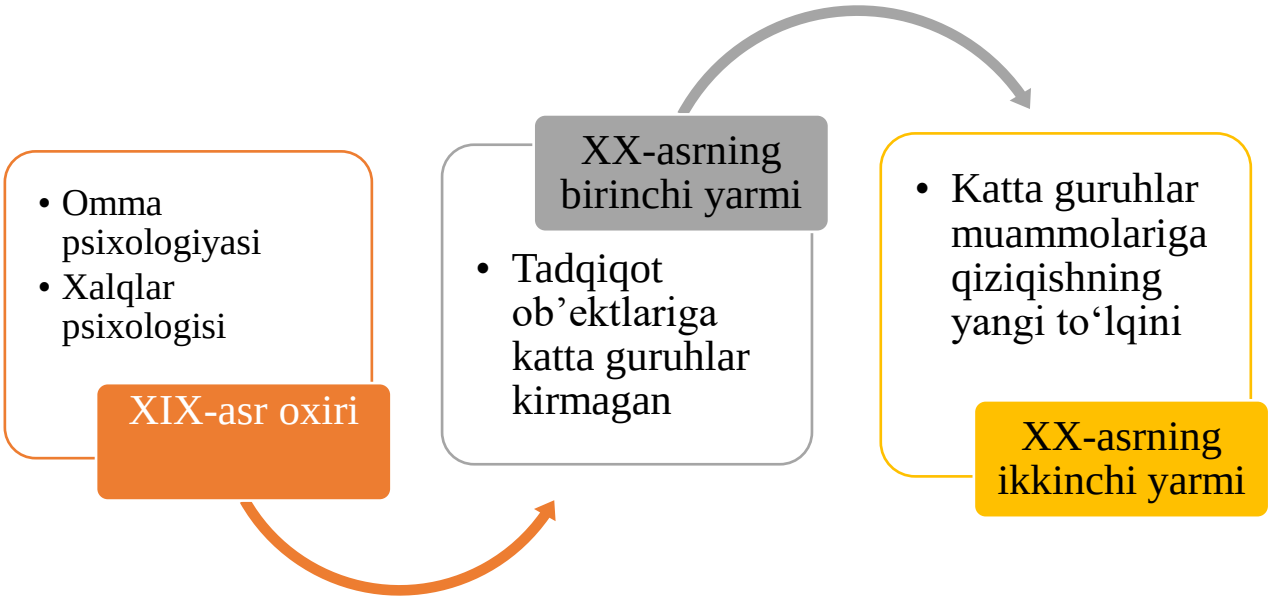
Bu sohadagi tadqiqotlarning kamligi bir tomondan, aytib o'tilganidek ko'pchilikni qamrab olishda qiyinchiliklar bo'lsa, ikkinchi tomondan, katta guruhlar psixologiyasini o'rganishga qaratilgan metodik ishlar zaxirasining kamligidir. *Masalan*, ishchilar yoki ziyolilar sinfi psixologiyasi o'rganilishi kerak deylik, avvalo o'sha ishchilarning soni ko'p, qolaversa, ishchilarning o'zi turli ishlab chiqarish sharoitlarida ishlayotgan, turli iqlim sharoitlarida yashayotgan turli millatga mansub kishilardir. Ularning barchasini qamrab oladigan yagona ishonchli usulni topish masalasi juda jiddiy muammo bo'lganligi uchun ham har bir katta guruhga taalluqli bo'lgan asosiy, yetakchi sifatni topish va shu asosda uning psixologiyasini o'rganish hozircha ijtimoiy-psixologiyadagi asosiy metodologik yo'llanma bo'lib kelmoqda. Qolaversa, katta guruhlar jamiyatning tarixiy taraqqiyoti mobaynida shakllangan guruhlar bo'lgani uchun ham har qanday guruhni o'rganishdan oldin, xoh bu sinflar bo'lsin, xoh millatlar yoki xalqlar psixologiyasi bo'lsin, uning hayot tarzi, unga xos bo'lgan odatlar, udumlar, an'analar o'rganiladi.

Ijtimoiy-psixologik ma’noda, hayot tarzini o’rganish deganda, u yoki bu guruhga taalluqli bo’lgan kishilar o’rtasida amalga oshiriladigan muloqot tiplari, o’zaro munosabatlarda ustun bo’lgan psixologik omillar, qiziqishlar, qadriyatlar, ehtiyojlar va boshqalar nazarda tutiladi. Ana shularning

umumiyligi tufayli har bir shaxsda, ya’ni u yoki bu katta guruhga mansub bo’lgan shaxsda tipik xislatlar shakllanadi. *Masalan,* 90- yillar yoshlariga xos bo’lgan tipik sifatlar ana shu yoshlar o’rtasida keng tarqalgan urf-odatlar, moda, so’zlashish xususiyatlari, qadriyatlar, qiziqishlar va hokazolar tufayli shakllanadi. Shuning uchun ham 20 yoshli kishining psixologiyasini to’liq ravishda o’rganish uchun undagi bilish jarayonlarining o’ziga xosligi, shaxsi, xarakteri va boshqa individual psixologik xususiyatlaridan tashqari, yana unga o’xshash yoshlarda ustun bo’lgan psixologik xislatlarning qanchalik namoyon bo’lishini, u mansub bo’lgan va asosan vaqtini o’tkazadigan guruhlar psixologiyasini, milliy sifatlarini ham nazarda tutish va ularni o’rganish zarur. Bu degani, har bir shaxs ongida uning yakka, alohida orttirgan shaxsiy tajribasiga alokador psixologik tizimlardan tashqari, uning qaysi millatga, elat, sinfga mansubligidan singdirilgan psixologik tizimlar ham mavjuddir va uni ilmiy tadqiqotchi inkor etmasligi kerak.

Xulosa sifatida shuni aytish lozimki:

Katta ijtimoiy guruhlarni o’rganish tarixi



XX-asrning ikkinchi yarmi:

1968 yil 22 martda Frantsiya - mashhur **“talabalar inqilobi”.** Frantsiya universitetlarida norozilik namoyishlari bo’lit o’tti – talabalar universitetlarga kirish imkoniyatlarini cheklaydigan hukumatning ta’lim islohoti loyihalariga va universitetning avtoritar qoidalariga qarshi chiqishdi.

1968 yil aprel
Amsterdamda Vetnam urushiga qarshi norozilik namoyishi

1960-1970-yillarda bo’lib o’tgan **Vetnam urushiga qarshi norozilik namoyishlari**. Namoyishlar AQShning Vetnam urushidagi ishtirokiga qarshi harakatning bir qismi edi. Namoyishlarning aksariyati Qo’shma Shtatlarda bo’lib o’tdi, biroq ba’zilari butun dunyoda bo’lib o’tdi.

Katta guruhlar tuzilishi

- **Stixiya tarzda** vujudga kelgan va qisqa muddat mavjud bo’ladigan kishilar uyushmasi:

Omma

Olomon

Tomoshabinlar

Auditoriya

Olomon – stixiyali vujudga kelgan yoki boshqaruvini yo'qotgan, umumiy maqsadga va yagona tuzilmaga ega bo'lmagan, hissiy holatning o'hshashligi va diqqatning umumiy markazi bilan bog'liq odamlar birligi (A.P. Nazaretyan).

Olomonning belgilari:

- ✓ Ishtirokchilarning ko'pligi;
- ✓ Aloqaning yuqoriligi (yaqin masofa);
- ✓ Hissiyotlarga o'ta beriluvchanligi;

- ✓ Tartibsiz;
- ✓ Umumiy, umume'tirof etilgan maqsadning yo'qligi.

Omma – juda noaniq chegaralarga ega bo'lgan barqarorroq ob'ektdir. Aholining ma'lum bir qatlamlari ongli ravishda qandaydi: namoyish, miting, manifest.

Ommada:

- ✓ Olomondan yuqoriroq, tashqilotchilarning roli oldindan ma'lum etiladi;
- ✓ Harakatlarning yakuniy maqsadlari va taktikasi ko'proq o'ylangan bo'ladi.

Tamoshabinlar - bu qandaydir tomosha bilan bog'liq holda birgalikda vaqt o'tkazish uchun odamlarning qisqa muddatli yig'ilishi. Jamoatchilikning o'z-o'zidan paydo bo'lish elementi olomonnikiga qaraganda zaifroqdir. Yopiq joyda (ma'ruzalar zalida) tamoshabinlarni **auditoriya** deb aytiladi.

- Jamiyatning **tarixiy taraqqiyoti davomida** vujudga keladigan va ijtimoiy munosabatlar tizimida o'z o'rniga ega bo'lgan ijtimoiy guruhlar:

Itimoiy sinflar

Etnik guruhlar

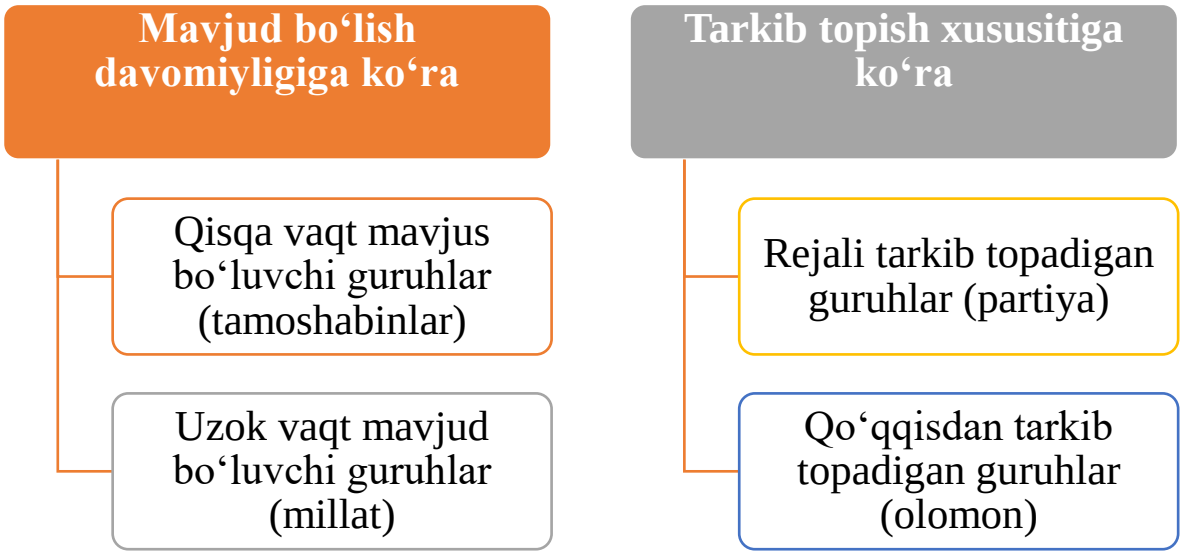
Dinga ko'ra

Yosh guruhlar

Jinsga mansubligiga ko'ra

Kasbga ko'ra

Katta ijtimoiy guruhlarning asosiy turlari:



5.3. Etnik guruhlar psixologiyasi

Ijtimoiy psixologiyada katta guruhlar ichida etnik guruhlar psixologiyasi, ya’ni etnopsixologiya bo’yicha ko’proq tadqiqotlar o’tkazildi. Ayniqsa, hozirgi davrda har bir jumhuriyatlar alohida, mustaqil davlat mavqeini olgan, lekin boshqa tomondan qaraganda, hamdo’stlik mamlakatlari ittifoqi sharoitida millatlar o’rtasida muttasil aloqalar mavjudligidan kelib chiqib, milliy psixologiya masalalari kun tartibida avvalgidan ham muhim masala sifatida qo’yilmoqda. Shuning uchun ham katta guruhlar ichida milliy guruhlarga ko’proq e’tibor berishni lozim topdik. Bunday e’tiborning yana bir boisi – O’zbekistonda bu sohada ayrim tadqiqotlarning o’tkazilganligi, lekin ular ko’p hollarda milliy psixologiya darajasiga olib chiqilmaganligidandir.

Etnopsixologiya – bu psixologiyaning shunday tarmog’iki, u ayrim olingan millatlar psixologiyasidan tashqari, turli xalqlar psixologiyasini, kichik milliy guruhlarni ham o’rganadi. Ma’lumki, bu boradagi birinchi ilmiy tadqiqotlar

V. Vundt tomonidan olib borilgan edi. Uning tadqiqotlaridagi *«xalq»* tushunchasi aslida etnik uyushma ma’nosida tushuntirilgan edi.

"Etnik guruhlar psixologiyasini o‘rganish uchun ularning tilini, odatlarini va ana shu xalqlarda keng tarqalgan afsonalar va boshqa ong tizimlarini o‘rganish kerak"

Vilgelm Vundt

(1832—1920)

Aleksandr Romanovich Luriya esa O’zbekiston hududidagi yashaydigan xalqlarning psixologiyasini o’rgandi. Uning asosiy maqsadi milliy psixologik xususiyatlarni o’rganishda tarixiy printsipga tayanish lozimligini isbotlash hamda milliy psixologiyaning hayot tarziga, shaxsning jamiyatda kishilar munosabatlari tizimida tutgan o’rniga bevosita bog’likligini isbot etish edi va bu tadqiqotda birinchi marta milliy psixologiyani o’rganishga yordam beruvchi metodlar va metodologik printsiplar sinab ko’rildi.

Oxirgi yillarda chet el va sobiq Ittifoq olimlarining tadqiqotlarini umumlashtirib, etnopsixologik ishlarga yagona ilmiy yondashuvni topish harakatlari sezilmoqda. Bu sohada mashhur rus etnografi va psixologi **Yulian Vladimirovich Bromley** (1921-1990) olib borgan ishlar, uning laboratoriyasida to’plangan ma’lumotlar misol bo’lishi mumkin.

Yu.V. Bromley etnik guruhlar psixologiyasida ikki tomonni ajratib beradi:

1. **Psixik asos** – etnik xarakter, temperament, milliy an’analar va odatlardan iborat barqaror qism;

2. **Hissiyot sohasi** etnik yoki milliy his-kechinmalarini o’z ichiga olgan dinamik qism.

Lekin tadqiqotchilar nima uchundir, milliy psixologiya masalalari bilan shug’ullanishganda, milliy qirralar yoki sifatlarni aniqlash bilan shug’ullanadilar-da, u yoki bu millatlargagina xos bo’lgan qirralarni topishga urinadilar, lekin fan-texnika rivojlangan, millatlar uyg’unligi, millatlarning doimiy o’zaro hamkorligi va muloqoti sharoitida, aralash nikohlar keng tarqalgan sharoitda faqat u yoki bu millatga xos bo’lgan qirralar haqida gapirish juda qiyin. *Masalan,* o’zbeklar o’rtasida o’tkazilgan kichik tadqiqot natijasida shu narsa ma’lum bo’ldiki, go’yoki mehmondo’stlik kamtarlik, samimiylik kabi ijobiy sifatlar o’zbek xalqigagina xos emish. To’g’ri, bu sifatlar albatta, o’zbeklarda bor. Lekin, aynan shu sifatlar boshqa millatlar vakillarida yo’q deyishga haqqimiz yo’q. Xuddi har bir shaxs ongida turlicha stereotiplar, ya’ni o’rnashib qolgan obrazlar bo’lganidek har bir oila, yaqin oshna-og’aynilar va o’ziga o’xshash shaxslar bilan muloqot jarayonida u yoki bu millat vakilida ham o’z millatiga xos bo’lgan sifatlar haqida stereotiplar paydo bo’lib, ular ongida o’rnashib boradi.

Bunday stereotiplar o’z millatiga va boshqa xalqlarga nisbatan bo’lib, boshqalar haqidagi tasavvurlar ancha sodda, yuzaki, mazmunan tor bo’ladi. Shunday tasavvurlar asosida boshqa millatlarga nisbatan yoqtirish (simpatiya) yoki yoqtirmaslik (antipatiya) va befarqlik munosabatlari shakllanadi. O’z millati haqidagi tasavvur va stereotiplar esa milliy **«etnotsentrizm»** hissini shakllantiradiki, shu his tufayli shu milliy guruh vakillarida boshqa millatlarga nisbatan irratsional munosabatlar paydo bo’lishi, bu esa *milliy antogonizm* va *milliy adovatlarni* keltirib chiqarishi mumkin. Bu borada, ijtimoiy psixologlar va mafkurachilar oldida turgan muammolardan biri millat vakillarida milliy g’ururning qay darajada bo’lishini aniqlash muammosi turadi. Chunki ko’pincha milliy g’urur tufayli ayrim shaxslarda boshqa millatlarni mensimaslik, ulardagi g’urur yoki milliy hislarni tan olmaslik hollari kuzatilmoqda. Umuman, bizning fikrimizcha, milliy adovatlar asosida yotgan etnotsentrizm va milliy g’ururning salbiy ko’rinishlari boshqa millatlarning tarixini, ularning an’analarini, tili va hokazolarini bilmaslikdan kelib chiqadi. Milliy psixologiya bo’yicha o’tkazilishi lozim bo’lgan tadqiqotlarning maqsadlaridan biri ham boshqa millatlar psixologiyasini bilib, uni boshqa millatlarga yetkazish tufayli, har bir millat

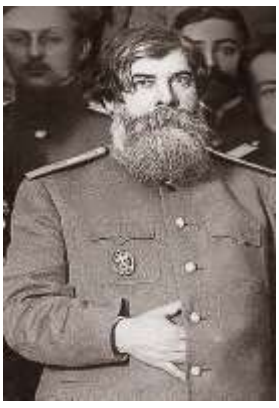
vakiliga hurmat-izzat hissini kuchaytirishdir. Chunki o'zini hurmat qilmagan odam boshqani hurmat qilmaydi, buning uchun esa o'z psixologiyasini ham, o'zgalar psixologiyasini ham bilishi kerak. Shundagina shaxslararo ziddiyatlarga barham berilishi mumkin. Bu narsa millatlar psixologiyasiga ham xosdir. Ya'ni fan jamiyatga shunday etnografik va etnopsixologik ma'lumotlar majmuini yaratib berishi lozimki, undagi ma'lumotlar asosida katta guruh hisoblangan millatlar psixologiyasini ham boshqarish mumkin bo'lsin.

5.4. Kichik guruhlardagi ijtimoiy-psixologik fenomenlar

Kichik guruhlar muammosi ijtimoiy psixologiyada eng yaxshi ishlangan va ko'plab ilmiy tadqiqotlar o'tkazilgan ob'ektlardandir. Bu muammoni tadqiq etishda olimlar o'z oldiga shunday masalani qo'yganlar, ya'ni, individ yakka holda yaxshi ishlaydimi yoki guruhda yaxshiroq samara beradimi, boshqa odamlarning yonida bo'lishi uning faoliyatiga qanday ta'sir ko'rsatadi. Shuni ta'kidlash lozimki, bunday sharoitlarda individlarning o'zaro hamkorligi emas, balki ularning bir vaqtda bir erda birga bo'lganligi faktining ta'siri o'rganildi. Olingan ma'lumotlar shuni ko'rsatdiki, boshqalar bilan hamkorlikda bo'lgan individ faoliyatining tezligi oshadi, lekin harakatlar sifati ancha pasayishi aniqlandi.

Norman Triplett

Adolf Meyer



Vladimir Mixaylovich Bexterev

Bunday ma'lumotlar amerikalik **Norman Triplett**, nemis olimi **Adolf Mayer**, rus olimi **Vladimir Mixaylovich Bexterev,** yana bir nemis olimi **Valter Myode** va boshqalarning tadqiqotlarida ham qayd etildi. Bu psixologik hodisa ijtimoiy psixologiyada ijtimoiy *fastsilitatsiya* nomini oldi, uning

mohiyati shundan iborat ediki, individning faoliyat mahsullariga uning yonida bo'lgan boshqa individlarning bevosita ta'siri bo'lib bu ta'sir avvalo sensor kuchayishlar hamda ish-harakatlarning, fikrlashlarning tezligida namoyon bo'ladi. Lekin ayrim eksperimentlarda teskari effekt ham kuzatildi, ya'ni boshqalar ta'sirida individ reaktsiyalaridagi tormozlanish faoliyatining susayishi holatlari – bu narsa fanda *ingibitsiya* deb ataladi.

Kichik guruhlarga oid qonuniyatlar, *ularning klassifikatsiyasi*

Birinchidan, kichik guruhlarning hajmi, uni tashkil etuvchi shaxslar soni xususida shunday fikrga kelindiki, kichik guruh «diada» ikki kishidan tortib, to maktab sharoitida 30-40 kishigacha deb qabul qilindi. Ikki kishilik guruh deyilganda, avvalo oila – yangi shakllangan oila ko'proq nazarda tutiladi. Lekin samarali o'zaro ta'sir nazarda tutilganda 7-2 kishi ko'zlanadi. Bunday guruh turli ijtimoiy psixologik tadqiqotlar uchun ham, sotsial psixologik treninglar o'tkazish uchun ham qulay hisoblanadi.

Ikkinchidan, guruhning o'lchami qanchalik katta bo'lsa, uning alohida olingan shaxslar uchun qadrsizlanib borish xavfi kuchayadi. Ya'ni, shaxsning ko'pchilikdan iborat guruhdan o'zini tortish va uning normalarini buzishga moyilliga ortib boradi.

Uchinchidan, guruhning hajmi kichiklashib borgan sari shaxslararo o'zaro munosabatlar taranglashib boradi. Chunki, shaxslarning bir-birlari oldida mas'uliyatlarining oshishi va yaqindan bilishlari ularning o'rtasidagi aloqalarda doimo aniqlik bo'lishini talab qiladi. Munosabatlardagi har qanday disbalanslar, ya'ni nomutanosibliklar ochiq holdagi ziddiyatlarni keltirib chiqaradi.

To'rtinchidan, agar guruh a'zolarining soni toq bo'lsa, ular o'rtasidagi o'zaro munosabatlar juft bo'lgan holdagidan ancha yaxshi bo'ladi. Shundan bo'lsa kerak, boshqaruv psixologiyasida odamlarni biror nimaga saylashda va umuman rasmiy tanlovlarda guruhdagi odamlar soni toq qilib olinadi.

Beshinchidan, shaxsning guruh taz'yiqiga berilishi va bo'ysunishi ham guruh a'zolarining soniga bog'liq. Guruh soni 4-5 kishi bo'lgunga qadar, uning ta'siri kuchayib boradi, lekin undan ortib ketgach, ta'sirchanlik kamayib boradi. Masalan, ko'chada sodir bo'lgan baxtsiz hodisaning guvohlari soni ortib borgan sari, jabrlanganga yordam berishga intilish, mas'uliyat hissi pasayib boradi.

Bu qonuniyatlarni bilish, tabiiy guruhlarni boshqarish ishini ancha yengillashtiradi.

R.S.Nemov kichik ijtimoiy guruhlarning quyidagi klassifikatsiyasini taklif etgan:	
shartli (nominal)	real (haqiqiy)

Tabiiy	laboratoriya tipli
formal (rasmiy)	noformal (norasmiy)
kuchsiz rivojlangan	kuchli rivojlangan
Korporatsiya	jamoalar
Referent	noreferent

Tarixan kichik guruhlarni rasmiy va norasmiy turlarga bo'lish qabul qilingan. Bunday bo'linishni amerikalik olim **E. Meyo** taklif etgan edi. Uning fikricha, rasmiy guruh har bir a'zolarning rasmiy rollarga ega ekanligi, ular mavqeining va guruhda tutgan o'rnining aniqligi bilan xarakterlanadi. Bunday guruhlarda munosabatlar asosan «vertikal» tarzda ro'y berib, guruhning bir yoki bir necha a'zosida «hokimiyat» bo'lganligi uchun ham, ular boshqalarni boshqarish, ularga buyruq, rasmiy ko'rsatmalar berish huquqiga ega bo'ladilar. **Rasmiy guruhga** misol qilib har qanday birgalikdagi faoliyat maqsadlari asosida shakllangan jamoalarni – ishlab chiqarish brigadasi, kursantlar guruhi, sinf o'quvchilari, pedagogik jamoa va boshqalarni olish mumkin.

Rasmiy guruhlardan farqli o'laroq norasmiy guruhlar ham mavjud bo'ladiki, ular asosan stixiyali tarzda, aniq maqsadsiz tarkib topadi va ularda a'zolarning aniq mavqelari, rollari oldindan belgilangan bo'lmaydi. Ko'pincha norasmiy guruh rasmiy guruh tarkibida tashkil topadi va ularni boshqarish ham oldindan belgilangan bo'lmay, odamlar ichidan u yoki bu shaxsiy sifatlari tufayli ajralib chiqkan a'zolar norasmiy rahbarlik rolini bajarishlari mumkin.

Bundan tashqari, ijtimoiy psixologiyada referent guruh tushunchasi ham bor. Bu tushuncha fanga birinchi marta amerikalik tadqiqotchi **G. Xaymen** tomonidan 1942 yilda kiritilgan edi. U o'z tadqiqotlarida shuni isbot qildiki, ma'lum bo'lishicha, guruh a'zolari uchun shu guruh ichida yoki boshqa doiralarda shunday shaxslar guruhi mavjud bo'lar ekanki, u o'z xatti-harakatlari, fikrlari va yo'nalishlarida o'sha guruh a'zolariga ergashish, ularning fikrlarini tanqidsiz qabul qilishga moyil hamda tayyor bo'lar ekan. Shunday shaxslar guruhi **referent** guruh nomini oldi. O'quvchi uchun bunday guruh rolini maktabdagi bir necha o'qituvchilar, otasi yoki onasi, yaqin do'sti yoki qarindoshlaridan kimdir o'ynashi mumkin. Shunisi xarakterliki, shaxs doimo shu guruhga ergashadi, uni qadrlaydi, u bilan muloqotda bo'lishga intiladi. Rus psixologlari bu guruhni odatda shaxs uchun mavjud haqiqiy guruh (a'zolik guruhi) tarkibida yoki unga qarshi bo'lgan guruh sifatida qaraydilar. Nima bo'lganda ham ana shunday guruhning mavjudligi shaxs uchun ahamiyatli bo'lib, uning xulq-atvor uchun **etalon** hisoblanadi. Tadqiqotchi yoki

tarbiyachining vazifasi, ana shu guruhni aniqlay olish va aniqlagandan so'ng nima uchun aynan shu guruh referent rolini o'ynaganini bilish muhimdir. Referent guruhga qarab shaxsga baho berish, uning xulq-atvorini bashorat qilish mumkin.

Agar odamlar ko'chada tasodifiy hodisani tomoshabini bo'lib turishgan bo'lsa, ularni psixologiya tilida guruh emas, **agregatsiya (olomon)** deb atashadi. Haqiqiy guruh uchun o'sha odamlarning barchasiga aloqador umumiy faoliyat va hamkorlik qilish, bir – birlariga ta'sir ko'rsatish imkoniyati bo'lishi kerak. Amerikalik psixolog **Ch. Kuli** hamkorlikning darajasi mezoniga ko'ra guruhlarni **birlamchi** va **ikkilamchi** turlarga bo'lib o'rganishni taklif etgan edi. **Birlamchi** guruhda shaxslararo o'zaro ta'sir «yuzma–yuz, bevosita» ro'y beradi. Masalan, oila davrasidagi, sinfdagi, hisobchilar xonasida o'tirganlar birlamchi guruhga misoldir.

Ikkilamchi guruhlarda har doim ham odamlarning bevosita muloqotda bo'lish imkoniyatlari bo'lmaydi. Ular o'rtasidagi munosabat va o'zaro ta'sir bilvosita bo'ladi. Masalan, yirik bir tashkilotdagi tizimlar orqali muloqot, kasaba uyushmasiga birlashgan odamlar, «Vatan» taraqqiyoti partiyasi a'zolarining bog'liqligi ikkilamchi guruhga misol. Ularda ham umumiylik bo'ladi, masalan, o'sha partiyani oladigan bo'lsak, ular Qashqadaryoda bo'ladimi, Farg'onadami, baribir umumiy g'oya atrofida birlashishadi, a'zolik badallarini vaqtida to'lab turishadi, saylov oldi kompaniyalarida bir-birlarini qo'llab-quvvatlab turadilar.

Turli guruhlar inson hayotida bir necha funktsiyalarni bajaradilar:

- ijtimoiylashtiruvchi funktsiya;
- instrumental, ya'ni, aniq mehnat funktsiyalarni amalga oshirishga imkon beruvchi muhit;
- ekspressiv – odamlarning o'zgalarning tan olishlari, hurmatga sazovor bo'lish, ishonch qozonishini ta'minlash;
- qo'llab-quvvatlash, ya'ni, qiyin paytlarda, muammolar paydo bo'lganda odamlarni birlashtirish funktsiyasi.

Kichik guruhlardagi dinamik jarayonlar. Ma'lumki, guruhda to'plangan kishilar o'rtasida doimiy muloqot va munosabatlar mavjud bo'ladiki, ularning mazmuni va yo'nalishiga ko'ra, o'ziga xos sotsial psixologik muhit shakllanadi. Bu muhit guruhning taraqqiyotini ham, undagi turli jarayonlarni ham belgilaydi. Guruhning dinamik jarayonlari deganda avvalo uning shakllanish jarayoni, liderlik va guruhda turli qarorlarni qabul qilish jarayoni, guruhning har bir shaxsga ta'siri kabilar tushuniladi.

Guruhning shakllanishi, uning paydo bo'lishi haqida gapiriladigan bo'lsa, avvalo shuni ta'kidlash lozimki, guruh jamiyat ehtiyojlari va ijtimoiy talablar asosida paydo bo'ladi. Masalan, sinf jamoasi doimo bolalarning rivojlanishi va

ularning maktablarda ta’lim olishlari kerakligi uchun, talabalar guruhi ham shunga o’xshash oliy ma’lumotli shaxslar kerak bo’lganligi uchun paydo bo’ladi va hokazo. Lekin bu masalaning ijtimoiy tomoni. Uning sof psixologik tomoni ham borki, u odamlarning nima uchun jamoalarda ishlashi, odamlar ichida bo’lishi bilan bog’liq. Chunki har bir normal insonda muloqotga bo’lgan ehtiyoj hamda turli hayotiy vaziyatlarda o’zini ijtimoiy himoyada sezish ehtiyoji borki, bu narsa turli kichik jamoalarda ularning bo’lishini taqozo qiladi. Lekin guruhga a’zo bo’lish bilan birgalikda har bir individ qator guruhiy jarayonlarning guvohi bo’ladi.

Birinchidan, guruh o’z a’zolariga ma’lum tarzda psixologik ta’sir ko’rsatadi. Bu hodisa psixologiyada konformizm deb ataladi (o’zbek tilida «moslashish» ma’nosini bildiradi). Bu hodisaning mohiyati shundan iboratki, u individning guruhda qabul qilinadigan normalar, fikrlar, xulq-atvor standartlarini qanchalik qabul qilishi yoki qabul qilmasligi bilan bog’liq. Guruh fikrini qanchalik tez qabul qilish uning ta’siriga berilish individ bilan guruhning ziddiyatlarini oldini olishi mumkin. Shuning uchun ham individ ana shunday xatti-harakat qilishga intiladi. Lekin ana shunday guruh fikriga, harakatiga qo’shilish turli shakllarda bo’lishi mumkin: tashqi konformlilik – individ guruh fikriga nomigagina ko’shiladi, aslida ruhan u guruhga qarshi turadi; ichki konformlilik – individ guruh fikriga to’lig’icha qo’shiladi va ruhan qabul qiladi. Ana shunday hollarda individ bilan boshqalar o’rtasida ziddiyat yoki konfliktlar paydo bo’lmaydi. Bu o’rinda yana bir tushuncha ham bor, u ham bo’lsa «negativizm» tushunchasidir, bu individning har qanday sharoitda ham guruh fikriga qarshi turishi va o’zicha mustaqil fikr, mavqeni namoyon qilishidir. Bu tabiiy individ uchun noqulay, lekin mustaqil fikr, odil harakatlar doimo hurmat qilinadigan jamoalarda negativizm hodisasi yomon illat sifatida qabul qilinmaydn.

Guruhlardan yana bir jarayon-bu guruhning uyushqoqligi muammosidir. Guruh a’zolarining bir-birlarini yaxshi bilishlari, bir-birlarining dunyoqarashlari, hayotiy printsiplari, qadriyatlarini yaxshi tasavvur qilishlari bunday uyushqoqlikning birinchi omilidir. Ikkinchi va asosiy omil – bu o’sha guruhni birlashtirib turgan faoliyat maqsadlarini, uning yo’nalishi va mazmunini bilishdagi g’oyaviy birlikdir. Umuman, eksperimental tadqiqotlarda qayd etilgan guruhga oid fikrlardagi umumiylik uyushqoqlikka ijobiy zamin hisoblanadi.

Guruhning avtonomligi darajasi ham ma’lum ahamiyatga ega omil, chunki har bir a’zo umumiy maqsad asosida birlashgan bo’lsa ham, ularning

har birining o’z burch va vazifalari bor va shu nuqtai nazardan har odam o’z imkoniyatlarini o’zicha ishga solib, o’zaro munosabatlarga sabab bo’ladi.

Guruhning psixologik tizimga ta’sir etuvchi omillarga yana ularning jinsiy, yosh jihatdan, ma’lumoti va malakasi nuqtai nazaridan farq qiluvchi, uyg’unlikni tashkil etuvchi omillar ham kiradi.

Guruhlardagi liderlik va umumiy qarorlarga kelish ham dinamik jarayonlarga kiradi.

Konformizmi va nonkorformizm hodisalarining mohiyati

Konformizm – bu real yoki tasavvurlardagi guruhning shaxs e’tiqodi va xulq-atvoriga ta’sirini tushuntiruvchi hodisadir. U ikki xil namoyon bo’lishi mumkin:

- ✓ **yon berish** – qalban qo’shilmasa-da, tashqi xaraktada ko’pchilik firiga ergashish;
- ✓ **ma’qullash** – e’tiqod va qarashlarning ijtimoiy tayziqqa to’la mos kelishi.

Konformizmning tabiatini tushuntiruvchi eksperimentlar (masalan, Muzafer Sherif, Solomon Ash, Milgram va b.q.) ma’lum ma’noda bizga hayotda yoqmaydigan narsalarning kelib chiqishini, masalan, johillikning, o’g’rilik yoki boshqa illatlarning tabiatini tushunishga imkon beradi, ya’ni, johillik yoki yomonlik, albatta yomon odamlarning borligi uchun kelib chiqmaydi, balki odamlarning turli vaziyatlarda noxaqlikka ko’nikishlari yoki xudbinlik yoki yovuzlikni ko’rib o’tib ketaverish, ularga nisbatan isyonni namoyon qilmaslik oqibatidir.

Konformizm hodisasini eksperimental yo’l bilan o’rgangan tadqiqotchilarning fikricha, bu – ma’lum shart-sharoitlarning oqibatidir. Masalan, konformizm guruhning katta yoki kichikligiga, uning hajmiga bog’liq. Odamlar o’zlari uchun biroz bo’lsa-da, obro’li yoki yoqimtoy bo’lgan odamlar soni uch yoki undan ortiq bo’lgan sharoitda ularning gaplariga juda tez ishonib, ergashib ketaveradilar. Bundan tashqari, yuqori darajali konformizm holati biror masala yuzasidan javoblar ko’pchilik ichida berilganda, yoki oldindan biror javobga sha’ma qilinmagan sharoitda tez sodir bo’ladi.

Nima uchun odamlar konformizmni namoyon etadilar, bu aslida inson tabiatiga zid emasmi? degan savol tabiiy. Yoki bo’lmasa, ko’pchilikning ta’siriga o’ylamay-netmay berilaverish yaxshimi? Bu shaxsning o’zligiga, mustaqilligiga putur yetkazmaydimi, degan savol o’rinli bo’lib, uning javobini ikki manbadan – jamiyatning insonlar uchun ishlab qo’ygan normalari tizimidan, shunga mos tarzda odamning o’zgalar tomonidan tan olinishiga intilishidan va odamlarning o’zaro kommunikativ ma’lumotlar almashinishlari jarayonida so’zlar va iboralar orqali bir-birlariga yetkazadigan ta’sirlari orqali tushuntirishga harakat qiladi.

Kim ko’proq konformli, degan savolga ko’pchilik mualliflar ayollarning erkaklarga, yoshlarning kattalarga nisbatan ancha ishonuvchan va ta’sirlarga beriluvchan ekanliklarini e’tirof etadilar. Bundan tashqari, olimlar bu hodisaning milliy-hududiy o’ziga xosliklarini va bu kabi xulq-atvor ayrim tang, sust vaziyatlarda odam irodasining pastlashi sifatida namoyon bo’lishini aytishgan. Nima bo’lganda ham, bizningcha, shaxsning tashqi tazyiqlarga berilishi, tanqidsiz u yoki bu harakat tiplariga ergashib ketaverishi individual xususiyatlarga ega bo’lib, u odamning dunyoqarashiga, mentalitetiga va ma’lumoti darajasiga bog’liqdir.

Nonkonformizmchi? Kimlar o’zgalar fikriga ergashmaydi? Shunday insonlar toifasi borki, ular ko’pchilikka, qolaversa, ikkilanuvchilarga ergasholmaydi. Ular hakida ba’zan liderlar termini, ba’zida esa, «qo’shilmaslar» iborasi ishlatiladi. Bu yaxshimi yoki yomonmi? O’zbeklarda «Podadan ajraganni bo’ri yeydi» degan maqol bo’lishiga qaramay, aynan ana shunday yagonalar, kamchilikni tashkil etuvchi «qo’shilmaslar» tarixiy shaxslar yoki jamiyatda tub islohotlarni boshlovchilar bo’lib chiqadi. Agar bunday qobiliyat tug’ma – xarizmatik bo’lib, buni odamlar qalban his qilsalar, ular norasmiy liderlarga aylanadi, agar bunday intilish ataylab, boshqalarga ko’rsatib qo’yish uchun namoyish etilsa, ular rasmiy liderlarga – rahbarlarga aylanib qoladilar. Nima bo’lganda ham liderlik va rahbarlik muammolari ham ijtimoiy psixologiyaning ustivor yo’nalishlaridan hisoblanadi.

Jamoadan tashqari axloq psixologiyasi va uni belgilovchi omillar:

Shaxsning jamoadan tashqaridagi xatti-harakat psixologiyasi: bu-ularning xatti-harakatini qonun doirasidan tashqariga chiqishi va jamiyatda o’rnatilgan tartib qoida qonunlarni bilib bilmasdan ularga qarshi zid xatti-harakatlarni sodir etishdan iborat.

Ammo insonlarning jamoadan tashqaridagi salbiy xatti-harakatlariga oid jinoyatlar O’zbekiston Respublikasi jinoyat kodeksining 244, 277-moddalari asosida huquqiy jihatdan tartibga solingan va ommaviy tartibsizliklarda qatnashgan hamda jamoat tartibini buzgan shaxslarga nisbatan besh yildan o’n yilgacha yoki o’n yildan o’n besh yilgacha bo’lgan muddatda ozodlikdan mahrum qilish jazosi belgilangan.

Biroq, inson o’zining hayoti va ijtimoiy faoliyati davomida turli tuman voqea hodisalarga duch keladi, ayniqsa muomala vaqtida shaxs o’zi xoxlagan va xoxlamagan shaxslar bilan uchrashadi, muloqotga kirishadi. Natijada ularning dunyo qarashiga, ichki ruhiy holatiga qarab psixologik jihatdan jamoalar paydo bo’la boshlaydi, bunday jamoalar ilmiy tilda «Insonning

jamoadan tashqaridagi xatti-harakatlari» deyiladi, chunki jamoalarni faoliyatini boshqarish va yo'naltirish mumkin, insonning jamoadan tashqaridagi xatti-harakatlarini ma'lum ma'noda boshqarib bo'lmaydi, sababi jamoada insonning o'ziga bo'lgan ishonchni oshishini va natijada o'zini o'zi nazorat qilish, boshqarishning susayishini ko'zatish mumkin. Shu nuqtai nazardan harakatdagi jamoni tartibga solish mumkin G'kuch orqaliG' chunki ularning o'z psixologik qonuniyatlari mavjud.

Insonning jamoadan tashqaridagi xatti-harakatlari keng ma'noda bo'lib biz shundan faqat mish-mishlar va olomon psixologiya haqida to'xtalib o'tamiz.

«Insonning jamoadan tashqari xatti-harakati» tushunchasi

Turli jamoalarni harakatga keltiruvchi omillardan biri bo'lmish mish-mish gaplar hamda olomon doimo yuristlar, psixologlar va sotsiologlar diqqat e'tiborida bo'lishgan. Jamoadan tashqaridagi axloq psixologiyasi haqida bir qator olimlar o'z qarashlarini bayon etgan masalan: frantsuz psixologi **Gyustav Le Bonning** fikriga ko'ra «Insonning ma'lum bir guruh yoki jamoa orasida o'ziga bo'lgan ishonchni, irodaviy kuchining ortishini va intellektul ongining susayishini kuzatamiz. Aksariyat hollarda olomondagi odamda o'z xatti-harakatiga nisbatan nazoratning yo'qolganligini ko'rish mumkin».

Rus olimi **F.N. Plevako** insonlarning jamoadan tashqaridagi xatti-harakatlarini psixologik jihatdan tahlil etgan va umumiy bir xulosaga kelgan. Muallifning fikricha «Olomon – katta bir devor, undagi odamlar esa uning devor elementlaridir. Olomon orasida bo'lish, undagi instinkt belgilaridir. Insonning jamoadan tashqaridagi xatti-harakatlaridagi zarur elementlaridan biri ulardagi liderni mavjudligidir. Shu nuqtai nazardan insoning jamoadan tashqari xatti-harakati tushunchasi ijtimoiy psixologiya va yuridik psixologiyada muhim ahamiyatga ega bo'lib, bu inson xulq-atvorining ma'lum ma'noda huquqiy me'yordan chiqishi, unda inpulsiv (shartsiz refleks) harakatni namoyon bo'lishi bilan izohlanadi. Bundan tashqari inson ruhiyatida kuchli qo'zg'alishni, hissiy muvozanatsizlikni va idrok etish ko'lamining torayishini sezish mumkin. Insonlarning jamoadan tashqari xatti-harakatida asosiy rolni insonlarga rahbarlik, tashkilotchilik qilayotgan liderlar dominantalik (ustunlik) qiladi. Shuning uchun ham jinoiy-huquqiy nuqtai nazardan insonlarning jamoadan tashqari xatti-harakatlariga baho berilganda liderlar jamoaning tashkilotchisi va rahbari hisoblanadi. Va asosan ular mish-mishlarni tarqatishda hamda olomonni harakatga ketirishda katta rol o'ynaydi. Ijtimoiy psixologiyada shaxsning ijtimoiy munosabatlarga kirishishi, ularning turli ijtimoiy ko'rinishlardagi xatti-harakatlarining ijtimoiy psixologik qonuniyatlari o'rganiladi. Chunki insonlarning bir-birlarini idrok etishi, munosabatlar mexanimini yaratadi. Shu nuqtai nazardan

insonlarning jamoadan tashqaridagi xatti-harakatlarini tartibga solishda bevosita yuridik psixologiyani o'rganish ya'ni, inson xulq-atvorini huquqiy jihatdan tartibga solish va me'yorlash maqsadga muvofiqdir.

Chunki, har bir jamiyatda jamoatchilik fikri, kayfiyati va ichki ma'naviy-ruhiy dunyoqarashi asosida ijtimoiy psixologik ko'rinishlar hodisalar, voqealar namoyon bo'lib, bu dinamik xarakterga ega. Ya'ni olomondagi insonning xatti-harakatlariga ham biologik, ham **ijtimoiy omillar** dominantlik (ustunlik) qiladi. Natijada insonda tashqi hodisalar ta'siriga berilishni, ichki irodaviy boshqaruvni va o'zini o'zi nazorat qilishning susayishini ko'zatish mumkin.

Bu borada atoqli rus olimi **M.I.Enikeevning** «Aksariyat jinoiy xatti-harakatlarning zamirida odamlarning ayrim ijtimoiy ko'rinishlarga bo'lgan dezadaptatsiyalashuvi (moslasha olmasligi) sabab bo'ladi» degan fikrlarida ma'lum ma'noda haqiqat mavjud.

Shu nuqtai nazardan, xizmatchilar o'z kasbiy faoliyatlarida asosiy ijtimoiy-psixologik ko'rinishlar (mish-mishlar, olomon)ga qarshi kurashishida undagi olomonlarning ijtimoiy va etnopsixologik xususiyatlarini va geografik shart-sharoitlarini chuqur o'rganishi hamda tahlil qilishi muhim o'rin to'tadi. Inson hayoti davomida urf-odatlar, etnik va ijtimoiy qadriyatlarga rioya etishga majbur. Bu o'z navbatida uning jamoadagi ichki bir muhitni yaratishidagi psixologik mexanizm sifatida namoyon bo'ladi. Aksariyat hollarda insonlarni xatti-harakatlarining huquqiy normadan chiqishiga ularning ayrim ijtimoiy munosabatlarga moslasha olmasligi bosh omillardan biridir. Chunki ijtimoiy moslashuvchanlikning yo'qligi nafaqat ichki qadriyatlarning, ustanovkalarning sustligida balki undagi ijobiy ijtimoiy stereotiplar va kunikmalarning shakllanmaganligida va o'ziga-o'zi bergan bahoning pastligida namoyon bo'ladi. Shu nuqtai nazardan «mish-mish gaplarga va olomon tarkibiga kiruvchi odamlarning aksariyatida psixologik **yuqimlilik, konformizm** (tashqi ta'sirlarga tez beriluvchanlik) holatlari ko'proq kuzatiladi» degan ayrim olimlarning fikrlar va qarashlari ham mavjuddir **(M.I. Enikeev, F. Plevako va boshq.).** Shuni aytish joizki, bugungi kunda jamiyatda bo'layotgan ijtimoiy-siyosiy va iqtisodiy o'zgarishlar bevosita insonlar ongiga o'z ta'sirini o'tkazadi va bu kaysidir ma'noda inson xatti-harakatlarini ma'lum bir me'yordan chiqishiga sabab bo'luvchi bosh omillardan biridir. Chunki har bir inson ma'lum bir jamoada o'zining ichki dunyo qarashlari, ehtiyoj va motivlari asosida qandaydir funktsiyani, rolni bajaradi.

Yuqorida qayd etilgan mushohadalardan kelib chiqqan holda asosiy ijtimoiy-psixologik ko'rinishlardan biri bo'lmish **mish-mish gaplar** va

olomon psixologiyasini o'rganish bugungi kunda muhim muammolardan biri sanaladi. Shu sababli, ijtimoiy-psixologik ko'rinishlardan biri bo'lmish mish-mish gaplar va olomon psixologiyasi borasida to'xtalib o'tishni maqsadga muvofiq deb bilamiz.

Mavzuni mustahkamlash uchun savollar:

1.Guruhlar muammosi
2. Katta ijtimoiy guruhlar psixologiyasi
3. Etnik guruhlar psixologiyasi
4. Kichik guruhlardagi ijtimoiy-psixologik fenomenlar

Mavzu yuzasidan psixodiagnostik:

GURUHNING SOTSIAL–PSIXOLOGIK JIHATDAN O‘Z–O‘ZINI JAMOA SIFATIDA ATTESTATSIYA QILISH METODIKASI

Mazkur metodika guruhdagi munosabatlarning rivojlanish darajasini aniqlashga mo‘ljallangan. U 75 ta hukmdan iborat. Sinaluvchilar har bir hukm guruhning qancha a'zosiga ta'luqli ekanini belgilaydilar.

Ko‘rsatma. “Quyida 75 ta hukm berilgan. siz har bir hukmningmazmuni bilan tanishib, so‘ngra u guruhingizning qancha a'zosiga tegishli ekanligini quyida berilgan ballardan foydalanib belgilang: 0 ball – huch kim, 1 ball – deyarli hech kim, 2 ball – kamchilik, 3 ball – yarmi, 4 ball – ko‘pchilik, 5 ball – deyarli barcha, 6 ball – barcha, “__” - bir narsa deyishim qiyin”.

1. O‘z so‘zini ish bilan isbotlaydilar.
2. Xudbinlik va individualizmni qoralaydilar.
3. Qarashlari bir xil.
4. Bir-birining muvaffaqiyatiga xursand bo‘ladilar.
5. Boshqa guruhlarga va o‘z guruhining yangi vakillariga yordam beradilar.
6. Bir-biri bilan kelishgan, uyushgan holda ishlaydilar.
7. Guruh oldidagi vazifalarni biladilar.
8. Bir-birlariga talabchanligi yuqori.
9. Barcha masalalarni kelishib hal etadilar.
10. Guruh oldidagi muammolarni baholashda hamfikrdirlar.
11. Bir-biriga ishonadilar.
12. Boshqa guruhlar va o‘z guruhining yangi vakillari bilan tajriba almashadilar.
13. Nizoga yo‘l qo‘ymay vazifalarni o‘zaro taqsimlaydilar.

14. Guruh faoliyatining natijalarini yaxshi biladilar.
15. Hech qachon, hech narsada adashmaydilar.
16. O‘z yutuq va muvaffaqiyatsizliklarini to‘g‘ri baholaydilar.
17. Shaxsiy manfaatlarini guruh manfaatlaridan yuqori qo‘ymaydilar.
18. Umumiy xobbilar (qiziqishlar)ga egalar.
19. Bir birlarini himoya qiladilar.
20. Boshqa guruhlar va o‘z guruhining yangi vakillari manfaatlari bilan hisoblashadilar.
21. Zarurat tug‘ilganda guruhiy ishda bir-birining o‘rniga ishlab turadilar.
22. Guruh ishining ham ijobiy, ham salbiy tomonlaridan xabardordirlar.
23. Guruh oldidagi vazifalarni bajarish uchun sidqidildan mehnat qiladilar.
24. Guruh manfaatlariga ziyon etsa, bunga befarq qarab turmaydilar.
25. Vazifalarni o‘zaro taqsimlashda tez kelishib oladilar.
26. Bir-birlariga ko‘mak beradilar.
27. Nafaqat o‘z guruhlariga, balki boshqa guruhlarga ham, o‘z guruhining nafaqat faxriy a’zolari, balki yangi a’zolariga ham adolatli munosabatda bo‘ladilar.
28. Guruh ishidagi kamchiliklarni mustaqil aniqlaydilar va bartaraf etadilar.
29. Guruh ichida o‘zlarini qanday tutishni yaxshi biladilar.
30. Hech qachon, hech narsada shubhalanmaydilar.
31. Boshlagan ishlarini chala qoldirmaydilar.
32. Guruhda qabul qilingan xulq-atvor me’yorlari va qoidalarini qattiq himoya qiladilar.
33. Guruh manfaatlarini bir xilda to‘g‘ri baholaydilar.
34. Guruhdoshlarning muvaffaqiyatsizliklaridan samimiy qayg‘uradilar.
35. O‘z guruhining ham, boshqa guruhning ham, guruhdagi faxriy a’zolarning ham yangi a’zolarning yangi a’zolarning ham ishini to‘g‘ri baholaydilar.
36. Guruhda vujudga keladigan nizolarning oldini olishni va bartaraf etishni biladilar.
37. O‘z vazifalarini va majburiyatlarini yaxshi biladilar.
38. Ongli ravishda intizomga rioya qiladilar.
39. O‘z guruhiga chin dildan ishonadilar.
40. O‘z guruhining muvaffaqiyatsizlarini bir xilda to‘g‘ri baholaydilar.
41. Bir-biriga bo‘lgan munosabatda o‘zlarini juda madaniyatli tutadilar.
42. Hech qachon o‘z guruhlarini boshqa guruhlardan, o‘z guruhidagi faxriy a’zolarni yangi a’zolardan ustun qo‘ymaydilar.
43. Bir-birlari bilan tez til topisha oladilar.

44. Guruhdagi faoliyatda o‘zaro qanday munosabatda bo‘lish kerakligini yaxshi biladilar.
45. Doim har narsada haqlar.
46. Shaxsiy manfaatlarini guruhning boshqa a’zolari manfaatidan ustun qo‘ymaydilar.
47. Guruh uchun foydali bo‘lgan tashabbuslarni faol qo‘llab-quvvatlaydilar.
48. Axloq hakida o‘xshash tasavvurlarga egalar.
49. Bir-birlariga do‘stona munosabatda bo‘ladilar.
50. Nafaqat o‘z guruhlariga, balki begona guruhlarga ham, nafaqat o‘z guruhidagi faxriy a’zolarga, balki yangi a’zolarga ham munosabatda o‘zlarini madaniyatli tutadilar.
51. Zarurat tug‘ilsa, guruhga rahbarlik qilishni o‘z qo‘llariga olishlari mumkin.
52. Bir-birining huquq va majburiyatlarini yaxshi biladilar.
53. Guruhning moddiy boyligiga o‘zinikiday munosabatda bo‘ladilar.
54. Guruhdagi ezgu g‘oyalarni, tadbirlarni qo‘llab-quvvatlaydilar.
55. Guruhning har bir a’zosi qanday xususiyatlarga ega bo‘lishi lozimligi haqida o‘xshash qarashlarga egalar.
56. Bir-birlarini hurmat qiladilar.
57. Boshqa guruhlar bilan, o‘z guruhining yangi a’zolari bilan faol hamkorlik qilishga intiladilar.
58. Zarurat tug‘ilganda guruhdoshlar vazifalarini o‘z zimmalariga oladilar.
59. Bir-birlarining xarakter xususiyatlarini yaxshi biladilar.
60. Hamma narsani biladilar.
61. Har qanday ishni mas’uliyat bilan bajaradilar.
62. Guruh jipsligiga putur yetkazuvchi har qanday narsaga faol qarshilik qiladilar.
63. Guruh a’zolari o‘rtasidagi rag‘bat taqsimotini bir xilda to‘g‘ri baholaydilar.
64. Qiyin damlarda bir-birini qo‘llab-quvvatlaydilar.
65. Boshqa guruhlarning, o‘z guruhidagi yangi a’zolarning muvaffaqiyatidan samimy xursand bo‘ladilar.
66. Qiyin vaziyatlarda uyushgan holda, kelishib, harakat qiladilar.
67. Bir-birining individual qiziqishlari va odatlarini yaxshi biladilar.
68. Butun guruh uchun foydali bo‘lgan ishda faol qatnashadilar.
69. Guruh muvaffaqiyatlari haqida shaxsan qayg‘uradilar.
70. Guruh a’zolari yo‘l qo‘ygan kamchiliklari uchun oladigan jazolarini to‘g‘ri baholaydi.
71. Bir-biriga e’tiborli munosabatda bo‘ladilar.

72. Nafaqat o‘z guruhlari, balki boshqa guruhlarning ham, o‘z guruhining nafaqat faxriy a’zolari, balki yangi a’zolarining ham muvaffaqiyatsizligidan samimiy qayg‘uradilar.
73. Nizolarsiz tezgina hamma rozi bo‘ladigan qilib vazifalarni taqsimlay oladilar.
74. Bir-birlarining ishlariqanday ekanini yaxshi biladilar.
75. Hamma savollarga to‘g‘ri javob bera oladilar.

Javob varaqasi							
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	
8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	
23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.
31.	32.	33.	34.	35.	36.	37.	
38.	39.	40.	41.	42.	43.	44.	45.
46.	47.	48.	49.	50.	51.	52.	
53.	54.	55.	56.	57.	58.	59.	60.
61.	62.	63.	64.	65.	66.	67.	
68.	69.	70.	71.	72.	73	74.	75.

Hukmlarning 70 tasi ishchi bo‘lib, 5 tasi nazoratchi hukmdir. Nazoratchi hukmlar javoblarning chinligini aniqlash uchun ishlatiladi. Agar nazoratchi hukmlar yuzasidan berilgan javoblar samimiy javobni bildiruvchi variantda bo‘lsa, ishchi hukmlarga berilgan javoblar ishonchli bo‘lib hisoblanadi, aks holda ular ishonchsiz bo‘ladi.

Ishchi 70 ta hukm 7 guruhga ajratilgan. Ushbu 7 guruh hukmlari jamoa sifatida guruhdagi 7 xil munosabatning qanchalik rivojlanganligini aniqlashga yordam beradi. Bu munosabatlar quyidagilardan iborat:

1. Mas’uliyat – guruh oldidagi maqsad va vazifalarga mas’uliyat bilan yondoshish;

2. Kollektivizm – guruh oldida turgan muammolarni hal etish, guruhiy faoliyatni bajarishda hamkorlik qilish;

3. Jipslik – guruh hayotidagi asosiy masalalar bo‘yicha guruh a’zolari o‘rtasidagi hamkorlik va guruhiy faoliyatda “bir tanu bir jon” bo‘lib harakat qilish;

4. Muloqotchanlik – guruh a’zolarining o‘zaro muloqotga, shaxsiy emotsional munosabatlarga kirishuvchanligi;

5. Ochiqlik – boshqa guruhlarga va guruhning yangi a’zolariga ijobiy munosabatda bo‘lish;

6. Tartib-intizomlilik guruh faoliyati samaradorligi yo‘lida uning tarkibiy tuzilishini tez o‘zgartira olish, yangidan tuza olish;

7. Axborotga egalik – guruh ishlari va guruh a’zolari haqidagi ma’lumotni bemalol qo‘lga kiritish imkoniyatining mavjudligi.

Natijalarni qayta ishlashga tayyorlash.

Javob varaqalaridagi natijalar qayta ishlanishi uchun quyidagi talablar bajarilishi kerak: 1) 15, 30, 45, 60, 75 hukmlarga qo‘yilgan ball “0” bo‘lishi (verbal bahoda “hech kim” degan javob berilgan bo‘lishi) kerak. Eslatma: Ko‘p hollarda javob varaqasida nazorat savollariga (15, 30, 45, 60, 75) berilgan javoblar orasida to‘g‘ri va noto‘g‘ri javob variantlari birgalikda mavjud bo‘ladi. Bunday vaziyatda nazorat savollariga noto‘g‘ri javob berilgan satr va undan oldingi satr o‘chiriladi va natijalarni hisoblashda inobatga olinmaydi; 2) Hukmlarga javoban qo‘yilgan ballar kamida uch xil (masalan, 1, 4, 6 yoki 1, 3, 4) bo‘lishi kerak.

Ushbu ikki talab bajarilgandagina natijalarni qayta ishlash jarayonini boshlash mumkin. Natijalar statistik qayta ishlanishi uchun quyidagicha tayyorlanadi.

1. Statistik qayta ishlashga yaroqli bo‘lgan barcha javob varaqalari 7 ta ustunga ajratib kesib chiqiladi. Quyida to‘ldirilgan javob varaqasining qayeridan kesish kerakligi punktir chiziqlar bilan ko‘rsatilgan.

1.3	2.4	3.5	4. –	5.3	6.5	7.6
8. -	9.5	10.4	11.2	12.4	13.1	14.6
16.3	17.6	18.5	19.3	20.2	21.3	22.5
23.4	24.5	25.4	26.3	27.1	28.4	29.4
31.5	32.3	33.2	34.1	35.3	36.5	37.5
38.4	39.3	40.2	41.5	42.6	43.4	44.6
46.5	47.3	48.4	49.5	50.4	51.6	52.5
53.3	54.4	55.5	56.2	57.3	58.5	59.6
61.5	62.3	63.2	64.4	65.6	66.5	67.4
68.3	69.3	70.4	71.5	72.4	73.6	74.5

2. Hosil bo‘lgan tasmalar ichida tartib raqami bir shkalaga tegishli bo‘lganlari toza varoqqa yonma-yon qilib yopishtiriladi. Bunday varaqlar soni 7 ta bo‘ladi. Natijada quyidagi manzara hosil bo‘ladi.

1. 8. 16. 23. 31. 33. 46. 53. 61. 68.	1. 8. 16. 23. 31. 33. 46. 53. 61. 68.	1. 8. 16. 23. 31. 33. 46. 53. 61. 68.	1. 8. 16. 23. 31. 33. 46. 53. 61. 68.	1. 8. 16. 23. 31. 33. 46. 53. 61. 68.	1. 8. 16. 23. 31. 33. 46. 53. 61. 68.	1. 8. 16. 23. 31. 33. 46. 53. 61. 68.

“GURUHDAGI PSIXOLOGIK IQLIMNI O‘RGANISH” METODIKASI (F.FIDLER)

Mazkur metodika guruhdagi ijtimoiy-psixologik iqlimni o‘rganishga mo‘ljallangan, maxsus ikki qutbli shkaladan tashkil topgan. Shkala F.Fidler tomonidan taklif qilingan.

Ko‘rsatma: “Quyida ma’no jihatidan bir-biriga zid o‘n juft jumla keltirilgan. Ushbu jumlalar yordamida guruhdagi shaxslararo munosabatlar-ga baho berish mumkin. Bunda shuni e’tiborga olish kerakki, baho chap tomonga yaqinlashgan sari chap tarafdagi xususiyat darajasi, o‘ng tomonga yaqinlashgan sayin o‘ng tarafdagi xususiyat darajasi ortadi. Endi o‘ylab ko‘ring: guruhingiz a’zolari o‘rtasidagi munosabat uchun ko‘proq qaysi xususiyatlar xos?”.

	8	7	6	5	4	3	2	1	
Do‘stona munosabat									Dushmanlik kayfiyati
Kelisha olish									Kelisha olmaslik
Guruhdoshlardan qoniqish									Guruhdoshlardan qoniqmaslik
Guruh ishlariga qiziqish									Guruh ishlariga befarqlik
Bir-birini himoya qilish									Bir-birini himoya qilmaslik
Inoqlik, ahillik									Chiqishmaslik, noahillik
Hamkorlik, hamfikrlik									Bir-biriga ishonmaslik
O‘zaro yordam									Yaxshilikni ravo ko‘rolmaslik
Guruhdoshlarni xurmat qilish									Guruhdoshlarga hurmatsizlik

Guruhdosh yutug‘idan quvonish									Guruhdosh yutug‘iga befarqlik

Natijalarni qayta ishlash va izohlash:

1) Barcha jumlalarga qo‘yilgan ballarning yig‘indisi topiladi (80 - eng yuqori ko‘rsatkich, 10 – eng quyi ko‘rsatkich); 2) har bir juftlik bo‘yicha barcha ishtirokchilar to‘plagan o‘rtacha ballar hisoblab chiqiladi (har bir juftlik bo‘yicha barcha ishtirokchilarning ballari o‘zaro qo‘shilib, yig‘indisi ishtirokchilar soniga bo‘linadi); 3) o‘rtacha ballarning bandlari o‘zaro birlashtirilib chiqiladi (hosil bo‘lgan egri chiziq ishtirokchilar guruhdagi psixologik iqlim haqida qanday fikrda ekanini aks ettiradi)

Eslatma: Guruhning umumiy ko‘rsatkichlarini har bir ishtirokchining ko‘rsatkichlari bilan solishtirish orqali guruhdagi ijtimoiy-psixologik iqlimga noadekvat yuqori yoki past baho beruvchi sinaluvchilarni aniqlab olish mumkin.

HARAKATDAGI TANLOV” METODIKASI

Ushbu metodikaning maqsadi – maktabgacha tarbiya yoshidagi bolalarning shaxslararo munosabatini guruhlarda o‘rganish va baholashdan iborat. Ushbu metodika bolalar uchun mo‘ljallangan sotsiometrik metodlardan biri hisoblanadi.

Guruhdagi har bir bolaga uni qiziqtiradigan va o‘zida bo‘lishni xohlaydigan predmetlar beriladi. Bu har xil o‘yinchoqlar, rasmlar hamda shirinliklar bo‘lishi mumkin. Bola quyidagicha ko‘rsatma oladi: senga berilgan 3 ta predmetning o‘zingga yoqadiganini eng yaqin o‘rtoq deb hisoblagan bolaning shkafiga qo‘y, keyingi predmetni esa o‘rtacha o‘rtog‘ing shkafiga, oxirgisini esa o‘zing bilan unchalik o‘rtoq bo‘lmagan bolaning shkafiga qo‘y.

Har bir bola ushbu predmetlarni tarqatib bo‘lgandan so‘ng, tadqiqotchi har bir bolada qancha predmet yig‘ilgani haqida xulosa chiqaradi va bolaning guruhdagi sotsiometrik o‘rni aniqlanadi. Bu quyidagi formula bilan ishlab chiqiladi: $C = \frac{K}{n-1} \cdot 100\%$, bunda C – bolaning o‘rtoqlari bilan shaxslararo munosabatdagi o‘rni, K – esa bolaning o‘rtoqlaridan olgan predmetlar miqdori, n – guruhda testda qatnashgan bolalar soni.

Natijalarni baholash:

10 ball – agar bolaning ko‘rsatkichi 100% bo‘lsa;

8-9 ball – bolaning ko‘rsatkichi 80 – 99% bo‘lsa;

6-7 ball – bolaning ko‘rsatkichi 60 – 79% bo‘lsa;
4-5 ball – bolaning ko‘rsatkichi 40 – 59% bo‘lsa;
2-3 ball – bolaning ko‘rsatkichi 20 – 39% bo‘lsa;
0-1 ball – bolaning ko‘rsatkichi 0 – 19% bo‘lsa.

10 ball – juda yuqori;
8-9 ball – yuqori;
4-7 ball – o‘rtacha;
2-3 ball – past;
0-3 ballgacha – juda past.

QADRIYATLAR YO‘NALISHLARI SAVOLNOMASI (I.G.SENIN)

Ma’lumki, ko‘pgina mutaxassislar shaxs yo‘nalganligini tashxis etishda mezon sifatida muayyan hayotiy maqsadlarni, qadriyatlarini asos qilib oladilar. Sababi, qadriyatlar yo‘nalishlari tizimi shaxs yo‘nalganligining asosiy mazmunini belgilaydi va uning atrof-olamga, odamlarga, o‘ziga bo‘lgan munosabatini, hayotiy faoliyat motivlarining mazmunini, shaxsning dunyoqarashini tashkil etadi. Qadriyatlarni ikki turga ajratish mumkin – 1) maqsadli qadriyatlar va 2) vositali qadriyatlar.

Muayyan hayotiy maqsadlar sari yo‘nalgan qadriyatlarga maqsadli qadriyatlar deb ataladi. Boshqa so‘z bilan aytganda, har bir shaxs o‘ziga xos umumhayotiy g‘oyalarga, o‘zining yetakchi hayotiy maqsadlariga ega bo‘lishi bilan xarakterlanadi. Masalan, odamlar bilan aloqada bo‘lish ba’zi kishilar hayotining asosiy mazmunini, maqsadini tashkil etadi, bunday kishilar ko‘pincha, hayotning barcha sohalarida **shaxslararo muomalada** bo‘lish imkoniyatini juda qadrlaydilar. Binobarin, bu maqsadli qadriyatlardan hisoblanadi. Shunindek, biror bir kasb-korga yoki bilim sohasiga chin yurakdan mehr qo‘yib, mehnat qilish va tinimsiz ilm olib rivojlanishni hayotning mazmuni deb bilish va shu kabilar ham ana shunday maqsadli qadriyatlarga kiradi.

Vositali qadriyatlar shaxsning u yoki bu xulq-atvorini, xatti-harakatlarni tanlanishida aks etadi. Ya’ni vositali qadriyatlar (fe’l-atvor namunalari) kishining maqsadli qadriyatlariga, umumhayotiy g‘oyalariga erishish uslubini ifoda etadi.

Qadriyatlar to‘g‘risidagi mazkur nazariy qarash dastlab M.Rokich tomonidan ilgari surilgan bo‘lib, keyinchalik barcha mutaxassislar tomonidan to‘la qo‘llab-quvvatlangan. Jumladan, Rossiyada I.G.Senin (1991) tomonidan ishlab chiqilgan va 2000 yilda Respublika tashxis Markazida modifikatsiya qilinib, o‘zbek milliy

muhitiga moslashtiriilgan “Qadriyatlar yo‘nalishlari savolnomasi”ning[2] asosiy g‘oyasi ham ushbu nazarga tayanadi va asosiy e’tibor bilan maqsadli qadriyatlari tashxis etishga qaratilgan.

Tavsiya etilayotgan savolnoma tarkibiga quyida keltirilgan 8 yo‘nalishdagi maqsadli qadriyatlarga doir savollar kiritilgan.

1. Oliy nufuzga ega bo‘lish, ya’ni muayyan ijtimoiy talablarga rioya qilish yo‘li bilan jamoatchilik nazarida bo‘lishga intilish, ijtimoiy talablarga rioya qilgan holda jamoatchilik yoqlaydigan, qo‘llab-quvvatlaydigan faoliyatga intilish, o‘z mavqeini tobora baland ko‘taradigan faoliyat turini izlash va bajarish payida bo‘lish.
2. **Yuqori moddiy ta’minlanganlik**, ya’ni farovon hayot omillariga tiriklikning asosiy mazmuni sifatida munosabatda bo‘lish.
3. **Ijodkorlik**, ya’ni o‘z ijodiy imkoniyatlarini ro‘yobga chiqarishga, tevarakdagi narsa va hodisalarni o‘zgartirishga intilish.
4. **Faol ijtimoiy munosabatlar,** ya’ni ijtimoiy hamkorlik jarayonida iliq hissiy munosabatlarni o‘rnatishga intilish, odamlar bilan ishlashni, hamkorlik qilishni yoqtirish xislati.
5. **O‘z ustida ishlash,** ya’ni o‘z shaxsiy xislatlarini anglab, doimiy ravishda o‘z qobiliyatlarini va shaxsiy fazilatlarini rivojlantirishga erishish.
6. **Yutuqlarga yo‘nalganlik,** ya’ni o‘z oldiga muayyan hayotiy maqsadlarni qo‘yish va albatta ularga erishishga hayotning asosiy omili sifatida yondashish xislati.
7. **Ma’naviy qoniqish,** ya’ni ma’naviy fazilatlar va ehtiyojlarni yoki har xil ijtimoiy talablar, rasm-rusumlardan ustun qo‘yish xususiyati.
8. **O‘zlikni saqlash,** ya’ni o‘z fikr va qarashlarini boshqa har qanday qarashlardan ajrata olish, ba’zan ustun qo‘yish, o‘zining betakrorligi va o‘ziga xosligini, mustaqilligini muhofaza etish.

Shu bilan birga, insonning turli hayotiy sohalarda faoliyat ko‘rsatib, ularda har xil ijtimoiy vazifalarni bajarishi nazarga olinganda, quyidagi 5 turdagi vositali qadriyatlar turkumini tashkil etadigan hayotiy sohalarni farq qilish mumkin:

1) kasb-hunar olami;
2) o‘quv-tarbiya sohasi;
3) oilaviy hayot;
4) ijtimoiy hayot;
5) qiziqishlar olami;

[2] Qodirov K.B. Qadriyatlar yo'nalishlari savolnomasi (QaYS). Amaliy psihologlar uchun metodik qo’llanma. Nizomiy nomli TDPU. Toshkent. 2000 yil.

Har bir inson ushbu hayotiy sohalarni u yoki bu tarzda tanlar ekan, bu tanlovda maqsadli qadriyatlar ham ma’lum darajada o‘z ifodasini topadi. Ya’ni muayyan hayotiy soha shaxsning qadriyatlariga qanchalik muvofiq kelsa, shaxs uchun shunchalik katta ahamiyatga ega bo‘ladi. Masalan, oilaga bo‘lgan hurmat, sadoqat, ishonch, oilaning moddiy ta’minoti yoki ma’naviy yetukligi uchun javobgarlik kabi xislar aks uchun oilaviy hayotning naqadar ahamiyatga ega ekanligini ko‘rsatadi va h.

Shunday qilib ushbu metodika bir tomondan, turli hayotiy sohalarda o‘z aksini topgan muayyan maqsadli qadriyatlarning ustivorligini aniqlasa, ikkinchi tomondan shaxsning yo‘nalish va aqidalariga bog‘liq bo‘lgan u yoki bu hayotiy sohaning shaxs uchun ahamiyatini o‘lchashga yordam beradi.

Metodikaning shaxs yo‘nalganligi to‘g‘risida ancha mukammal, keng qamrovli ma’lumot berishini nazarga olib, uni maktab, o‘rta maxsus va oliy ta’lim psixologlariga tavsiya etish mumkin.

Metodikaning tuzilishi va uni o‘tkazish jarayoni

Ushbu metodika jami 80 ta savoldan iborat bo‘lib, savollar, bir tomondan, 8 ta qadriyat yo‘nalishlaridan biriga qaratilgan bo‘lsa, ikkinchi tomondan, shu savollar 5 ta hayotiy sohaga ham taalluqli qilib tuzilgan. Aniqroq qilib aytilsa, beshta hayotiy sohaning har biri sakkiz juft (16 ta)dan savol mavjud (16x5=80) bo‘lib, ayni paytda bu savollar sakkiz yo‘nalishdagi maqsadli qadriyat yo‘nalishi besh xil hayotiy sohaga qaratilgan besh juft (10 ta) savol orqali aniqlanadi (10x8=80).

Javob varaqasi paralleogram shaklini eslatadigan 8x10 hajmli jadval (8 ta satr va 10 ta ustun) dan iborat bo‘lib, savollar shunday tartibda joylatirilganki, javob varaqasining har bir satri bittadan maqsadli qadriyat yo‘nalishini aks ettiradi. Quyida ushbu satrlarning qaysi qadriyat yo‘nalishlariga tegishli ekanligi ko‘rsatilgan.

Satr raqami	Qadriyat yo‘nalishlari
1	Oliy nufuzga ega bo‘lish
2	Yuqori moddiy ta’minlanganlik
3	Ijodkorlik
4	Faol ijtimoiy munosabatlar
5	O‘z ustida ishlash
6	Yutuqlarga yo‘nalganlik
7	Ma’naviy qoniqish
8	O‘zlikni saqlash

Shuningdek, jadvalning dastlabki 5 ta (1-5) va keyingi 5 ta ustunlari (6-10) bir-birini takrorlagan holda beshta hayotiy sohani o‘z ichiga oladi. Har bir hayotiy sohaga taaluqli ustunlarni quyidagi javdaldan aniqlab olish mumkin:

Hayotiy sohalar	**Ustunlar**
kasb-hunar olami;	1,6
o‘quv-tarbiya sohasi;	2,7
oilaviy hayot;	3,8
ijtimoiy hayot;	4,9
qiziqishlar olami;	5,10

Ushbu metodikani tadqiqot guruhlarida o‘tkazish uchun tajribadan o‘tuvchilarga bittadan javob varaqasi va savolnoma tarqatiladi va bajarilishi kerak bo‘lgan vazifa tushuntiriladi. Metodika yo‘riqnomasi savolnomada keltirilgan bo‘lib, unga binoan sinaluvchi savolni o‘qiydi va unda yoritilgan fikrning o‘zi uchun muhimlik darajasini 5 ballik tizim bo‘yicha baholaydi va javob varaqasining tegishli katakchalarida qayd etib boradi.

Javoblarni “pastga engashgan” satrlar bo‘ylab emas, balki odatdagidek gorizontal satrlar bo‘ylab, ya’ni katakchalarning tartib raqamlariga rioya qilgan holda qayd etish lozim bo‘ladi. Demak, savolnomada savollar shunday izchillik asosida joylashtirilganki, biror joyda mazmunan bir-biriga yaqin savollar yonma-yon tushib qolmaydi. Bu esa test mazmuning yoki tashxis yo‘nalishining sinaluvchi uchun oydinlashib qolishining oldini oladi.

Demak, yuqorida qayd etilganidek, tajriba o‘tkazuvchi har bir sinaluvchining nima ish bajarishi lozimligini to‘liq tushuntira olishi va uzluksiz nazorat qilishi kerak. Sinaluvchi barcha savollarga javob berib bo‘lgach javob varaqasi va savolnomani tadqiqotchiga topshiradi.

Natijalarni qayta ishlash

Javob varaqalarini qayta ishlashda tadqiqotchi quyidagi tartibga amal qiladi. Dastlab, birinchi “pastga engashgan” satrdagi (ya’ni 1,3,6,10,15,21,28,36,44,52 kataklardagi) raqamlarni jamg‘arib, jadvalning o‘ng tomonidagi, ya’ni oxiridagi 1-nomerli katakchaga yozib qo‘yadi. Xuddi shu amal ikkinchi satr uchun ham bajariladi, ya’ni satr yig‘indisi o‘ng tomondagi 2-nomerli katakchaga yozib qo‘yiladi va hokazo. 8 ta “pastga engashgan” satrdagi ko‘rsatgichlar yuqorida bayon qilinganidek mos ravishda 8 yo‘nalishdagi maqsadli qadriyatlarning saviyasini aks ettiradi.

Maqsadli qadriyatlar bo‘yicha olingan natijalarning miqdoriy ko‘rsatgichlari nazariy jihatdan olinganda 10 dan 50 gacha oraliqda o‘zgarib turishi mumkin. Biroq,

bir sinaluvchining maqsadli qadriyatlar bo‘yicha ko‘rsatgichlarining eng kichigi 15 va yuqorisi 32 ga teng bo‘lsa, boshqa bir sinaluvchining bu ko‘rsatgichlari 29-45 oralig‘ida bo‘lishi mumkin. Ya’ni olingan yig‘indilarning baland-pastligi faqat shu sinaluvchining sub’ektiv o‘zini o‘zi baholashiga bog‘liq bo‘lib, ularni boshqa sinaluvchilarning maqsadli qadriyatlari bilan qiyoslab bo‘lmaydi.

Sinaluvchi qaysi qadriyat bo‘yicha eng yuqori ball to‘plagan bo‘lsa, mazkur qadriyat yo‘nalishi sinaluvchi shaxsida ustunlik qilishidan dalolat beradi va aksincha.

Besh turdagi hayotiy sohalarning shaxsdagi o‘rnini aniqla uchun dastlab har bir ustundagi ma’lumotlar alohida-alohida jamg‘ariladi. So‘ngra javob varaqasida ko‘rsatilgan tartibda 1 va 6, 2 va 7, 3 va 8, 4 va 9 hamda 5 va 10 – ustun ma’lumotlarining yig‘indi qiymatlari olinib, tegishli katakchalarga yozib chiqiladi.

Mazkur 5 ko‘rsatgich mos ravishda shaxsning besh hayotiy sohada tutgan o‘rnini ifoda etadi.

Hayotiy sohalar bo‘yicha olingan ko‘rsatgichlar 16 dan 80 gacha oraliqda bo‘lishi mumkin. Amalda esa yuqoridagi maqsadli qadriyatlarga xos bo‘lgan barcha qonuniyatlar hayotiy sohalar ko‘rsatgichlariga ham tegishlidir. Demak, sinaluvchining qaysi hayotiy sohaga yaqinligini uning hayotiy sohalar bo‘yicha tanlagan ballarining baland-pastligiga qarab aniqlash mumkin.

Ko‘rinib turibdiki, bu metodikada ham javob varaqasining tuzilishi, medodika beradigan mazmunga bevosita aloqador. Ya’ni, javob varaqasining tuzilishi, javob berish tartibi uni qayta ishlab mazmunli ko‘rsatgichlar olishga to‘liq bo‘ysundirilgan. Shu sababli, ushbu javob varaqasining shakli o‘ziga xos ko‘rinishga ega.

Olingan natijalarning talqini

I. Maqsadli qadriyatlar bo‘yicha

Oliy nufuzga ega bo‘lish. Ushbu ko‘rsatgichlardan yuqori ballga ega bo‘lgan kishi hurmat-e’tibor qozonishga, boshqalarda o‘ziga nisbatan yaxshi tasavvur paydo qilish ilinjida bo‘ladilar. Ayniqsa, o‘zi hurmat qilgan va eng ko‘p ahamiyat bergan shaxslar oldida “uyalib qolmaslik” uchun o‘z xatti-harakatlarida, qarashlarida ziyraklik, ehtiyotkorlik, yuqori toifadagi kishilarga bog‘liqlik kabi alomatlarni namoyon qiladi. Ko‘pincha, bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori balga ega bo‘lgan sinaluvchilar boshqalarning ular haqidagi shaxsiy fikrlarini bilishga juda qiziqadilar. Chunki bunday kishilar o‘z xatti-harakatlarining jamoatchilik tomonidan qo‘llab-quvvatlanishidan manfaatdor bo‘ladilar.

Yuqoridagi moddiy ta’minlanganlik. Bu ko‘rsatgich bo‘yicha yuqori ball egalari – asosan, moddiy ahvollarining mumkin qadar ko‘tarishga intilgan kishilar.

Bunday kishilar ko‘pincha, moddiy farovonlikni hayotning asosiy mazmuni deb biladilar. To‘kin-sochin hayot ko‘p hollarda bu toifadagi odamlarda o‘zlariga yuqori baho berish, boshqa (ayniqsa, kamtarin hayot kechiradigan) kishilarni nazar-pisand qilmaslik kabi salbiy xislatlarni rivojlantiradi.

Ijodkorlik. Bu ko‘rsatgich bo‘yicha yuqori ballga ega bo‘lgan shaxslar o‘z ijodiy imkoniyatlarini yuzaga chiqarishga, hayotning barcha sohalarida har xil o‘zgarishlar kiritishga intiladilar.

Faol ijtimoiy munosabatlar. Bu qadriyat yo‘nalishi bo‘yicha yuqori ko‘rsatgich kishining boshqalar bilan o‘zaro iliq munosabatlarni o‘rnatishga doir intilishlarini aks ettiradi. Odatda bunday kishilar insonlararo munosabatlarning barcha ko‘rinishlarini qadrlaydilar, ko‘pincha, boshqalar bilan hamkorlik qilish imkoniyatini hayotda eng qimmatli deb biladilar.

O‘z ustida ishlash. Bu yo‘nalishdan yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar o‘z xarakterlarining xususiyatlari, qobiliyatlari va boshqa shaxsiy fazilatlari haqida ko‘proq ma’lumotga ega bo‘lishga qiziqadilar. Bunday kishilar odatda o‘zlarini har tomonlama rivojlantirishga, barcha fazilatlarini kamol toptirishga intilib, inson cheksiz imkoniyatlarga ega ekanligiga ishonadilar va ularni to‘liq ro‘yobga chiqarishga erishishni hayotning mazmuni deb biladilar.

Yutuqlarga yo‘nalganlik. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ballga ega bo‘lgan kishilar o‘zlarining turli hayotiy davrlarida aniq va sezilarli natijalarga, muayyan yutuqlarga erishishdan manfaatdor bo‘ladilar. Bunday kishilar odatda o‘z hayot yo‘nalishlarini obdon rejalashtirib, uning har bir bosqichida o‘z oldilariga muayyan maqsadlarni qo‘yadilar va bu maqsadlarga erishish yo‘lida qat’iy harakat qiladilar. Bundan tashqari, bunday kishilar ko‘plab hayotiy yutuqlari tufayli, ko‘pincha, mag‘rur bo‘lib o‘zlariga keragidan yuqori baho berishga moyil bo‘ladilar.

Ma’naviy qoniqish. Bunday kishilar, odatda, o‘zlarini ruhiy-ma’naviy jihatdan qoniqtiradiga hayotiy sohalarni tanlashga intiladilar. Ular ko‘pincha, o‘zlariga qiziq bo‘lgan, ma’naviy ozuqa, ichki qoniqish baxsh etadigan faoliyat bilan mashg‘ul bo‘lishini juda zarur deb biladilar.

O‘zlikni saqlash. Bu ko‘rsatgich bo‘yicha yuqori ball odamning boshqalardan mustaqil bo‘lishga doir intilishlarini ifoda etadi. Bunday kishilar odatda hayotda eng muhim narsa deb, o‘z shaxsining betakrorligini va o‘ziga xosligini, o‘ziga xos hayot tarziga, dunyoqarashga ega bo‘lishni tushunadilar. Atrofdagilarning ta’siriga kamroq berilib, mustaqil fikrlariga binoan ish yuritishga moyil bo‘ladilar, o‘ziga xos hayot tarziga ega bo‘ladilar.

II. Hayotiy sohalar bo‘yicha

Kasbiy faoliyat. Bu ko‘rsatgichdan yuqori ballga ega bo‘lgan kishi o‘z kasbiy faoliyat sohasiga katta ahamiyat beradi. Bunday kishilar ko‘p vaqtini o‘z ishlariga sarflaydilar, ishlab chiqarishdagi barcha muammolarni hal etishga tezda kirishib ketadilar. Ular kasbiy faoliyatni hayotning asosiy mazmuni deb biladilar.

O‘quv ta’lim sohasi. Bu ko‘rsatgichdan yuqori ballga ega bo‘lgan kishi o‘qimishli bo‘lishga, o‘z dunyoqarashini kengaytirishga intiluvchan bo‘ladi. Bunday kishilar o‘qishni, yangi-yangi bilimlarni egallashni, hayotdan orqada qolmaslikni eng muhim narsa deb hisoblaydilar.

Oilaviy hayot. Bu ko‘rsatgichdan yuqori ballga ega bo‘lgan kishi o‘z oilasi bilan bog‘liq bo‘lgan barcha voqeliklarga katta ahamiyat berishi bilan ajralib turadi. Bunday kishilar oilaviy muammolarni hal etish yo‘lida ko‘p kuch va vaqt sarflashga moyil bo‘ladilar, baxtli oila qurishni eng muhim narsa deb biladilar.

Ijtimoiy hayot sohasi. Bu ko‘rsatgich bo‘yicha yuqori ballga ega bo‘lgan kishilar jamiyat hayotiga doir muammolarga katta ahamiyat berishlari bilan ajralib turadilar. Odatda, bunday kishilar ijtimoiy-siyosiy hayotga tezda kirishib ketadilar va o‘zlarining ijtimoiy-siyosiy qarashlarini inosniyat uchun juda muhim deb hisoblaydilar.

Qiziqishlar olami. Bu ko‘rsatgich bo‘yicha yuqori ballga ega bo‘lgan kishilar hayotida ularning shaxsiy qiziqishlari asosiy o‘rinni egallaydi. Odatda bunday kishilar bo‘sh vaqtlarini to‘laligicha muayyan qiziqish sohalari uchun sarflaydilar va bo‘sh vaqtlarda biror bir soha bilan mashg‘ul bo‘lishni havas qilmagan kishilar hayotini zerikarli, ko‘p jihatdan mazmunsiz deb hisoblaydilar.

III. Hayotiy sohalar doirasida maqsadli qadriyatlarning talqini

Kasbiy faoliyat

Oliy nufuzga ega bo‘lish. Bu qadriyat odamning jamiyat tomonidan yuqori baholanadigan kasb sohasini tanlashga intilishlarida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalishdan yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar odatda o‘zlari tanlagan kasb-korga nisbatan odamlarda qanday fikrda ekanligini bilishga qiziqadilar va obro‘liroq biror kasbga ega bo‘lish orqali obro‘-e’tibor qozonishga intiladilar.

Yuqori moddiy ta’minlanganlik. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar yuqori maoshni yoki boshqa moddiy ta’minotni kafolatlaydigan kasb-korni tanlashga moyil bo‘ladilar. Agar tanlangan kasb sohalari o‘zlari kutgan darajada moddiy rag‘batlantirishni ta’min etmasa, ular o‘z mutaxassisliklarini o‘zgartirishlari ham hech gap emas.

Ijodkorlik. Kishining o‘z kasbiy faoliyatiga ijodiylik namunalarini kiritishga intilishlarida o‘z aksini topadi. Bu ko‘rsatgich bo‘yicha yuqori ballga ega bo‘lgan kishilar mehnat faoliyatini odatdagi tarzda yuritishdan, har kun bir xil usulda ish

qilishdan, tezda zerikib qoladilar. Shuning uchun doimiy ravishda o‘z kasbiy faoliyatiga turli yangiliklar, o‘zgarishlar kiritishga bo‘lgan intilish ularga xos xislatlardandir.

Faol ijtimoiy munosabatlar. Kishining o‘z kasbdoshlari bilan iliq, do‘stona muommalada bo‘lishga intilishlarida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalishdan yuqori ballga ega bo‘lgan kishilar uchun kasbdoshlar o‘rtasidagi o‘zaro ishonch va hamkorlik muhitining hukmronligi muhim ahamiyatga ega.

O‘z ustida ishlash. O‘z imkoniyatlarini kasbiy hayotda yuzaga chiqarish, kasbiy mahoratini tobora oshirish kabi intilishlarda o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar o‘z kasbiy qobiliyatlari va ularni rivojlantirish imkoniyatlari haqida ko‘proq ma’lumot olishga qiziquvchan bo‘ladilar.

Yutuqlarga yo‘nalganlik. O‘z kasbiy faoliyatlarida aniq va sezilarli natijalarga, yutuqlarga ega bo‘lishga intilish va ko‘p hollarda o‘ziga ortiqcha baho berish xislati. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishiga o‘zi bajargan ish jarayonida emas, balki uning natijasidan qoniqishga moyillik xos fazilatlardandir. Shu bilan birga bunday kishilarga o‘z ishlarining oqibatini aniq rejalatirish ham xarakterlidir.

Ma’naviy qoniqish. Kishining kasb-kori, faoliyatini ma’naviy qoniqish olib kelishiga qaratishi, qiziqarli, mazmunli ish yoki kasb egasi bo‘lishga intilishida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar o‘z mehnatini mazmunan chuqur anglashga intilib, o‘zlari bajargan ishning natijasidan emas, balki ko‘proq ishning borishidan, jarayonida zavq oladilar. Bunday odamlarga o‘zlari qilgan ishdan xavotirlanmaslik, uning sifatli bajarilganiga ishonch bilan, ma’lum ma’noda mag‘rurlik bilan munosabatda bo‘lish xosdir.

O‘zlikni saqlash. Mehnat faoliyatida o‘ziga xos usuldan foydalanib, boshqalardan qanday bo‘lmasin farq qilishga intilishlaridan o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar o‘zlariga xosligini, betakrorligini chertib ko‘rsatish uchun noan’anaviy, noyob va nodir mutaxassisliklarni tanlashga moyil bo‘ladilar.

O‘quv ta’lim sohasi

Oliy nufuzga ega bo‘lish. Kishining jamiyatda yuqori baholangan ma’lumot darajasiga ega bo‘lishga intilishlarida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar o‘zlarining yoki o‘zlari erishmoqchi bo‘lgan ma’lumotlilik darajasi bilan boshqalardan ajralib turish, shaxsiy mavqelarini o‘z ustlarida yanada ko‘proq ishlash, keng qamrovli bilimdonlik evaziga ko‘tarish payida bo‘ladilar.

Yuqori moddiy ta’minlanganlik. Yuqori maosh yoki boshqa moddiy daromad keltiradigan ma’lumotga ega bo‘lishga intilishda o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishi o‘z moddiy imkoniyatlarini ko‘tarishda bajarib turgan kasb-koridan qanoatlanmasa, yanada yuqori saviyadagi ma’lumotga erishish istagi bilan xarakterlanadi.

Ijodkorlik. Kishining o‘rganayotgan bilim sohasida biror bir yangi narsa topishga, shu sohada o‘zining hissasini qo‘shishga intilishida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishi o‘zi o‘rganayotgan bilim sohasiga biror bir yangilik kiritish maqsadida uni chuqurroq o‘rganishga, yangi-yangi qirralarini o‘zlashtirishga moyil bo‘ladilar.

Faol ijtimoiy munosabatlar. Kishining muayyan bir ijtimoiy guruh bilan uyg‘unlashishga, u bilan hamnafas bo‘lishga intilishida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar biror bir ijtimoiy guruhga taalluqli insonlar bilan qalin munosabatlarda bo‘lish uchun o‘z ma’lumotlarini muayyan saviyaga yetkazishga intiladilar.

O‘z ustida ishlash. Kishining o‘z qobiliyatlarini rivojlantirish maqsadida bilim olishga, yangi-yangi kasbiy yoki bilim sohalarini o‘zlashtirishga, ma’lumotini oshirishga intilishlarida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar o‘zlarining o‘qiy olish, o‘rgana olish qobiliyatlari va shu bilan o‘zlarini rivojlantiri imkoniyatlari bilan ajralib turadilar.

Yutuqlarga yo‘nalganlik. Ta’lim jarayonida kishining muayyan natijalarga erishishga (o‘qishga kirish, dissertatsiya yoqlash, moddiy kamolotga yetishish) yoki boshqa hayotiy maqsadlarga erishishga intilishlarida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar ta’lim jarayonining har bir bosqichini obdon rejalashtirish, oqibatini o‘ylash, har bir bosqichda aniq maqsadlarni o‘z oldilariga qo‘yish xislati bilan ajralib turadilar. Shu bilan birga o‘zlariga yuqori baho berishga moyil bo‘ladilar.

Ma’naviy qoniqish. Kishining ma’lum bir bilim sohasini chuqurroq o‘rganishga, ayniqsa, uning mazmuniga qiziqishida ifodalanadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar bilim olishga kuchli ehtiyoj sezadilar, o‘z ma’lumot saviyalarini oshirishga, tegishli bilim sohasini chuqurroq egallashga intiladilar va shundan qoniqish oladilar.

O‘zlikni saqlash. Kishining ta’lim olishda o‘ziga xos, o‘z shaxsiy xislatlariga mos tamoyillarga rioya qilishida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar ta’lim olishda o‘z yo‘nalishlariga ega bo‘lib, boshqalardan nima bilandir farq qilish, o‘z hayotiy printsiplariga shaksiz amal qilish istagi bilan ajralib turadilar.

Oilaviy hayot

Oliy nufuzga ega bo‘lish. Kishilar nazariga tushadigan oilaviy hayot kechirishga intilish. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar ko‘pincha, o‘z oilaviy hayot tarzlari haqida boshqa kishilarning qanday fikrda ekanligini bilishga qiziquvchan bo‘ladilar.

Yuqori moddiy ta’minlanganlik. O‘z oilasining moddiy ta’minotini mumkin qadar oshirishga intilish xislati. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar odatda oilaning baxti, mustahkamligi, birinchi galda uning moddiy ta’minotiga bog‘liq deb hisoblaydilar.

Ijodkorlik. Kishining o‘z oilaviy hayotiga qandaydir o‘zgarishlar, yangiliklar kiritishga doir intilishlarda o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishi doimiy ravishda o‘z oilasidagi hayotni rang-barang qilishga intilishi bilan ajralib turadi (masalan, uy-jihozlarining o‘rinlarini yangilab turish, oilaviy dam olishning yangicha, noan’anaviy usullarini o‘ylab topish va h.).

Faol ijtimoiy munosabatlar. Kishining oila a’zolari bilan o‘zaro munosabatlariga ahamiyat berishida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar o‘z oila a’zolarining muayyan ijtimoiy vazifani bajarishlariga ahamiyat berishlari bilan ajralib turadilar.

O‘z ustida ishlash. Kishining turli xarakter xislatlarining oilaviy hayot jarayonida ijobiy tomonga o‘zgartirib borishga intilishida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar o‘z shaxslarining xarakter xislatlari, qobiliyatlari haqida ko‘proq ma’lumotga ega bo‘lishga qiziqadilar, oila talablaridan kelib chiqib u yoki bu faoliyat turlarini bajarishga tayyordirlar.

Yutuqlarga yo‘nalganlik. Kishining oilaviy hayotda aniq natijalarga erishishga (masalan, o‘z farzandlariga tezroq o‘qish-yozishni o‘rgatish, yangi uy-joy qurish, yanada mukammalroq oilaviy hayot sharoitini yaratishga) intilishlarida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar ko‘pincha, boshqa kishilarning oilaviy hayotlari haqida ma’lumotga ega bo‘lishga qiziqadilar, boshqalarning oilaviy hayotda erishgan yutuqlariga nisbatan o‘z oilalarida erishgan yutuqlarning qanchalik muhimligini bilishga intiladilar.

Ma’naviy qoniqish. Kishining barcha oila a’zolari bilan ruhan yaqin bo‘lishga, ularni tushunishga intilishida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar oilaviy hayotda chin sevgini, oilaviy tinchlik, osoyishtalik, o‘zaro hurmatni juda qadrlaydilar va bularni oila baxtining eng muhim sharti deb hisoblaydilar.

O‘zlikni saqlash. Kishning shaxsiy qarashlari, istaklari, g‘oyalariga tayangan holda o‘z turmush tarzini yaratishga intilishida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar ko‘pincha, shaxsiy o‘ziga xosligini namoyon qilib hatto o‘z oilalaridan ham mustaqil bo‘lishga, (masalan ta’tilni yakka holda o‘tkazishga va h.) intiladilar.

Ijtimoiy hayot sohasi

Oliy nufuzga ega bo‘lish. Kishining siyosiy-ijtimoiy hayotida keng tarqalgan qarashlarga rioya qilishga ularni qabul qilishga intilishlarida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar ijtimoiy-siyosiy mavzularda faol ishtirok etishlari mumkin. Lekin ular odatda o‘z fikrlarini emas, balki ko‘pchilik qadrlagan, e’tiqod qilgan shaxslarning g‘oyalarini ilgari suradilar. Shu bilan o‘zlarini yuqori toifadagi shaxslarga tenglashtirishga, o‘shalar doirasidagi kishilarga intilgan bo‘ladilar.

Yuqori moddiy ta’minlanganlik. Kishining biror bir moddiy rag‘batlantirish evaziga ijtimoiy faoliyat bilan shug‘ullanishga intilishida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar moddiy manfaatdorlik, foyda olish mumkin bo‘lgan ijtimoiy faoliyat turi tashkilotchilik, rahbarlik bilan shug‘ullanishga intiladilar.

Ijodkorlik. Kishining o‘z ijtimoiy faoilyat sohasini yoki tarzini o‘zgartirib, yangilab turishga intilishida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar odatda, ijtimoiy-siyosiy hayotda sodir bo‘layotgan har qanday o‘zgarishlarga hozirjavoblik bilan yondashashdilar. Ijtimoiy faoliyatda eskicha uslublardan voz kechishda, yangi-yangi yo‘nalishlarni o‘ylab topishga moyil bo‘ladilar.

Faol ijtimoiy munosabatlar. Kishining muloqotga yo‘nalganligini faol ijtimoiy hayot orqali namoyon qilishga intilishida o‘z aksini topadi, bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar muayyan ijtimoiy guruh vakillari bilan yaqin munosabatlar o‘rnatishga, hamkorlik qilishga, targ‘ibot ishlariga yordam beradigan ijtimoiy mavqega ega bo‘lishga intiladilar.

O‘z ustida ishlash. Kishining ijtimoiy hayot sohasidagi qobiliyatlarini yuzaga chiqarish va rivojlantirishga intilishlarida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar ijtimoiy hayot sohasidagi qobiliyatlari (muloqotchanlik, tashkilotchilik va h.) hamda ularni rivojlantirish yo‘llari to‘g‘risida ko‘proq ma’lumot olishga qiziqishlari bilan ajralib turadilar.

Yutuqlarga yo‘nalganlik. Kishining ijtimoiy-siyosiy hayotda aniq natijalarga, yutuqlarga erishishga intilishida o‘z aksini topadi, lekin bu yo‘nalish ko‘pincha o‘ziga yuqori baho berish, o‘z qadrini oshirish kabi istaklar bilan

yo‘g‘rilgan bo‘ladi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lganlar odatda, o‘z ijtimoiy faoliyatlarini aniq rejalashtiradilar, har bir bosqichda alohida-alohida maqsadlar qo‘yadilar va ularga qanday bo‘lmasin erishishga intiladilar.

Ma’naviy qoniqish. Kishining jamiyat hayotini chin ko‘ngildan baxtiyor va go‘zal qilish istagida ijtimoiy faoliyat bilan mashg‘ul bo‘lishga intilishida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar odamlar bilan bog‘liq faoliyatlari natijalaridan emas, balki ko‘proq bu faoliyat jarayonidan zavq olishlari bilan ajralib turadilar.

O‘zlikni saqlash. Kishning har xil ijtmioiy-siyosiy qarashlari ta’siriga berilmaslikka intilishida ifodalanadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar juda kam uchraydigan ijtimoiy-siyosiy g‘oyalarni qadrlaydilar, ko‘pincha esa bunday sinaluvchilar o‘z ijtimoiy-siyosiy qarashlariga ega bo‘ladilar.

Qiziqishlar olami.

Oliy nufuzga ega bo‘lish. Kishining bo‘sh vaqtlarida o‘zi sevgan mashg‘ulotlari bilan band bo‘lishga intilishida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishi bo‘sh vaqtini o‘zi qadrlagan, unga namuna bo‘ladigan shaxslarning fikr va g‘oyalariga mos mshg‘ulotlar ustida o‘tkazadi yoki ular mashg‘ul bo‘lgan ishlarga taqlid qilib o‘tkazadi yoki ular mashg‘ul bo‘lgan ishlarga taqlid qilib, o‘zini rivojlantiradi, malakasini oshiradi.

Yuqori moddiy ta’minlanganlik. Kishining bo‘sh vaqtlarida moddiy foyda keltiradigan hamda shaxs uchun qiziq mashg‘ulotlar bilan band bo‘lishga intilishida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar bo‘sh vaqtda sof amaliy ahamiyatga ega bo‘lgan (masalan parrandachilik, kaptarbozlik kabi qiziqish mahsulotlarini sotish, ayirbolash mumkin bo‘lgan) ishlar bilan band bo‘ladilar.

Ijodkorlik. Kishining o‘z qiziqish sohasiga ijodiylik namunalari, yangiliklar kiritishga keng imkoniyatlar ochadigan mashg‘ulotlar bilan shug‘ullanishga intilishlarida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar doimo o‘zlari qiziqqan sohaga ijodiy yondashib, biron bir o‘zgarish, yangilik kiritishga harakat qiladilar.

Faol ijtimoiy munosabatlar. Kishining odamlarga yo‘nalganlik xislatini o‘z qiziqishlari vositasida yuzaga chiqarishga intilishida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar jamoatchilik asosida amalga oshiriladigan mashg‘ulotlar bilan shug‘ullanishga, o‘zlariga ham fikr insonlarni izlashga va ular bilan hamkorlik qiliga moyil bo‘ladilar.

O‘z ustida ishlash. Kishining o‘z qobiliyatlari va imkoniyatlaridan mumkin qadar samarali foydalanishga intilishida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha

yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar turli sohalarni o‘zlatirish, har xil mashg‘ulotlarda o‘z kuchlarini sinab ko‘rishga harakat qiladilar.

Yutuqlarga yo‘nalganlik. Kishining o‘z qiziqishlari doirasida aniq maqsadlarni ko‘zlab, ularga erishishga intilishida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar o‘z qiziqishlari sohasida real natijalarga erishish, erishgan yutuqlarining muhimlik darajasini his etish va shundan rag‘batlanib yangi marralarni belgilashga moyil bo‘ladilar.

Ma’naviy qoniqish. Kishining bo‘sh vaqtlarida biror bir sevgan mashg‘uloti bilan chin ko‘ngildan, berilib shug‘ullanishga, uning mazmunini chuqurroq anglashga intilishida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar odatda o‘zlari bajargan ishlarning natijasidan emas, balki ko‘proq mashg‘ulotning o‘zidan, jarayonidan zavqlanadilar, ruhiy ozuqa oladilar.

O‘zlikni saqlash. Kishning shaxsiy xislatlarini chertib ko‘rsatadigan sohalari bilan mashg‘ul bo‘lishga intilishida o‘z aksini topadi. Bu yo‘nalish bo‘yicha yuqori ko‘rsatgichga ega bo‘lgan kishilar nodir, noan’anaviy mashg‘ulotlar bilan intilib, o‘ziga xos tafakkur tarzi, kasb-korga bo‘lgan qobiliyatlarini tobora chuqurlashtirishga moyil bo‘ladilar.

VI-BOB IJTIMOIY VA ETNOPSIXOLOGIYA PSIXOLOGIYANING TADBIQIY SOHALARI

6.1. Ishlab chiqarish psixologiyasi
6.2. Oila psixologiyasi
6.3. Psixologik xizmat

Tayanch tushunchalar: Psixoprofilaktika, psixologik maorif va ma`rifat, psixodiagnostika, psixik rivojlantirish va psixokorrektsiya ishlari, psixologik konsultatsiya

6.1. Ishlab chiqarish psixologiyasi

Sanoat yoki industrial ijtimoiy psixologiya hozirgi kunlarda tadbiqiy ilmiy tadqiqotlarning yetakchisi bo‘lib kelmoqda. Bu yo‘nalishdagi tadqiqotlar ham asosan AQSH da ko‘plab o‘tkazilgan bo‘lib, ularning natijalari keng amaliyotga tadbiq qilinishi natijasida sanoatda inson omilining roli masalasi o‘arb mamlakatlarida anchagina yaxshi yo‘lga qo‘yilgan.

Sanoat ijtimoiy psixologiyasi yigirmanchi asrning 60- yillarida keng rivojlana boshlandi. Bu xususda sotsiologlar V.A.Yadov, A.G.Zdravomislov, V.P.Rojin, Ye.S.Kuzmin va boshqalarning ishlarini alohida ta’kidlash mumkin. Bu tadqiqotlar va izlanishlarda olimlar asosan ishlab chiqarish muhitining hamda xar bir ishlab chiqarish korxonalaridagi katta va kichik birlamchi va ikkilamchi, kontakt va kontakt bo‘lmagan guruhlarniing shaxs ongiga ta’sirini, ishga motivatsiya, samaradorlikni ta’minlovchi psixologik omillarni o‘rganishgan.

Bu tadqiqotlarda ishlab chiqarishning samaradorligida alohida shartsharoitlaridan ko‘ra insonlar o‘rtasidagi munosabatlar, boshliq va xodimlar o‘rtasidagi aloqalar, umuman, inson omilining naqadar katta rol o‘ynashi isbot qilingan. Ularda o‘sha o‘ttizinchi yillarda Meyo tomonidan amalga oshirilgan mashhur "Xotorn" eksperimentlarida qo‘lga kiritilgan asosiy xulosalari o‘z isbotini topdi.

Hozirgi bozor iqtisodiyoti sharoitida har qanday ishlab chiqarish muammosining ijtimoiy psixologik tomonini aniqlash kun tartibidagi asosiy masalalardan ekanligi hech kimga sir emas. Chunki yangicha bozor munosabatlarini amalga oshiradiganlar alohida shaxslar bo‘lib, ularning individual hamda guruhdagi ustanovkalari, faolliklari, mehnatga munosabatlari, hissiyotlari yetakchi rol uynaydi.

Korxonalarning mustaqilligi, xususiy mulkchilikning turli formalari hayotga shiddat bilan kirib kelayotgan bugungi sharoitda ham odamlar guruh bo‘lib mehnat faoliyatini amalga oshirar ekanlar, ular uchun o‘sha guruhdagi ijtimoiy psixologik

muhitning qandayligi, bevosita rahbarning obro‘yi, norasmiy liderlarning ishga va shaxslararo munosabatlarga ta’siri aktual masala bo‘lib qolaveradi va ularning xarakteri ishlab chiqarish samaradorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi.

Yangicha bozor iqtisodiyoti munosabatlari sharoitida rahbarlar oldida turgan yana bir muhim masala shuki, ular avvalgidan ham bilimdonroq bo‘lib, bilimlarini ko‘proq har bir shaxsning individual psixologik layoqatlari va qobiliyatlari, ishga munosabatlariga qarab, ularni taqdirlashlari, ishga jalb etishning turli-tuman formalarini topishlari zarur.

Xodimmi, ishchimi uni shaxsan o‘rganib, har bir qilgan ishini munosib taqdirlash esa (xoh moddiy, xoh ma’naviy taqdirlash bo‘lsin) uning qisman test o‘tkazadigan mutaxassis yoki psixolog bo‘lishini, hozirgi zamon psixologiyasining ommabop usullarini qo‘llagan holda ish yuritishini talab qiladi. Ishni tashkil etish, guruhlarni shakllantirishda xam u guruhlar psixologiyasi qonunlarini bilishi, odamlar soni va sifati masalasida ijtimoiy-psixologik jihatdan bilimdon bo‘lishi shart.

Hozirgi kungacha o‘tkazilgan ko‘plab tadqiqotlar natijasida olimlar sanoat korxonalari strukturasidagi ishga xalaqit beradigan ayrim qiyinchiliklarni aniqlashgan. Xususan, ularga quyidagilar kiradi:

a) korxonalardagi ishlab chiqarish guruhlaridagi odamlar sonining har xilligi – 5-6 kishidan tortib, 100 va undan ortiq kishigacha. Bunday har xil guruhlarda taqqoslash yo‘li bilan tadqiqot olib borish va birining natijasini ikkinchisi yoyish mumkin emas;

b) birlamchi ishlab chiqarish guruhlaridagi rahbarlar mavqeining turlicha ekanligi, ya’ni smena ustasidan tortib, zavod direktorigacha bo‘lgan rahbarlik tizimi o‘rganiladigan bo‘lsa, ularning xaq-huquqlari, imkoniyatlari, amalidan kelib chiqadigan xuquqlari har xil bo‘lgani uchun ham ularning real guruhlardagi mavqei, ta’siri har xilligi ma’lum buldi. Bu narsa rahbarlarga turlicha talablar tizimini ishlab chiqishini talab qiladi;

v) ba’zan, birlamchi ishlab chiqarish guruhlarida bittadan ortiq rahbar bo‘lishi mumkin. Masalan, smena muxandisi va sex boshlig‘i, agar ularning rahbarlik usullari turlicha bo‘lsa, bu ham muxim ijtimoiy-psixologik omil sifatida ishning sifatiga ta’sir ko‘rsatadi;

g) turli korxonalar hozirda turlicha jamiyatlar (aksionerlik kooperativ, davlat xo‘jaligi, xususiy va shunga o‘xshash) shaklida ish yuritayotganligi ham har turli korxonalar psixologik tuzilishini o‘rganishni talab qilmokda.

Bularning xammasi sotsial psixologik tadqiqotlarni tashkil qilishda qator qiyinchiliklar tug‘dirishi, qo‘shimcha ishlarni talab qilishi tabiiy. Hozirgacha, sanoat

ijtimoiy psixologiyasi yo‘nalishida olib borilgan ko‘p ishlar sanoat birlashmalaridagi aloxida ishlab chiqarish guruhlaridagi ijtimoiy-psixologik muhitni o‘rganishga qaratilgan bo‘lib, tadqiqot mobaynida uning ishlab chiqarishning samaradorligi, ishchilarning ishga munosabatlari, guruhdagi normalarga bo‘ysunishlari va hokazolar bilan bog‘liqligi o‘rganilgan.

Ayniqsa, ko‘p tadqiqotlarda ana shu psixologik fenomenning rahbarlikka ta’siri, norasmiy liderlarning sifatlariga bog‘liqligi masalalari to‘liq o‘rganilgan. Lekin shu yo‘nalishdagi tadqiqotlar hozirgi iqtisodiy munosabatlar sharoitida o‘tkazilgani yo‘q.

Shuning uchun ham yaqin kelajakda ijtimoiy psixologlar tomonidan sanoat korxonalarida o‘tkazilishi mumkin bo‘lgan tadkiqot aspektlariga quyidagilarni kiritishimiz mumkin:

1) Jamoa a’zolari o‘rtasidagi vertikal o‘zaro munosabatlarni o‘rganish rahbarlik masalalari, rahbarning jamoa a’zolari tomonidan idrok qilinishi va aksincha, har bir a’zoning rahbarlikda ishtiroki, undan qoniqishi va boshqalar

2) Jamoa a’zolari o‘rtasidagi gorizontal o‘zaro munosabatlar, ya’ni jamoaning uyushganligi, shaxslararo munosabatlarning o‘ziga xosligi ziddiyatlar va ularning tiplari, ularning oldini olish choralari; mehnatga munosabat, undan jamoa a’zolarining qanchalik qoniqishlari va uning mehnat unumdorligiga ta’siri, ish motivlari va hokazo.

Tadqiqotchini yuqoridagi ana shu masalalani o‘rganishi uchun, tabiiy, metodik vositalar zarur.

Professional ijtimoiy psixolog oddiy kishidan shunisi bilan farq qilaliki, u har bir konkret sharoitda o‘ziga kerakli, ma’qul metodik uslublarni qo‘llaydi, ba’zi birlarini sinab ko‘rib, agar maqsadga muvofiq bo‘lmasa, boshqasi bilan almashtiradi. Olingan natijalariga asoslanib turib, u korxonalardagi ruhiy muhitni "yaxshi", "o‘rtacha", "yomon", "qarama-qarshi" tiplarga bo‘ladi va har biridan o‘ziga yarasha ilmiy ko‘rsatmalar va xulosalar chiqaradi.

6.2. Oila psixologiyasi

Oila va nikoh hamma vaqt ham gumanitar fanlarni qiziqtirib kelgan soha. Ayniqsa, bu sohaning ijtimoiy psixologiya uchun o‘ziga xosligi bor. Chunki, ijtimoiy psixologiya oilani o‘ziga xos ijtimoiy guruh sifatida tekshirib, unda sodir bo‘ladigan barcha ruhiy jarayonlarni o‘rganadi. Respublikamizda sila va nikoh masalalariga e’tiborning kattaligi hisobga olib, ko‘pchilik tadqiqotchilar o‘z ilmiy izlanishlarini ana shu muammolarga bagishlaganlar (M.Mirxosilov,

G‘.B.Shoumarov, V.M.Karimova, M.Rasuleva, S.Sog‘inov, U.Mahkamov va boshqalar).

Oilaga bo‘lgan ilmiy qiziqishning sabablari avvalo bu ob’ektning "naqdligi" bo‘lsa, ikkinchi tomondan, oxirgi yillarda, hattoki bizning respublikamizda ham ajralishlarning ko‘payganligi, tug‘ilishnnng shahar va qishloqlarda bir tekisda emasligi, "muammoli" oilalarning ko‘payib borayotganligi, oila institutiga yoshlar munosabatlarining o‘zgarib borayotganligi va boshqalardir.

Umuman olganda, bizning xududimizda ham oila-nikoh munosabatlari yil sayin o‘zgarib bormoqda. Bu borada o‘zgarishlarga:

1) Oilaning jamiyat oldidagi funksiyalarining o‘zgarib borishi;

2) Oila a’zolari sonining va tug‘ilishning kamayishi, murakkab ko‘p oilali tipdan, alohida mavjud bo‘lgan alohida oilalar tipiga aylanib borayotganligi;

3) Oilaviy munosabatlar tizimida er va xotin funkiyalarining o‘zgarib, oilaviy rollar haqidagi ijtimoiy tasavvurlarning o‘zgarib borayotganligi;

4) Iqtisodiy inqirozlarning oila a’zolari o‘rtasidagi munosabatlarga ta’siri;

5) Ayollardagi reproduktiv ustanovkalarning o‘zgarib borayotganligi kabilarni kiritish mumkin. Bu aytib o‘tilgan sohalar O‘zbekiston sharoitida shu yaqin kunlarda ishlanishi kerak bo‘lgan muammolar bo‘lib, ularning yechimiga ko‘ra oilani rejalashtirish, oilada bolalar tarbiyasi, ayol va erkaklar mehnatiga munosabat kabilar bo‘yicha olimlar o‘z fikrlarini aytishlari kerak.

Oila va nikoh borasida o‘tkaziladigan tadqikotlarda jahon va hamdo‘stlikdagi davlatlarda o‘tkazilgan izlanishlar, ulardan olingan natijalar va metodikalardan foydalanish mumkin. Ayniqsa, Sankt Peterburg, Boltiqbo‘yi respublikalarida oila masalalariga bag‘ishlangan tadqiqotlar ko‘plab o‘tkazilgan bo‘lib, ularning tajribasidan biz ham keng foydalanishimiz kerak.

Chunki bu xududlarda ro‘y berayotgan ko‘plab ijtimoiy jarayonlar, xususan, oilaviy munosabatlar borasidagi muammolar bizning jumhuriyatimizga ham taalluqlidir. Masalan, ayollarning ijtimoiy mehnatda bandligi tufayli ularda oila, unda xotin kishining o‘rni, roli haqidagi tasavvurlarning o‘zgarishining o‘zi butun psixologiyani qayta qurilishiga sabab bo‘lmoqda.

Lekin, ikkinchi tomondan, demokratiya va erkinlik sharoitida yillar davomida taqiqlanib kelgan eski kadriyatlarimiz, birinchi navbatda, dinning hayotga kirib kelishi, umuman oilaviy munosabatlarga shunday ta’sir ko‘rsatmoqdaki, ko‘pchilikda "энди ayol kishi an’anaviy o‘z o‘rnini egallarmikin?" degan tasavvurlar ham paydo bo‘lmoqda.

Ammo, hozirgi rivojlangan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar sharoitida moddiy ishlab chiqarishni xotin-qizlarsiz tasavvur qilib bo‘lmaydi. Shuning uchun ham

ilmiy tadqiqotlar odamlar ongidagi ana shunday qaramaqarshiliklarning psixologik yechimini topgan holda oila va nikoh tizimiga psixologik yordam ko‘rsatishi zarur. Shaharlarda va yirik aholi punktlarida "oila xizmati" shohobchalarini tashkil etish zarurki, ular bir tomondan, oila va nikoq borasidagi ilmiy muammolarni tadqiq qilib, ularni hayotga tadbiq qilsa, ikkinchi tomondan, yoshlarga, oilasiz odamlarga, ziddiyatli oilalarga bevosita psixologik xizmatlar ko‘rsatishi kerak.

Oilaviy munosabatlar sohasidagi alohida tadbiqiy tarmoq bu yoshlarni oilaviy hayotga tayyorlashdir. Bu ish bizning o‘lkamizda ham alohida ahamiyatga ega bo‘lib, yangilik bilan eskilik qarama-qarshi kelayotgan sharoitlarda ayniqsa muhimdir. O‘smirlik va o‘spirinlik yillarida shakllanadigan attraksiya hodisasi, ya’ni shaxslarning birbirlariga emotsional bog‘lanishlari - do‘stlik, sevgi hislarini tarbiyalash, ana shunday tarbiyaga shart-sharoitlar yaratish bizning o‘rta Osiyo sharoitlarimizda yangi va kelajagi porlok sohalardandir.

Bu ishlarni amalga oshirishda maktab psixologlari, pedagoglar, ijtimoiy psixologlar hamkorlikda ishlasalar, olingan xulosa va natijalarni hayotga tadbiq etsa bo‘ladi.

Darhaqiqat, asrlar davomida o‘z e’tirofini topgan va diniy-axloqiy qadriyatlar darajasiga ko‘tarilgan er-xotin munosabatlari va oilaviy munosabatlarda halol yashash, mehnat qilish, farzand tarbiyasi ijtimoiy hayot tarzini rivojlantirish manbaidir. Sharqona tarbiyada shaxsning umummadaniy dunyoqarashi shakllanishining asosi oiladan boshlanadi.

Sharqning buyuk allomalari va ma’rifatparvarlari hisoblangan Abu Nasr Forobiy, Abu Rayhon Beruniy, Abu Ali ibn Sino, Kaykovus, Yusuf Xos Hojib, Alisher Navoiy, Husayn Voiz Koshifiy, Zahiriddin Muhammad Bobur, Rizouddin ibn Faxruddin, Ahmad Donish, Abdulla Avloniy, Fitrat va boshqalarning asarlarida Markaziy Osiyoda yashab kelayotgan xalqlar, jumladan, o‘zbek xalqining oilaviy hayoti, undagi o‘zaro munosabatlarning (ayniqsa, er-xotin) milliy psixologik xususiyatlari, er-xotinning burch va vazifalari, oilaning turmush tarzi va tarbiyaviy muhiti va boshqalar haqida qimmatli fikrlar mavjud.

Oilaviy turmush va undagi shaxslararo munosabatlar madaniyatiga xos masalalar buyuk muhaddis allomalar Muhammad ibn Ismoil Buxoriy, At-Termiziy ijodlarida hamda tasavvuf falsafasining yirik namoyandalari bo‘lmish Ahmad Yassaviy, Bahovuddin Naqshband, Najmiddin Kubro tariqatlarida ham keng yoritilgan.

Sharq mutafakirlarining ilmiy-madaniy merosini o‘rganar ekanmiz, ularda bayon etilgan oilaviy turmush qoidalari, shaxslararo munosabatlar madaniyati, farzand kamoloti, erkak bilan ayol munosabati, insoniy fazilatlarning shakllanishi

haqidagi qimmatli fikrlar sharq xalqlari, xususan, o‘zbek xalqining og‘zaki ijodi, eposining (o‘zbek xalq maqollari, ertaklari, dostonlari, afsonalari, rivoyatlari) uzviyligi asosida tarkib topgan ilmiy-madaniy meros ekanligini ko‘ramiz.

Chunonchi, o‘zbek xalqining og‘zaki ijodi va eposlarida mardlik, halollik, kamtarlik, ishonch, sevgiga sadoqat, do‘stlik, adolatlilik, mehnatsevarlik, hamfikrlilik, orastalik, go‘zallik, oqillik, e’tiqod, hurmat-ehtirom, oila sha’ni va g‘ururini himoya qilish, tug‘ilgan joyiga muhabbat, ezgulikka intilish, halol va pok yashash ulug‘langan. Bu voqelikni biz Alpomish, Kuntug‘mish, Go‘ro‘g‘li, Oysuluv, Layli va Majnun, Yusuf va Zulayho kabi qator o‘zbek xalq dostonlarining qahramonlari misolida ko‘rishimiz mumkin.

«Qadimiy eposlarda ayollar bilan erkaklar teng ijtimoiy mavqega ega shaxslar sifatida gavdalanadi, ayollar erlaridan qolishmaydigan jasoratli qilib tasvirlangan”2. Ma’lumki, muqaddas dinimiz islomda, uning asosiy manbalari hisoblangan Qur’oni Karim va hadislarda ham oilaviy turmush va er-xotin munosabatlarining barcha tomonlari haqida qimmatli ma’lumotlar va shar’iy qonunlar yoritilgan. Qur’oni Karimda oiladagi er bilan xotinning o‘rni belgilab berilgan. Shariat hukmicha, er avvalo oilaning barcha moliyaviy va ma’naviy taraflariga javobgar, uni chetdan bo‘ladigan har qanday xurujlardan himoya qiladigan shaxsdir. Mana shularning evaziga va erkak kishi uchun fazilat hisoblanmish og‘irbosiqlik, ro‘zg‘or tebratishdagi tadbirkorlik kabi sifatlar mavjudligi sababli u oilaning boshlig‘i sanaladi. Yaxshi xotin esa diyonatli, erning uyini obod qiladigan va unga bir umr sadoqatli bo‘lgan ayoldir. Qur’oni Karimdan er-xotin yoxud oilaviy munosabatlarga xos ibratli misollarni ko‘plab keltirish mumkin.

Hatto ajdodlarimizning muqaddas dini hisoblangan zardushtiylikda ham nikoh va oilaviy burch masalasi muhim axloqiy o‘rinda turgan. Zardushtiylikda ko‘p xotinlik qat’iy man etilgan. Ayni paytda umrini bo‘ydoq o‘tkazish ham qoralangan. Balog‘atga yetgan qiz ota-ona va jamoaning ra’yini pisand qilmay, qasddan turmushga chiqmay yursa, u qopga solinib, 25 darra kaltaklanish bilan jazolangan. Agar erkak kishi shu yo‘lni tutsa, unga tamg‘a bosilib badnom qilish maqsadida beliga zanjir bog‘lab yurishga majbur etilgan. «Avesto”da qayd qilinishicha, erkak avvalo uylanish uchun moddiy va ma’naviy tomondan to‘q va baquvvat bo‘lmog‘i lozim bo‘lgan. Bundan tashqari, mazkur muqaddas kitobda oila qurish, jufti halol tanlashda shoshma-shosharlikka yo‘l qo‘ymaslik, ota-ona, keksalar maslahatiga quloq solish xususida ham diqqatga sazovor mulohazalar mavjud. Shuningdek, unda nikoh va taloqning (ajrashishning) o‘ziga xos mezonlari birma-bir keltirib o‘tilgan.

Umuman olganda, zardushtiylikda ham, islomda ham nikohda ikki tomon teng va munosib bo‘lishi ta’kidlab o‘tilgan. Nikoh tartiblari va hayotiy tajribalariga ko‘ra,

kelin va kuyov nasl-nasabda, ilm-e’tiqodda, mulkdorlikda bir-birlariga teng bo‘lishi ma’qul topilgan. Shu bois, Sharq xalqlarida yoshlarni oilaviy turmushga tayyorlash, ularning tengini topib uylantirishga jiddiy e’tibor berilgan. Ayniqsa, qizlarni oilaviy turmushga tayyorlashda ularda birinchi navbatda insoniy fazilatlar shakllangan bo‘lishi, oilaning muqaddas ekanligi, uni avaylab-asrash aynan uy bekalariga bog‘liqligi haqida ajdodlarimizdan bizgacha yetib kelgan pandnoma va hikmatnomalarda aytilgan.

Ko‘rinib turibdiki, xalq og‘zaki ijodi va diniy g‘oyalar hamda hikmatnomalar og‘zaki tarzda avloddan-avlodga ko‘chib sayqallashgan holda saqlanib kelgan bo‘lsa, xalqimiz orasidan yetishib chiqqan donishmand va allomalar esa ana shunday qimmatli ma’lumotlarni xalq an’analari va qadriyatlariga tayangan holda o‘z asarlarida yoritgan holda ilmiymadaniy meros sifatida kelgusi avlodlar uchun qoldirganlar.

Abu Rayhon Beruniy (973-1048) o‘z ijtimoiy qarashlarini aks ettirgan yaxlit ijtimoiy ta’limot yaratmagan bo‘lsa-da, lekin u ijtimoiy masalalar bo‘yicha o‘zining nuqtai nazarini ko‘pgina qomusiy asarlarida izhor etishga yoki ular yuzasidan tanqidiy fikrlar aytishga harakat qilgan. Beruniyning muayyan qarashlari oilaviy turmush, oila va nikoh, oilaviy qadriyatlar va uning a’zolari o‘rtasidagi munosabatlarga xosdir. Bunday ishoralarni Beruniy hikmatlarida ham uchratamiz. «Yaxshi xulq yaxshilik alomatidir”. «Buzuq niyatli va yomon axloqli kishilar o‘rtaga kirib olishi bilan ish to‘g‘ri bo‘lmaydi”. «Tenglik hukm surgan joyda sotqin, aldamchi ehtiroslar, g‘am-g‘ussa bo‘lmaydi. Oilaviy munosabatlarda ana shunday hikmatlarga amal qilishimiz maqsadga muvofiqdir”.

Ushbu muammoga oid mulohazalar Abu Ali ibn Sinoning (980-1037) «Donishnoma”, «Risolai ishq”, «Tib qonunlari”, «Uy xo‘jaligi” kabi qator asarlari Markaziy Osiyo xalqlari axloq-odobi, tarbiya psixologiyasi, falsafa va tabobat olamida alohida o‘rin tutadi. Ibn Sino oilaviy munosabatlarning turli va muhim tomonlarini yoritar ekan, avvalo oila boshlig‘i erning oldidagi mas’uliyatli vazifalarga e’tiborini qaratadi. Uning fikricha, birinchi navbatda er oiladagi tarbiyaviy ishlarga doir ham nazariy, ham amaliy ma’lumotlarga ega bo‘lishi shart. Shundagina, u haqiqiy oila boshlig‘i bo‘la oladi. Er-xotin munosabati tenglik, hamjihatlik va o‘zaro hurmat asosida qurilishi haqida to‘xtalib, «Erkak kishi oila boshlig‘idir, u oilaning barcha ehtiyojlarini qondirmog‘i lozim, chunki bu uning birlamchi vazifasidir. Ayol esa erkakning yaxshi, munosib yo‘ldoshi va bola tarbiyasi borasida eng yaxshi voris va yordamchisidir” deb yozadi Ibn Sino.

Kaykovus qalamiga mansub «Qobusnoma” asari (1082-1083 yillarda yozilgan) Sharq xalqlari orasida ma’lum va mashhurdir. Qobusnomada qator ibratli va hayotiy

pandnasihatlar bilan birgalikda «Ishq va uning odatlari zikrida", «Xotin olmoq zikrida" ham qimmatli ma'lumotlar berilgan. «Bas, agar oshiq bo‘lsang shundoq kishiga bo‘lgilki, ul ma'shuqalikka loyiq bo‘lsin". Bunda bo‘lg‘usi er-xotinning nikohigacha davrda birbirini ko‘rib-bilib, sinab ma'shuqaning oqila, orasta, tejamkor, saromjon-sarishta, bola tarbiyasini, uy-ro‘zg‘or ishlarini o‘rniga qo‘yadigan kamtarin va eriga sadoqatli bo‘lishi nazarda tutiladi. «Ey, farzand, agar xotin olmoq tilasang, o‘z hurmatingni yaxshi saqlagil. Garchi mol aziz bo‘lsa ham xotin va farzandingdan darig‘ tutma. Ammo xotinni pok dil, farzandni farmonbardor va mehribon tutgil. Bu ish sening qo‘lingdadir". Bu o‘rinda xotinga xos munosabatda bo‘lish erning ixtiyorida ekanligidan ogohlantirilgan.

Alisher Navoiy (1441-1501) «Mahbub ul qulub", ya'ni «Qalblar sevgilisi" va «Vaqfiya" asarlarida oilaviy turmush bilan bog‘liq er va xotinning vazifalari, burchlari, o‘zaro munosabat-muloqot madaniyati, ularning muvofiqligi va nomuvofiqligi, uning oqibatlari haqida qimmatli nasihat va ma'lumotlarni yozib qoldirgan. Jumladan, Navoiy «Mahbub ul qulub" asarining 37-fasli «Uylanganlik va xotinlar to‘g‘risida" ayolning fazilatlari va uning oiladagi o‘rni haqida quyidagilarni yozadi: «Er bilan xotin birbiriga mos tushsa, o‘rtada boylik va saranjomlik bo‘lur, uy bezagi undan va uylanganning (erning) tinchligi undan. Husni bo‘lsa, ko‘ngilga yoqimli bo‘lur, yaxshiligi bo‘lsa, jon ozig‘idir. Aqlli bo‘lsa, turmush intizomli va ro‘zg‘or kerak yarog‘i tartibli va saranjomli bo‘ladi. Ana shunday turmush o‘rtog‘i bo‘lsa - g‘am-kulfatda sirdosh va hamdaming bo‘lur, maxfiy va yashirin dard va mashaqqatda hamnafas va hamrohing bo‘lur. Turmushdan har jafo yetsa, hasratdoshing ul va osmondan har bir balo kelsa, ko‘makdoshing ul. Ko‘ngling g‘amidan ul g‘am chekadi. Nosoz juft uy uchun ham ochiq va ham yashirin qo‘rqinchli kasallikdir. Uyatsiz bo‘lsa, ko‘ngil undan ozorlanadi, yaramas bo‘lsa, ruh undan azob tortadi. Tili yomon bo‘lsa kuyovning ko‘ngli yaralanadi, yomon ishlik bo‘lsa, erga yuz qarolik keladi. Mayxo‘r bo‘lsa, uy obodonligi yo‘qoladi va buzuqi bo‘lsa uy ichi rasvogarlikka aylanadi".

O‘z davrining yetuk ulamosi Rizouddin ibn Faxruddin er-xotin munosabatlarining sofligi naqadar muhim ahamiyat kasb etishini e'tirof etgan holda bu masalaga shunday yondashadi. «Go‘zal muomalali bo‘lmoq islom shariatining birinchi qoidalaridandir. Go‘zal muomalaning eng lozim qismi xotin bilan bo‘lajak muomaladir. Qur'oni Karim xotinlar bilan go‘zal mushoirat etishga buyurgandir. Bunday muomala etuvchi erning dunyosi tuzuk, oxirati rohat bo‘lur. Xotinga go‘zal muomala qiluvchi oliy tabiatli erlar shariatu aql tarafidan man etilgan narsalarga xotinlarini yo‘llamaydilar va eng aziz bolasiga bo‘lgan mehru-shafqati darajasida

oqibat ko‘rsatib, xotinlarini barcha mashaqqatdan saqlaydilar, qurbilari yetmagan xizmatga buyurmaydilar”.

Xulosa. Er-xotin munosabatlarini shakllanishi masalasidagi Sharq mutafakkirlarining ma’naviy merosidan bunday misollarni adoqsiz davom ettirish mumkin. Ko‘rinib turibdiki, oila barqarorligi, shaxslararo munosabatlar ta’siri masalasiga Sharq mutafakkirlari va ma’rifatparvar ziyolilari alohida e’tibor bilan qaraganlar. Ularning asarlarida oilaning muqaddasligi, uning jamiyat hayotida tutgan o‘rni, oila muqaddasligini belgilovchi muhim milliy-madaniy va milliy-psixologik omillar ko‘rsatib o‘tilgan.

Ayniqsa, oilaning asosini tashkil etuvchi er va xotinga xos sifat va fazilatlarning shakllangan bo‘lishi, ular oilaviy burch va vazifalarini sadoqat bilan ado etishlari, bir-biriga mehribon va kechirimliligi eng muhim qadriyat sifatida e’zozlanadi. Oila barqarorligini belgilovchi shaxslararo munosabatlar ta’siriga xos qimmatli ma’lumotlar hozirgi oilaviy turmush va uning barqarorligini ta’minlashda hamda, mamlakatimizda yuz berayotgan ijtimoiyiqtisodiy o‘zgarishlar va ularning taraqqiyoti jamiyatning ruhiy va ma’naviy takomillashuvida ham muhim ahamiyat kasb etadi.

Sharq xalqlari, xususan o‘zbek xalqi oilaviy turmush, er-xotin munosabatlari, ularning vazifa va burchlari, sifat va fazilatlari aks etgan muqaddas diniy manbalar, o‘zbek xalqi og‘zaki ijodi, sharqning buyuk mutafakkirlari va ma’rifatparvar ziyolilari asarlarida qimmatli ma’lumotlar jamlangan. Ulardan hozirgi yoshlarni oilaviy turmushga tayyorlash va oilaviy turmush amaliyotida samarali foydalanish mumkin.

6.3.Psixologik xizmat

Psixologik xizmat ko’rsatish yo’nalishlari:

1) psixoprofilaktika
2) psixologik maorif va ma`rifat
3) psixodiagnostika
4) psixik rivojlantirish va psixokorrektsiya
5) psixologik konsultatsiya

1) Psixoprofilaktika - psixologik xizmat faoliyatining maxsus turi bo’lib, talaba va professor-o’qituvchilar uchun sog’lom psixologik muhit va shaxs rivojlanishi uchun optimal shart-sharoitlarni yaratishdan iborat. Psixologik profilaktika ishning asosiy vazifalari quyidagilar: - insonning shaxs sifatida shakllanishi, aqlan barkamollikni ta`minlashning oqilona shart-sharoitlarini

yaratish; - shaxs kamoloti va intellektual taraqqiyoti bo'sag'asida vujudga kelishi mumkin bo'lgan psixologik nuqsonlar va buzilishlarni o'z vaqtida oldini olish.

2) Psixologik maorif va ma`rifat - talaba va pedagoglar jamoalarida eng qulay psixologik muhitni yuzaga keltirish uchun maxsus ish olib borish, pedagogik jamoada muomala shaklini takomillashtirish, talabalar bilan professor-o'qituvchilar muomala jarayonini yaxshilashga yordam berish, shaxsga oid, ixtisoslikka doir muammolar yuzasidan o'qituvchilararo keng ko'lamda maslahatlar berish. Pedagogik jamoa a`zolaridagi psixologik zo'riqish va toliqishni yo'qotish, kamaytirish, ularning oldini olish uchun chora- tadbirlarni tarkib toptirishga ko'maklashish.

3) Psixodiagnostika - psixodiagnostik tadqiqotlar talabalarni o'qishi davomida psixologik-pedagogik jihatdan chuqurroq o'rganishga yo'naltirilgan bo'lib, ularning individual xususiyatlarini, ta`lim tarbiyadagi nuqsonlar sabablarini aniqlashga mo'ljallangandir. Diagnostik ishlar guruhiy yoki individual tarzda o'tkaziladi. Ushbu yo'nalish bo'yicha amaliy psixolog quyidagi vazifalarni bajaradi: yosh davr taraqqiyoti mezonlariga muvofiqligini aniqlash maqsadida psixolog oliy o'quv yurti talabalarini psixologik tekshiruvdan o'tkazadi, ularning darajalarini belgilaydi. Talabalarning kasbiy yaroqliligini diagnostika qiladi, ularning shaxs xislatlar, irodaviy sifatlari, his-tuyg'ulari, o'zini o'zi boshqarish imkoniyati, intellektual darajasini tekshiradi.

4) Psixik rivojlantirish va psixokorrektsiya ishlari - amaliy psixologik xizmat doirasida talabalarning psixik taraqqiyotidagi, xulq-atvor, muomalasidagi nuqsonlar hamda kamchiliklarni asta-sekin tuzatish, korrektsiya qilish dasturi ishlab chiqiladi va amaliyotga tatbiq etiladi. Buning uchun ular bilan maxsus mashg'ulotlar o'tkazadi, ijodiy qobiliyatlarni o'stirish maqsadida treninglar olib boradi. Korrektsion faoliyatning psixologik qismi mutaxassislar tomonidan amalga oshiriladi. Rivojlantiruvchi va korrektsion ishlar psixolog tomonidan har xil shakllarda, vaziyatlarda hal qilinadi: - amaliy psixologning maxsus individual ishi; - talabalar guruhiga tarbiyaviy ta`sir o'tkazishga yo'naltirilgan mashg'ulotlar; - ota-onalar, pedagogik jamoa ishtirokida tarbiyaviy tadbirlar tarzida mashg'ulotlar olib borish.

5) Psixologik konsultatsiya - talabalar ta`lim va tarbiyasi bilan shug'ullanuvchi barcha shaxslarga, jumladan ma`muriyat, o'qituvchilar, ota-onalar, ijtimoiy va jamoatchilik tashkilotlari xodimlariga aniq maslahatlar berish; - ta`lim, taraqqiyot, tarbiya, kasb tanlash va turmush qurish, o'zaro munosabat, muomala va muloqot sirlari, tengdoshlar munosabati, masalan, dunyoqarash, qobiliyat, iqtidor

muammolari yuzasidan individual, guruhiy, jamoaviy tarzda maslahatlar uyushtirish.

Psixologik xizmat metodlari turlicha bo'lishi mumkin: a) psixologik madaniyatni o'stirish va targ'ib qilish maqsadida universitet professor-o'qituvchilari, talabalar bilan ma`ruzalar turkumi va trening mashg'ulotlari o'tkazish, ularni tarqatish; b) ilmiy-ommabop adabiyotlarni yaratish; v) ommaviy axborot vositalarida chiqishlar; g) psixodiagnostik tadqiqotlar o'tkazish, metodikalar ishlab chiqish (test, savol varaqasi, tajriba, kuzatish, suhbat va boshqalar); d) psixologik maslahat berish; ye) pcixologik konsiliumlar o'tkazish. Uning ish rejasi prorektor tomonidan tasdiqlanadi va nazorat qilinadi.

Ma'lumki, shaxsning sotsializatsiyasi asosan ta'lim-tarbiya maskanlarida amalga oshadi.

Shuning uchun ham ta'im maskanlari orasida: oila, bog'cha, maktab, litsey, kollej, oliygoh oldiga qo'yilgan asosiy vazifalardan biri shaxsning kamoloti uchun barcha sharoitlarni yaratish, uning individual va psixologik xususiyatlarini hisobga olgan holda ta'lim va tarbiyaning eng maqbul shakllarini joriy etishdir.

Oxirgi yillarda O'zbekiston Respublikasi ko'rsatmalariga asosan yoshlarning layoqatlarini ilk yoshligidan aniqlash, ular iqtidorini har taraflama o'stirish vazifalari shaxsga individual yondashuvning zarurligini, o'qishning differensial bo'lishini talab qilmoqda, shunga yarasha maktab va jamoatchilik oldiga qator muammolarni keltirib chiqarmoqda.

Testlar vositasida bilimlarni tekshirish, oliy o'quv yurtlariga va ta'limning barcha tarmoqlariga ham test sinovlari orqali qabulning amalga oshirilishi psixologik xizmatning tezroq yo'lga qo'yilishiii talab qilmoqda.

Ijtimoiy psixologiya ham davrimizning ta'lim maskanlari oldiga qo'yayotgan talablari, uning hozirgi kunlarda boshdan kechirayotgan qiyinchiliklarni hisobga olgan holda, o'z oldiga:

a) ularni anglash;

b) ilmiy analiz qilish;

v) oldini olish yo'llarini qidirish;

g) yo'l-yo'riqlar ko'rsatish vazifasini qo'ymoqda.

Bu borada ijtimoiy psixolog nima ishlarni qilishi mumkin?

1. Joylarda tashkil etilgan psixologiya xizmati, avvalo psixologdan o'sha ta'lim maskani sharoitini har tomonlama, to'liq o'rganib chiqishni, har bir yosh xususiyatlariga qarab, individual va guruhda ishlash uslublarini aniqlashi lozim.

2. Psixolog shaxs o‘rtasida uchrab turadigan psixik rivojlanishdan chekinish hollarini to‘liq o‘rganishi, unga sabab bo‘lgan ijtimoiypsixologik shart-sharoitlarni analiz qilishi lozim.

3. Psixologda turli yoshli shaxs bo‘yicha ularning qobiliyatlari, yo‘nalishi, layoqatlari va kasbga qiziqishiga doir aniq ilmiy analizlar, test natijalari asosida tuzilgan ma’lumotlar blanki bo‘lishi kerak. Bu ma’lumotlarga asoslanib, psixolog xar bir shaxsga alohida-alohida yondashish, ayrimlariga qo‘shimcha darslar tashkil etish shaxsdagi qobiliyatlarni o‘stirish bilan bog‘liq aniq ko‘rsatmalar ishlab chiqmog‘i lozim.

4. Ta’lmi maskanlaridagi alohida sinflardagi ruhiy holatlarni, o‘zaro munosabatlar bilan bog‘liq bo‘lgan psixologik muhitni aniqlashi va rasmiy va norasmiy liderlar o‘rtasidagi munosabatlarni chuqur o‘rganib, ma’muriyatga kerakli yo‘l-yo‘riqlarni berib turishi kerak.

5. Bundan tashqari, psixolog turli mojarolar, ziddiyatlar, tartibbuzarliklarning oldini olish, ularning tabiatini o‘rganish choratadbirlari bo‘yicha konsultatsiyalar tashkil etishi kerak. Bunday konsultatsiyalar alohida ota-onalar va pedagoglar jamoasi uchun tashkil qilinadi. Amaliy psixolog faoliyatining yana bir tomoni turli masalalar bo‘yicha o‘qituvchilar jamoasiga konsultatsiya va yordamlar berishdir.

Yuqoridagi vazifalardan kelib chiqib, diagnostik va tuzatish ishlari (har qanday rivojlanish jarayonidagi cheklanishlar, orqada qolish holatlarini aniqlab, chorasini topish, ular oldini olish); psixoprofilaktik ishlar (psixogigiyena, bolaning psixologik jihatdan normal rivojlanishini ta’minlovchi sharoitlar yaratish); psixologik konsultatsiyalar, o‘kituvchilar, ota-onalar va o‘quvchilarning psixologik savodxonligini ko‘tarish; psixolog qo‘llaydigan metodlarni konkret sharoitlarga moslashtirish, ulardan samarali foydalanish, to‘plangan ilmiy ma’lumotlarni sistemali tarzda analiz qilib borish; testlar tuzish, ularning sezgirligini ilmiy asoslash va har bir bola qobiliyatini, qolaversa, o‘qituvchilar bilimdonligini testlar yordamida muntazam tekshirib, ilmiy xulosalar va ko‘rsatmalar tayyorlash kabilardan iboratdir.

O‘ylaymizki, respublikamizda ta’lim maskanlarida psixologik xizmat ko‘rsatish ishlarini takomillashtirish kelajagimiz bo‘lgan bolalarimizni jamiyat oldida turgan ulkan va ulug‘vor ishlarga tayyorlashda o‘zining munosib hissasini qo‘shadi.

Umuman jamiyatning psixologiya fani oldiga qo‘ygan talablari ko‘p. Ularni qondirish uchun jumxuriyatimizda avvalo keng ilmiy-tadqiqot ishlarini rivojlantirish, ularning natijalarini dadil amaliyotga tadbiq qilish davri keldi. Amaliyot bilan nazariya o‘rtasidagi bog‘liqlik har bir ilmiy g‘oyani hayotga tadbiq qilish psixologlar oldida turgan asosiy vazifalardandir.

Mavzuni mustahkamlash uchun savollar:

1. Ishlab chiqarish psixologiyasi

2. Oila psixologiyasi

3. Psixologik xizmat

Mavzu yuzasidan psixodiagnostik:

MAG‘LUBIYATDAN QOCHISH MOTIVATSIYASINI ANIQLASH METODIKASI (T.ELERS)

Yo‘riqnoma, Sizga har birida 3 tadan so‘z bo‘lgan 30 qator so‘zlar tavsiya etiladi. Har bir qatordan Sizga yaqin bo‘lgan va xarakteringizga mos keladigan bitta so‘zni tanlang va uni belgilang.

№	1	2	3
1	Dadil	Hushyor	Uddaburon
2	Kamsuqum	Tortinchoq	Qaysar
3	Ehtiyotkor	Qat’iyatli	Umidsiz, pessimist
4	O‘zgaruvchan	Beparvo, befahm	E’tiborli
5	Aqlsiz	Qo‘rqoq	Befarosat, loqayd
6	Chaqqon	Jasur, qo‘rqmas	O‘ylab ish ko‘radigan
7	Sovuqqon	Ikkilanuvchan	Epchil, shijoatli, dovyurak
8	Intiluvchan	Yengiltak	Qo‘rqoq
9	O‘ylab ish qilmaydigan	O‘zini ko‘rsatish	Oldindan ko‘ra olmaydigan
10	Optimist, kelajakka ishonch	Vijdonli	G‘amxo‘r (odamlarga)
11	Melanxolik, sust	Shubhali	Beqaror
12	Qo‘rqoq	Pala-partish	Hayajonlanadigan
13	Niyatli, mo‘ljalli	Pismiq, indamas	Qo‘rqoq, hadiksiragan
14	E’tiborli	Befarosat	Mard, dadil
15	Fahm-farosatli	Shijoatli	Mardona
16	Uddaburon	Ehtiyotkor	O‘ylab ish qiladigan
17	Tez hayajonlanadigan	Xayol-parishon	Uyatchan
18	Kamtar; kamsuqum	Ehtiyotsiz	Bee’tibor
19	Hadiksiragan	Qatiyatsiz	Asabiy
20	Intizomli ijrochi	Sadoqatli	Niyat bilan ish ko‘radigan
21	O‘ylab ish qiladigan	Dadil, qo‘rqmas	Shijoatli, qaytmas
22	Tobe, o‘rgatilgan	Loqayd, beparvo	Pala-partish

23	Ehtiyotkor	Beg‘am	Chidamli
24	Oqil	Mehribon, g‘amxo‘r	Jasoratli
25	Oldindan bashorat qiluvchi	Cho‘chitib bo‘lmaydigan	Vijdonan qaraydigan
26	Shoshqaloq	Qo‘rqoq	Beg‘am, tashvishsiz
27	Parishon	Mo‘ljalli, niyatli	Umidsiz, pessimist
28	Kuzatuvchan, e’tiborli	Mulohazali	Uddaburon
29	Pismiq, indamas	Betartib	Qo‘rqoq
30	Kelajakka ishongan	Hushyor	Beg‘am, betashvish

Natijalarni qayta ishlash:

Kalit:

Siz quyidagi holatlarda 1 ball olasiz, kalitda keltirilgan sonlarning chiziqcha oldidagisi qator sonini, orqasidagi - ustunlar sonini bildiradi, masalan. 1/2 bo‘lsa, demak, 1- qatorda 2- ustundagi so‘zni tanlagan bo‘lsangiz, 1 ball olasiz, aks holda, ball olmaysiz.

Hisoblash kaliti:

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1;23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

Natijann tahlil qilish:

Ballar soni qanchalik ko‘p bo‘lsa, himoya, mag‘lubiyatdan qochish motivatsiyasi darajasi ham shunchalik yuqori bo‘ladi.

2 dan 10 ballgacha — himoyaga nisbatan quyi motivatsiya.

11 dan 16 ballgacha — motivatsiyaning o‘rtacha darajasi.

17 dan 20 balgacha - motivatsiyaning yuqori darajasi.

20 baldan yuqori — o‘ta yuqori daraja.

MUVAFFAQIYATGA ERISHISH MOTIVATSIYASINI ANIQLASH” TESTI (T.ELERS).

Yo‘riqnoma: quyida berilgan 41 ta savolga “ha” yoki “yo‘q” deb javob bering.

1. Ikkita ishdan birini zudlik bilan bajarish yoki ularni tanlash kerak bo‘lsa, yaxshisi tezda unga kirishib, bajarib qo‘ya qolgan afzal.
2. Berilgan topshiriqni 100% bajara olmayotganligimni sezsam, juda qayg‘uraman.
3. Ishlayotgan vaqtimda berilib ishlayman, go‘yoki hamma narsa shunga bog‘liqday.

4. Muammoli vaziyat paydo bo‘lganda, men qaror chiqarishga shoshilmayman.
5. Ikki kun surunkali ishsiz qolsam, halovatimni yo‘qotaman.
6. Bazi kunlari mening muvaffaqiyatsiz kunlarim ko‘payib ketadi.
7. Men o‘zimga boshqalarga qaraganda ancha talabchanman.
8. Men boshqalardan ko‘ra saxovatli, mehribonroq odamman.
9. Qiyin topshiriqni bajarishdan bosh tortgan paytlarimda, odatda o‘zimni koyiyman, chunki o‘sha ishga kirishganimda bajargan bo‘lardim.
10. Ishlash davomida tez-tez dam olib turishga ehtiyoj sezaman.
11. Tirishqoqlik va tinmaslik - mendagi asosiy sifat emas.
12. Mening mehnatdagi yutuqlarim har doim ham bir xil emas.
13. Menga bevosita o‘zim bajarayotgan ish emas, balki boshqa ishlar ko‘proq yoqadi.
14. Maqtovdan ko‘ra tanqid meni ko‘proq ishlashga majbur qiladi.
15. Meni hamkasblarim ishchan deb hisoblashlarini yaxshi ko‘raman.
16. Ishdagi qiyinchiliklar mening qarorlarimni yanada qat’iylashtiradi.
17. Mening nafsoniyatimga tegish juda oson.
18. Ko‘pchilik tashabbussiz ishlayotganimni sezadi.
19. Biror ishni bajarayotganimda boshqalarning madadiga tayanmayman.
20. Ba’zan hozir qilishim mumkin bo‘lgan ishni keyinga qoldiraman.
21. Odam faqat o‘ziga ishonishi kerak deb hisoblayman.
22. Hayotda puldan ham muhim narsa yo‘q.
23. Muhim topshiriqni bajarish kerak bo‘lganida tashvishlarimni unutaman.
24. Men ko‘pchilikka qaraganda izzattalab emasman.
25. Ta’til oxirida ishga chiqishimni o‘ylab quvonaman.
26. Ish menga yoqsa, uni boshqalarga nisbatan yaxshiroq bajaraman.
27. Ishga berilib ketadigan kishilar bilan til topishim oson.
28. Ishim yo‘q paytlarda o‘zimni behalovat sezaman.
29. Mas’uliyatli ishlarni boshqalarga nisbatan ko‘p bajaraman.
30. Qaror chiqarish mas’uliyati menga yuklansa, vazifani yaxshiroq bajaraman.
31. Do‘stlarim meni dangasa deb hisoblashadi.
32. Ma’lum manoda mening yutuqlarimda hamkasblarimning hissasi bor.
33. Rahbarning rayini qaytarishdan foyda yo‘q.
34. Ba’zan qanday ish bajarish kerakligini ham bilmayman.
35. Ishim yurishmay qolgan paytlar betoqat bo‘lib bezovtalanaman.
36. Odatda o‘z tashvishimga kam e’tibor beraman.
37. Ko‘pchilik ichida ishlayotganimga yutuqlarim ko‘proq va sezilarliroq bo‘ladi.
38. Bo‘ynimga olgan ko‘pgina ishlarni oxiriga yetkaza olmayman.

39. Ishi juda ko‘p bo‘lmagan odamlarga havas qilaman.
40. Men hokimiyatga intilgan amalparastlarga havas qilmayman.
41. O‘z yo‘limning to‘g‘riligiga shubha qilmasam, uni amalga oshirish yo‘lida hech narsadan toymayman.

Kalit: quyidagi savollarning “Ha” javoblari uchun 1 balldan hisoblang: 2, 3,4, 5, 7, 8,9,10,14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.
6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39 savollarning “Yo‘q” javobi uchun ham 1 balldan hisoblang 1, 11, 12, 19, ,23, 33, 34, 35, 40 savollarga berilgan javoblar hisobga olinmaydi. To‘plagan ballaringizni hisoblang.
Natija:
I balldan 10 baldgacha — *muvaffiyatga nisbatan juda past motivatsiya;*
11 balldan 16 ballgacha — *o‘rta darajadagi motivatsiya;*
17 balldan 20 ballgacha — *anchagina yuqori motivatsiya;*
21 balddan yuqori — *muvaffaqiyatga nisbatan o‘ta yuqori motivatsiya.*

O‘QUV MOTIVINI BAHOLASH METODIKASI (N.G.LUSKANOVA)

Mazkur metodika 6-8 yoshdagi bolalarning o‘quv motivatsiyasi, maktabga bo‘lgan munosabati, o‘qish bilan bog‘liq vaziyatga nisbatan emotsional reaksiyasini aniqlashga qaratilgan.

Anketa savollari.
1. Senga maktab yoqadimi yoki unchalik yoqmaydimi?
- unchalik yoqmaydi
- yoqadi
- hecham yoqmaydi
2. Ertalab uyg‘onib, doim xursandchilik bilan maktabga kelasanmi yoki ko‘pincha uyda qolishni istaysanmi?
- ko‘pincha uyda qolishni istayman
- ba’zida borishni, ba’zida qolishni istayman
- xursandchilik bilan maktabga boraman
3. Agar o‘qituvchi ertaga xohlaganlar kelib, xohlamaganlar kelmasligi mumkin desa, sen maktabga borarmiding?
- bilmadim
- uyda qolardim

- maktabga borardim
4. Biror bir dars bo‘lmasligi senga yoqadimi?
- yoqmaydi
- ba’zida yoqadi, ba’zida yoqmaydi
- yoqadi
5. Uy vazifalaring yo‘q bo‘lishini xohlarmiding?
- xohlardim
- xohlamasdim
- bilmadim
6. Maktabda faqat tanaffus bo‘lishini xohlarmiding?
- bilmadim
- xohlamasdim
- xohlardim
7. Sen ota-onangga maktab haqida ko‘p gapirib berasanmi?
- ko‘p gapirib beraman
- kam gapirib beraman
- umuman gapirib bermayman
8. O‘qituvching o‘rniga boshqa mehribonroq o‘qituvchi kelishini xohlarmiding?
- bilmadim
- xohlardim
- xohlamasdim
9. Sinfda o‘rtoqlaring ko‘pmi?
- kam
- ko‘p
- umuman yo‘q
10. Senga sinfdoshlaring yoqadimi?
- yoqadi
- unchalik yoqmaydi
- yoqmaydi.

Eslatma: mazkur anketa individual tarzda hamda guruhda qo‘llanilishi mumkin. Natijalarni qayta ishlash uchun quyidagi kalitdan foydalaniladi.

Savollar	1-javob uchun ball	2-javob uchun ball	3-javob uchun ball
1	1	3	0
2	0	1	3

3	1	0	3
4	3	1	0
5	0	3	1
6	1	3	0
7	3	1	0
8	1	0	3
9	1	3	0
10	3	1	0

Natijalarni baholash:

1. 25-30 ball. O‘quv motivatsiyasi yuqori. Bunday bolalar o‘zining bilish motivi kuchli ekanligi, barcha topshiriqlarni yaxshi bajarishga intilish bilan ajralib turadi.

2. 20-24 ball. O‘quv motivatsiyasi o‘rtacha. Bunday o‘quvchilar guruhi o‘quv faoliyatini ancha muvaffaqiyatli amalga oshirilgan bolalardan tashkil topadi.

3. 15-19 ball. Maktabga munosabat ijobiy, ammo bolani ko‘proq o‘qish bilan bog‘liq bo‘lmagan tomonlar qiziqtiradi. Bunday o‘quvchilar maktabda o‘zlarini yaxshi his etadilar, biroq maktabga asosan o‘rtoqlar, o‘qituvchilar bilan suhbatlashish, chiroyli o‘quv qurollariga ega bo‘lish uchun boradilar.

4. 10-14 ball. O‘quv motivatsiyasi past. Bunday bolalar maktabga borishni xohlamaydilar, darslarda bekorchi narsalar bilan shug‘ullanib, o‘ynab o‘tiradilar.

5. 10 balldan past. Maktabga nisbatan salbiy munosabat, moslashmaganlik mavjud. Bunday o‘quvchilar o‘quv faoliyatini bajarishga qiynaladilar, tengdoshlari va o‘qituvchilar bilan bo‘lgan munosabatda muammolarga duch keladilar, ularda ayrim hollarda nerv-psixik salomatlikning buzilishi kuzatiladi.

Eslatma: Anketani ikki usulda qo‘llash mumkin.

1-usul. Savollar eksperimentator tomonidan o‘qib eshittiriladi va javob variantlari taqdim etiladi, bolalar o‘zi tanlagan javobni yozib qo‘yadi.

2-usul. Savollar har bir bolaga alohida-alohida yozma ko‘rinishda tarqatiladi, bolalar tegishli javoblarni belgilaydilar.

Metodika haqida qo‘shimcha ma’lumot: so‘rovnomadagi savollar 200 nafar 6-8 yoshdagi o‘quvchi bilan o‘tkazilgan so‘rov asosida bolalarning maktabga, o‘qish jarayonida bo‘lgan munosabatini to‘liqroq aks ettiruvchi savollar sifatida ajratib olingan.

VII- BOSHQARUV PSIXOLOGIYASI ASOSLARI

Reja:

7.1.Boshqaruvda rahbarlik va liderlik muammosi
7.2.Rahbarlarining boshqaruv faoliyatidagi muhim shaxsiy-kasbiy sifatlari
7.3.Boshqaruvda rahbarning o'z hissiy-irodaviy holatlarini boshqarishi
7.4.Jamoani boshqarishda qaror qabul qilish va ijrosini ta'minlash
7.5.Samarali boshqaruv qarorlarini qabul qilishning psixologik jihatlari
7.6.Boshqaruvda muzokaralar olib borishning psixologik jihatlari

Tayanch tushunchalar: lider, xarizmatik nazariya, liderlikning vaziyatga bog'liqligi nazariyasi, liderlikning sintetik nazariyasi, avtoritar rahbar, demokratik rahbar, liberal (loqayd) uslub, missiya, e'tiqod, qadriyatlar, ustanovka, qaror, qaror qabul qilish, qaror qabul qilish darajalari, qaror qabul qilish bosqichlari, muzokara

7.1.Boshqaruvda rahbarlik va liderlik muammosi

Adabiyotda «**lider**» so'zi «yetakchi» degan ma'noni anglatadi. Liderga xos bo'lgan asosiy jihatlardan biri – biron-bir muammoli vaziyatda paydo bo'lgan qiyinchilikni bartaraf etishdagi tashabbusi, topqirligt va mohirligi. Muammoni yechish bilan bog'liq qiyin vaziyatda lider boshqalarga nisbatan o'zining ilg'orligi, peshqadamligi bilan ajralib turadi.

Kundalik hayotimizda, ham ilmiy adabiyotlarda tez-tez yonma-yon «lider» va «rahbar» tushunchalari ishlatiladi.

Rus psixologi **Boris Dmitrievich Paro'gin** rahbar va lider ikki tushunchani farqlab shunday yozadi:

1) lider asosan guruhdagi shaxslararo munosabatlarni boshqarsa, rahbar – shu guruhdagi rasmiy munosabatlarni boshqaradi;

2) liderlik kichik guruhlargagina xos bo'lgan hodisa bo'lsa, rahbarlikning haq-huquqlari katta guruhlar doirasida ham sodir bo'lishi, amalga oshirilishi mumkin;

3) agar liderlik stixiyali, betartib jarayon bo'lsa, rahbarlik maqsadga qaratilgan, jamiyatda ishlab chiqilgan normalar, tartib-lar asosida saylovlar oqibatida sodir bo'ladigan hodisadir;

4) liderlik rahbarlikka nisbatan vaqtinchalik hodisa bo'lib, guruh a'zolarining kutishlari, ularning kayfiyatlari, faoliyat yo'nalishiga qarab, uzoqroq muddatda yoki qisqa muddatda ro'y beradi;

5) rahbarning liderdan farqi yana shundaki, u liderda yo'q bo'lgan jazolash va rag'batlantirish tizimiga ega bo'lib, shu asosda o'z xodimlariga ta'sirini o'tkazishi mumkin;

6) lider guruhda u yoki bu qarorlar, ko'rsatmalar, tashabbuslarni o'z ixtiyoricha, bevosita chiqarishi mumkin, rahbarda esa bu yo'nalishda ko'plab rasmiy ko'rsatmalar, rejalar, normalar, buyruqlar mavjudki, ular doirasidan chiqib ketishi qiyin;

7) liderning faoliyati faqat kichik guruhlar doirasida amalga oshirilsa, rahbar shu guruhdagi, kengroq ijtimoiy doiradagi, jamiyatdagi vakili bo'lganligi uchun, uning vakolatlari ham keng, faoliyat imkoniyatlari ham ortiqdir.

Lider hech qachon yolg'iz bo'lmaydi, u doimo guruh a'zolari orasida bo'ladi, u shu guruh a'zolarini u yoki bu harakatlarga chorlaydi. Chunki lider guruh a'zolarining psixologiyasi, ularning kayfiyatlari, intilishlari, qiziqishlari va hokazolarni hammadan ham yaxshi biladi, ular ichida eng tashabbuskoridir. Agar xizmat jamoasi doirasida olib qaraladigan bo'lsa, turli xil lider borligini aniqlash mumkin. Masalan, jamoa ichida yoshi kattasi, amaliy tajribasi yuqorisi, bo'lim, bo'linma ichida kasb sirlarini yaxshi biladigani, jamoa ichida aql o'rgatuvchisi, topqiri, intellektual lideri, xizmatchi va xodimlar ichida eng hazilkashi, dilkashi, xushchaqchag'i, ko'ngil so'rovchisi, o'zgalarni tushuna oladigan – emotsional lider, guruhni ish faoliyatga chorlay oladigan, dadil, qat'iyatli, irodali-irodaviy liderlar bo'lishi mumkin. Ular ayni vaziyatlarda vaziyat talabiga ko'ra paydo bo'ladilar hamda shaxsiy tarkib ongida o'z sifatlariga ko'ra obro' qozonadilar. Lider sifatlari ichida yaxshi va yomonlari ham bo'lishi mumkin, lekin guruh liderga ergashganda, uni ibrat sifatida tanqidsiz qabul qiladi va shuning uchun ham barcha ishlariga ergashib, ko'rsatmalariga amal qiladi.

Shunday qilib, har qanday lider obro'ga ega. Obro'lilik shaxsning shunday xususiyatiki, u boshqa shaxslarga ham hissiy-emotsional, ham irodaviy ta'sir ko'rsata olish qobiliyatiga egadir. Norasmiy obro'lilik ya'ni shaxslararo munosabatlar mahsuli sifatida orttirilgan obro' juda samaralidir. Odamlar ko'ngliga yo'l topish, ularni turli vaziyatlarda tushuna olish, ishonch va shunga o'xshashlar obro' orttirish mezonlaridandir.

Liderlikka oid nazariyalar. Hozirgi kunga qadar liderlik to'g'risida asosan uchta nazariya mavjud: xarizmatik nazariya; vaziyatga bog'liqlik nazariyasi; sintetik nazariya.

Birinchisi **«liderlik sifatlari nazariyasi»dir yoki xarizmatik nazariya.** Uning mohiyati shuki, hamma ham lider bo'la olmaydi, ayrim shaxslarda shunday sifatlar yig'indisi tug'ma mavjud bo'lib, ular uning guruhda lider bo'lishini ta'minlaydi.

Masalan, 1940 yilda amerikalik K. Berd 79 sifatdan iborat bo'lgan liderlik qirralari ro'yxatini tuzdi. Bu ro'yxatda jumladan tashabbuskorlik, muloqotga kirisha olish, yumor hissi, o'ziga ishonch, tez va aniq qarorlar qabul qila olish, tashkilotchilik kabi sifatlar bor edi. Lekin bu nazariyaning xatoligi shunda ediki, birinchidan, u yuqoridagi sifatlar qanday qilib namoyon bo'ladiyu, qanday shakllanishini tushuntirib bera olmadi, ikkinchidan, so'roqlar mobaynida birorta sifat ham mutlaq ko'p marta qayd etilmadi.

Ikkinchi nazariya **liderlikning vaziyatga bog'liqligi nazariyasidir**. Bu qerdagi asosiy g'oya – lider vaziyatning mahsuli degan g'oyadir. Har bir odamda liderlik sifatlari bor, lekin ayrim vaziyatlar ayrim shaxslarning o'zlarini ko'rsatishlari, lider bo'lishlari uchun qulay hisoblanadi.

Yuqoridagi ikki nazariyani tanqid qilish natijasida paydo bo'lgan uchinchi **nazariya liderlikning sintetik nazariyasidir.** Bu nazariya liderni guruhiy munosabatlarning bevosita mahsuli deb qaraydi, liderning ruyobga chiqishida guruhning birlamchi rolini ilgari suradi. Psixolog *A.N. Leontevning* faoliyat kontseptsiyasiga tayangan holda, liderlikni faoliyat mahsuli, guruhning ushbu faoliyatga munosabati va guruhda qabul qilingan normalar va ijtimoiy kutishlarga kim ko'proq javob berishiga qarab liderni aniqlash mumkin. Ijtimoiy kutishlar nazariyasi hozirda ko'pchilik tomonidan ma'qul yondashishlardan biri deb qabul qilinmoqda.

Liderlik uslublari haqida tushuncha. Har bir lider yoki boshliq o'zicha individual va qaytaril- masdir. Buning boisi har bir boshliq o'z ish faoliyatini, boshqaruv faoliyatini o'ziga xos tarzda tashkil etishidadir.

Ijtimoiy psixologiyada boshqaruv sohasida batafsil o'rganilgan muammolardan biri – **turli boshqaruv uslublaridir**. Bu sohada nemis olimlari G. Gibsh va M. Forverg, rus olimlari V.D. Paro'gin, L.N. Umanskiy, M.Yu. Jukov va boshqalarning ishlari ayniqsa diqqatga sazovordir. Boshqaruv uslubini farqlashdagi an'anaviy yondoshuvlardan biri Kurt Levin tomonidan kiritilgan tipologiyaga asoslanib, bunda rahbarlikning:

- avtoritar;
- demokratik;
- liberal uslublari farqlanadi.

Avtoritar rahbar barcha ko'rsatmalarni ishchanlik ruhida, aniq-ravshan, keskin ohangda xodimlarga yetkazadi. Muloqot jarayonida ham xodimlarga nisbatan do'q-po'pisa, keskin taqiqlash kabi qat'iy ohanglardan foydalanadi. Uning asosiy maqsadlaridan biri – nima yo'l bilan bo'lsa-da, o'z hukmini o'tkazish. Uning nutqi ham aniq va ravon doimo jiddiy tusda bo'ladi. Biror ish yuzasidan xodimlarni

maqtash yoki ularga jazo berish, tanqid qilish sof sub'ektiv bo'lib, bu narsa boshliqning kayfiyatiga va o'sha shaxslarga nisbatan shaxsiy munosabatiga bog'liq. Jamoa a'zolarining tilak-istaqlari, ularning fikrlari va maslahatlari juda kam hollardagina inobatga olinadi, aksariyat hollarda bunday istaqlar yoki ko'rsatmalar to'g'ridan-to'g'ri do'q-po'pisa, kamsitish yoki ma'naviy jazolash yo'li bilan cheklanadi. Bunday rahbar o'z ish uslublari, kelajak rejalari, biror aniq ishni, operatsiyani qanday amalga oshirmoqchiligini odatda, jamoadan sir to'tadi, uning fikricha, bu uning obro'yiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Guruhdagi ijtimoiy-fazoviy munosabatlardagi o'rni jihatidan, u «jamoadan chetda», avtonomdir.

Avtoritar rahbarda har bir jamoa a'zolarining qobiliyatlari, ishga munosabatlari, mavqelariga ko'ra tutgan o'rinlari haqida tasavvurlar borki, shunga ko'ra u har bir xodimning ish harakatlarini maksimal tarzda dasturlashtirib qo'ygan, unda har qanday cheklashlar uning ochiq g'azabini keltiradi va buning uchun unda jazolashning turli uslublari mavjud. Ya'ni bunday jamoalarda hokimiyat – markazlashtirilgan, jamoa rahbari ushbu markazning yakka hokimi – shuning uchun ham bu yerda «mening odamlarim», «mening ishim», «mening fikrim bo'yicha» kabi iboralar tez-tez ishlatiladi. Bunday rahbarlarda ishiga nisbatan shunday fidoyilik borki, ular o'zlarini shu ishsiz tasavvur qila olmaydilar, ya'ni ish uning «butun vujudini qamrab olgan». Shu sababdan bunday rahbar jamoadagi har bir xodimni uning xizmat faoliyatini, uning natijalarini juda yaxshi biladi. Lekin, aslida, uni ishning mazmunidan ko'ra, uning o'sha erdagi etakchilik roli, boshqarishi ko'proq qiziqtiradi va o'sha sifatlarga qarab baho beradi. Bu sifat, tabiiyki, ishning sifatiga ham ta'sir qilgani uchun jamoa oldiga qo'yilgan barcha topshiriqlar bajarilmay qolmaydi («temir rahbar»). Bunday jamoalarda tanqidiylik juda sust, chunki u o'zini ham, boshqalarni ham tanqid qilishlariga yo'l qo'ymaydi. Tanqid qilishga, uning fikricha, faqat boshliq haqli, yig'ilishlarda so'zni o'zi boshlab, tashabbusni oxirigacha boshqalarga bermaydi, odamlarning takliflari, ularning hissiyotlari e'tiborga olinmaydi.

G.Gibsh va M.Forverglarning tahlil qilishlaricha, avtoritar lider bosh bo'lgan jamoada ishlarning samaradorligi ancha yuqori bo'lib, ishlab chiqarish ko'rsatkichlari ham yuqori bo'lar ekan. Lekin jamoadagi ruhiy-ma'naviy muhit og'ir, tang bo'lib, bu narsa odamlarning jamoadan, ishdan qoniqmasliklariga olib keladi. Bunday rahbarlar boshchilik qilgan jamoalarida ishlaydigan odamlar o'z kasblari, ish joylarini osonlikcha almashtirishlari mumkin.

Demokratik rahbar, aksincha, bo'ysunuvchilarga mustaqillik erk berish tarafdori. Ishda topshiriqlar berganda ishchilarning shaxsiy qobiliyatlarini hisobga olgan holda taqsimlaydi. Bunda u xodimlarning shaxsiy moyilliklarini ham hisobga

oladi. Buyruq yoki topshiriqlar, odatda, taklif ma'nosida beriladi. Nutqi oddiy, doimo osoyishta, sokin, unda o'rtoqlarcha, do'stona munosabat sezilib turadi. Biror kishini maqtash, uning lavozimini oshirish yoki ishdagi kamchilikka ko'ra ishiga baho berish doimo jamoa a'zolarining fikri bilan kelishilgan holda amalga oshiriladi. Tanqid, ko'pincha taklif, istak shaklida qilingan ishlarning mazmuniga baho berish holida «aybdorga» yetkaziladi. Har bir yangi ish jamoa maslahatisiz boshlanmaydi. Shuning uchun ham uning fazoviy-ijtimoiy holati «jamoa ichida».

Jamoada tanqid va o'z-o'zini tanqid shunday yo'lga qo'yilganki, uning oqibatidan hech kim aziyat chekmaydi. Chunki ko'proq boshliq emas, balki jamoaning boshqa faollari – norasmiy liderlar tanqid qiladilar. Boshliq yo'l qo'ygan xato-kamchiliklarni jamoatchilik oldida bo'yniga olishdan qo'rqmaydi. Chunki undagi mas'uliyat hissi nafaqat yuqori boshqaruv tashkilotlari a'zolari bilan muloqot paytida, balki, xodimlar bilan muloqotda ham sezilib turadi va qo'yilgan topshiriq yuzasidan mas'uliyatni boshqalarga ham bo'lib berishni yaxshi ko'radi. Boshliqning xodimlaridan siri yo'q, shuning uchun ham majlislarda ko'proq u emas, balki barcha xodimlar gapiradilar, oxirgi qaror chiqarish va so'zlarni yakunlash, umumlashtirish huquqidan u to'liq foydalanadi.

Gibsh va Forverglarning tahlillariga ko'ra, bunday boshliq rahbarlik qilgan jamoalarda ma'naviy-ruhiy muhit juda yaxshi, xodimlar jamoadan, ishdan qoniqish hosil qiladi, ishdan ketish hollari kam bo'ladi, lekin ishlab chiqarish zo'rg'a norma holatida bo'lar ekan.

Liberal (loqayd) uslubda ishlaydigan rahbarning kayfiyatini, ishga munosabatini, ishdan mamnun yoki mamnun emasligini bilish qiyin. Unda taqiqlash, po'pisa bo'lmaydi, uning o'rniga ko'pincha ishning oxirgi oqibati bilan tanishish bilan cheklanadi, xolos. Jamoada hamkorlik yo'q boshliq jamoaning muammolari, ishning baland-pasti bilan qiziqmaydiganday, go'yoki boshqa «koinotda» yurganga o'xshaydi. Aniq ko'rsatmalar bermaydi, uning o'rniga o'rinbosarlari, norasmiy liderlar yoki o'ziga yaqin kishilar orqali qilinishi lozim bo'lgan topshiriqlar bajaruvchilarga yetkaziladi. Uning asosiy vazifasi, uning nazarida, xodimlar uchun ish sharoitini yaratish, ishdagi kamchiliklarni bartaraf etish, majlislarda qatnashish va hokazolardan iborat.

Xodimlar bilan muloqotda bo'lishga to'g'ri kelganda, u doimo xushmuomala bo'lib, odob, axloq normalarini buzmaslikka harakat qiladi, lekin hech qachon ular bilan tortishmaydi. Majlislarda agar biror muammo munozarani keltirib chiqarsa, u bevosita jarayonga aralashmay, oxirgi so'zni o'ziga qoldiradi. Shunday qilib, xodimlarga fikrlash va xatti-harakatlar erkinligi berib qo'yilgan, bular yuzasidan boshliqning fikri so'ralgan taqdirda ham, undan aniq gap chiqmaydi, chunki u

xodimlarni yaxshi bilmaydi, qolaversa, ularni xafa qilib qo'yishdan qo'rqadi. Uning fazoviy-psixologik holati «guruh tashqarisida».

Psixologlarning fikricha, bunday rahbar ishni olib borgan jamoalarda barcha ko'rsatkichlar doimo orqada, qo'nim ham yo'q. Liberal rahbar ishda o'zboshimchalikka yo'l qo'yib, ko'p turmay, boshqa yerdan ish qidirishga harakat qiladi.

Yuqorida baho berilgan boshqarish uslublari ko'proq liderlikka emas, balki rahbarlikka taalluqli, lekin ilmiy adabiyotlarda bu ikkala ibora, ko'pincha sinonimday ishlatiladi. Aslida, eng yaxshi rahbar o'zida barcha liderlik sifatlarini ham mujassamlashtirgan bo'ladi. Chunki sof ijtimoiy psixologik ma'nodagi liderning turlari turli sharoitlarda o'zida ko'proq namoyon etadigan shaxsiy sifatlariga ko'ra tabaqalanadi. Masalan, lider-tashkilotchi, lider-tashabbuskor, lider-erudit, jamoa hissiy-emotsional holatni boshqaruvchi lider, lider-bilag'on va hokazo. Yaxshi rahbar ana shu lider sifatlarini bilgan holda, ularni o'zida tarbiyalashi va jamoasidagi liderlar bilan hamkorlikda ishlay olishi kerak. Oxirgi yillarda Moskva va boshqa yirik ilmiy markazlarda o'tkazilgan tadqiqotlar natijasida shunday xulosaga kelindiki, aslida hayotda sof demokrat yoki sof avtoritar rahbarni uchratish qiyin, lekin uchragan paytda ham ular bir jamoani uzoq muddat boshqara olmasligi ma'lum bo'ldi. Shuning uchun ham ular vaziyatga bog'liq, konkret jamoa, unda qabul qilingan hatti-harakat normalari, shaxslararo munosabatlar tipi liderning ham, rahbarning ham ish taktikasi va uslubini belgilaydi, degan g'oya qabul qilinmoqda. Lekin bu rahbarlik uslublarining psixologik mazmun va mohiyatini bilishning amaliy ahamiyati shundaki, har bir uslubda o'ziga xos ijobiy tomon bor, mohir rahbar o'zini o'zi tarbiyalar ekan, o'shalarning eng ma'quli, ayniqsa o'zi rahbarlik qilayotgan jamoaga moslarini tarbiyalashi maqsadga muvofiqdir.

xizmatchilar jamoalarida rahbarlik qilish **yakkaboshchilik printsipiga** asoslanadi.

Xizmat jamoalarini boshqarishning **yakkaboshchilik printsipi** deganda boshliqlarning vujudga kelgan vaziyatni har tomonlama o'rganish, baholashdan kelib chiqqan holda yolg'iz o'zi qaror qabul qilishi, qonun va nizomlar talablariga muvofiq buyruqlar berishi va ularning bajarilishini talab qilishi, bajarmaganlarga nisbatan tegishli choralar ko'rish huquqi tushuniladi. Har qanday xizmat jamoasi boshliqlar va bo'ysunuvchilardan tashkil topadi. O'z xizmat maqomi va maxsus unvoniga ko'ra ayrim xizmatchilar boshqalarga nisbatan boshliq yoxud bo'ysunuvchi maqomiga ega bo'lishi mumkin. Boshliq bo'ysunuvchiga buyruqlar berish va ularning ijrosini talab qilish huquqiga ega.

Boshliq bo'ysunuvchi uchun xushmuomalalik va bosiqlik namunasi bo'lishi va takallufsizlikka ham, noxolislikka ham yo'l qo'ymasligi lozim. Boshliq bo'ysunuvchining insoniy qadr-qimmatini poymol etuvchi harakatlari uchun javobgar bo'ladi. Bo'ysunuvchi boshliqning buyruqlarini so'zsiz bajarishi shart. Agar u o'ziga nisbatan noto'g'ri munosabatda bo'lingan deb hisoblasa, buyruqni bajarib, undan keyin shikoyat qilishi mumkin. O'z xizmat maqomi va maxsus unvoniga ko'ra boshqa xizmatchilarga nisbatan ularning boshlig'i yoxud bo'ysunuvchisi sanalmagan xizmatchilar katta yoxud kichik bo'lishlari mumkin. Kattalik xizmatchilarning maxsus unvoniga qarab belgilanadi. Maxsus unvoni bo'yicha kichiklar xizmat intizomini, jamoat tartibini, axloq-odob, maxsus kiyim-kechak kiyish va chasiga salomlashish qoidalarini buzgan hollarda, kattalar ulardan bu tartibbuzarlikni bartaraf etishlarini talab qilishlari lozim. Unvoni bo'yicha kichiklar kattalarning bunday talablarini so'zsiz bajarishlari shart.

Zamonaviy yondoshuvlar. Boshqaruv uslubiga an'anaviy yondoshuvdan tashqari qator zamonaviy g'oyalar ham kirib keldiki, ularni bilish rahbarlik uslubini yanada ixtiyoriy idora etish imkoniyatini beradi. Shu munosabat bilan situativ, ya'ni vaziyatga oid rahbarlik uslubi haqida ma'lumot berib o'tishni lozim deb topamiz. Bu g'oya boshqaruv sohasidagi olimlar *P. Xersi* va *K. Blanded* tomonidan ilgari surilgan bo'lib, boshqaruvning u yoki bu uslubini qo'llash xodimlar va jamoaning psixologik rivojlanganligiga, kasbiy barkamolligiga bog'liqdir. Mualliflarning fikricha, mutaxassisning kasbiy malakasi qanchalik yuqori bo'lsa rahbar uni shunchalik kamroq boshqarishi va hissiy jihatdan qo'llab kuvvatlashi talab etiladi va aksincha. Xodim qanchalik yuqorimalakaga va ruhiy yetuklikka erishgan bo'lsa, rahbarning nazorati va aralashuviga shunchalik kamroq zarurat tug'iladi. Bunday yondoshuv asosida to'rt darajali boshqaruv vaziyatlari farqlanadi va bu vaziyatlarning har biriga o'ziga xos rahbarlik uslubi talab etiladi.

Jadval 1. Vaziyatga oid rahbarlik uslubi

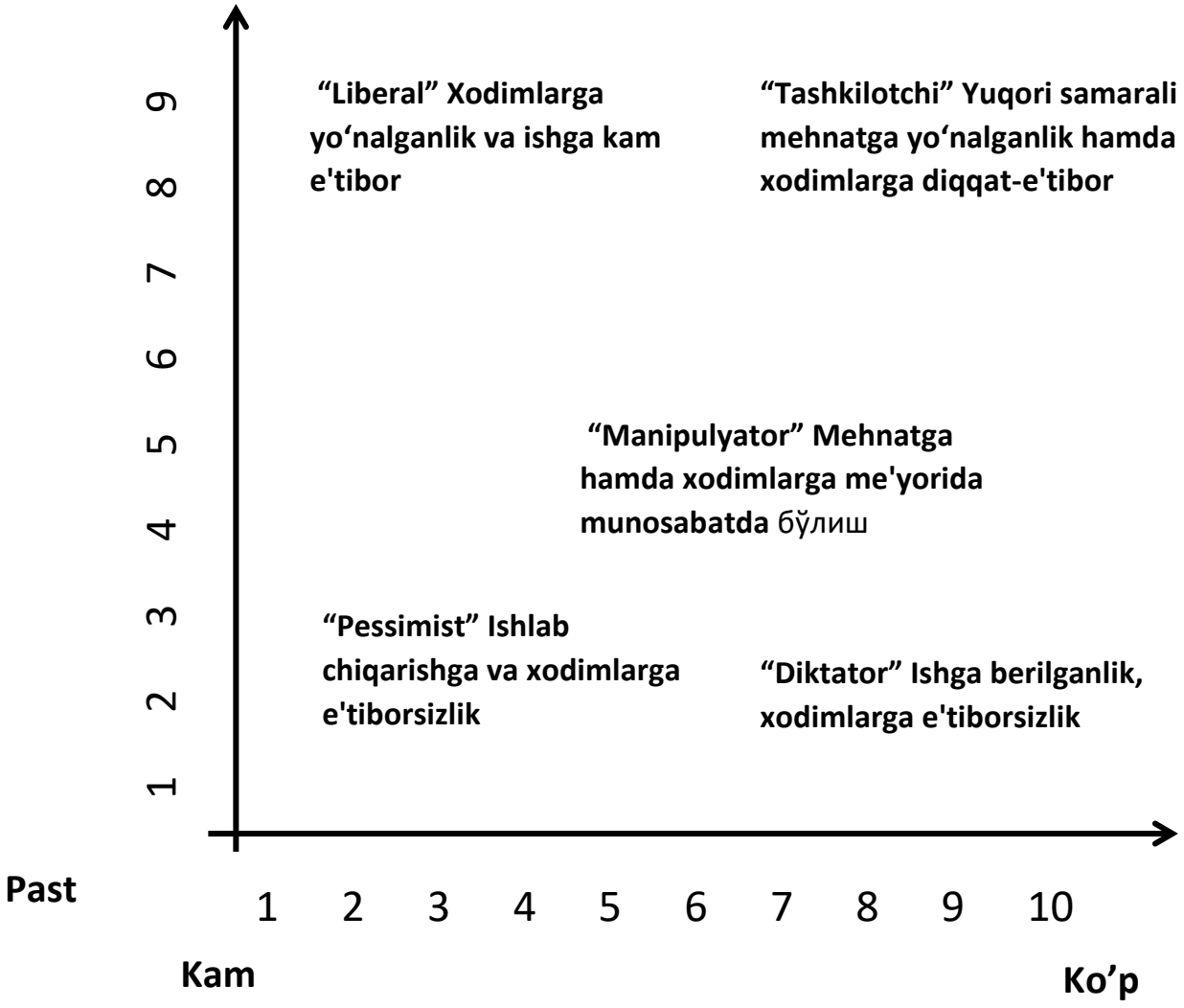
Xodimning, jamoaning rivojlanganlik darajasi	**Boshqaruv xatti-harakatlari**
Quyi daraja Past malakali va yalqov xodimlar: «ishlashni yoqtirishmaydi, kasbni bilishmaydi»	**Avtoritar ko'rsatmalar** · Nimani va qay tarzda bajarish haqida aniq ko'rsatmalar berish lozim · Ishni doimiy nazorat qilish · Zarur bo'lganda jazolash, yomon va yaxshi ishga diqqatni qaratish, ishning ijobiy natijalarini taqdirlash
O'rta daraja	**«Ommaviylashtirish»**

Asosiy ko'nikmalarga ega bo'lsa ham hali tajriba etarli emas, harakatchan va vijdonli: «Ishlashni xohlashadi, lekin qanday ishlashni bilishmaydi»	· Yo'riqnoma va ko'rsatmalar umumlashgan tarzda beriladi (maslahat, yordam berish, mustaqil harakatlarga imkoniyat yaratiladi) · Tez-tez nazorat qilib turish lozim · Hurmat bilan mehribonlarcha munosabat · Muloqotlar (xarakterdagi ijobiy tomon larga e'tibor qaratiladi, umumiy manfaat lar aniqlanadi) · Kerak bo'lganda buyruq berish lozim · Ijobiy xulqni taqdirlash va zarur bo'lganda jazolash
Yaxshi daraja Ishning ko'p tomonlarini bajarishga oid asosiy malaka va ko'nikmalarga ega -«Ishlashni bilishadi va xohlashadi»	**Boshqaruvga jalb etish:** · Ayrim masalalar bo'yicha xodimlar bilan maslahatlashish · Xodimlarning tashabbusini, ularning fikr va takliflarini taqdirlash. · Mas'uliyatga ko'proq o'rin qoldirish lozim · To'g'ri ko'rsatmalar berish va nazoratni chek lash · Xodimlarning o'z-o'zini nazorat etish tizimini yaratish kerak · Maqsad qo'yilsin, lekin unga qanday erishish vositasi ko'rsatilmasin · Ko'proq muloqotda bo'lish lozim · Faollikni, tashabbus va yaxshi mehnatni taqdirlash kerak
Yuqori daraja: Yuksak malakali, tashabbuskor, mas'uliyatli mutaxassislar	**Vakolatni berish** · Muammoni muhokamaga qo'yish, maqsadni aniqlashtirish, o'zaro kelishuvni shakllantirish · Muammoni mustaqil ravishda hal etish uchun zarur huquq va vakolat bilan ta'minlash lozim · Ishga aralashishdan kochish kerak

	· Xodimlarga o'zlarini boshqarishlari va nazorat etishlariga erishish lozim · Agar murojaat etishsa yordam berish · Iltimoslarga jiddiy qarash

Keyingi yondoshuv **«ikki tizimli tipologiya» yoki «Boshqaruv matritsa»si** deb ataladi va unda rahbar o'z faoliyatida namoyon etuvchi ikki asosiy yo'nalish: 1) Xizmatga yo'nalganlik yoki 2) Xodimlar bilan munosabatga yo'nalganlik asosida besh toifa rahbarlar farqlanadi. quyidagi chizmada vertikal o'q bo'yicha rahbarning xodimlarga yo'nalganligi o'sib borish tarzida ko'rsatilgan, gorizontal o'q bo'yicha esa xizmat vazifalariga yo'nalganlik ko'rsatilgan.

l 2. Boshqaruv matritsasi



Partisipativlik uslubi. Tashkilot boshqaruvidagi yana bir uslub – partisipativlik deb atalib, unda rahbarning tashkilot maqsadiga erishish yo'lida xodimlar bilan gorizontal yo'nalishdagi munosabatlarni rivojlantirishi tushuniladi. Mutaxassislar aynan partisipativlikni eng samarali uslublar qatorida ko'radilar. Bu uslub rahbarning quyidagicha xulqida namoyon bo'ladi:

1. Rahbarning xodimlari bilan muntazam fikr almashuvi.
2. Rahbar va xodim munosabatidagi ochiqlik va samimiylik.
3. Xodimlarning tashkiliy qarorlar qabul qilishga jalb etilganligi.
4. Rahbar o'z burch va huquqlarining ma'lum qismini xodim zimmasiga o'tkazishi.
5. Tashkilot vazifalarini rejalashtirish va amalga oshirishda xodimlarni jalb etish.
6. Mustaqil qaror qabul qila olish huquqiga ega bo'lgan maxsus guruhlar tuzish (masalan, «sifat nazorati guruhi»).

Rivojlangan mamlakatlar rahbarlari quyidagi hollarda partisipativlik strategiyasiga murojaat etadilar:

- Xodimlar saviyasining yuqoriligi sharoitida, qaror qabul qilishni asta-sekin markazlashmagan tarzda amalga oshirish maqsadida.
- Qaror samarali ijro etilishi zaruriyatida (yaponiyaliklar karorni sekin kabul kilishadi, lekin qaror ijrosi juda tez amalga oshiriladi).
- Quyi bo'g'in rahbarlari va xodimlar malakasini oshirish mexanizmi yaratilganda.
- «Yangiliklarni joriy etish» yuzasidan takliflarni ko'paytirish maqsadida.

Ta'kidlanayotgan partisipativlik uslubi jamoadagi hamkorlik darajasi yuqoriligi bilan ajralib turadi va xodimning tashkilot manfaati yo'lidagi jonbozligini ta'minlovchi asosiy uslublardan biri hisoblanadi. Lekin, partisipativlik uslubini har qanday rahbar ham, har qanday sharoitda qo'llay olmaydi. Xo'sh qanday vaziyatda ushbu uslubni qo'llash kulay? Amerikalik tadqiqotchilar B. Bass va D. Barretta fikricha, bunday vaziyatda uch omilni hisobga olish lozim: birinchidan - rahbar shaxsini, ikkinchidan – xodimlarni, uchinchidan – guruh oldida qanday vazifalar turganligini.

Partisipativlik uslubini qo'llay oladigan rahbar shaxsi haqida gapirsak, u avvalambor, o'ziga ishongan inson, yoshi katta, ma'lumot darajasi ham yuqori, xodimidagi tashabbus va intilishni qadrlaydi, undan ijodiy yondoshuv va qadriyatlarga sodiqlikni kutadi. Xodimga tegishli bo'lgan xarakter xislatlari ko'p jihatdan bu uslubni qo'llash doirasini kengaytirishi mumkin. Bu toifa xodimlarga quyidagi xislatlar tegishlidir: yuksak bilim va malakaga ega bo'lish, mustaqil fikrlashga intilish, ijodiy salohiyatga egalik, ishga katta qiziqishning mavjudligi hamda istiqboldagi maqsadga yo'nalganlik, jamoada teng munosabatlarga intilish. Bunday xodim uchun uning tashkilot hayotiga qo'shayotgan ulushini baholash mezoni – hamkasabalari fikridir. Bunday xodim odatda tashkilotda yuqori mavqega ega. Partisipativlik uslubini qo'llash imkoniyatining uchinchi manbai – guruh oldida turgan vazifadir. Bu vazifa quyidagi tavsiflarga ega bo'lganda ushbu uslub orqali maqsadga erishish mumkin:

1. masala echimlari ko'pligi, agar uni har xil yo'llar bilan hal etish imkoni bo'lsa;
2. nazariy tahlil talab etuvchi va yuksak maxorat orqali hal etiluvchi;
3. uni bajarish uchun o'rta me'yordagi ichki zo'riqish talab etilsa.

lekin partisipativ uslubni qo'llashga ba'zi bir omillar to'siqlik qiladi. xususan:

1. rahbar o'z vakolatlarini xodimlar bilan bo'lishishni istamaganda;
2. xodim kasbiy maxoratining pastligi, o'z kuchiga ishonmasligi, biron ishni mustaqil bajarishdan cho'chishi;
3. tashkilotda ma'lumot almashuvi yomonligi natijasida zarur qaror ishlab chiqish imkoniyatining yo'qligi;
4. ijtimoiy rag'batlantirish sustligi natijasida hamkorlik munosabatlari shakllanmaganligi;
5. vazifani bajarish uchun sarflanadigan vaqtning kamligi;
6. vazifaning hal etilishi avtoritar uslubni talab etadigan alohida vaziyatlarda.

7.2.Rahbarlarining boshqaruv faoliyatidagi muhim shaxsiy-kasbiy sifatlari

Boshqaruvda rahbar shaxsiga qo'yiladigan ijtimoiy-psixologik talablar. Psixologiya ko'proq boshqaruvchi shaxs faoliyatining psixologik asoslarini o'rganadi va shu asosda buysunuvchilar ishlarini samarali tashkil etish, aniq va to'g'ri qarorlar qabul qilish uchun qanday psixologik holat va jarayonlarni o'zida tarbiyalash lozimligi kabi qator muammolarni yechadi.

Boshqaruv psixologiyasining predmetidan kelib chiqib, rahbar faoliyatini tahlil qilganda asosiy e'tiborini uning boshqaruv faoliyatiga, qobiliyati bormi yoki yo'qmi, individual xususiyatlariga ko'ra jamoani boshqara oladimi, ishni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun u boshqaruvning qay usullaridan foydalanyapti, xodimlarga psixologik ta'sir ko'rsatish maqsadida u qanday ta'sir uslublarini qo'llayapti kabi qator masalalarga qaratadi. Jamoani boshqarishda rahbardan real sharoitlarda shahsiy tarkibni aniq maqsad asosida faoliyatga yo'llash, ularga bosh bo'lish, turli tadbirlarni amalga oshirish, obro'ga ega bo'lish, har bir qilingan ish uchun javobgarlikni o'z buyniga olish kabi ko'plab sifatlarning mujassam bo'lishi talab qilinadi.

Rahbar xodimda bu sifatlarni shakllantirish uchun rahbarlik faoliyatining diagnostik xususiyatlarini bilish kerak.

Rahbarlik faoliyatining diagnostik xususiyatlari:

1. Rahbar tub ma'noda realist bo'lishi, ya'ni uning barcha harakatlari jamoani manfaatlariga mos kelib, unga foyda keltirishini tasavvur qilishi lozim;
2. Rahbarning umuman qo'l ostidagi xodimlar haqida qanday tasavvurda ekanligi, ular to'g'risida nima deb o'ylashi, bu boradagi bilimlari juda muhim;
3. Har qanday narsani yo'l-yo'lakay, qiyinchiliksiz idrok qila olish qobiliyatiga ega ekanligi;
4. O'zgalar faoliyati va jamoani yaxlit tarzda boshqara olish hamda bajarayotgan ishni birgalikda hamma qatori amalga oshirishga tayyor bo'lishi lozim;
5. Jamoa hamda qo'l ostidagi xodimlarning mavqei va kasbiy tajaribasini aniqlab, o'zi zarur xulosalarni chiqara olishi va qarorlar qabul qila olishi;
6. Har qanday toshpirilgan vazifani oxiriga yetkazish va bundan ma'lum bir qoniqish hissi hosil qilish uchun o'zidagi qobiliyat va kuch-quvvat zaxirasiga ega bo'lishi shart. Buning uchun esa:

a) o'z kuchi, salohiyati va qobiliyatlarini eng asosiy maqsadga qaratish, irodani aynan shunga sarf qilish;

b) doimo tetik va sog'lom bo'lib, har doim ham ishga yaroqli ekanligini ko'rsata olish;

v) boshqa xodimlar ham bajara olishi mumkin bo'lgan mayda-chuyda ishlarga qo'l urmay, ularning nazoratigagina e'tiborni qarata olish;

g) jamoa oldiga qo'yilgan vazifalarni bajarishda boshqa jamoa va soha vakillari bilan hamkorlikni yo'lga qo'ya olishi.

Kasbiy faoliyat rahbar xodimga ko'plab turli xil talablar qo'yadi, ular orasida eng muhimlaridan biri – *shaxsda kasbiy jihatdan muhim xislatlarning rivojlangan bo'lishi.*

Ularga birinchi navbatda quyidagilar kiradi:

- uning shaxsiga xos xislatlarning kasbiy-psixologik yo'nalganligi;
- psixologik barqarorlik;
- rivojlangan irodaviy xislatlar: murakkab vaziyatlarda o'zini tuta bilish, jasurlik, mardlik, oqilona tavakkalga moyillik;
- yaxshi rivojlangan kommunikativ xislatlar;
- turli toifadagi kishilar va qo'l ostidagi xodimlar bilan tezda aloqaga kirisha olish, ishonchli munosabatlar o'rnata olish va saqlay olish;
- jamoani boshqarishda qo'l ostidagi xodimlarga psixologik ta'sir ko'rsata olish qobiliyati;
- rolga, boshqa qiyofaga kira olish;
- rivojlangan, kasbiy jihatdan muhim bilish xislatlari: kuzatuvchanlik va diqqatlilik, rivojlangan xotira, ijodiy tasavvur;
- rivojlangan tafakkur, qattiq aqliy ishga moyillik, farosat, rivojlangan intuitsiya;
- ziyraklik, murakkab vaziyatdan chiqib keta olish.

Ushbu xislatlar insonga avvaldan xos emas. Ularni shakllantirish va rivojlantirish – davomli va qiyin jarayon, ammo u rahbarning kasbiy shakllanishi uchun zarur shartdir. Ushbu xislatlarning rahbar shaxsida bo'lmasligi yoki yetarli rivojlanmaganligi uning o'z funktsional vazifalarini normal bajarishiga halaqit beradi, uning boshqaruv faoliyatida xatolarga yo'l qo'yishiga olib keladi, qo'l ostidagi xodimlarning o'z kasbiga moslasha olmasligiga va kasbiy buzilishiga olib keladi.

Rahbar shaxsiga qo'yiladigan ijtimoiy-psixologik talablardan biri boshqaruv madaniyatidir. Bu rahbarning jamoani boshqarishida namoyon bo'ladigan (axloqiy, aqliy, muammoviy negizdagi) fazilatlar majmuasidir.

Rahbar shaxsidagi boshqaruv madaniyati – shaxsiy-kasbiy munosabatlar jarayonida namoyon bo'ladigan *qoida, ko'nikma va qadriyatlar majmuidir*. Ular quyidagilarda o'z ifodasini topadi:

1) g'oyaviy ishonch va jamoa faolligini yuksaltirish;
2) xulq-atvorni boshqarish;
3) mustaqil fikrlash;
4) yakkahokimlik printsipidan me'yoriy foydalanish;
5) jamoada sog'lom ijtimoiy-psixologik mikromuhitni mustahkamlash;
6) muloqot texnikasi va mahoratini egallash;
7) targ'ibot va tashviqot, tanqid va o'zini-o'zi tanqiddan samarali foydalanish;

8) kasbiy malakasini oshirib borish;

9) shaxsiy namuna orqali ta’sir ko’rsatish;

10) yagona talablar asosida faoliyatni baholash tizimini standartlashtirishda «ma’muriy qayta quruvchi – yaratuvchilik» vazifalarini bajarish va shu kabi holatlarda o’z ifodasini topadi. Rahbar shaxsidagi boshqaruv madaniyati jamoani samarali boshqarishni amalga oshirishda omilkor vosita sifatida qo’llaniladi.

Rahbar shaxsidagi ko’p sifatlarning bir butunlikda namoyon etilishi orqali zamonaviy rahbar darajasiga erishish mumkin.

Jamoada doimiy ravishda har qanday holatda, ya’ni:

–mehnat taqsimoti va ixtisoslashuv;

–mavqe ko’lamini aniqlash;

–javobgarlik mas’uliyatining taqsimoti;

–vakolat va javobgarlik nisbatini muvofiqlashtirish;

–faoliyatni funktsional chegaralash;

–nazorat ko’lamini aniqlashtirish;

–hamkorlikni yo’lga qo’yish;

–jamoa faoliyati bilan bog’liq bo’lgan yana bir qator muammolar majmuasini ijobiy hal qilishda bir-biriga qarama-qarshi, ya’ni «egiluvchanlik» va «qat’iylik»ni o’z o’rnida ko’rsata olish qobiliyati orqali rahbar shaxsidagi boshqaruv sifatining takomillashuvi holati kuzatiladi. Bu jarayonda rahbar ham o’zining, ham qo’l ostidagi xodimlarning shaxsiy tipologiyasini to’liq ta’riflay olishi mumkin.

Rahbarning yuqori darajada samarali ishchanligini saqlay bilishi ham aynan shu omilga bog’liq.

Samarali boshqaruvni amalga oshirish keng ko’lamli ishlarni amalga oshirish bilan ko’proq bog’liq bo’lsa-da, lekin aslida:

- ✓ o’z shaxsiy maqsadini aniqlash;
- ✓ o’zini va o’zgalarni xolisona baholay bilish;
- ✓ o’z vaqtini to’g’ri taqsimlash;
- ✓ o’z vaqtida va aynan maqbul qarorlarni qabul qilish;
- ✓ faol faoliyat ko’rsata olish;
- ✓ stress holatini bartaraf etish;
- ✓ o’zini o’zi nazorat qilish bilan bog’liqdir.

Rahbarlarni zamon talabi darajasida tayyorlash uchun avvalo quyidagi sifatlarini shakllantirish zarur.

Rahbar shaxsining g’oyaviy-siyosiy sifatlari: g’oyaviy-siyosiy e’tiqod, fidoyilik, printsipiallik, siyosiy savodxonlik, ijtimoiy faollik, ijtimoiy burchni anglaganlik, ijtimoiy fikrlash, tashkilotchilik, tadbirkorlik;

Kasbiy-ixtisosiy xislatlari: kasbiy yetuklik, mustaqillik, bilimdonlik, aqlning tanqidiyligi, axborotlarni tahlil qilish, o'z fikrini ifodalay olish, ilmiy-tadqiqot o'tkazishga moyillik;

Hissiy va axloqiy fazilatlari: vatanparvarlik, o'ziga va o'zgalarga talabchanlik, kamtarlik, o'zgalarni hurmat qilish, o'ziga ishonch, ibolilik, halollik, adolatlilik, samimiylik, beg'arazlik, vijdonlilik, xulq madaniyati va odobi, hamdardlik, oqilona baholash, yumor hissi, dilkashlik, o'zini kamol toptirish, bilimga chanqoklik, zamonaviylik, o'zini tuta bilish, o'z manfaatini ustun qo'ymaslik, axloq qoidalariga rioya qilishlik;

Maxsus qobiliyatlari: iymon e'tiqodlilik, tashkilotchilik, nutqiy va nufuzli qobiliyat, sezgirlik, muomala o'rnatuvchanlik, diqqatni yo'naltirish, aniqpik, xolislik, safarbarlik;

Tashkilotchilikdagi individual farqlari: psixologik tanlovchanlik, amaliy aql-zakovat, psixologik takt, ijtimoiy g'ayratlilik, tanqidiylik, tashkilotchilikka uzluksiz moyillik, uyushqoqlik, bukilmas irodalilik va hokazo.

Boshqaruvda rahbarning bilish sifatlari. Boshqaruvda rahbarning bilish sifatlari, his-tuyg'ulari va irodaviy fazilatlari muhim ahamiyat kasb etadi.

Diqqat va uning boshqaruv faoliyatida tutgan o'rni. Diqqat rahbar faoliyatning barcha turlari, eng avvalo, jamoani samarali boshqarishning muhim va zarur shartidir.

Diqqat *individning hissiy, aqliy yoki harakatlantiruvchi faolligi darajasining oshirilishini taqozo etadigan tarzda ongning yo'naltirilganligi va bir narsaga qaratilganligidir.*

Kasbiy diqqat yaxshi shakllangan ixtiyoriy diqqatning anglanganligi va keragicha boshqarish imkoniyatining mavjudligi bilan ajralib turuvchi va nima, qachon, qaerda hamda nimaga diqqatni qaratish kerakligini belgilab beruvchi jarayon hisoblanadi. Kasbiy diqqatning yaxshi rivojlanganligi uning maqsadli va mohirona yo'naltirilganligi bilan belgilanadi. Diqqatni bir joyga jamlash va uni to'g'ri yo'naltirishda quyidagi omillarni hisobga olish zarur:

- ish jarayoniga xos va mos sharoitni yaratish, ya'ni ish joyini saranjomlash, yorug'likka qulay joylashib olish;
- muayyan vazifani bajarish uchun psixologik tayyorgarlik ko'rish;
- aqliy tayyorgarlik, zarur adabiyotlardan foydalanish, tajriba orttirish, aqliy faoliyat yuritish uchun qulay vaqtlarni hisobga olish (tongi soat 5 dan 11 gacha, kunduzgi soat 16 dan kechki 20–24 gacha aqliy faoliyat unumdorligi yuqoriligini kuzatish mumkin).

Rahbarni qo’l ostidagi xodimlarning xulq-atvori, xatti-harakatlari va ichki his-tuyg’ularini o’rganishda diqqatning asosiy xususiyatlari *(taqsimlanishi, tarqoqligi, barqarorligi, tez o’rin almashishi)* o’ziga xos ahamiyat kasb etadi va ularning ruhiy holatini kuzatishda qo’l kelishini anglab yetish lozim.

Shunday ekan, rahbar jamoada qo’l ostidagi xodimlar bilan aloqa o’rnatishda kasbiy diqqatni yuzaga keltirishi uchun quyidagi usullardan foydalanishi zarur:

–qo’l ostidagi xodimlarni kuzatish jarayonida ularning emotsional-irodaviy holatlari va indiviual-psixologik xususiyatlarni inobatga olish;

–qo’l ostidagi xodimlar bilan aloqa o’rnatishda ularning xulq-atvori va xatti-harakatlarini kuzatish jarayonida diqqatni to’g’ri taqsimlash va tez ko’chira bilish ko’nikmasini shakllantirish usullaridan foydalanish;

–davomli mashq qilish yordamida diqqat markazida 2–7 tadan, 8–15 tagacha bo’lgan ob’ektni ushlab turish;

–diqqatni bir ob’ektdan ikkinchisiga ko’chirishda har bir soniyadan unumli foydalanish;

–diqqat doirasining torayishini hisobga olish, ya’ni axborot qanchalik muhim bo’lmasin, bir ob’ektga bog’lanib qolmaslik;

–umumiy kuzatuv ob’ektida, sharoitni o’rganish maqsadida, diqqatni teng taqsimlash orqali ob’ektni qismlarga bo’lib kuzatish.

Diqqatni kuchaytirish usullari:

–javobgarlik hissini sezish, faoliyat samaradorligini belgilovchi ahamiyatli tomonlarni hisobga olish;

–muayyan xatti-harakatlarni amalga oshirishda irodaviy kuchga tayanish;

–ob’ektni «e’tibor bilan kuzat», «yaxshilab qara», «yana bir bor tekshir» kabi diqqatni kuchaytiruvchi buyruqlarni berish;

–salbiy hissiyotlarni kuzatish jarayoniga aralashtirmaslik;

–kuzatuvchanlik faoliyatini susaytiruvchi omillarni inobatga olmaslik.

Diqqatni jamlash printsiplari:

–muayyan holatga diqqatni yo’naltirish;

–ahamiyatsiz ma’lumotlarni miyada saqlamaslik;

–keraksiz fikrlarga chalg’imaslik.

Diqqat jarayoni, o’z navbatida, kuzatuvchanlik faoliyati bilan uyg’un shakllanadi. Kuzatish qo’l ostidagi xodimlar bilan tarbiyaviy profilaktik ishlarni olib borishda o’ziga xos ahamiyat kasb etadi va ular bilan munosabatlar maromini tartibga solish hamda ularning xulq-atvori va xatti-harakatlarini kuzatishda namoyon bo’ladi.

Sezgi va uning boshqaruv faoliyatida tutgan o’rni. Sezgi oddiy psixik jarayon bo’lib, u moddiy olamdagi narsa va hodisalarning ayrim xususiyatlari aksidan, shuningdek, moddiy qo’zg’atuvchilar tegishli retseptorlarga bevosita ta’sir etganda organizmda hosil bo’ladigan ichki holatlardan tarkib topadi. Rahbarning boshqaruv faoliyatida sezgilarning roli juda katta. Chunki, ular rahbarning jamoa haqidagi va o’zi to’g’risizdagi bilimlarining manbai hisoblanadi. Rahbar jamoada sodir bo’layotgan voqea-hodisalar haqida hamisha axborot olib turishi kerak.

Rahbar qo’l ostidagi xodimlarning xulq-atvori, ruhiy holati va xatti-harakatlarini kuzatishida sezgining o’rni beqiyosdir. Kasbiy sezgirlik his qilish jarayonlarini mashq qildirish orqali rivojlantiriladi. Bu xususiyat faoliyat davomida shakllanib boradi, qo’l ostidagi xodimlarning xulq-atvori va xatti-harakatlarini oldindan aniqlay boshlaydi.

Idrok va uning boshqaruv faoliyatida tutgan o’rni. Narsa yoki hodisalarning sezgi a’zolariga bevosita ta’siri jarayonida kishi ongida uning aks etishi idrok deb ataladi.

Idrok rahbarning boshqaruv faoliyatida muayyan o’ziga xos xususiyatlarni namoyon etadi. Ya’ni, rahbar qo’l ostidagi xodimlarga sinchkovlik bilan nazar solish, ularning o’zini tutishi, xulqi va aytayotgan gaplarini kuzatishi hamda vizual va verbal olingan ma’lumotlarni vaziyatga qarab ob’ektiv baholay olishi zarur.

Xotira va uning tutgan o’rni. Xotirada esda olib qolish, esda saqlash, esga tushirish va unutish kabi asosiy jarayonlar alohida ajratib ko’rsatiladi. Ular faoliyat davomida shakllanadi va o’sha faoliyat bilan belgilanadi.

Xotirani mustahkamlashning quyidagi sakkizta qonunini eslab qolish tavsiya etiladi:

Anglanganlik qonuni. Oddiy, lekin murakkab qonun, ya’ni berilgan materialni qanchalik chuqur anglasak, shunchalik uni xotirada mustahkam muhrlagan bo’lamiz.

Qiziqish qonuni. Anatol Frans «Bilimlarni yaxshi hazm qilish uchun uni ishtaha bilan yutish kerak» deganda, albatta, materialga jonli qiziqish bilan munosabatda bo’lishimiz va uni yaxshi ko’rishimiz kerakligini nazarda tutgan.

Ilgarigi bilimlar qonuni. Ma’lum mavzu yuzasidan bilimlar qanchalik ko’p bo’lsa, yangisini esda saqlab qolish shunchalik oson bo’ladi. Masalan, ilgari o’qigan biror kitobni qaytadan o’qib, uni yangidan o’qiyotganday his qilsangiz, siz ilgarigi tajribangizni his qilishingiz mumkin. Demak, eski bilimlar tajribaga aylangandagina yangilariga zamin bo’la oladi.

Eslab qolishga tayyorgarlik qonuni. Biror materialni eslab qolishdan avval, bo’lg’usi aqliy ishga qanday hozirlik ko’rgan bo’lsangiz, shunga mos tarzda eslab

qolasiz. Agar materialni mutaxassis bo'lishim uchun juda kerak deb, muhimligini anglasangiz, u narsa xotirada muqim saqlanadi.

Assotsiatsiyalar qonuni. Bu qonun haqida eramizdan avval Arastu ham yozgan. Qonunning mohiyati shundaki, bir vaqtda shakllangan tasavvurlar xotirada ham yonma-yon bo'ladi. Masalan, muayyan xona o'sha yerda ro'y bergan hodisani ham eslatadi.

Ketma-ketlik qonuni. Harflarni alifbodagi tartibida yoddan aytish oson, uni teskarisiga aytish qiyin bo'lganidek, xotirada ham ma'lumotlarni ma'lum tartibda joylashtirishga va kerak bo'lganda, tartib bilan birin-ketin tiklash maqsadga muvofiqdir.

Kuchli taassurotlar qonuni. Eslab qolinadigan narsa to'g'risidagi birinchi taassurot qanchalik kuchli bo'lsa, unga aloqador obraz ham shunchalik yorqin bo'ladi va siz uchun ahamiyatli ma'lumotlar oqimida eslanayotgan material ham yaxshi esga tushadi.

Tormozlanish qonuni. Har qanday yangi ma'lumot o'zidan oldingi ma'lumotni tormozlaydi. Oldingi ma'lumotning o'chib ketmasligi uchun, yangini esda saqlashdan avval, uni mustahkamlash choralarini ko'rishingiz kerak.

Ma'lumotni esda saqlash printsiplari:

1) maqsadni to'g'ri tanlash;
2) axborotni saqlash uchun (hissiy, obrazli, eshitish, ko'rish orqali) turli bog'liqliklarni o'rnatish.

Ma'lumotni yodlash printsipi:

1) ma'lumot idrok qilinganidan so'ng 20 soniya ichida takrorlash;
2) ma'lumotni takrorlash, takrorlashni har ikki soatda amalga oshirish;
3) mavjud imkoniyat chegarasidan ortiqcha ishlashga harakat qilish;
4) ma'lumotni mantiqiy yaxlitlikda takrorlash.

Kasbga oid muhim ma'lumotni eslab qolish samaradorligini oshirish usullari:

Eslab qolish haqida o'ziga buyruq (ustanovka) berish. Xodim har safar kasbga oid muhim axborotga duch kelganida o'ziga: «Buni eslab qolish kerak!», deb aytishi zarur.

Yodlash. Katta hajmdagi, eslab qolish qiyin bo'lgan ma'lumotni odam «ichida» yoki fikran takrorlashi, uning xotirada aniq saqlanib qolishiga erishishi lozim.

Anglash. Har qanday ma'lumot, agar u anglangan bo'lsa, esda yaxshi saqlanib qoladi. Eslab qolinadigan ma'lumotdagi ma'noli aloqalarni aniqlashga «nima uchun» degan savolini qo'yish yordam beradi;

Qonuniyatlarni izlash. Bu raqamli ma’lumotlarni, masalan, avtomashina va telefon raqamlarini eslab qolishni osonlashtiradi. Ushbu usul eslab qolinadigan ma’lumotda muayyan qonuniyatni – ma’noli, raqamli va boshqa qonuniyatlarni topishga asoslanadi.

Analogiya, o’xshashliklardan foydalanish. Yangi ma’lumotni ma’lum ma’lumot bilan qiyoslash doimo uni eslab qolishni osonlashtiradi. Ob’ekt nimaga o’xshashini aniqlash kerak.

Obrazli tasavvur. So’zda ifodalangan ma’lumotni tasavvur qilish orqali eslab qolish ancha oson.

Xayolan gapirish. Ma’lumotni eslab qolayotganda fikran, ichki nutqida «gapirsa» xotirada mustahkamroq va aniqroq saqlanib qoladi.

Modellashtirish. Mantiqiy aloqalar yordamida betartib faktlar yagona tizimga birlashtiriladi. Ana shu tizim eslab qolish uchun model bo’lib xizmat qiladi. Taxminni ilgari surish yordamida bo’lgan voqea qayta gavdalantirilsa, modellashtirilsa, kerakli ma’lumotni yaxshi eslab qolishga yordam beradi.

Oqibatlarini tasavvur qilish orqali xotirani faollashtirish. Kerakli ma’lumot xotirada saqlanib qolinmasa, nima bo’lishini tasavvur qilish ham yaxshi samara beradi.

Tartibga keltirish. Ilgari esda olib qolingan ma’lumotni endi esda olib qolish kerak bo’lgan ma’lumot bilan bog’lash ularning xotirada ishonchliroq saqlanib qolishiga imkon beradi.

Unutish orqali eslab qolish. Nimanidir unutishni istasak, biz ana shu narsaga diqqatimizni jamlaymiz va natijada uni esda olib qolamiz. Maxlum bir narsa to’g’rida o’ylamaslikka qanchalik ko’p harakat qilinsa, u shunchalik kuchliroq ta’qib etadi.

Vaziyatni jismonan tiklash. Go’yoki «o’sha joyning o’zida bo’lib qolish» va u yerdagi narsalarni, masalan, kerakli tartibda joylashtirish lozim. Ko’rish tasavvurlariga tayanish zarur narsalarni eslashni osonlashtiradi.

Xotirani rivojlantirish qonuniyatlari

№	***Nomlanishi***	***Tavsifi***
1.	**Assotsiatsiya qonuni (Aristotel)**	Notanish narsani eslab qolish uchun uni birorta tanish narsa bilan bog’lash zarur.
2.	**Mustahkamlash qonuni (A.R. Luriya)**	10 daqiqa insonga biror narsani xotirasida mustahkamlash uchun yetarli hisoblanadi.

3.	**Esdan chiqarish qonuni (G. Ebbingauz)**	Har qanday material yodlanganidan so'ng, 1–2 soat ichida xotirada 40% qoladi. Keyinroq esdan chiqish tezligi kamayadi, 6 sutkada axborotning 20% saqlanib qoladi.
4.	**B.V. Zeyngarnik qonuni**	Mashg'ulotni eng qiziq joyida tugallash,yodlanayotgan materialni eng qiziq joyida to'xtatish qayta yodlash jarayonigacha materialning to'liq saqlanib qolishini ta'minlaydi.
5.	**Yosh qonuniyati**	Xotira 18–25 yoshgacha yaxshilanib boradi, 45 yoshda bir xillik saqlanib qoladi, 45yoshdan sustlasha boradi.
6.	**«Boshidan oxirigacha» qonuni**	Yodlanayotgan materialning boshi va oxiridagi axborot, o'rtasidagiga qaraganda yaxshisaqlanadi.

*Tafakkur va uning tutgan o'rni***.** Tafakkur atrof-muhitdagi voqealikni nutq yordamida bevosita, umumlashgan holda aks ettiruvchi psixik jarayon, sotsial sababiy bog'lanishlarni anglashga, yangilik yaratish va bashorat qilishga yo'naltirilgan aqliy faoliyatdir. Tafakkur kasbiy masalalarni yechishga oid holat va hodisalarning mohiyatini tez anglash, turli tuman axborotlar ichidan zarurini ajratib olish, ular o'rtasidagi farq va tafovutlarni oson aniqlash, ko'pchilik ilg'ay olmaydigan mayda narsalarni ko'rish bilan ularni turli harakat, shakllarda obrazlashtirish, jonlantirishda namoyon bo'ladi.

Rahbarning **kasbiy tafakkuri** deganda, o'z xizmat vazifalarini bajarishlarida muhim ahamiyat kasb etadigan voqea, hodisa va holatlardagi umumiylikni ko'ra olish, analiz va sintez qilish, taqqoslash, asoslash va taxminiy xulosalar chiqarish jarayoni tushuniladi.

Kasbiy rivojlangan tafakkur rahbarning muhim xislati bo'lib, qo'l ostidagi xodimlarning xulq-atvori va xatti-harakatlaridagi muhim jihatlarini bilish, ular o'rtasidagi qonuniyatli aloqalarni topish qobiliyatida namoyon bo'ladi.

Xayol va uning boshqaruv faoliyatida tutgan o'rni. Xayol – inson ijodiy faoliyatining zarur elementi bo'lib, mehnatning oxirgi va oraliq mahsulotlarida o'z ifodasini topadi, shuningdek, muammoli vaziyat, noaniq holatlarda xulq-atvorning namoyon bo'lishini ta'minlaydi. Shu bilan birga, xayol faol faoliyatni yo'naltiruvchi emas, balki uning o'rnini almashtiruvchi timsollar hosil qilish vositasi sifatida yuzaga keladi.

Xayol tafakkur bilan chambarchas bog'langan. Xayol ham tafakkur singari kelajakni oldindan ko'rish imkonini beradi. Tafakkur singari xayol shaxslarning

ehtiyojlariga asoslanadi. Ehtiyojlarni qondirishning real jarayonidan oldin ularni qondirishning soxta, xayoliy jarayoni sodir bo'ladi, ya'ni bu ehtiyojlarning qondirilishi mumkin bo'lgan vaziyatni jonli, yorqin tasavvur qilish mumkin.

Xayol o'zining faolligi bilan tavsiflanadi. Ayrim hollarda xayol faoliyatning o'rnida, uning sun'iy aralashmasi sifatida namoyon bo'lishi mumkin. Mana shunday holatda odam hal qilib bo'lmaydigandek ko'rinadigan masalalar, turmushning og'ir sharoitlari, o'z xatolarining ta'qibi va shu kabilardan qochish uchun real tasavvurlardan uzoq bo'lgan fantastika olamiga vaqtincha kirib ketadi.

7.3.Boshqaruvda rahbarning o'z hissiy-irodaviy holatlarini boshqarishi

Boshqaruvda rahbarning o'z hissiy-irodaviy holatlarini boshqarishi muhim ahamiyat kasb etadi.

A.V.Petrovskiy tahriri ostida chiqqan "Umumiy psixologiya" darsligida *hissiyot* - kishining o'z hayotida nimalar yuz berayotganiga, nimalarni bilib olayotganiga yoki nima bilan mashg'ul bo'layotganiga nisbatan o'zicha turli xil shaklda bildiradigan kichik munosabatdir.

E**motsiya** - shaxsning voqelikka o'z munosabatini his qilishidan kelib chiqadigan, uning ehtiyoj va qiziqishlari bilan bog'liq bo'lgan yoqimli yoki yoqimsiz kechinmalaridir. Keltirilgan ta'riflardan ko'rinadiki, hissiyot tushunchasi emotsiyaga nisbatan kengroq tushuncha bo'lib, shaxsning kundalik hayoti, turmush tarzidagi barcha jabhalarni qamrab oladi.

Ba'zi holatlarda emotsiya ta'sirchanligi bilan ajralib turadi. U xatti-harakatga, fikr-mulohaza bildirishga turtki beradigan kuch bo'lib, shijoatni oshirib yuboradi va bu holat *stenik* hislar deb ataladi. Boshqa bir holatda emotsiya (*astenik* deb atalmish emotsiyalar) faollikning sustligi yoki loqaydligi bilan ajralib turadi, his-tuyg'ularning boshdan kechirilishi kishini bo'shashtirib yuboradi.

His-tuyg'ular hissiyot (emotsiya), kayfiyat, kuchli hayajonlanish tarzida boshdan kechirilishi chog'ida ma'lum darajada seziladigan tashqi belgilarga ham ega bo'ladi.

Kayfiyat. Shaxsning xatti-harakatlariga va ayrim ruhiy jarayonlariga muayyan vaqt davomida tus berib turuvchi emotsional holat kayfiyat deb ataladi.

Q. Turg'unov lug'atida shaxsning kuchsiz yoki o'rtacha kuchga ega bo'lgan nisbatan barqaror umumiy emosional holati deb ta'kidlaydi.

Affekt (hissiy portlash) – kishini tez chulg'ab oladigan va shiddat bilan o'tadigan jarayon. U ongning anchagina o'zgarganligi, xatti-harakatlarni nazorat qilishning buzilganligi, odamning o'zini o'zi idrok qila olmaslik, shuningdek, shaxsning hayoti va faoliyati o'zgarib qolganligi bilan ajralib turadi. Affekt holatida

birdaniga katta kuch sarf qilinishi sababli ham u qisqa muddatli bo'ladi. Agar oddiy hissiyot faqat ruhiy hayajonlanishni ifoda etsa, affekt bo'rondir.

Hissiy portlash ro'y berganda kishi o'zini nazorat qila olmay qoladi, qilayotgan ishining oqibatini o'ylamaydi va aql-hushini yo'qotib qo'yadi. Tormozlanish miya qobig'ini egallab, kishining tajribasi, uning madaniy va ma'naviy asoslarda mustahkamlangan muvaqqat bog'lanishlarning tarkib topgan tizimini ishlatmay qo'yadi.

Stress psixologik ta'rifiga ko'ra, affektiv holatga yaqin turadigan, lekin davomiyligiga ko'ra kayfiyatga yaqin bo'lgan his-tuyg'ular boshdan kechirilishining alohida shakli bo'lib, kuchli hayajonlanish (stress) holati (inglizcha «*stress*»– tayziq ko'rsatish, zo'riqish degan so'zdan olingan)dan yoxud hissiy zo'riqishdan iboratdir. Hissiy zo'riqish xavf-xatar tug'ilgan, kishi xafa bo'lgan, uyalgan va shunga o'xshash vaziyatlarda ro'y beradi. Psixologiya faniga «stress» tushunchasini olib kirgan olim kanadalik fiziolog **G.Sele** hisoblanadi. Uning talqini bo'yicha «stress – inson organizmiga qo'yilgan ortiqcha talabdir».

Frustratsiya kishi maqsadga erishish yo'lida bartaraf etib bo'lmaydi deb hisoblangan yoki shunday deb idrok etiladigan to'sqinliklarga duch kelgan hollarda yuz beradi.

Iroda kishining oldiga qo'ygan maqsadlariga erishishida qiyinchiliklarni yengib o'tishga qaratilgan faoliyati, xulq-atvorini ongli ravishda tashkil qilishi va o'z-o'zini boshqarishidir.

Irodaviy faoliyatda rahbar o'zini o'zi boshqaradi, o'zini qo'lga oladi, o'zi nazorat qiladi.

Rahbarda *irodaviy* fazilatlarni shakllantirish faoliyat samaradorligini ta'minlovchi psixologik omillardan sanaladi. Rahbar qo'l ostidagi xodimlar bilan yuzaga keluvchi munosabat maromini, ularning xulq-atvori va xatti-harakatlarini tartibga solishda, ba'zan xizmat faoliyatlarida maqsadga erishishlari uchun to'sqinlik qiladigan turli to'siqlarga duchor bo'ladilar. Bunday vaziyatlarda ular ushbu qiyinchiliklar va to'siqlarni yengishga undovchi irodaviy fazilatlarini namoyon qilishlari muhimdir. Irodaviy ko'nikmalarni rivojlantirish uchun mashg'ulotlar jarayoniga qo'yilgan vazifani bajarishga to'sqinlik qiluvchi muayyan elementlar, to'siqlarni kiritish katta yordam beradi.

Irodani mustaqil tarbiyalash usullari quyidagi shartlarni o'z ichiga oladi:

1) irodani tarbiyalashni nisbatan arzimas qiyinchiliklarni bartaraf etishdan boshlash;

2) qiyinchiliklarni va to'siqlarni bartaraf etish ma'lum maqsadga erishish uchun ruhiy-irodaviy kuch zarurligini tushunish;

3) qabul qilingan qaror bajarilishi kerakligini his qilish va amalga oshirish uchun o'z oldiga ustanovka qo'yish;

4) maqsadga erishish bosqichlarini ko'ra olish va to'g'ri qarorlar qabul qilish.

Rahbar o'zida va qo'l ostidagi xodimlarda irodani tarbiyalashni, arzimas qiyinchiliklarni bartaraf etishni odat qilishdan boshlash kerak. Dastlab unchalik katta bo'lmagan qiyinchilikni, vaqt o'tishi bilan kattaroq qiyinchiliklarni muntazam ravishda yenga borib, irodasini mashq qildiradi va chiniqtiradi.

Rahbar boshqaruv faoliyatida hissiy-irodaviy holatlarning o'rni beqiyosdir. Chunki rahbar murakkab vaziyatlarda qulay ruhiy holatni saqlash qobiliyati faoliyat samaradorligini ta'minlovchi omillardan biri sanaladi.

Rahbarning hissiy-irodaviy turg'unligi quyidagilarda namoyon bo'ladi:

– ekstremal vaziyatlarda harakat samaradorligini pasaytiruvchi, adashishlar tug'diruvchi psixologik reaktsiyalarning yo'qligi;

– psixologik jihatdan murakkab sharoitlarda kasbiy vazifalarni bexato bajarish;

– kasbiy ziyraklikni saqlash, tavakkal, xavf-xatar, kutilmagan vaziyatlarga nisbatan oqilona ehtiyotkorlik bilan yondashish.

Shu nuqtai nazardan boshqaruv faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan rahbarning o'z xatti-harakatlarini boshqara olishi, o'z his-tuyg'ularini nazorat qila olishiga bog'liq. Shuningdek, rahbar o'zini irodaviy boshqara olishi, murakkab vaziyatlarda tezkor, oqilona qarorlar qabul qilishi kasbiy qobiliyati bilan belgilanadi. Ya'ni rahbar o'zini irodaviy boshqarish orqali salbiy hissiyotlarni yo'q qilishi, o'zida ishonch hissini uyg'otishi, diqqatini bir joyga jamlashi va butun kuchini qo'yilgan vazifani bajarishga safarbar etishi uning asosiy sifatlaridan sanaladi.

Boshqaruvda rahbarning xulq-atvor psixologiyasi va shaxsiy sifatlari. Boshqaruv jarayonini psixologik tahlil etish masalasi, avvalambor, rahbarning faoliyatini takomillashtirishni o'z oldiga maqsad qilib qo'yadi. Mazkur maqsadni amalga oshirish uchun rahbarga qo'yiladigan talablar, ularni bajarishga moyillik va boshqaruv faoliyatini to'laqonli amalga oshirishga to'sqinlik qiluvchi shaxs xususiyatlarini o'rganish zarurati tug'iladi.

Rahbar shaxs xislatlari. Rahbar shaxsi tushunchasini tahlil etar ekanmiz, unga xos xususiyatlarni uch guruhga bo'lib o'rganish taklif qilinadi:

1. Biografik tavsif
2. Qobiliyat
3. Shaxs xislatlari

Rahbar shaxsining biografik jihatlariga uning yoshi, jinsi, ijtimoiy-iqtisodiy mavqei va ma’lumoti kiradi.

Rahbar yoshi. Boshqaruv faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirishning rahbar yoshiga bog’liqligi rivojlangan mamlakatlar tadqiqotlariga asoslanadi. Aniqlanishicha, Yaponiya qayta ishlab chiqarish yirik kompaniyalari rahbarlarining o’rtacha yoshi 63,5 bo’lsa, shu toifa amerikalik rahbarlarning yoshi 59 da ekan. Yaponiya yirik kompaniya rahbarlarini o’rganishda uchraydigan va taajjublanarli jihatlardan biri, ularning yoshi ulug’ligidir. Ba’zi bir tashkilotlarda (masalan, «Soni korporeyshn») kompaniya prezidentining yoshi 65 deb cheklangan bo’lsa-da, lekin ko’pgina avtomobil sohasidagi firma rahbarlarining yoshi 75 va undan yuqoriligi ajablanarli hol emas. Umuman olganda, Yaponiyada xodimning korxonaga bir umr yollanish tajribasi qo’llanadi. Ma’lum bo’lishicha, yuqori bo’g’in rahbarlarining ko’pchiligi o’z tashkilotida 30 yildan ortiq ishlaydi. Bu sohada o’tkazilgan tadqiqotlar shundan dalolat beradiki, katta yoshli rahbarlar, agar ularning sog’ligi ko’ngildagiday bo’lsa, ushbu tashkilot uchun katta tajriba manbaidir. Rahbarning ulug’ yoshi haqida gapirar ekanmiz, nafaqat uning biologik jihati, balki, ijtimoiy tomoni, hayotiy tajribasini ham nazarda tutishimiz darkor. Zero, «Qari bilganni pari bilmas», deb xalqimiz bejiz aytishmagan. Biroq, ishlab chiqarishga zamonaviy texnologiyaning kirib kelishi, ularni o’zlashtirishda ma’lum mahoratni talab qiladi. Baxtga qarshi, hozirgacha kompyuterda ishlashni o’rganolmayotgan katta yoshli rahbarlarni uchratish qiyin emas. Shu jihatdan olganda, yosh rahbar ko’pincha tashkilotga ilg’or texnologiya va tezkorlik olib kiruvchi omil sifatida qabul qilinadi.

Yosh rahbar boshqaradigan tashkilotdagi xodimlarning o’rtacha yosh ko’rsatkichi ko’pincha past bo’ladi. Yoshlik (30-35 yosh atrofida) bu yangilik va kashfiyotlarga moyillik, ijodiylik, qo’rqmaslik va o’zguruvchan muhitga moslashuvchanlik bilan ifodalanadi. Afsuski, bunday tashkilotda katta yoshdagi (40-45 dan yuqori) xodimlarga, hatto, shubha bilan qarashadi. Lekin, aniqlanishicha, inson 35-55 yoshlarida o’z kasbining mohir ustasiga aylanadi, o’z sohasidagi bilimni yaxshi egallaydi va ixtirolarni joriy etishga o’zida ishtiyoq sezadi. Shu bilan birga, unda vaziyatni sovuqqonlik bilan tahlil etish, vazminlik kayfiyati shakllanadi.

Albatta, hamma yosh rahbar ilg’or texnologiya tarafdori va shunga moyil deb aytish qiyin, lekin yoshlarga zamonaviylik xos. Bu esa o’z navbatida, yosh rahbarning zamonaviy va ilg’or ishlab chiqarish uslublariga murojaat etish ehtimolini kuchaytiradi. Xalqimizda, yoshi katta bo’lsa ham ko’ngli yosh degan ibora bor. Demak, zamonaviy rahbar yoshidan qat’i nazar ilg’or texnologiyalar tarafdori, tashkilot miqyosida zamonaviy ishlab chiqarishni joriy etishga qobiliyatli bo’lishi lozim. Bu esa o’tish davri talabidir.

Rahbar jinsi. Inson jinsi, uning ayni bir rolga amal qilishini taqozo etadi. Ayniqsa, bu holat sharq mamlakatlari, hududimiz sharoitida yaqqol namoyon bo'ladi. Bu hududda erkak va ayolga xos jinsiy ijtimoiy normalar aniq belgilangan. Modomiki shunday ekan, inson amalga oshirayotgan ko'pgina xatti-harakat aynan shu jinsiy rol mezoni ta'sirida idrok etiladi. Hozir, insonning jinsiy mansubligiga qaramay, kasb yoki lavozim pog'onasida katta imkoniyatlar paydo bo'layotganini ko'ramiz. Mamlakatimizda tadbirkorlik va davlat boshqaruvi sohasida ayollarga katta yo'l ochilgan. Ammo, shunga qaramay, rahbar so'zi ko'pincha erkak jinsi bilan ifodalanadi va negadir, ayol rahbar idora etadigan sohalar, jumladan, maorif, sog'liqni saqlash, aholiga xizmat ko'rsatishdan nariga o'tilmaydi.

Haqiqatdan ham ayolning u yoki bu sohada boshqaruv lavozimini egallashi, ko'p jihatdan, bu soha ayollarga mosmi yoki erkaklargami degan savolga bog'liq bo'lib qolgan. Bir qator tadqiqotlar orqali aniqlanishicha, erkak va ayol aralash ishlaydigan guruhda ko'pincha erkaklar tashabbusni o'z qo'llariga olar emish. Tadqiqotchi **E. Xollander** tajribasiga ko'ra, guruh doirasida hal etiladigan vazifani yechishda erkaklar ko'proq maqbul yo'l topa olishadi, ayol va erkaklardan iborat aralash guruhda esa ustunlikka intilishadi. Olimning tushuntirishicha, erkalarga xos bunday xatti-harakat, ko'p jihatdan, jamiyatda o'rnatilgan normalar va erkaklar xulqiga oid ustanovka, ya'ni kutuvlardan kelib chiqadi. Bunday ustanovkalar asosidagi standartlar atrofdagilarning bo'layotgan voqea-hodisalarni idrok etishiga ham katta ta'sir etadi. Masalan, psixolog **R. Rays** o'tkazgan tajribada quyidagi manzara kuzatiladi: tajriba davomida, o'quv yurti kursantlarida ayollarga nisbatan ma'lum (unchalik ijobiy bo'lmagan) ustanovka shakllantirilgan. Shundan so'ng, kursantlarni uchtadan qilib ikki guruhga bo'lishgan va laboratoriya sharoitidagi tajribada qatnashishga taklif etishgan. Ikki guruh kursantga ikki rahbar – biri erkak, ikkinchisi ayol boshchilik qilgan. Guruhlar ma'lum bir murakkab vazifalarni hal etishgan va yechim davomida rahbar faol o'rinni egallagan. Aniqlanishicha, ayol rahbarlik qilgan kursantlar guruh muvaffaqiyatini tasodifga yo'yishgan, erkak rahbar bo'lgan guruhdagi kursantlar esa muvaffaqiyatda aynan rahbarning qobiliyatini yetakchi deb ko'rsatishgan. Mazkur tajriba shundan dalolat beradiki, atrofdagi voqealarni baholashimiz ko'p jihatdan ayni jamiyatda qabul qilingan norma va me'yorlarga bog'liq.

Boshqaruv amaliyotida va shuningdek, ba'zi bir adabiyotlarda, erkak rahbar faoliyati ayol rahbarnikiga nisbatan anchagina samarali degan tasavvur mavjud. Odatda, bunday fikrga quyidagi dalillar keltiriladi: erkak yorqin ifodalangan mantiqiy fikrlash xususiyatiga ega emish, ayol esa ko'pincha hissiyotga; erkak o'z ishiga fidoyi desak, ayol qimmatli vaqtini oilaga sarflaydi. Chunonchi, erkak turli

salbiy ta’sirlarga, stresslarga chidamli bo’lsa, ayol murakab vaziyatda hatto aqlini «yo’qotib» qo’yishi mumkin ekan.

Ammo, hayot buning aksini ko’rsatib turibdiki, ayni payt ishlab chiqarishni samarali boshqarayotgan ayollarni ko’plab uchratish mumkin. Jinsiy tafovutlarni tahlil etishda samaradan ko’ra boshqaruv uslubi haqida gapirsa, o’rinliroq bo’ladi. Erkak rahbar asosiy diqqat-e’tiborini ishlab chiqarish muammolariga taalluqli vazifalarga qaratsa, ayol rahbar ko’proq jamoaning ijtimoiy–psixologik jihatlariga, psixologik muhitni sog’lomlashtirishga qaratadi, degan xulosalar ham kam emas. Albatta, bu fikr bir qancha bahs va munozaraga sabab bo’lsa-da, endilikda qo’shimcha tadqiqotlar o’tkazishni ham taqozo etayapti.

Xo’sh, aslida erkak va ayol rahbarlar muvaffaqiyatga erishishlarida ma’lum farq, tafovut mavjudmi, degan savolga quyidagi javobni olamiz. Taniqli olima **F. Denmark**, katta hajmdagi tadqiqotlari asosida shunday xulosaga keldiki, boshqaruv sohalarida muvaffaqiyatga erishishda sezilarli jinsiy tafovutlar kuzatilmas ekan. Ayol va erkak rahbarlarning boshqaruv faoliyatidagi farq shundan iborat ekanki, ayollar jamoadagi insoniy munosabatlarga ko’proq e’tibor beradilar. Erkak va ayol rahbarlarga xos jinsiy psixologik farqning bo’lishi tabiiy, lekin jamoa oldida turgan vazifani bajarish, ko’zlangan maqsadga erishish borasida jinsiy tafovut kuzatilmaydi. Nazarimizda, bu muvaffaqiyatlar sababi jinsga xos bo’lmagan omillar bilan belgilanadi. Masalan, shaxsning ko’pgina ishchanlik fazilatlari jinsiy moyilliklar bilan emas, balki ijtimoiy qadriyatlar, xarakterdagi xususiyatlarga asoslanadi. Xususan, insoniy munosabatlarga e’tibor, ko’ngilchanlik, boshqaruvda demokratik tamoyillarga suyanish, ayollarda ko’proq uchraydi va bu ko’rsatkichlar ma’lum ma’noda jamoa faolligiga ijobiy ta’sir etuvchi omillardir.

Bir qator tajriba va kuzatish natijalari yana bir boshqa ma’lumotlarni ham beradi. Rahbarlik darajasi qanchalik yuqori bo’lsa, erkak va ayol rahbar o’z uslublarida shunchalik qarama-qarshi jins xususiyatlarini namoyish etadilar. Erkak rahbar erkakka xos xislatdan tashqari ayolga xos ayrim fazilatlarni ham boshqaruv amaliyotida qo’llashini ko’ramiz: ko’ngilchanlik, nozik didlik, intuitsiya... O’z navbatida ayollar ham erkaklarga xos sifatlarni o’z faoliyatlarida qo’llaydilar: mustahkam iroda, qat’iylik, faollik, tirishqoqlik... Demak, boshqaruv samarasini jinsiy mansublik bilan bog’lash noto’g’ridir. Bu o’rinda boshqa omillar ahamiyatliroq hisoblanadi. Misol uchun intellekt, qadriyatlar, shaxs xususiyatlari, ma’lumot darajasi, boshqaruv sohasidagi tajriba kabi ko’rsatkichlarni keltirish mumkin.

Biografik jihatlar qatoriga **shaxsning ijtimoiy-iktisodiy mavqei va uning ma’lumoti darajasini kiritish mumkin.** Boshqaruv faoliyatini muvaffaqiyatli

amalga oshirishda mavqe va ma’lumot ham muhim omil sanaladi. Biznes boshqaruvi sohasidagi olim **R. Stogdill** muallifligidagi «Boshqaruv qo’llanmasida» ta’kidlanishicha, muvaffaqiyatli boshqaruv va shaxsning ijtimoiy-iqtisodiy mavqei o’rtasidagi bog’liqlik 94% ga teng hamda ma’lumoti o’rtasidagi bog’liqlik esa, 88% ga tengdir. Yaponiyalik tadqiqotchi **T. Kono** ma’lumotiga ko’ra, oddiy yapon rahbari, albatta, muxandislik mutaxassisligi yoki ijtimoiy fanlar bo’yicha universitet diplomiga ega bo’lishi shart. Ko’p hollarda rahbarlar ikki mutaxassislik diplomiga ega bo’lsa, bir qator yetakchi biznesmenlar va yirik rahbarlarning biografik tahlili ularning yuqori ma’lumotga ega ekanliklaridan dalolat beradi.

Shaxsning ijtimoiy-iqtisodiy mavqei rahbarlik faoliyatini bajarishida kuchli omil hisoblanadi. Buning ahamiyati ayniqsa, sharq madaniyati misolida yaqqol ko’zga tashlanadi. Hududimizdagi oddiy fuqaro rahbar shaxsida nufuzli, o’ziga to’q va to’la-to’kis insonni ko’rishni xohlaydi. Rahbar mayda iqtisodiy muammolarni bemalol hal qila olishi, katta ijtimoiy aloqalarga molik ekanligi bilan hamda o’z aqliy qobiliyati, tajribasi bo’yicha boshqa xodimlardan ustun turishi lozim. Rahbarning ijtimoiy-iqtisodiy mavqei dastlabki paytlarda yetakchi rolini o’ynaydi. Keyinchalik esa u haqdagi bo’lgan jamoa tasavvuri rahbarning vazifalarni ado etish qobiliyatiga borib taqaladi. Ammo, shaxs shakllangan muhitning rahbarlikka, shuningdek, oilaviy an’analarning boshqaruv qobiliyati rivojlanishiga ta’sirini o’rganish ham o’ta ahamiyatlidir. Haqiqatan, rahbar oilasida tug’ilish, ulg’ayish davomida ota tajribasini o’zlashtirish dominantlikka, ya’ni ustunlikka moyillikning shakllanishiga asos bo’lishi mumkin. Biznes boshqaruvi sohasidagi olim F. Fidler ta’rifi bo’yicha «kompaniya prezidenti bo’lishning eng ishonchli omili – kompaniyaga egalik qiladigan oilada tug’ilishdir». Lekin, Li Yakokka kabi buyuk rahbarlarning biografiyasi tamoman yuqoridagi ta’rifni inkor etadi. Binobarin, bu shaxs rahbarlikning past qatlamlaridan, uning eng yuqori cho’qqilariga ko’tarildi.

Bir qator mashhur tadbirkorlar o’tmishini tahlil etish natijasida aniqlandiki, ularning ko’pchiligi oilada to’ng’ich farzand bo’lib o’sishgan. Darhaqiqat, oilada to’ng’ichlik o’z mavqeiga ko’ra ma’lum mas’uliyat ham demakdir. O’zbek oilalaridagi ko’pbolalik sharoiti to’ng’ich farzandga ota-onaga madadkor bo’lish, kichiklarga rahnamolik qilish va nazoratni o’z bo’yniga olishini taqozo etadi. Bu esa shakllanayotgan shaxsning tashkilotchilik va nazoratga bo’lgan imkoniyatini yanada oshiradi, kelgusi faoliyatida o’z-o’zini idora eta olish qobiliyatini shakllantiradi.

Hayot tajribasi. Inson tajribasi va uning boshqaruv faoliyatida namoyon bo’lishi ikki asosiy masala orqali tahlil qilinadi. Birinchidan, yuqori bo’g’in rahbari uchun boshqaruv tajribasi zarur, shuningdek, ulardan hayotiy tajribaga ega bo’lish ham talab qilinadi. Ikkinchidan, o’rta bo’g’in rahbarida esa o’z sohasi bo’yicha

kamida uch yillik tajriba bo'lishi lozim. Bu toifa rahbar tajribasini tahlil etar ekanmiz, asosiy e'tibor kasb sohasiga qaratiladi.

Qobiliyat. Odatda psixologiya fanida qobiliyatning umumiy va maxsus turlari ko'rsatiladi. Umumiy qobiliyatlar shaxsning har qanday faoliyatga kirishishida muvaffaqiyat uchun imkoniyat yaratsa, maxsus qobiliyat faqat ayrim yo'nalishdagi faoliyat turida muvaffaqiyatga erishish uchun asos bo'ladi. Mana shunday umumiy qobiliyat turkumiga inson aqlini, ya'ni intellektni kiritish mumkin. Rahbar intellekti qanchalik yuqori bo'lishi kerak, degan savol, albatta, bahsdan xoli emas. Ba'zi tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, o'ta yuqori intellekt yuksak rahbarlik malakalarini amalga oshirishga xalaqit berar ekan. Shunday deyishning asoslaridan biri - qaror qabul qilishda haddan tashqari aql ishlatish bu jarayonni yanada cho'zib yuborishi mumkin. Shuning uchun boshqa bir qator tadqiqotchilar, rahbarda nazariy aqldan ko'ra, amaliy aql rivojlangan bo'lishi kerak, degan to'xtamga kelishadi. Yaponiyalik olimlarning kuzatishlaricha, maktab va universitetda yuqori baholarda o'qigan talabalar keyinchalik xizmat davomida unchalik katta lavozimlarga erisholmaganlar. Tadqiqotchi **T. Kono** fikricha bunga sabab, a'lochi talabalarning Yaponiya kompaniyalariga xos bo'lgan guruh tabiatni o'zlashtira ololmaganliklaridadir. Aynan tashkilotchilik xislati ko'pchilik rahbarlarning lavozimda o'sishlari uchun asosiy omil bo'lgan. Intellektning muvaffaqiyatli boshqaruvga ta'sir etishida ko'pgina oraliq omillar mavjuddir. Ulardan eng asosiylari - boshqaruvga bo'lgan ishtiyoqning mavjudligi, rahbarlik sohasidagi boy tajriba, shuningdek, yuqori bo'g'in rahbarlari va xodimlar o'rtasidagi ijobiy munosabat nazarda tutiladi.

Yuqori bo'g'inga mansub rahbar o'z boshqaruv faoliyatida muvaffaqiyatga erishishi uchun anchagina yuksak aqliy ko'rsatkichga ega bo'lishi kerak. Bunday salohiyat kutilmagan vaziyatni tahlil etishda, muammoni hal qilish jarayonida bir necha vazifani parallel ravishda boshqarish zaruratidan kelib chiqadi. Masalan, tashkilotchilik, masalaga oid yechimni taklif etish, tashkilot va guruh manfaatlari haqida g'amxo'rlik va h.k.

Lavozim talablari turli bo'g'in rahbarlari uchun turlicha aqliy salohiyat zarurligini ta'kidlaydi. Yuqori bo'g'in rahbarlari aniq ifodalangan ijtimoiy intellektga ega bo'lishlari shart. Ular tashabbuskor, muloqotga boy, yuksak siyosiy va ijtimoiy mavqega ega, ishga aloqadar tanish-bilishlari ko'p, intuitsiyasi rivojlangan va tashkilot faoliyatining qaerga yo'nalishini tezda payqab olishlari kerak.

Har qanday tashkilotdagi asosiy og'irlikni o'ziga oluvchi o'rta bo'g'in rahbarlarida esa maxsus qobiliyat ko'proq rivojlangan bo'lishi lozim. Ular ishga

diqqat-e'tiborli, mas'uliyatli, katta hajmdagi miqdoriy va sifat ma'lumotlarini tahlil etish qobiliyatiga ega shaxslardir.

Shaxsiy xislatlar. Yuqorida aytib o'tilgan umumiy qobiliyatlar, muvaffaqiyatli boshqaruvni ta'minlovchi zarur shaxs xislatlarini aniqlash, va ularni rahbarlikda rivojlantirish masalasini dolzarb qilib qo'yadi. Natijada nafaqat mazkur xislatlarni aniqlash, balki bu yo'nalishdagi tadqiqotlarni tashkil etish bo'yicha bir qator vazifalarni hal etishni talab qiladi. Bu borada amaliy faoliyat olib boruvchi tadqiqotchilarning ta'kidlashicha, rahbarlarni baholash kadrlar bilan ishlash masalasining eng nozik qismiga aylangan. Ma'lumki, rahbarlikka oid shaxs xislatlarini aniqlovchi bir qancha psixologik metodlar mavjud bo'lib, ularni muvaffaqiyatli qo'llay olish bir tomondan tadqiqotchi malakasiga kelib taqalsa, ikkinchi tomondan ushbu metodikalarning ishchanligi va olingan ma'lumotlarning haqqoniyligi masalasi turadi. Masalan, g'arbda ishlab chiqilgan test va so'rovnomalarni mahalliy hududimizga, mentalitetimizga moslashtirish shu vaqtgacha dolzarb bo'lib kelganiga guvohmiz.

Muvaffaqiyatli rahbarlikka oid shaxs xislatlarini talqin etarkanmiz, shu mavzu yuzasidan chet el olimlari tomonidan o'tkazilgan ba'zi bir tadqiqot natijalariga murojaat etamiz. Amerika va Yaponiyalik 1500 rahbarlarni o'rganish asosida samarali rahbarlikka oid quyidagi xislatlar ajratib ko'rsatiladi:

- strategik rejalashtirishga moyillikning kuchliligi;
- ishchilarni, mehnat resurslarini taqsimlash bo'yicha maqbul va o'z vaqtida qaror qabul qilish;
- faoliyat doirasini kengaytirish yoki yuksak tartibda mehnat qilish evaziga o'z mas'uliyatini oshirishga intilish;
- xavfli sharoitda ijodiy va ratsional qaror qabul qila olish;
- o'z kuchiga cheksiz ishonch;
- o'z huquqlarini anglash va mas'uliyatni his qilish;
- kezi kelganda qurbon berishga ham tayyor turish;
- muloqot malakalarini mukammallashtirishga intilish;
- murakkab va inqirozli vaziyatdagi jarayonlarni tahlil etish va intuitiv tarzda bashorat qila olish;
- mehnatga yuksak qadriyat sifatida qarash va unga butun kuch-g'ayratni safarbar etish;
- aybdorni izlash emas, balki muammoni hal etishga intilish, tavakkaldan qo'rqmaydigan va mustaqil fikrdagi xodimlar bilan ishlash xohishi;
- amalga oshirilayotgan g'oya va natijalarni ishlab chiqarishga, joriy etishga xuddi shaxsiy mulkdek qarash.

Yaponiyalik va Amerikalik rahbarlarni qiyosiy o'rganish natijasida olingan xulosalar shundan iborat bo'ldiki, yapon rahbarlari o'z boshqaruv faoliyatida ijtimoiy psixologik jihatlarga ko'proq e'tibor berishar ekan va jamoa faoliyatini tashkil etish qobiliyati yetakchi o'rinda turar ekan.Amerikalik rahbarlar esa xodimlarda yakka tartibdagi tashabbusni ko'proq rag'batlantirishar ekan.

Ma'lumki, boshqaruvning ko'p sohalarida muvaffaqiyatli rahbarlik faoliyatini ta'minlovchi shaxs xislatlarini aniqlashga doir ko'plab tadqiqotlar olib borilgan. Jumladan, o'tgan asrning 50 yillarida, har qanday sohada uddaburro rahbar bo'la olishlikka tegishli xislatlar mavzuida yuzdan ortiq tadqiqotlar o'tkazildi. Natijada, boshqaruvni mukammal ijro etuvchi hamma rahbarlarga xos fazilatlar umumlashtirilganda, atigi 5% xislat ko'zga tashlandi. Bular quyidagicha:

- aql-idrok, murakkab va mavhum muammolarni echish qobiliyati o'rtadan baland, ammo juda yuqori bo'lmasligi shart;
- tashabbus, harakatga ehtiyojni anglash va shunga taalluqli saloxiyatga egalik;
- o'ziga ishonch, o'z mahoratini va intilishlarini yuksak baholash.

Lekin ko'p tadqiqotchilar diqqat-e'tiborlaridagi asosiy xususiyatlardan biri - rahbar shaxsiga xos dominantlik (ustunlik)ka intilishdir. Aynan shu sifat rahbarning tashabbusni o'z qo'liga, guruhga yetakchilik qilishiga va murakkab vaziyatda mas'uliyatni o'z bo'yniga olishiga zamin yaratadi. Shu munosabat bilan tadqiqotchi **R. Stogdill** qalamiga mansub «Rahbar qo'llanmasi»da dominantlik boshqaruvga zarur sifatlar ro'yxatida birinchi o'ringa qo'yiladi. *Dominantlik* so'zi bir necha ma'noni anglatadi. Rahbarlik mavzusidan kelib chiqilsa, o'zgalarga ta'sir etish degan bir jumla mazmunan hamma gapga asos bo'ladi. Yuqorida ta'kidlangan ma'nodagi «ta'sir etish» iborasi hissiyot tufayli o'zgalarni o'ziga jalb eta bilish, o'zaro munosabat natijasida o'ziga nisbatan xayrixohlik hissini yaratishni anglatadi. Chunki tashkilotning ilg'or faoliyati uchun rahbar o'z zimmasidagi rasmiy majburiyat va vakolatlar o'zi yetarli emas. Boshqaruv sohasidagi mutaxassislar **G. Kunts** va **S. Donnelning** fikricha «agar xodimlar rahbariyat tomonidan o'rnatilgan tartib va qoidalargagina rioya etib mehnat qilganlarida, ular o'zlarining 60-65% imkoniyatlarini ishlata olar va o'z majburiyatlarini bajarib, shunchaki ishdan bo'shamasliklariga bahona topar edilar, xolos. Xodimlarning qobiliyatlaridan to'la foydalanish niyatidagi rahbar ularda shunga loyiq his tuyg'uni uyg'ota olishi lozim»6. Bu yerda gap rahbarning o'z liderlik qobiliyatini namoyish eta olishi, xodimlar orasidagi obro'-e'tibori haqida borayapti. Tashkilot doirasidagi norasmiy munosabatlar tizimida peshqadam o'rinni egallagan rahbargina o'z xodimlari qobiliyatini 100% jamoa ishiga jalb eta olishi mumkin.

Yuqorida zikr etilgan qo'llanmada e'tirof qilingan sifatlardan yana biri, rahbarning o'ziga ishonch hissidir. Sir emas, har birimiz rahbar o'ziga ishongan va ishonmagan hollarda nafaqat qanday ish tutishini, hatto o'zini qanday tutishini ham ko'rganmiz. Baxtga qarshi, o'ziga ishonchi bo'lmagan rahbar vaziyat o'zgarishi bilan, o'z qarorini o'zgartirib turadi. Bunday rahbar qo'l ostida ishlaydigan xodimlar o'z rahbari timsolida suyanchiq ko'rmaydilar, tashkilotda o'tkazayotgan kunlari vaqtinchalikdek tuyuladi. Boz ustiga, bunday rahbar o'zgalar bilan muzokaralar olib borishga ham qodir emas. Chunki o'z shaxsiga va o'z qobiliyatiga ishonmagan odam o'zgalarda ham ishonch uyg'ota olmaydi.

Peshqadam rahbarga xos fazilatlardan biri – vazminlik va sabru bardoshlikdir. Rahbar hissiyotini muvozanatlashganligi, uning ichki dunyosiga xos qarama-qarshi tuyg'ularning tug'yoniga yo'l qo'ymaslikda va kayfiyatdagi sokinlikda ifodalanadi.

Ma'lumki, rahbar odamlar orasida va ularga xos turli hissiyotlar og'ushida yashaydi. Binobarin, atrofdagilarning salbiy yoki ijobiy his-tuyg'ulari o'zaro kundalik muloqotda tez «yuqish» xususiyatiga ega. Shuning uchun rahbar qaltis va ziddiyatli vaziyatlarda nafaqat boshqalarning hissiyoti ta'siriga berilmaslik, balki atrofdagilarga o'z muvozanati va jilovlangan his-tuyg'usi bilan ta'sir eta olishi kerak. Shaxsning bu faziyalati bir tomondan asab tizimining tug'ma xususiyati bilan belgilansa, ikkinchi tomondan orttirilgan hayotiy tajribaga bog'liqdir.

Asab tizimining mo''tadilligi uchun rahbar o'z sog'ligi haqida qayg'urishi lozim. Mehnat faoliyatini ratsional tarzda tashkil etish, ya'ni mehnatdagi ijobiy jihatlarga ko'proq e'tibor berish, noxush vaziyatlarni donolik bilan bartaraf etish, ko'proq yaqin do'stlar davrasida bo'lish, jismoniy tarbiya va foydali mashg'ulotlarga ishqibozlik kayfiyatida vaqtni o'tkazish, har qanday stressga qarshi tura olishni kuchaytiradi, shuningdek, organizmning ishchanlik qobiliyatini qayta tiklashga xizmat qiladi.

Boshqaruv faoliyatini samarali bajarish uchun rahbarga zarur fazilatlardan yana biri - muvaffaqiyatga intilishdir. Rahbar o'z oldiga maqsad qo'ya olishi va uni bajarishga urinishi lozim. Umuman olganda, insonga xos intilishni ikki toifaga bo'lish mumkin:

1) muvaffaqiyatga intilish;

2) mag'lubiyatdan qochish. Biron-bir qiyin va inqirozli vaziyat paydo bo'lganda, ba'zi birlar mazkur vaziyatni hal etish orqali muvaffaqiyatga erishish haqida o'ylasa, boshqa birov esa talofotga uchramaslik g'amida o'zini iloji boricha «ofat»dan olib qochadi.

Bu bir xil vaziyatga ikki xil yondoshuv bo'lib, uning egalari turlicha xarakterdagi insonlardir. Boshqaruvni samarali olib boruvchi rahbar esa aynan

birinchi toifaga mansub bo'lgani sababli, u muammolarni tez hal etadi va yanada o'z maqsadi sari oldinga intiladi. Bunday toifa kishisi odatda tavakkalchilikka xam borishi mumkin. Kezi kelganda u katta maqsadni kichik bo'laklarga bo'lib, har bir kichik maqsad ortida turgan natijani oldindan tasavvur etadi. Biroq, bunday omilni hamisha amalga oshirish oson emas. Binobarin, rahbar tavakkalga bora oladigan va xavf-xatardan qo'rqmaydigan xarakterga ega bo'lishi lozim. Mashhur bizesmen va rahbar **Li Yakokkaning** ta'kidlashicha: «Ba'zida tavakkal ham ma'qul, lekin yo'l qo'yilgan xatolarni o'z vaqtida tuzatib ketish lozim». Maqsadga erishish ishtiyoqi bilan yashaydigan odam doim o'z faoliyat natijalari haqida xabardor bo'lishni istaydi. Mehnat bilan bog'liq vaziyat esa faoliyatidan ma'lumot olish orqali o'z hayot mazmunini tahlil etish imkonini beradi. Aynan shu toifaga mansub shaxslardan birining aytishicha: «Men uchun biznes faqatgina boyish vositasi emas, boylik orttirish men uchun hech qachon maqsadga aylanmagan. Biznes shuning uchun ham menga rohatbaxshki, u har kun cheksiz muammolarni hal qilish maqsadida aql-idrokimni bir nuqtaga jamlashga undaydi»

Bunday ibora ko'pgina tadbirkorlarga xos bo'lib, aniqlanishicha, maqsad yo'lida malakasi yorqin biznesmenlar uchun pul degan narsa unchalik katta qiymatga ega emasdir.

Samarali boshqaruv uchun yana bir zaruriy xislat – mas'ullik va vazifani hal etishga qaratilgan ishonch. Iqtisodiy va ijtimoiy qalqish paytida o'z hamkorida ishonch uyg'otish, navbatdagi ishga kafolat berish va boz ustiga, uni uddalash zamonaviy rahbar uchun muhim fazilatdir. Bu jarayonda rahbarlik tadbirkorlik faoliyati bilan uyg'unlashib ketadi va ishonch tushunchasi markaziy o'ringa ko'tariladi.

Rahbarning, nafaqat, obro'sini oshiradigan, balki qiyin vaziyatda uni asosiy maqsad yo'lidan etaklaydigan fazilatlardan biri – mustaqillikdir. Rahbar o'z qarashi, mushohada layoqati va shaxsiy nuqtai nazariga egalikka intilishi lozim. To'g'ri, rahbar o'z hamkasblariga, shuningdek, maslahatchilariga quloq tutishi kerak, lekin qaror va uning ijrosi rahbar zimmasiga yuklatiladi. Shu bois fikrlash va xatti-harakatdagi mustaqillik samarali boshqaruvning asosiy omillaridan biridir. Ammo, mustaqillik qaysarlik kayfiyatiga aylanmasligi lozim. Buning uchun rahbar hamisha o'z tashabbusini tashkilot yoki jamoa maqsadlari bilan uyg'unlashtirib borishi lozim.

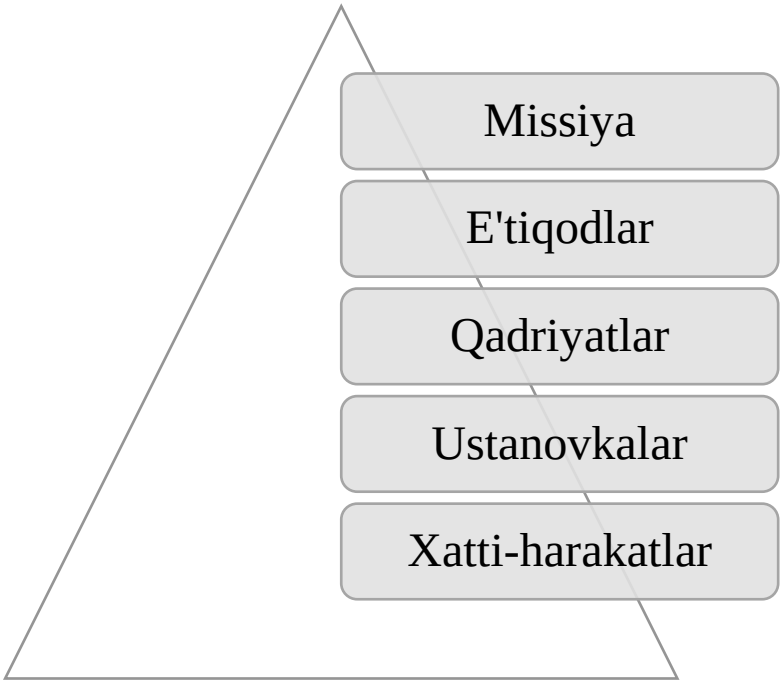
Navbatdagi zaruriy xislatlardan yana biri muloqotga moyillikdir. Aniqlanishicha, rahbar o'z kundalik faoliyatining to'rtdan uch qismini turli-tuman muloqotga sarflaydi. Muloqotning boshqaruvdagi ahamiyatini ko'zdan kechirar ekanmiz, beixtiyor Li Yakokka esdaliklariga duch kelamiz: «Men avtomobil

sohasida bir umr ishlagan odamni bilaman. U oliy ma’lumotli bo’lib, o’zini boshqarish qobiliyatiga ega, shuningdek, ajoyib strateg va o’z kompaniyasining yirik mutaxassisi edi. Lekin, uni hech qachon hech kim yuqori lavozimga tayinlamagan, chunki u o’zga bilan muloqotda bo’lishni bilmas edi».

Shunday qilib, rahbar faoliyatidagi samaradorlikni amalga oshiradigan shaxs xislatlari bilan tanishib o’tdik. Sir emaski, hech bir inson ushbu ro’yxatdagi xislatlar bilan birga tug’ilmaydi. Bularning hammasi insonga ato etilgan layoqat, shuningdek, ijtimoiy-tarixiy yashash sharoitlarining mahsulidir. Bunday xislatlarning rahbar faoliyatida namoyon bo’lishi, shaxsdan muntazam tartib va o’z ustida ishlashni, doimo o’z idrokida namuna yaratish va unga taqlid etishni talab qiladi.

Samarali rahbar qiyofasi. Yuqorida samarali boshqaruv faoliyatini amalga oshirish uchun zarur shaxs xislatlarini keltirib o’tdik. Bu xislatlarni bilish, rahbar ularni o’zida shakllantirishga intilishi, so’zsiz, uning boshqaruv mahoratini yanada yuqori pog’onalarga olib chiqadi va tashkilotning ko’zlangan maqsadga yo’nalishini tezlashtiradi. Lekin, metodologiya nuqtai nazaridan rahbar shaxsi shunchaki xislat yig’indisidan iborat emas, ayni vaqtda mazkur xislatlarni mujassamlashtirib, uyg’unlashtirib turuvchi yanada shiddatli kuchlar borki, ular ishtirokida xislatlarning ma’lum kombinatsiyasidan iborat rahbar qiyofasi mavjud bo’lishi mumkin. Psixologiya fanida ushbu fikr shaxs strukturasi degan ibora orqali o’z mazmunini topgan. Hozirga kelib psixologiya fanida shaxs strukturasini ifodalovchi turlicha ta’riflar mavjud bo’lib, ularning qiyosiy tavsifini keltirishga hojat yo’q deb, o’ylaymiz. Ulardan eng ahamiyatlisi sifatida quyidagi tahlil bayon etish mumkin. Shaxsdagi barcha psixologik xislatlar va ijtimoiy sifatlar quyidagi tizim shaklida tasavvur etilishi mumkin:

Chizma 1. Shaxsning ijtimoiy-psixologik strukturasi



Tasvirlangan piramidaning tarkibiy qismlarini qatlamlar deb, qabul qilsak, yuqorida turgan tarkib o'zidan pastda joylashgan qatlamlardan shakl topadi. Demak, ushbu tizimning birinchi pog'onasida turgan «xatti-harakatlar» deb, ataluvchi qatlam birlamchi hisoblanadi va uning asosida shaxsning yanada yuksakroq tarkibiy sifatlari shakllana boshlaydi. Yuksak pog'onada turuvchi tuzilmalarning sifati va ifodalanishi pastki o'rindagi qatlamlar sifat mohiyati bilan bog'langan. Shu nuqtai nazardan qaraganda insonda avval pastki qatlamlar (xatti-harakat va ustanovkalar) shakllanadi, so'ngra ular qadriyatlarning shakllanishiga asos bo'ladi, qadriyatlar negizida insonning e'tiqodi shakllanadi va e'tiqodlar majumasi inson missiyasi orqali birlashadi. Endi, shu fikrga asoslangan holda yuqorida tasvirlangan piramidaning tarkibiy bo'laklari (qatlamlari) ustida alohida to'xtalib o'tamiz.

Missiya – eng oliy maqsad bo'lib, inson butun umrini shu maqsadga intilish uchun bag'ishlaydi. Odatda missiya shakllanishi va inson tomonidan anglanishi, uning etuk yoshlariga to'g'ri keladi. Missiya inson hayotining yo'nalishini ifodalaydi. Odatda har bir inson hayotida o'z missiyasiga ega va hamma gap uni erta yoki kech anglanishidadir. Psixologiya fanida katta o'rin egallagan gumanistik yo'nalish e'tirof etadigan asosiy vazifalardan biri - insonga uning missiyasini anglashda yordam berishdan iboratdir. Mavzuimiz mazmunidan kelib chiqqan holda shuni ta'kidlash lozimki, har bir rahbar o'z faoliyatini qanday missiya orqali ifodalanishini iloji boricha ertaroq anglab olishi lozim. Masalan, missiya sifatida o'z xalqiga xizmat qilish, o'z vatanining ravnaq topishida ishtirok etish yoki butun xatti-harakatini oilasi farovonligiga bag'ishlash kabi sharafli burch bo'lishi mumkin. Albatta, bunday iboralar ro'yxati cheksiz va ular har bir shaxs uchun individualdir.

Shaxs o’z missiyasini nafaqat anglashi, balki, tashkilot umumiy maqsadi bilan uyg’unlashtirishi lozimdir. Missiya o’z shakliga binoan aniq va ravshan ifodalanishi, shaxsdan «tashqarida» joylashishi, ya’ni tashqi muhit ob’ektlarida mujassamlashgan bo’lishi lozim (masalan, kasbiy yo’nalish, o’zgalar manfaati, xizmat sohasi va h.k.). Missiya o’z mazmuniga ko’ra shaxs e’tiqodlaridan unib chiqadi.

E’tiqod – inson behad ishonadigan g’oya va fikrlar bo’lib, ularni hatto shubha ostiga olish shaxs uchun noo’rindir. Inson tashqi olamdagi voqea-hodisalarni tahlil qilarkan, ko’p narsalarga o’z e’tiqodi nuqtai nazaridan qaraydi.

Qadriyatlar – eng qimmatli ma’naviy boylik bo’lib, inson uni haqoratlanishi va tahqirlanishidan himoya qiladi, saqlaydi. Odatda qadriyatlarning umuminsoniy, biron ijtimoiy guruh qadriyatlari va shaxsiy turlari farqlanadi. Umuminsoniy qadriyatlar inson qaerda yashashidan, boyligidan, mansabidan va boshqa xususiyatlaridan qat’i nazar, doim ardoqlanadigan mazmundir, masalan - tinchlik, hayot, ozodlik, birdamlik, mas’uliyat, oriyat.

Ijtimoiy guruh qadriyatlari bir guruh insonlar uchun qadrli va boshqa bir guruh tomonidan e’tiborsiz ma’naviy boylik bo’lib, milliylik, yoshlik va keksalik, oilaviy, siyosiy, hududiy orientirlardan iborat. Shaxsiy qadriyatlar deb, ayni shaxsga tegishli qadriyatlarning o’ziga xos majmuiga aytiladi. Har bir insonning ichki dunyosida sanab o’tilgan qadriyatlarning hamma guruhi mavjud. Yuqorida sanalgan uch guruh qadriyatlarning o’zaro uyg’unlashuvi shaxs va jamiyat o’rtasidagi muvofiqlikni belgilaydi. Agar shaxsiy qadriyatlar ro’yxatida umuminsoniy va guruhiy qadriyatlar etakchi bo’lsa, insonning jamiyatdagi o’rni va hayoti nihoyatda engil va ravnaqlidir. Aks holda, inson ichki dunyosida uchraydigan turli guruh qadriyatlari o’rtasidagi nomuvofiqlik shaxsda ichki tug’yon va nizoni keltirib chiqaradi.

Ustanovka – bu ibora psixologiyada inson xatti-harakatining anglanmagan programmasi sifatida tushuniladi. Inson doimiy bajaradigan xatti-harakat dastavval anglanilgan holda amalga oshadi va u takrorlangani sari beixtiyor, avtomatlashgan holatga o’tib boradi. Aynan shunday anglanilmagan harakat rejasi ustanovka deb ataladi. Xodimdagi maqbul harakatlar muntazam takrorlanishi natijasida unda maqsadga muvofiq faoliyat ustanovkasi shakllanadi. Binobarin, xodimning doimiy faoliyati va xulqini kuzatgan holda unda qay mazmundagi ustanovkalar ustuvor ekanligi haqida xulosa chiqarish mumkin.

Piramida shaklida tasvirlangan shaxs tizimining asosiy psixologik mazmuni shundan iboratki, inson hayotining mazmuni bo’lmish missiyasi va e’tiqodi, pastki qatlamda turuvchi qadriyat va ustanovkalar asosida shakllanadi. Qadriyat esa, o’z navbatida, inson qadrlovchi orientir sifatida ustanovkalarning rivojlanish natijasidir. Qatlamlar o’rtasidagi bunday bog’liqlik inson faoliyatiga ma’lum ma’no kiritadi va

hatto inson ichki dunyosini bir butun, yaxlit tarzda tushunish imkonini beradi. Gap shundaki, komil insonning hayotidagi hamma qatlamlar bir-biri bilan uyg'unlashgan holda namoyon bo'ladi. Demak, uning qilayotgan ishlari qadriyatlariga mos keladi, e'tiqodiga va hayotidagi asosiy maqsadi bo'lmish missiyasiga qarshi chiqmaydi.

Rahbar o'z xodimini sinchkovlik bilan kuzatishi orqali, uning shaxsidagi qatlamlar o'rtasida uyg'unlik yoki ziddiyatni ilg'ashi mumkin. Rahbarning bunday nazarga ega bo'lishini yana bir sharti - xodim ruhiyatidagi qatlamlar ziddiyatiga tashkilot miqyosida shakllangan muhit ham sabab bo'ladi. Demak, tashkilotda shakllangan normalar nosog'lom bo'lsa, xodim nosamimiy harakatlarga yo'l qo'yadi va u o'z e'tiqodi va qadriyatlariga zid chiqishi mumkin.

Yuqorida keltirilgan shaxs strukturasiga asoslangan holda zamonaviy rahbarni tavsiflar ekanmiz, unga xos bo'lgan ijtimoiy-siyosiy jihatlar haqida ham gapirib o'tish lozim bo'ladi. Aynan shu jihatlar insonning missiya va e'tiqod qatlamlarida mujassamlashgan holda samarali rahbarning negizini tashkil etadi. Rahbar e'tiqodining, yetakchi qadriyatining jamiyatdagi dolzarb ijtimoiy-siyosiy vazifalar bilan uyg'unlashganligi, uning faoliyati samarasini belgilaydi. Shuning uchun boshqaruv lavozimiga kadrlarni qo'yish hamda rahbar kadrlarni baholash jarayonida e'tiqod sohalarini birlamchi deb qabul qilinsa va bu mezonga asosiy e'tibor qaratilsa, o'rinli bo'lardi. Demak, davr talabi bilan, rahbarning siyosiy boshqaruvga qobiliyati dolzarb masalaga aylanadi. Albatta, bunday qobiliyat rahbarning ma'muriy-xo'jalik majburiyatidan bir oz chetlanish deb o'ylanishi mumkin. Lekin, mamlakatimizning hozirgi rivojlanish bosqichi, xo'jaligimizning umumjahon iqtisodiyoti bilan integratsiyasi, investitsiyalar sohasidagi hamkorlik masalasi zamonaviy rahbarni xo'jalik muammolari doirasida cheklanib qolmay, balki atrofdagi voqealarni kengroq idrok etishini talab qiladi. Shu nuqtai nazardan, zamonaviy rahbar nafaqat tashkilotni iqtisodiy cho'qqiga etaklovchi shaxs, balki, targ'ib etilayotgan davlat siyosatini mehnat jamoasi ongiga yetkazuvchi faol hamdir.

Yuqoridagi matndan quyidagi fikrlar kelib chiqadi: rahbarlarni tayyorlash va malakasini oshirish mobaynida iloji boricha shaxsning o'z-o'zini anglashi, o'z e'tiqodi va qadriyatlarini hayoti davomida aniq ifodalash choralari haqida bilim va ko'nikmalar shakllantirish lozim. Axir, aynan, ichki poklik, samimiylik va inson tabiatining yaxlitligi o'zgaga ta'sir etishdagi asosiy kuch sifatida maydonga chiqadi. Rahbarni tayyorlash, uning malakasini oshirish bilan bog'liq har qanday tadbir oxir-oqibatda rahbar shaxsi, uning boshqaruv mahoratini takomillashtirish, o'zgalarga ta'sir etish ko'lamini kuchaytirish maqsadini qo'yadi.

Ushbu bo’lim yakunida samarali boshqaruvni amalga oshirishda xalaqit beruvchi shaxs xislatlari haqida gapirib o’tmoqchimiz va quyida ularni ichki to’siqlar deb nomlaymiz:

Samarali boshqaruvga to’sqinlik qiluvchi shaxs xislatlari. Biznes boshqaruvi sohasidagi olimlar M. Vudkok va D. Frensis bir qancha rahbar faoliyatini o’rganib va quyidagi ichki to’siqlar rahbar faoliyatining samarasini pasaytiradi, deb hisoblaydilar:

1. O’z-o’zini boshqara olmaslik. Rahbar hayoti hayajon va zo’riqishlarga to’la. Bunday sharoitda xulqda aniq maqsadning yo’qligi nafaqat jamoa faoliyatiga, balki rahbarning sog’ligiga ham salbiy ta’sir etadi.

2. Shaxsiy qadriyatlarning shakllanmaganligi. Rahbar doim qaror qabul qilish vaziyatida bo’ladi. Vaholanki, qaror samarasi shaxsiy qadriyatlar, kasbiy va hayotiy tamoyillarga asoslanadi, ularning shakllanganligi rahbar faoliyatining mazmunini tashkil etadi. Masalan, zamonaviy boshqaruv samaradorlik, xodim imkoniyatlarini ochishga ko’mak, tashkilotga yangilik olib kirishga moyillik kabi qadriyatlarga asoslanadi. Mustahkam qadriyat va tamoyillarga asoslanmagan rahbar beqarorlik va maqsad yo’lida irodasizlikni namoyon etadi.

3. Shaxsiy maqsadning aniq ifodalanmaganligi. Zamonaviy rahbar muhimni nomuhimdan ajrata olishi, mavjud imkoniyatlardan eng maqbulini tanlay bilishi kerak. Tashkilot maqsadini chuqur anglash yo’lidagi birinchi qadam rahbarning o’z shaxsiy maqsadlarini yaxshi tushunib yetishidir. O’z maqsadini aniq bilgan rahbargina uning faoliyatiga qo’yilayotgan talablarni jonu diliga singdira olishi mumkin. Shaxsiy maqsadning noaniqligi tashkilot manfaati yo’lidagi maqsadlarni ham anglab olishga xalaqit beradi. Aniq maqsadning yo’qligi shaxsning muvaffaqiyatga erishish imkoniyatini pasaytiradi va demak, bunday rahbar, o’zgalarning muvaffaqiyatini ham his eta olmaydi.

4. Kamolotga intilishning yo’qligi. O’z ustida ishlashdan bosh tortgan rahbar qaltis vaziyatdan o’zini olib qochadi, o’z imkoniyat va qobiliyatini rivojlantirish ustida ishlamaydi, tavakkalga bormaydi va eski, odat tusiga kirgan xatti-harakatlari dorasidan chiqolmaydi.

5. Muammoni yecha olmaslik. Ayrim rahbar muammo ustida sifatli, muntazam va aql-zakovat bilan ishlay olmaydi. U vazifa maqsadini aniqlash, ma’lumot to’plash, rejalashtirish va nazoratni amalga oshirish malakasiga ega emas. Natijada hal etilmagan masalalar to’planadi va rahbarning muammoni hal etish imkoniyati cheklanib qoladi.

6. Ijodiy yondoshuvning yetishmasligi. Ixtiroga moyilligi bo’lmagan rahbar yangi g’oyalarni taklif etolmaydi, o’zgalarda mehnatga bo’lgan ijodiy yondoshuvni

uyg'ota olmaydi. Bunday rahbar tajribadan, jamoa hayotiga yangilik kiritishdan o'zini chetga oladi yoki yangiliklar ustidan kuladi. Yuksak ijodiylik to'siqni engib o'tishni va qiyinchilikka bardosh berib maqsadga intilishni taqozo etadi.

7. Itoatidagi xodimlarga ta'sir etolmaslik. Rahbar o'z qo'li ostidagi xodimlarga ta'sir etishi lozim. Lekin, ayrim rahbar o'z xodimlariga suyanolmaydi va buning o'rniga ular haqida salbiy fikrda yuradi. Bunday rahbar o'z intilishida muntazam emas, atrofdagilar bilan yaqin muloqotga kirishmaydi va o'z ichki dunyosini yaxshi ifoda etolmaydi.

8. Boshqaruv faoliyati xususiyatini yaxshi bilmaslik. Boshqaruv faoliyati samarasi haqida ma'lumotga ega bo'lmas ekan, rahbar o'z malakasini shakllantira olmaydi. Boshqaruvga o'z yondoshuvini tahlil etolmaydigan rahbar fikr va topshirig'ini ham xodimga tushuntirishi qiyin. Bunday rahbar xodimlari u haqda nima deb o'ylashi bilan qiziqmaydi, o'z xodimlarini tashabbusga chaqirishi mushkul, ayniqsa topshiriqlar berishga qiynaladi.

9. Boshqaruv malakasining sustligi. Tashkilotdagi xodim va rusurslarni boshqarish uchun ko'pgina ko'nikmalar zarur bo'lib, ularni rahbarlik qobiliyatlari deyish ham mumkin. Boshqaruv sust bo'lgan jamoada vaqtni behuda o'tkazish, xodimlarning o'z imkoniyati darajasida ishlamasligi, mehnatdan qoniqmaslik kabi holatlar kuzatiladi. Bunday guruhda rol taqsimoti sust, mehnatni tashkil etishda behudalik ko'p, o'zaro munosabatlar esa – qoniqarsiz. Bunday jamoada rahbarning mehnati qadrlanmaydi va psixologik muhit sog'lom emas.

10. Itoatidagi xodimlarda mehnat malakasini shakllantira olmaslik. Har bir rahbar vaqti-vaqti bilan ustoz sifatida xodimga ish xususiyatini o'rgatadi. Xodimning kasbiy qobiliyatini rivojlantira olmaydigan rahbar, o'z jamoasi mehnatini yuksak darajaga olib chiqolmaydi. Bu holda xodim o'z mehnati natijasi haqida rahbardan hech qanday fikr eshitmaydi, rahbarning bahosi va tavsiyasi rasmiy tus oladi.

11. Jamoa tashkil etishdagi sust qobiliyat. Maqsadga erishish uchun rahbar, xodimlar bilan birlashishi va ularning malakasidan foydalanishi lozim. Ishchi guruhi malakali va unumli jamoaga aylanmasa, rahbar mehnati qiyin kechadi va faoliyati ham unumsiz bo'ladi. Bunday jamoalarda unumli mehnat mexanizmlari shakllanmaydi va nosog'lom muhit hukm suradi.

7.4.Jamoani boshqarishda qaror qabul qilish va ijrosini ta'minlash

Jamoalarda har qanday daraja va har qanday ko'lamdagi faoliyatni amalga oshirish boshqaruv qarorlari qabul qilishdan boshlanadi. Shu bois, boshqaruv qarorlari kasbiy faoliyatning markaziy elementi sanaladi. Boshqaruv qarorlari

rahbar tomonidan qabul qilinadi hamda aniq natijaga erishishga qaratilgan tadbirlarni amalga oshirishga yo'naltirilgan bo'ladi.

Xalqimizda «Yetti o'lchab bir kes», degan maqol bor. Har qanday boshqaruv qarorini qabul qilishda xalqning milliy-tarixiy turmushi va tafakkur tarzini, xalq an'analari va urf-odatlarini hisobga olish zarur.

Amir Temur hayotining so'nggi yillarida yozgan esdalik va tuzuklari jamlangan «Temur tuzuklari» asarida alohida fasl aynan qarorlar qabul qilish masalasiga bag'ishlanib, ushbu fasl «Saltanatni o'z erkimda saqlash uchun amal qilgan tuzugim» debnomlanadi. Ya'ni qarorlar qabul qilish, uning ijrosini ta'minlash Amir Temur tomonidan hokimiyatni amalga oshirish bilan bevosita bog'liq holda ko'rib chiqiladi. «Butun mamlakatda, – deyiladi unda, buyruq, farmon berish ishlari podshohning o'z ixtiyorida bo'lishi lozim. Podshohlar ishda o'zi hukm chiqarsin, toki hech kim uning hukmiga aralashib, o'zgartira olmasin....Podshoh o'z qarorida qat'iy bo'lsin, ya'ni har qanday ishni qilishgao'ziga qasd qilar ekan, to bitirmagunicha undan qo'l tortmasin....Podshoh hukmi joriy etilishi darkor, ya'ni qanday hukm chiqarishidan qat'i nazar, amalga oshirilishi kerak. ».

Buyuk Sohibqironning aql-zakovati va donishmandligi mahsuli bo'lgan «Tuzuklar»da qudratli davlatni boshqarishning barcha asosiy tamoyillari, yo'l-yo'riqlari har jihatdan to'la asoslab berilgan.

«Qarorlar qabul qilish» atamasi ilk bor XX asrning 30-yillarida amerikalik olimlar **Ch. Bernard, E. Stin** va boshqalar tomonidan qo'llanilgan. Ular ijtimoiy va tashkiliy jarayonlarni nomarkazlashtirishni ta'riflashda ushbu atamadan foydalanishgan. XX asrning 60-yillarida mazkur nazariya **G. Saymon va D. Marchlar** tomonidan rivojlantirildi. Hozirgi kunda iqtisod, sotsiologiya, siyosatshunoslik, ijtimoiy jarayonlarni modellashtirish nazariyasi doirasida ushbu nazariyaning turli yo'nalishlari ishlab chiqilmoqda.

Boshqaruv qarorlari qabul qilish masalasi, oqilona va samarali qonunlar qabul qilish hamda boshqa hujjatlar tayyorlash jarayoni azal-azaldan olimlar e'tiborini o'ziga tortib kelgan. Davlat boshqaruvi nazariyasining shakllanishiga Aflotun, Kautilya, Shan Yan kabi qadimgi mutafakkirlar ulkan hissa qo'shganlar. Lekin, aslida, ilk bor qarorlar qabul qilishning maxsus nazariyasini ishlab chiqqan mutafakkir – Arastu. AynanArastu qarorlar qabul qilish jarayonini tavsiflovchi kategoriyalar majmuini ifodalab bergan va bu jarayonning nazariyasosini ishlab chiqqan.

Qarorlar qabul qilish nazariyasiga to'xtalishdan avval «Qaror» tushunchasiga, xususan, «boshqaruv qarori» tushunchasiga izoh berish maqsadga

muvofiq. Umuman olganda, qaror qabul qilish deb, inson faoliyatining muqobil yo'llardan yaxshisini tanlashga qaratilgan alohida turini tushunamiz.

Qaror – bajarilishi lozim bo'lgan ishning aniq bir yo'lini tanlab olishdir. Boshqacha aytganda, qaror – u yoki bu yo'lni tanlab olishda bir to'xtamga yoki fikrga kelishi.

«Qaror, – deb yozadi **E. Smirnov,** – insonning aqliy faoliyati mahsuli bo'lib, u yoki bu xatti-harakatni amalga oshirishga olib keladigan xulosa. Qaror muayyan maqsadga qaratilgan bo'lib, biror qisqa yoki uzoq muddatli vazifani amalga oshirishga, sodir bo'layotgan jarayonni davom ettirishga yoxud to'xtatishga yo'naltirilgan bo'lishi mumkin». Demak, *qaror* – inson aqliy faoliyatining mahsuli bo'lib, uning faoliyatini rejalashtiradi, tartibga soladi.

Qaror qabul qilish – murakkab fikrlash jarayoni bo'lib, muammoni anglash, adekvat maqsadni qo'yish va unga erishish uchun vosita tanlash.

Qaror qabul qilish deb, biz inson faoliyatining muqobil yo'llardan biri – yaxshisini tanlashga qaratilgan alohida turini tushunamiz. Ushbu yondashuv tanlab olish jarayonida quyidagi uchta element mavjud bo'lishini taqozo etadi:

- hal bo'lishi lozim bo'lgan muammo;
- qaror qabul qiladigan shaxs yoki jamoa;
- tanlash uchun bir necha muqobil variantlar.

Ushbu elementlardan biri bo'lmasa, tanlash jarayoni ham bo'lmaydi. Lekin bu, qaror qabul qilinmaydi, degani emas, balki bunda ongli qarorga nisbatan boshqacha turdagi qaror qabulqilinadi.

Boshqaruv qarorlari esa boshqaruv jarayonida turli masalalaryuzasidan turli darajada xilma-xil mohiyat va mazmunga ega bo'lgan yakuniy xulosadir. Ya'ni boshqaruv qarorlari – rahbar tomonidan qabul qilingan, aniq natijaga erishish maqsadida belgilangan tadbirlarni amalga oshirishga yo'naltirilgan hamda bajarilishi majburiy bo'lgan huquqiy hujjat. Boshqaruv qarorlari *qaror, farmon, farmoyish, buyruq* va boshqa hujjatlar ko'rinishida bo'lishi mumkin.

Psixologiya fanida qaror qabul qilish *«noaniq vaziyatlarda dastlabki axborotlarni o'zgartirish asosida maqsad sari olib boruvchi xatti-harakatlar izchilligini shakllantirishningirodaviy hodisa»*dir.

Boshqaruv qarorlarini qabul qilishning quyidagi o'ziga xos jihatlari mavjud:

Tashkiliy jihat boshqaruv qarorlarini jamoada ishlab chiqish va ijro etishda namoyon bo'ladi. Shuning uchun uning yo'naltiruvchi, muvofiqlashtiruvchi va rag'batlantiruvchi funktsiyalari, ya'ni bu tushunchaning ko'p tomonlamaligidan guvohlik beruvchi funktsiyalari amalga oshiriladi.

Yo'naltiruvchi funktsiyasi jamoaning uzoq muddatli rivojlanish strategiyasidan kelib chiqqan holda qabul qilinadi, ko'p topshiriqlarda konkretlashtiriladi.

Qarorning **muvofiqlashtiruvchi vazifasi** muddatning tasdiqlanishi unga mos qarorni amalga oshirish uchun ijroviy harakatga zaruriyatini ifoda etadi.

Qarorning **rag'barlantiruvchi funktsiyasi** tashkiliy choralar tizimi (buyruq, qaror, majburiyat), iqtisodiy omil, (taqdirlash, qo'shimcha rag'batlantirish), ijtimoiy qiymat (ish faolligining ruhiy-siyosiy omillari: shaxsning o'zini tasdiqlashi, ijodiy amalga oshirish) orqali amalga oshiriladi.

Boshqaruv qarorlari, shuningdek, jamoada yuzaga kelgan nizoli vaziyatlarni hal qilish vositasi hamdir. Jamoada xodimlarning o'zaro munosabatlarida nizo va ixtiloflar muqarrar ravishda yuz beradi. Odatda, nizolar birgina qaror bilan hal qilinmay, bir qator boshqaruv qarorlari qabul qilinishini talab qiladi.

Boshqaruv qarorlarining tasnifi. Boshqaruv jarayonida turli masalalar yuzasidan turli daraja, mohiyat va mazmunga ega bo'lgan qarorlar qabul qilinadi. Ularni bir necha belgilar bo'yicha guruhlarga bo'lish mumkin.

1. Amal qilish davriga ko'ra:

– strategik qarorlar;

– taktik qarorlar.

Strategik qaror maqsadga erishishda muhim ahamiyatga ega. U yuqori boshqaruv organlari tomonidan tub va istiqbolli dasturlarishlab chiqish maqsadida qabul qilinadi.

Taktik qarorlar – maqsadga erishishning vosita va usullari xususidagi joriy, tezkor qarorlar.

2. Ta'sir doirasiga ko'ra:

– umumiy qarorlar;

– maxsus qarorlar.

Umumiy qarorlar bir xil muammoga daxldor bo'lib, barcha bo'g'inlar uchun birdek amal qiladi. Masalan, o'rnatilgan kun tartibi va boshqalar.

Maxsus qarorlar tor doiradagi muammolarga taalluqli bo'lib, jamoaning muayyan bir bo'limi yoki bir guruh xodimlar uchun qabul qilinadi.

3. Mazmuni va amal qilish xususiyatiga ko'ra:

– ijtimoiy-iqtisodiy va texnik qarorlar;

– stereotip qarorlar;

– tashabbusli qarorlar.

Ijtimoiy-iqtisodiy va *texnik qarorlar* mazmuni o'z nomidan ham bilinib turibdi.

Stereotip qarorlar qat'iy yo'riqnomalar, me'yoriy hujjatlar doirasida qabul qilinadi. Bunday qarorlar kundalik masalalar bo'yicha qabul qilinadi, lekin o'zgarishlar, asosan, muayyan muddatga, ayrim sifat parametrlariga, ijrochilarga taalluqli bo'ladi. Rahbar stereotip qarorlarni, odatda, ortiqcha tayyorgarliksiz qabul qiladi. Xodimlarni ishga olish va ishdanbo'shatish bo'yicha buyruqlarni shunday qarorlar jumlasigakiritish mumkin.

Tashabbusli qarorlar tavsifiga ko'ra novatorlik, mazmuniga ko'ra esa istiqbolni nazarda to'tadigan qarorlardir. Bunday qarorlar vaziyatni sinchkovlik bilan batafsil o'rganishni, maxsus kuzatuv materiallariga asoslanishni, maxsus hisob-kitoblarning amalga oshirilishini talab qiladi.

Tashabbusli qarorlar erkin harakatga asoslanib qabul qilinadi.

4. Takrorlanishi yoki yangilik darajasiga ko'ra:

– an'anaviy qarorlar;

– tavsiyali qarorlar.

An'anaviy qarorlar – odatiy vaziyatlarda qabul qilinadigan qarorlardir. Ularning amal qilish doirasi oldindan ma'lum.

Tavsiyali qarorlar mohiyatiga ko'ra tashabbusli qarorlarga yaqin bo'lib, ularda jamoa faoliyatini yaxshilash bo'yicha tavsiyalar o'z aksini topadi.

5. Axborot bilan ta'minlanganlik darajasiga ko'ra:

– aniq qarorlar;

– noaniq qarorlar.

Aniq qarorlar to'la-to'kis axborot mavjud bo'lgan holdagina qabul qilinadi. Shu sababli, bunday qarorlarning amalga oshirilish ehtimoli yuqori bo'ladi.

Noaniq qarorlar – tavakkal bilan, ya'ni to'la bo'lmaganaxborotga asoslanib qabul qilinadigan qarorlar. Boshqachaaytganda, bunday qarorlar kutilgan natijaga baho berish imkoniyati bo'lmagan hollarda tavakkal qilib, qabul qilinadigan qarorlardir.

6. Amal qilish xususiyatiga ko'ra:

– vaqtinchalik qarorlar;

– tezkor (operativ) qarorlar;

– muntazam qarorlar;

– vaqti-vaqti bilan qabul qilinadigan qarorlar.

Vaqtinchalik qarorning amal qilish muddati ma'lum vaqt bilan cheklanadi yoki doimiy qaror qabul qilinguncha amal qiladi.

Tezkor (operativ) qaror kechiktirmay ijro etish uchun chiqariladi. Masalan, tabiiy ofat sodir bo'lgan hollarda uni bartaraf qilish bo'yicha qabul qilingan qarorlar.

Muntazam qarorlar belgilangan muddatlarda chiqariladi.

Vaqti-vaqti bilan qabul qilinadigan qarorlar har zamonda biror sababga ko'ra qabul qilinadi.

7. Qarorni qabul qilish shakliga ko'ra:

– yakkaboshchilik printsipi asosida qabul qilingan qarorlar;
– kollegiallik (ko'pchilik fikri) asosida qabul qilinganqarorlar;
– yakdillik printsipi asosida qabul qilingan qarorlar;
– konsensus printsipi asosida qabul qilingan qarorlar;
– «Ringi» usuli asosida qabul qilingan qarorlar.

Yakkaboshchilik asosidagi qarorlar ko'p hollarda asosli tanqidga uchraydi. Sababi, rahbar yakkaboshchilikka asoslangan qarorni aksariyat hollarda o'zini ko'rsatish maqsadida qabul qiladi. Bunday rahbar faoliyatining 80-90 foizi buyruqbozlikka asoslangan bo'ladi. Bu jamoada keskinlik yuzaga kelishiga sabab bo'ladi. Boshqaruv qarorlari jamoa fikriga tayangan holda qabul qilinmas ekan, boshqaruvchilar bilan bo'ysunuvchilar o'rtasidagi munosabatlarning keskinlashuvi, o'zaro ishonchning yo'qolishi, nizolarning kelib chiqishi muqarrar.

Kollegiallik (ko'pchilik) tamoyili «koalitsiyalar», ya'ni harxil fikrlar raqobat qiladigan hollarda amal qiladi Shu sababli qaror qabul qilishda ovoz berish yo'liga o'tiladi. Bunday hollarda qabul qilish uchun ko'pchilikning ovoziga tayaniladi. Ko'pchilik hollarda yarmidan ko'p ovoz, gohida printsipial masalalar yuzasidan me'yor 2G'3 deb tasdiqlanadi.

Yakdillik tamoyili mohiyatiga ko'ra ilgari surilayotgan muqobil fikrni so'zsiz qo'llab-quvvatlashdan iborat. Bunday holat juda kam uchraydigan hodisadir, chunki qarorlar qabul qilishda qatnashadigan kishilar demokratik uslubda fikrlash tarafdorlari bo'lsada, odatda, boshqalarnikidan farq qiladigan o'z fikriga ega bo'ladi.

Yakdillik favqulodda ro'y beradigan vaziyatlarda qaror qabul qilishda, shuningdek, qarshilik ko'rsatuvchi guruhlarda «koalitsiyalar» bo'lmagan hollarda yuzaga keladi.

Konsensus qarorlar ishlab chiqish jarayonida bahsli masalalarva turli-tuman fikrlar yuzasidan bir bitimga kelishish. Konsensusga o'zaro fikr almashish va maslahat, shuningdek, ilgari surilayotgan muqobil masalalarni maqsadga muvofiqlashtirishninghar xil usullarini qo'llash yordamida erishiladi.

«Ringi» usuli yapon biznesida keng qo'llaniladigan usul. Bu usulga ko'ra majlisda emas, balki so'rab chiqish yo'li bilan rozilik olish vositasida hal etiladi. Yaponiyada «Ringi» usulini ehtiyotkorlik, avaylash, jamoa mas'uliyatini oldinga suruvchi boshqaruv falsafasining ko'rinishlaridan biri deb hisoblash odat tusiga kirgan. Yapon rahbarlari tomonidan qo'llaniladigan yana bir usul *«Kingisyo»* ham

o’ziga xos xususiyatlarga zga. Bu usulning farqishundaki, bunda qarorning tayyor loyihasi rahbar tomonidan tuzilgan ro’yxat bo’yicha mutaxassislarga beriladi va ularning e’tirozlari yozma ravishda qabul qilinadi. So’ng majlis o’tkaziladi, majlisga faqat aniq fikrga ega bo’lgan mutaxassislar taqlif etiladi.

Bu ikkala qaror turini ekspert-mutaxassislarga tayanganholda qabul qilingan qarorlar deb aytish mumkin.

8. **Qaror shaxs tomonidan qabul qilinar ekan,** unda bu shaxsfazilatlari muayyan darajada aks etadi. Shu nuqtai nazardan quyidagi ko’rinishdagi qarorlar mavjudligi e’tirof etiladi:

- muvozanatlashgan qarorlar;
- turtki beruvchi (impulsli) qarorlar;
- tinch holatni saqlovchi (inertli) qarorlar;
- tavakkalli qarorlar;
- ehtiyotkorona qarorlar;
- oqilona qarorlar.

Muvozanatlashgan qarorlarni, odatda, mazkur muammoni chuqur bilgan, «yetti o’lchab, bir kes» qabilida ish to’tadigan, o’z xatti-harakatlariga taiqidiy yondashadigan rahbarlar qabul qiladi. Bunday boshqaruvchilar qaror qabul qilishdan oldinroq u haqda o’z qat’iy fikriga ega bo’ladi. Qaror qabul qilishga bunday yondashuv boshqalarga nisbatan samarali hisoblanadi.

Turtki beruvchi (impulsli) qarorlarni qabul qiluvchi rahbar turli fikr, g’oyalarni tezda o’ylab topadigan, ammo ularni aniqlash, baholash, tekshirishga imkoniyat topa olmaydiganrahbardir. Shu sababli bunday qarorlar birdaniga qabul qilinib, yetarli darajada asoslanmagan va ishonchsizroq bo’ladi.

Tinch holatni saqlovchi (inertli) qarorlar chuqur izlanishlar natijasida qabul qilinadi. Bunda qaror tezkorg’oyaning paydo bo’lishidan ko’ra ko’proq aniqlik kiritish, nazorat qilish asosida qabul qilinadi. Bun-day qaror qabul qilishda rahbar har bir fikrni, shuningdek, farazni (gipotezani)sinchiklab ko’rib chiqadi, o’zining har bir qadamini bir necha marotaba tekshirib chiqadi. Natijada, qaror qabul qilish jarayoni cho’zilib ketishi mumkin.

Tavakkalli qarorlarning impulsli qarorlardan farqi shundaki, uni qabul qiluvchi boshqaruvchilar o’z taxminlarini asoslashga urinmaydilar. Ular o’zlariga ishongan holda hech qanday xavfdan qo’rqmaydilar.

Ehtiyotkorona qarorlar o’z ishiga nihoyatda puxta yondashadigan, unga tanqidiy nuqtai nazardan qaraydigan, turli variantlarni baholab ish to’tadigan rahbarlar tomonidan qabul qilinadi. Qayd qilingan qarorlar, odatda, tezkor boshqaruvni amalga oshirish maqsadida qabul qilinadi.

Strategik va taktik boshqaruv maqsadida esa iqtisodiy tahlilga, optimallashtirishga asoslangan **oqilona qarorlar** qabul qilinadi.

Xulosa qilib aytganda, boshqaruv qarorlari qabul qilishdashaxs fazilatlarini hisobga olish uning qanday samara berishi mumkinligini anglashga yordam beradi. Shuningdek, rahbar faoliyatida muayyan fazilatlar (sobitqadamlik, intizomlilik, sofdillik, mas'uliyatlilik, qat'iyatlilik)ning namoyon bo'lishi oqilona qarorlar qabul qilish imkoniyatini beradi.

Boshqaruv qarorlarini qabul qilish

Boshqaruv qarorlari mohiyati. Tashkilotni boshqarishning asosiy jihatlaridan biri, boshqaruv qarorlarini qabul qilish va ular ijrosini ta'minlashdir. Boshqaruv qarori tashkilotdagi biron ob'ektni ko'zlangan maqsadga muvofiq ravishda bir holatdan, ikkinchi holatga keltirish bilan ifodalanadi. Rahbarning boshqaruv qarori bilan bog'liq jarayonni quyidagi tarkibiy qismlarga ajratish mumkin:

1. Qaror qabul qilish.
2. Qarorni bajarish uchun uni topshiriq sifatida yo'llash.
3. Xodimlarni ijroga undovchi sharoitni yaratish.
4. Nazoratni amalga oshirish.

Odatda tashkilot rahbari tomonidan qabul qilinuvchi qarorlar turlicha bo'lib, ularning yakkahokimlik, kollegial va jamoaviy turlarini farqlash mumkin.

Kollegial tarzdagi qaror qabul qilish, muammoni mutaxassislar bilan muhokama etish natijasida, taklif etilgan g'oyalar ichida eng maqbulini rahbar tomonidan qabul qilinishida ifodalandi. Bu qarorning natijasi va amalga oshirish mas'uliyatini ham rahbar o'z bo'yniga oladi. Jamoaviy qaror qabul qilishda esa qaror umumiy muhokama va ovoz berish orqali guruh a'zolari tomonidan qabul qilinadi, uning natijasiga mas'ul bo'lib butun jamoa hisoblanadi.

Qaror qabul qilish darajalari. Qaror qabul qilishning to'rtta darajasi farqlanib, ularning har biri doirasida harakat qilish uchun ma'lum boshqaruv malakalari talab etiladi.

Jadval 1. Qaror qabul qilish darajalari.

Qaror shakli	**Zarur malakalar**
Birinchi daraja: **Odatiy, kundalik**	Yo'riqnoma va qoidalarga so'zsiz amal qilish, vaziyatni to'g'ri baholash. Nazoratni tashkil etish.
Ikkinchi daraja: **Tanlovga asoslangan**	Maqsadlarni o'rnatish. Rejalashtirish. Ma'lumotlarni tahlil etish

Uchinchi daraja: **Moslashuvchan**	Muammoni identifikatsiyalash. Muammoni tizimli ravishda yechish. Ishchi guruhlarni tashkil etish. Mavjud xavflarni tahlil etish

Odatiy qarorlar reja bo'yicha amalga oshuvchi kundalik dastur asosida qabul qilinadi. Paydo bo'lgan muammo mavjud yechimlar majmuasi bilan qiyoslanadi, ular ichida maqbuli qabul qilinadi va amalga oshiriladi. Tashkilotdagi odatiy hollarda «mana bunday vaziyatda, mana bunday qilish kerak» qabilida ish tutiladi va aynan shu uslub o'rta va quyi bo'g'in rahbarlariga xos asosiy qaror qabul qilish shakliga aylanadi. Bunday vaziyatdagi qiyinchiliklar rahbarning malakasizligi, mavjud yo'riqnomalarni yaxshi bilmaslik, vaziyatni noto'g'ri baholash yoki shaxsning jur'atsizligi asosida kelib chiqishi mumkin. Vaziyatni to'g'ri idrok etuvchi va maqbul xulosalar chiqaruvchi hamda natijalarni nazorat eta olish qobiliyatiga ega bo'lgan rahbar ushbu vaziyat uchun uzukka ko'z qo'ygandek bo'ladi. Qaror qabul qilishning bu darajasida ijodiy yondoshuv talab etilmaydi, chunki vaziyat yechimlari avvaldan belgilangandir.

Tanlovga asoslangan (selektiv) darajada rahbar mavjud muammo bo'yicha qator imkoniyatlarni taqqoslab ko'radi va ular ichidan aynan shu muammo yechimiga eng mos keluvchi samarali va tejamlisi ustida to'xtaladi.

Moslashuvchan darajadagi qaror qabul qilish bir muncha murakkab bo'lib, bunda rahbar tanish muammoga yangicha yechim topishi talab etiladi. Bunda u mavjud muammoga eskicha yondoshishdan voz kechishi va ijodiy qarorga kelishi lozim. Ayni sharoitda rahbar muvaffaqiyati, uning shaxsiy tashabbusi va noma'lumlikka shaxdam qadam qo'ya olishi bilan asoslanadi.

Innovatsion, ya'ni yangiliklarni joriy etish bilan bog'liq qarorlar ancha murakkab hisoblanadi. Noaniq vaziyatda rahbarning yangicha yondoshuv uslublaridan, boshqa mutaxassislarning ijodiy g'oyalaridan foylana olishi talab etiladi.

Rahbar muammoli vaziyat bilan to'qnash kelib, ma'lum qarorni qabul qilishi zaruratida bo'lar ekan, avvalambor, ushbu vaziyat va undan kutilayotgan yechimni yuqorida sanab o'tilgan qarorlar guruhiga taqqoslashi va taxminan bo'lsa ham, qaysi toifaga kirishini aniqlab olishi lozim. Bunday harakat rahbarga ayni muammo yechimi nimada ifodalanishini, qay shaklda namoyon bo'lishini qisman bo'lsa ham oldindan tasavvur etish imkonini beradi. Bu esa tanlangan yo'l qanchalik to'g'ri yoki noto'g'riligi haqidagi ma'lumot bilan birga, zarur bo'lgan taqdirda harakat uslubini o'zgartirishga asos yaratadi. Harqalay, qarorning o'ylab qabul qilinganligi uni biron-bir toifaga kiritishdan, va natijani qisman bo'lsa ham oldindan tasavvur etgan holda talabdagi namuna bilan taqqoslashdan iboratdir. «Qaror qabul qilishning quyi

darajasidan yuqori darajasiga ko'tarish uchun rahbar o'zida yuqori pog'onadagi muammolar yechimini topish qobiliyatini shakllantirishi lozim».

Qaror qabul qilish bosqichlari. Umuman olganda, boshqaruv qarorlarini qabul qilish jarayoni aniq bir doira ichida o'tishi qiyin. Har bir rahbar o'z psixologik xususiyatidan kelib chiqqan holda muammo yechimiga turli uslub va moyillikni namoyon etadi. Mana shu omillar mavjud muammo yechimiga o'z ta'sirini o'tkazmay qo'ymaydi.

Qaror yaratilishi davomida rahbar o'z ichki dunyosida sodir bo'layotgan jarayonlarni bilishi, ushbu holatni maqsadga muvofiq ravishda boshqarish imkonini beradi. Shu bois qaror qabul qilish amallarini bosqichma-bosqich tahlil etish lozim, deb topiladi. Quyida mana shu bosqichlarning asosiy tavsiflari beriladi.

Boshqaruv qarorlarini qabul qilish ko'pqirrali va murakkab jarayon bo'lib, unda asosiy beshta bosqichni sharhlab o'tish mumkin:

I. muammoni o'rganish;
II. g'oyalar ishlab chiqish;
III. ma'qul keluvchi g'oyalarni ajratib olish;
IV. yangilikni joriy etishni rejalashtirish;
V. qayta aloqa va tahlil.

Qaror qabul qilishning ***I - «Muammoni o'rganish» bosqichida*** ham quyidagi ketma-ket vazifalar belgilanadi:

1 – vazifa: «Muammoni qo'yish» deb atalib, unda ushbu masala bo'yicha qanday qiyinchiliklar borligi aniqlanadi va muammoning mazmuni tushuniladi. Agar hal qilinishi lozim bo'lgan muammo noto'g'ri tushunilsa, hamma bo'lajak harakatlar va moliyaviy xarajatlar zoe ketadi, shuning uchun ham muammoni aniq tasavvur etib olish boshlang'ich bosqichning asosiy vazifasidir. Ko'p hollarda masalani noto'g'ri aks ettirishga malakasizlik, kasbiy bilimning kamligi, shuningdek, mazkur toifadagi masalalarni hal eta olishga tayyor emaslik, hamda ba'zi bir muammo va echimlarning «yuqoridan tushirilganligi» sabab bo'lishi mumkin. Muammoni qo'yish quyidagi harakatlarni o'z ichiga oladi:

1. Muammo tabiatini, undagi qiyinchilikni anglash.
2. Muammo yechimi orqali qanday maqsadga erishish lozimligini aniqlash.
3. Maqsadga erishilgan taqdirda qanday belgilar, ko'rsatkichlar mavjud bo'lishini aniqlab olish.

Oxirgi natija nimadan iborat bo'lishi kerak, degan savolga javob olinishi lozim.

2 – vazifa: majburiyatlarni taqsimlash. Rahbar doimo hamma muammolarni o'zi hal eta olmaydi, shuning uchun ham bu bosqichda u ba'zi-bir majburiyatlarni malakali mutaxassis ixtiyoriga topshirgani ma'qul. Mutaxassis, bu bosqichda,

mazkur muammo yuzasidan barcha ma'lumotlarni yig'ish va masalani har tomonlama o'rganish bilan shug'ullanadi.

*3 – vazifa: ma'lumotlar yig'ish, muammoli vaziyatning in*formatsion modelini yaratish. Bunda nafaqat «o'zining» ma'lumotlari, balki, muxoliflar, raqobatdosh tomonlarning ham ma'lumotini hisobga olish lozim. Ba'zi bir paytda muxoliflar, ular bergan ma'lumot kamsitiladi, inkor etiladi va unga e'tibor berilmaydi. Bu esa mutlaqo xatodir. Ma'lumot yig'ishda unga mas'ul shaxs, ushbu muammo yuzasidan chuqur bilimga ega ekspertlar fikrini o'rganishi o'ta muhimdir.

4 – vazifa: muammoli vaziyatning kontseptual modelini yaratish, mazkur muammoni bir butun, yaxlit tarzda tushunish. Muammo bu tarzda aks ettirilganda, uning avvalgi muammolardan farqi, uning yangi jihatlari va yechimga yangicha yondoshish zarurati anglanadi.

II - bosqich - g'oya yaratish. Masala yechimiga oid g'oyani yaratishning turli usullari bo'lib, ular ichida eng samaralisi «aqliy hujum» uslubidir. Bu uslubning asosiy tamoyillari quyidagilar:

- turli kasbga mansub 5-10 ta mutaxassislardan iborat guruh ishlaydi;
- ushbu guruh a'zolari iloji boricha ruhiy va jismoniy jihatdan o'zlarini erkin sezishlari lozim;
- yechimga oid taklif etilayotgan g'oyalarni tanqid qilish ta'qiqlanadi. Boshqalar berayotgan g'oyani faqatgina rivojlantirish, maqtash mumkin yoki uning o'rniga o'z g'oyasini taklif etish lozim;
- har qaysi g'oya, garchand u g'aroyib va ma'qul kelmasligiga qaramay «aqliy hujum»ning boshlang'ich davrida unga baho berilmaydi va hamma fikrlar yozib boriladi;
- g'oya muallifi ko'rsatilmaydi;
- ish tugagandan so'ng hamma taklif etilgan g'oyalar mantiqiy tarzda tartibga keltiriladi va ekspertlardan iborat guruhda muhokama etiladi.

III – bosqich: yig'ilgan g'oyalarni baholash, maqbul fikrlarni saralash. Avvaliga har bir g'oyaning ijobiy tomonini baholab chiqish, so'ngra uning samaradorligini, amalga oshirish imkoniyatini, xarajatli tomonlari va boshqa o'lchamlarini aniqlab olish zarur. Shu bilan birga, ushbu g'oyaning tanlanishi oqibatida yuz beradigan xavf baholanar ekan, afsuski ko'pchilik rahbarlar uchun ayni mezon yetakchi o'ringa chiqib qoladi. Bunda taklif etilayotgan g'oya chetda qolib, boshqa yo'nalish tanlansa, masala yechimi tamoman boshqa tus oladi va guruh boshi berk ko'chaga kirib qoladi.

IV – bosqich: yangi qarorni rejalashtirish va amalga oshirishdan iboratdir. Bunda qaysi ish, qanday muddatda va kimning ishtirokida bajarilishi kerak, degan

savollarga javob olinadi. Qarorni amalga oshirishga jalb etiluvchi ishchi guruhi, umumiy rejani va unga oid amaliy harakatlarni aniq tasavvur eta olishi lozim.

V – bosqich quyidagi amaliy tadbirlarni o'z ichiga oladi: 1) qabul qilingan qarorni, reja va harakatni amalga oshirish; 2) amalga oshirilgan harakat va natijalarni yanada yaxshilash maqsadida nazorat etish; 3) zarur bo'lgan taqdirda qarorni takomillashtirish, ya'ni «muammoni o'rganish» bosqichiga yoki g'oya yaratish va boshqa oraliq bosqichga qaytish.

Yaxshi qaror qabul qilishda bir necha psixologik tavsifga ega bo'lgan to'siqlar paydo bo'lishi mumkin. **I.P. Cherednichenko** va **N.V. Telno'x** quyidagilarni ko'rsatib o'tadi:

Birinchisi – shoshqaloqlik. U ko'pincha vaqt yetishmovchiligidan kelib chiqadi va noto'g'ri qarorlar qabul qilinishiga sabab bo'ladi. Bunda axborot keraklicha tahlil qilinmaydi, muhim ma'lumotlar nazardan chetda qolishi ehtimoli bo'ladi. Shoshqaloqlikda mavjud yo'llarning ko'pi o'rganib chiqilmaydi, ba'zilari esa hisobga olinmaydi. Bunday vaziyatda birinchi to'g'ri deb topilgan qaror qabul qilinadi, ammo bu qaror to'g'ri bo'lib chiqmasligi mumkin. Tadqiqotchilar vaqt tig'izligida qaror qabul qilmaslikni tavsiya etadilar.

Ikkinchisi – hayajonlanish. Qattiq hayajon ta'sirida ham noto'g'ri qaror qabul qilish mumkin. Qattiq hayajonlanish negativ va pozitiv emotsiyalarda namoyon bo'lishi ehtimoli bor. Ko'pincha tashabbus ham odamni adashtiradi.

Uchinchisi – sustkashlik qilish.

M.P. Cherednichenko, P.V. Telno'x qaror qabul qilishni kechiktirishning olti sababini keltiradilar:

1. Odamlar tabiatan muammo yechimini topishdan o'zlarini tiyadilar;
2. Odamlar vaziyatga ko'nikadilar, shuning uchun muammo yechimini topishga shoshilmaydilar. Bunday ustanovka keng tarqalgan hisoblanadi;
3. Muammolarni kollegial tarzda yechish g'oyasi ustunlik qiladi;
4. Juda katta hajmdagi axborotning mavjudligi jiddiy muammo hisoblanadi, rahbarning hamma ma'lumotlarni o'zlashtirishga vaqti yetmaydi;
5. Tasodifiy variantlarning paydo bo'lishi;
6. Qaror qabul qilishda ikkilanish.

To'rtinchisi – o'z xatolarini tan olmaslik. Mavhum vaziyatda odam o'z harakatlarini tezda tushunib, to'g'ri xulosaga kelsa, u bu vaziyatdan shunchalik tez chiqib ketadi.

Beshinchisi – haddan ortiq o'ziga ishonch. Faqat o'zining fikrini to'g'ri deb hisoblaydigan rahbarlar yo'q emas. Bunday yondashuv boshqalar fikrini

o’rganishga yo’l qo’ymasdan to’g’ri qaror qabul qilishga jiddiy ta’sir ko’rsatishi mumkin.

A.L. Lomakinning ta’kidlashicha, qarorlar samarasizligining sababi 39% holatda kutilmagan vaziyatlar, 25% holatda ijrochining aybi, 36% holatda qarordagi kamchilikda bo’ladi. Birinchi ikki sababda rahbarning ish tashkil qilishda xatoga yo’l qo’yganini e’tirof etish mumkin. Bundan ko’rinadiki, qabul qilinayotgan qarorlarning yarmidan ko’pida kamchiliklar mavjud.

Boshqaruv qarorlari qabul qilishni shakllantirish imkoniyatlari boshqaruv uslublariga ham bog’liq. Boshqaruv uslubi rahbarlik faoliyatining eng muhim sifat ko’rsatkichidir. Boshqaruv uslubi shaxsning ijtimoiy hayot qonuniyatlariga asoslangan turmush tarzi va faoliyat yuritish usuli, yetakchilik uchun zarur bo’lgan ta’sir ko’rsatish usullarining tizimi, rahbarning xodimlar bilan muomala qilish usuli, xizmat vazifalarini bajarish jarayonida xodimlararo munosabatlar tarzi ifodasi, qo’yilgan maqsadga erishish yo’lida rahbar bilan xodimlar munosabatiga asos bo’luvchi xulq-atvorining umumiy yig’indisidir. Rahbarlik uslubi jamoa bilan o’zaro munosabatlarning shart-sharoiti, jumladan, rahbarning kasbiy layoqati hamda shaxsiy fazilatlari ta’sirida shakllanadi. Boshqaruvchilik uslubining umumiy ma’nosi shundan iborat.

Rahbarlik vazifasi jamoani tarkib toptirish, xodimlarga vazifalar berish, ularni hal qilish variantlarini tavsiya etish, maslahat berish, har bir vazifani zarur moddiy-moliyaviy va mehnat resurslari bilan ta’minlashdan iborat. U o’z xizmat vazifalarini bajarish asosida odamlar bilan ishlaydi, personalni boshqaradi, bunda o’ziga xos boshqaruvchilik uslubini namoyon qiladi. Rahbarlik uslubi jamoa oldida turgan vazifani to’g’ri, sifatli va uyushqoqlik bilan bajarishni ta’minlashi kerak. Jamoaning jipsligi va uyushqoqliti yoki ichki tarqoqligi ko’p jihatdan xodimlar barqarorligi, faolligi, ularning o’zaro va rahbar bilan munosabati, rahbarning boshqaruvchilik mahorati, xodimlari orasidagi obro’-etibori, shaxsiy fazilati va ish yuritish printsipiga bog’liq.

Xizmat vazifasini vijdonan bajaruvchi rahbar va unga bo’ysunuvchi xodimlar ba’zan ruhiy va jismoniy toliqish darajasida ishlashlari mumkin. Ba’zan stressli holatlar ham ro’y berishi mumkin. Mutaxassislar fikricha, boshqaruv qarorlari tayyorlash va ijro etish jarayoniga bo’lg’usi ijrochilarni ham jalb etish maqsadga muvofiq, chunki ular oldindan qarorning kontseptsiyasi va undan kelib chiqadigan vazifalar bilan tanishadilar. Qaror qabul qilish jarayonida ishtirok etuvchi bo’lg’usi ijrochilar o’z fikrlarini bildiradilar, chunki qarorning predmeti, uning zaxirasi va qiyinchiliklaridan yaxshi xabardor bo’ladilar.

Biz makur darslikda mavzuga daxldor eng so’ngi doktorlik (DSc), nomzodlik (PhD) va magistrlik dissertatsiyasidan foydalandik. Jumladan Tadqiqotchi A.S.Nazarovning "Boshqaruv faoliyatida qaror qabul qilish jarayonining ijtimoiy-psixologik xususiyatlari" nomli doktorlik (PhD) dissertasiya[3]da milliy boshqaruv tizimimizga asoslangan, boshqaruv faoliyatiga xos qarror qabul qilish jarayonining ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini o‘rganishga doir test va so‘rovnomalar amaliyotga olib chiqilgan. Shunigdek boshqaruvdagi rahbarlarning qaror qabul qilish imkoniyatlarini aniqlash orqali, ularda shaxslilik sifatlari namoyon bo‘lishidagi o‘ziga xosliklar hamda ijtimoiy-psixologik xususiyatlarning roli aniqlangan. Mazkur ishda qaror qabul qilish jarayoniga xizmat qiluvchi psixologik determenantlar, samarali qaror qabul qilishga ta'sir etuvchi ijtimoiy-psixologik komponentlar bo‘yicha, amaliy jihatdan qo‘llanilishi mumkin bo‘lgan psixodiagnostik tadqiqot natijalari ishlab chiqilgan va amaliy faoliyatda qo‘llash uchun tavsiya etilgan.

7.5.Samarali boshqaruv qarorlarini qabul qilishning psixologik jihatlari

Qaror qabul qilish jarayonining psixologik jihatini bilish mavjud bosqichlarni yanada samarali amalga oshirish imkonini beradi. Gap shundaki, to’g’ri qaror qabul qilish va uni samarali ravishda joriy etish uchun rahbar psixologik jihatdan ham ma’lum amallarga rioya qilishi kerak. Bu tadbirning asosiy mazmuni shundan iboratki, rahbar muammoli vaziyat haqida ma’lumot yig’ar ekan, muammo haqida birlamchi tasavvur - informatsion model yarata boshlaydi. Bu modelning haqiqatga va mavjud vaziyatga qanchalik mosligi olinayotgan ma’lumotning to’la-to’kisligi, har tomonlamaligiga bog’liq.

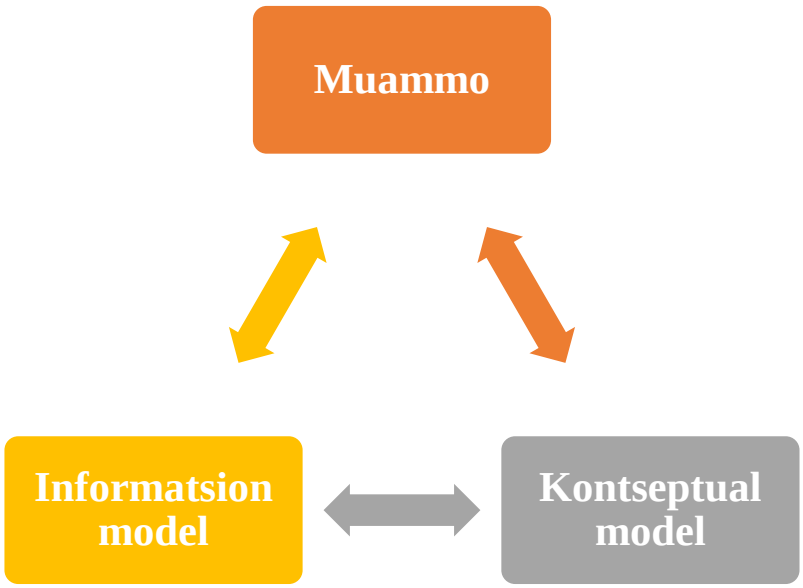
Afsuski, tashqi muhitdagi ko’pgina omillar ta’sirida rahbar vaziyat yuzasidan ob’ektiv bo’lmagan ma’lumotlar oladi va o’z idroki jarayonida ma’lum sub’ektivliklarga yo’l qo’yadi. Ayniqsa, bunday tavofutga rahbarning jinsi, yoshi yoki atrofidagi odamlarning ta’siri kuchli bo’ladi. Shakllanayotgan informatsion model iloji boricha ob’ektiv bo’lishi uchun rahbar vaziyat haqida har tomonlama ma’lumot yig’ishi, tashqi olamni to’la-to’kis aks ettirishni cheklovchi idrok stereotip va ustanovkalardan chetlanishi lozim. Informatsion model tahlil etilishi va qo’shimcha ma’lumotlar bilan boyitish natijasida rahbar ongida kontseptual model, ya’ni vaziyat haqidagi uzil-kesil qarash shakllanadi. Kontseptual model o’z ichiga informatsion modeldan shakllangan fikr va hissiyotlarni, shuningdek rahbarning o’tmish shaxsiy tajribasi, bilimlarini qamrab oladi. Rahbar mavjud vaziyatning

[3] A.S.Nazarovning "Boshqaruv faoliyatida qaror qabul qilish jarayonining ijtimoiy-psixologik xususiyatlari" nomli doktorlik (PhD) dissertasiyasi 2022 y.

mohiyatini tushungan paytda kontseptual model shakllandi deyish mumkin. Eng ajablanarlisi shuki, kontseptual model haqiqiy vaziyatga doimo ham mos kelavermaydi. Bu mos kelmaslik darajasi har bir shaxsda turlichadir. Kimdadir bu farq katta bo'lsa, kimdadir juda kichik. Kontseptual model va ob'ektiv vaziyat o'rtasidagi farq qanchalik kichik bo'lsa, to'g'ri qaror qabul qilishga shunchalik zamin yaratiladi.

Shaxs o'zining individual psixologik xususiyatlariga ko'ra olayotgan ma'lumotning ba'zisiga e'tibor bermasligi, yoki ayrimlarini bo'rttirib aks ettirishi mumkin. Shuning uchun ham rahbar vaziyat haqidagi o'z tasavvurining qanchalik ob'ektivligi, haqqoniyligi haqida kayg'urishi lozim. Aynan shu boradagi psixologik tavsiya quyidagicha - informatsion model va kontseptual modellardagi tarkibiy qismlar orasida iloji boricha muvofiqlik ko'proq bo'lgani ma'qul, ya'ni kontseptual model yaratilishi mobaynida qo'llanilayotgan birliklar iloji boricha informatsion modelda ham ko'p uchrashi kerak. Masalan, vaziyat ishtirokchilari, muammodagi asosiy masala, yechim vositalari kabilar ikkala modelda uchrashi mumkin bo'lgan birliklar hisoblanadi. Qaror qabul qilishning uch tarkibiy qismi – muammo yuzaga kelgan ob'ektiv borliq, informatsion va kontseptual model uchburchak shaklida iloji boricha bir-biriga uyg'unlashgan bo'lishi hamda uchburchakning, aytaylik, bir burchagi ikkitasidan yuqorida yoki pastda joylashmasligi kerak.

Bu taqqoslashda birlamchi manba sifatida muammoli vaziyat, ya'ni borliq qabul qilinadi.



Boshqaruv qarorlarini qabul qilishga oid ko'pgina tadqiqotlarda yechilishi lozim bo'lgan muammoning aniqlik darajasiga katta e'tibor beriladi. Shu ma'noda aniqlik va noaniqlik vaziyatlarida qabul qilinuvchi qarorlar haqida aytib o'tish

lozim. Bunday vaziyatlardagi qaror qabul qilish tezligi va mazmuni ham bir-biridan farq qiladi.

Aniqlik vaziyatida qaror qabul qilish avvalgi tajribaga asoslanishni taqozo etadi. Mazkur sharoitda inson tajribasi hamda bilimlari, vaziyatni hal etish manbai bo'lib hisoblanadi va tabiiyki, qaror qabul qilish holatida ishonch va tezkorlik hukm suradi.

Noaniqlik vaziyatida esa rahbardan vaziyatga ijodiy yondoshish talab etiladi. Ma'lum miqdorda o'z intuitsiyasiga asoslanish izlanuvchan shaxs uchun yangi imkoniyatlar tug'diradi. Biroq, bunday holda chiqariladigan hukm o'zida ma'lum xavf-xatarni ham mujassamlashtirganligi sababli, qaror qabul qilinganda xatoga yo'l qo'yish ehtimoli oshadi. Demak, rahbar har qanday muammoli vaziyatga to'qnash kelar ekan, uning aniqlik va noaniqlik darajalarini aniqlab olishi lozim.

Keyingi qadam sifatida rahbar, masala dolzarbligidan kelib chiqib, unga oydinlik kiritishi, vaziyatdagi noaniq tomonlarini yoritgan holda aniqlik doirasini kengaytirishi lozim. Yechimda mujassamlanadigan ijodiy ulushlarning asosiy qismi masalani oydinlashtirish bosqichida saraflangani ma'qul, deb hisoblanadi.

Asosiy qiyinchilik qabul qilingan qarorni amalga oshirish bosqichida uchrashi mumkin. Yuqorida aytganimizdek, qaror ijrosiga oid vazifalarning aniq taqsimlanishi va ijro vaqtini ko'rsatish nazorat samarasini ta'minlaydi. Lekin qaror yuzasidan norozi bo'lgan xodim va ayrim o'rta bo'g'in rahbari ham ijro bosqichida sust harakat etishi mumkin. Bunga sabab bir nechta: birinchidan, ular qaror qabul qilishda qatnashmagan yoki ushbu qarordan norozi bo'lgan; ikkinchidan, qarorning hayotga tatbiq etish muvaffaqiyat keltirishiga ishonch yo'q; uchinchi sabab, xodimning sustkashligi yoki o'quvsizligi bo'lishi mumkin. O'ylashimizcha, birinchi va ikkinchi sabab ijtimoiy-psixologik yechimga ega bo'lib, agar guruhning ahillik darajasi yuqori bo'lsa, qaror ijrosida xodimlar iloji boricha jadal qatnashadilar. Uchinchi sababning bartaraf etilishi esa qarorga oid vazifalar taqsimlanishi paytida hisobga olinishi lozim.

Qaror ijrosidagi tomonlar hamkorligi uni qabul qilish bosqichida ta'minlanadi. Qaror qabul qilinishi chog'ida o'zgalar qarshiligini yengish, iloji boricha tomonlar uchun «beshikast» o'tishi lozim. Oqibatda maqbul deb, topilgan qaror iloji boricha konsensus (kelishuv) asosida qabul qilinishi kerak. Demak, rahbar oldida tomonlarni yarashtirish va ziddiyatlarni yumshatish, tadbirdan so'ng g'ubor qolmasligini ta'minlash vazifasi turadi. Agar qaror guruhiy tarzda qabul qilinayotgan bo'lsa, va uning ijrosi jamoa a'zolari ishtiroki orqali ta'minlansa, har bir xodim va rahbar quyidagini yodda tutishi maslahat beriladi: «Bugun boshqa xodim taklif etgan qaror bajarilayapti. Bu jarayonga mening munosabatim va ishtirokim, ertaga men taklif

etgan qarorga nisbatan munosabat va boshqalarning qanday ishtirok etishini belgilaydi».

Temperament va xarakterning ishga, qabul qilinayotgan qarorlarga ta'siri haqida aytib o'tish lozim. «Temperament deganda insonda kechayotgan psixologik jarayonlar va uning xatti-harakatlarining dinamik xususiyatlari, ushbu jarayonlar va xatti-harakatlarning kuchi, tezligi, paydo bo'lishi va o'zgarishini ta'riflab beruvchi xislatlarning yig'indisi tushuniladi».

Temperamentning turi (sangvinik, xolerik, flegmatik, melanxolik) ish faoliyatida maxsus dinamik xususiyatlar talab etiladigan holda hisobga olinishi kerak.

Sangviniklar qaror qabul qilish va uni ijro etish jarayonidaoperativ bo'ladi, ammo jiddiy muammolar va qabul qilingan qarorlarning asosiy elementlarini kollegial tarzda muhokama qilishga moyil bo'ladilar. Sangviniklarni mas'uliyatli, yuqori xavf bilan bog'liq qarorlar qabul qilish va ularni ijro etish bilan bog'liq faoliyat turlariga jalb etish maqsadga muvofiq.

Xoleriklar qarorlar qabul qilish va ularni ijro etishda tezkorlik va shaxsiy tashabbusni xush ko'radilar. Xoleriklar qabul qilgan qarorlar yuqori darajali tavakkalchilik, qadriyatlilik va kompromissizligi (kelishuvga bormaslik) bilan ajralib turadi.

Flegmatiklar tabiatan osoyishta xarakterga ega bo'lib, dalillarga asoslanib fikrlashi bilan ajralib turadi. Ular ishchanbo'lib, asosan, odatiy texnologiyalarni qo'llaydilar, har tomonlamao'ylab, qabul qilingan qarorlari xavfsizligi bilan ajralib turadi.Qarorlarni amalga oshirishda qat'iyatli bo'ladilar.

Melanxoliklar o'ta emotsional, qarorlarni tayyorlash va ijro etishga juda katta mas'uliyat bilan yondashadilar. Melanxoliklar qabul qilgan qarorlar «ipidan-ignasigacha» o'rganib, ishlab chiqilganligi va pishiq-puxta bajarilishi bilan ajralib turadi. Sof temperamentlar kamdan-kam uchraydi. Ko'pincha odamlarda namoyon bo'layotgan xislatlarni biron-bir temperament turiga taqqoslab bo'lmaydi. Lekin, tadqiqotchilar fikricha, kuchli, harakatchan va vazmin odamlar bo'sh, inert va hayajonli asab tizimi egalariga qaraganda yaxshi natijaga erishadilar.

Temperament inson xarakteri shakllanishiga ta'sir ko'rsatadi. *Xarakter* shaxsning psixologik xususiyatlarining takrorlanmas, individual birligidir. Xarakterlar kuchli va kuchsizlarga (bo'sh) bo'linadi. Kuchli xarakter sohiblari aniq maqsadga ega, ular tashabbuskor, dadil qarorlar qabul qiladilar va amalga oshiradilar, shijoatli, mard va dovyurak bo'ladilar. Bu fazilatlardan mahrum kishilarni kuchsiz, irodasiz deydilar. Ularning faoliyati sust bo'lib, niyatlari yaxshi

bo’lsa-da, ishda ijobiy natijaga erishmaydilar. Ular o’z kuchi bilan mustaqil, dadil harakat qila olmasliklarini his etadilar.

Olimlarimiz M. Sharifxo’jaev va Yo. Abdullaev tomonidan boshqaruv qarorlariga quyidagi talablar qo’yilgan:

1. Qaror ilmiy asoslangan bo’lishi lozim. Boshqaruv qarorlarimuayyan ishlab chiqarish holatini tahlil qilishdan kelib chiqishi, iqtisodiy, texnikaviy va boshqa sotsial qonunlarning amal qilishini hisobga olishi, hozirgi zamon fan-texnika yutuqlarinegizida qabul qilinishi, lo’nda va aniq bo’lishi lozim;

2. Qaror bir-biri bilan aloqador va yakdil bo’lishi kerak. Muayyan vazifani hal etishda asosiy masaladan kelib chiqadigan qo’shimcha vazifalarni hal etishga to’g’ri keladi. Bu vazifalar qaror qabul qilinayotgan asosiy vazifaga bo’ysundirilishi lozim. Barcha qaror, ko’rsatma, qoidalar bir-biri bilan bog’liq bo’lib, shuningdek, ular oldindan qabul qilingan va amaldagi qarorlar bilan muvofiqpashtirilishi kerak;

3. Qaror huquq va javobgarlik doirasida bo’lishi lozim. Rahbar o’ziga berilgan huquqlar doirasidagina qaror qabul qilishi mumkin. Bu yerda gap boshqarishning barcha bo’g’inlarida huquq va javobgarlikko’lami nisbati haqida bormoqda. Huquqlar katta, mas’uliyati kam bo’lsa, ma’muriy o’zboshimchalikka, o’ylamasdan qaror qabul qilishigayo’l ochiladi. Huquqlar oz, lekin, mas’uliyat katta bo’lsa, bu ham hechqanday naf keltirmaydi;

4. Har qanday qaror aniq va to’g’ri yo’nalishga ega bo’lishi, aniq va bajaruvchiga tushunarli bo’lishi lozim. Qarordan mojaro kelib chiqishiga, uni turlicha talqin qilish yoki tushunishga yo’l qo’ymaslikkerak;

5. Qarorlar qisqa muddatli bo’lishi kerak. Axborotlar bilan ishlashda vaqtni tejash maqsadida qisqa muddatli qarorlar qabul qilinishi lozim;

6. Vaqt nuqtai nazaridan aniq belgilanishi lozim. Har qanday qarorning bajarilish muddati aniq ko’rsatilishi kerak. Aks holda uning bajarilishini ob’ektiv nazorat qilish imkoni bo’lmaydi;

7. Qaror tezkor bo’lishi kerak. Har qanday qaror o’z vaqtida, ya’ni ishlab chiqarishdagi vaziyat talab qilgan vaqtning o’zida qabul qilinishi zarur. Kechikib yoki shoshqaloqlik bilan qabul qilingan qarorlar talabga javob bermasligi mumkin;

8. Qaror samarali bo’lishi lozim. Qabul qilingan qarorning samaraliligi deganda, qo’yilgan maqsadga eng kam xarajat bilan erishish tushuniladi.

Boshqaruv qarorlari mazmuniga ko’ra quyidagilargaajratiladi:

1) ma’lumot yig’ish uchun qabul qilinadigan qarorlar «Qaysi ma’lumotlar haqiqiy» degan savolga javob berishi kerak;

2) tashkiliy masalaga oid qarorlar – «Qanday bo'lishi kerak» degan savolga javob berishi kerak;

3) tezkor G'operativG' qarorlar – «Nimaqilish kerak» degan savolga javob berishi kerak.

Boshqaruv qarorlari qabul qilishda rahbarning to'rt vazifanibir vaqtning o'zida bajarishiga to'g'ri keladi:

1) tadbirkorlik;

2) ishdagi kamchiliklarni to'g'rilab boruvchi mutaxassis;

3)resurslarni taqsimlovchi vositachi;

4) murosaga keltiruvchi hakam.

Boshqaruv qarorlari qabul qilishda maqsadning aniq bo'lishi zaruriy bo'lib, uning asosida:

1) boshqarish funktsiyalari;

2) boshqarish usullari;

3) boshqarishning tizilmaviy tarkibi;

4) xodimlarni tanlash va joy-joyiga qo'yish kabi ishlar majmuasi muvofiqlashtiriladi. Demak, maqsadning aniq bo'lishi faoliyatning to'g'ri yo'naltirilishiga olib keladi.

Har bir qabul qilingan qaror yana qarorlar qabul qilinishigaolib keladi, tabiiyki, bu jarayon uzluksiz davom etadi. Shuning uchun qabul qilingan qarorlarning salbiy tomoni qanchalik ko'pbo'lsa, shunga nisbatan qarorlar soni ko'payib boradi. Bu esa ko'zlangan maqsadga erishish muddatining cho'zilib ketishiga olib keladi.

Qarorlar qabul qilishda xatolikka olib keluvchi sabablar:

1) axborotning yetishmasligi;

2) rahbarning boshqalar fikriga kam e'tibor berishi;

3) rahbarning tanlash jarayonidagi ikkilanishi;

4) rahbarda mas'uliyatning yetishmasligi;

5) hisob-kitoblardagi kamchiliklar;

6) rahbarning o'ziga haddan ziyod ishonishi.

Qabul qilingan qaror o'z vaqtida tegishli choralar ko'rish yuzasidan tadbirlar ishlab chiqish, qo'yilgan maqsadga erishishni ta'minlashga yo'naltirilgan bo'lishi kerak.

Zamonaviy rahbar muammoning kelib chiqish sabablarini bilishi, uni qanday hal etish kerakligini, bunda qanday vositalarni qo'llash maqsadga muvofiq ekanligi haqida ma'lumotlar to'plash jarayonini to'g'ri tashkil etishi lozim. Chunki, muammoning kelib chiqishi zaminida muayyan sabablar boshqa asoslar bilan

bog’langan holda namoyon bo’ladi. Shuning uchun muammoni aniqlash vaziyatni tahlil qilishdan boshlanadi.

Mutafakkir **Abu Nasr Forobiy** «Fozil odamlar shahri» asarida talab etiladigan hokimning (rahbarning) fazilatlari to’g’risidagi fikrlariga murojaat qilaylik. Hokim:

1) avvalo, to’rt muchasi sog’-omon bo’lishi;

2) tabiatan nozik farosatli bo’lib, umumiy ahvol qandayligini ravshan tasavvur qila olishi;

3) anglagan, ko’rgan, eshitgan, idrok etgan narsalarni xotirasida to’la-to’kis saqlab qolishi;

4) zehni o’tkir, zukko bo’lishi;

5) fikrini chiroyli so’zlar bilan ifodalay olishi;

6) ustozlardan ta’lim olishga, bilim, ma’rifatga havasli bo’lishi, o’qish, o’rganish jarayonidan sira charchamaydigan, buning mashaqqatidan qochmaydigan bo’lishi;

7) taom eyishda, ichimlik ichishda o’zini tiya oladigan bo’lishi;

8) haq va haqiqatni, odil va haqg’o’y odamlarni sevadigan. yolg’on va yolg’onchilarni yomon ko’radigan bo’lishi;

9) o’z qadrini biluvchi va nomusli, oriyatli, pastkashlardan yuqori turuvchi, tug’ma oliy himmat bo’lishi, ulug’, oliy ishlarga intilishi;

10) bu dunyo boyliklariga, dinor va dirhamlarga qiziqmaydigan (mol-dunyo ketidan quvmaydigan) bo’lishi;

11) tabiatan adolatparvar bo’lishi har qanday haqsizlik va razolatlarga murosasiz bo’lishi;

12) o’zi zarur deb hisoblagan chora-tadbirlarni amalga oshirishda qa’tiyatli, sabotli, jur’atli, jasur bo’lishi, qo’rqoqlik va hadiksirashlarga yo’l qo’ymasligi darkor.

7.6.Boshqaruvda muzokaralar olib borishning psixologik jihatlari.

Muzokara – bu, biron-bir masala yuzasidan kelishuv jarayonidir. Bu jarayonda, odatda, kamida ikki tomon ishtirok etadi va har qaysi tomon, o’z manfaatini amalga oshirishni ko’zlaydi. Manfaatlari turlicha bo’lishiga qaramay, umumiy faoliyat olib boruvchi tomonlar ma’lum qoidalar doirasida harakat qilib, o’zaro qoniqtiruvchi va hamma tomonga ma’qul yechim ustida ish olib boradilar. Aynan shu umumiy faoliyatning mavjudligi manfaat va maqsadlarni muvofiqlashtirish imkoniyatini tug’diradi. Shuning uchun ham, muzokara orqali

maqsadga erishishni hohlovchi rahbar bu jarayonga xos tomonlarni, qolaversa, xususiyatlarni bilishi va kezi kelganda ularni boshqara olishi lozim.

Rahbar faoliyatida muzokara. Muzokara olib borish ko'lami juda keng bo'lib, bu soha tashkilotdagi ayrim ziddiyatli holatni ijobiy yo'nalishda hal etishdan boshlab, toki sarmoya jalb etishdagi qulay pozitsiyani qo'lga kiritishga va hatto ziddiyatdagi tomonlarni yarashtirish yo'lida vositachilik vazifasini bajarish maqsadida ham qo'llaniladi. Shu bois, rahbar muzokara olib borishga oid asosiy qonun va qoidalarni bilishi, ulardan amaliy tarzda foydalana olishi lozim. Muzokara bu, nafaqat biron masala yuzasidan fikr almashish, balki muzokara ishtirokchisi bo'lmish rahbar orqali uning tashkiloti haqida xulosa chiqarish manbai hamdir. Demak, muzokara olib borish mahoratiga ega rahbar hatto o'rta me'yona tashkilotni ham boshqa raqobatdosh tashkilotga nisbatan afzallik tomonini namoyon etish qobiliyatiga ham ega. Ushbu jumlalarni o'qigan o'quvchida muzokara bu, yo'q narsani bor qilib ko'rsatish mahorati emasmikan, degan fikr tug'ilishining mutlaqo tarafdori emasmiz. Rahbar o'z tashkiloti imkoniyatlari, uning kuchli tomonlarini yaxshi tasavvur qila olishi va bu xususiyatlarni yanada ijobiy tarzda taqdim eta bilishi lozim. Bu jarayon rahbardan nafaqat o'ziga, balki, tashkilot xodimlariga ishonchni, kelajakka katta umid bilan qarashni va shaxsning muvaffaqiyatga yo'nalishini ifodalaydi.

Muzokaralar turli sharoit va tomonlar ishtirokida o'tadi. Bu esa, muzokaraning oson kechmasligini, bu jarayon davomida turli-tuman kutilmagan omillar ta'siri mavjudligini asoslaydi. Odatda muzokara har qanday murakkab tuzilma singari bir necha asosiy bo'laklardan iborat: muzokara mazmuni, muloqot, munosabatlar, tadbirlar (qoidalar, muhokama tartibi, protokol). Muzokaraning jarayon sifatida murakkabligi shundaki, ushbu sanab o'tilgan har bir qism dolzarb ahamiyat kasb etadi va muzokara natijasining hal etishga o'z ulushini qo'shadi. Masalan, muzokaraga oldindan tayyorlanish, hamma xujjatlarni batafsil o'rganib, mulozamat qoidalarini o'rniga qo'yib ijro etish mumkin, lekin hamsuhbatimiz milliy xususiyatiga oid ba'zi jihatlarga e'tiborsizligimiz butun urinishimizni zoe ketkazishi mumkin. Bu jihatlarni muzokaraning tashqi tomoni, po'stlog'i deb atash mumkin. Lekin bu jarayonning ichki tomoni ham borki, unda muzokaraga tayyorlangan tomondan qator vazifalarni amalga oshirish talab etiladi. Bu vazifalara qatorida quyidagilarni sanab o'tish mumkin:

- o'zga tomonda qiziqish uyg'otish;
- masalaga yuzasidan o'z nuqtai nazarini to'g'ri tushuntirishga erishish va shu bilan birga o'zganing qarashi haqida to'la-to'kis tasavvurga ega bo'lish;
- o'zga tomonda xayrixohlik harakatlarini uyg'otish;

- birgalikdagi faoliyatni amalga oshirish va o’zgada mas’uliyat uyg’otish.

Ushbu vazifalarni amalga oshirish muzokaraning muvaffaqiyatini ta’minlovchi asosdir.

Rahbar vakolatidagi imkoniyatlardan kelib chiqqan holda aytish mumkinki, tashkilot rahbari olib boradigan muzokaralar ichki yoki tashqi turlarga bo’linishi mumkin. Ichki muzokaralar – tashkilot ichidagi muammoga yo’nalgan bo’lib, ushbu muzokarani qo’llash zarurati mazkur sharoitda boshqaruvning odatiy uslublari o’z kuchini yo’qotganligi bilan asoslanadi. Bundan tashqari tashqi muzokara ham mavjud va u o’z navbatida bir necha darajaga bo’linishi mumkin: mamlakat doirasidagi sohada, sohalararo va xalqaro muzokaralar. qayd etilgan pog’onalarga qanchalik yuqori ko’tarilsak, bunda amalga oshuvchi muzokaraning ahamiyati ham shunchalik oshib boraveradi. Xo’sh, qanday holda muzokaraga murojaat etiladi va qay sharoitda muzokarasiz ham ish ko’rish mumkin. Muzokaraga murojaat etish hollari quyidagicha: bir tomonlama harakat natija bermaydi; masalaning yechimi qonun bilan belgilanmagan; masalani sudgacha hal etish samaraliroq bo’lgan taqdirda va shu kabi nostandart vaziyatlarda. Odatda muzokaralarning tashkiliy, huquqiy, axloqiy tomonlari farqlanadi va ular muzokara shakliga ko’ra turlicha mazmunga ega. Masalan, xalqaro munosabatlar sohasidagi muzokaralar aniq qayd etilgan qoida va me’yoriy tomonlariga ega bo’lsa, xo’jaliklararo uchrashuvlar doirasidagi ko’pgina uchrashuvlar tomonlarning qo’l siqishi orqali ham tasdiqlanib ketaveradi. Lekin muzokara qay darajada amalga oshirilmasin uning natijasi kelishuvdan va ushbu kelishuvni u yoki bu shaklda qayd etishdan iboratdir.

Muzokara olib borish bosqichlari. Muzokaraning samarali o’tishi ko’p jihatdan amalga oshirilgan tayyorgarlik jarayonining puxtaligiga bog’liq. Bu xususida tadqiqotchi R.I. Mokshanov quyidagi tadbirlarni amalga oshirish dasturini taklif etadi:

1. Muzokara maqsadini aniq ifodalay bilish.

2. Ushbu maqsadga erishishga yordam beruvchi vazifalarni aniqlash (ya’ni maqsadga erishish yo’lida qanday kadamlarni bosib o’tish lozim).

3. Muzokaralarning tashkiliy qismini aniqlashtirish:

- o’tkazish muddati
- o’tkazish joyi
- joyni tayyorlash
- juzokara jarayoni uchun xavflarni bartaraf etish
- delegatsiya tarkibi
- muzokaralarni moliyalashtirish manbaalari

- muzokara ishtirokchilariga sarf-harajatlar (kantselyariya anjomlari, video va audio moslamalar mavjudligi, tarnsport, aloqa, oziq-ovqat ta’minoti, tanaffus va kofe-breyklar)
- o’zga tomon delegatsiyasini kutib olish va joylashtirish
- madaniy dam olish dasturini ishlab chiqish
- sovg’a-salom va yodgorliklar
- yakuniy ziyofat
- delegatsiyalarni kuzatish.

4. Muzokara asosidagi manfaatning turli darajalarini bilish.

5. O’zga tomonning manfaatlarini iloji boricha batafsil tasavvur etish.

6. Muzokaraning quyidagi jihatlari bo’yicha ma’lumot to’plashga erishish:

- muhokama masalasining tarixi, xozirgi holati va ko’rsatkichlari:
- muzokarada ishtirok etuvchi delegatsiya vakillari haqida ma’lumot (yoshi, kasbi, shu sohadagi tajribasi, qiziqishlari, xarakter xislatlari, ularning sheriklari kimlaru, raqiblari kimlar, ular orasida ikkilanuvchilar bormi va x.k.).

7. Iqtisodiy, siyosiy, huquqiy, psixologik sohalarda maslahatchilarga bo’lgan ehtiyojni aniqlash.

8. Muzokara jarayonining umumiy strategiyasini aniqlash.

9. Vaziyatga qarab qanday harakatni amalga oshirish taktikasini belgilash.

10. Muhokama etilajak muammoning mavjud yechimlarini aniqlab qo’yish.

11. Agar muzokara uzilsa, qay tarzda maqsadga erishish yo’lini belgilash.

12. Muzokaralar o’tayotgani va natija haqidagi ma’lumotlarni qay tarzda yoritish masalasini o’ylab qo’yish (masalan, ommaviy axborot vositalarida).

Ko’rinib turganidek, muzokaraga tayyorlanish bu jarayonni boshidan oxirigacha puxta rejalashtirish demakdir. Muzokarani tadqiq etish sohasidagi ko’pgina olimlar fikricha, uchrashuv natijasi, maqsadga erishishning asosiy sharti muzokara olib boruvchi shaxsning psixologik jihatlariga kelib taqaladi.

Bu jihatlar qatorida quyidagilarni sanab o’tish mumkin: muzokara olib boruvchining maqsadni aniq bilishi va unga intilishi, ko’p sohalarda parallel tarzda fikrlashiga qaramay maqsadni ko’zdan yo’qotmaslik, qay vaziyatda va vaqtda qancha ma’lumot berishni bilish, o’z nufuzi va mavqeiga oid hissiyotning ijobiyligi, muzokara vaziyatida diqqatni jamlash va bir nechta yo’nalishga diqqatni jalb etish kabi qator psixologik omillar muzokara olib boruvchi shaxsning o’ta qiyin vaziyatda to’g’ri yo’l topa olishi uchun asosiy shartlardir.

Samarali muzokarani amalga oshiruvchi asosiy omillar. Samarali muzokarani amalga oshiruvchi asosiy omillardan biri – muzokara guruhidir. Oqilona tashkil etilgan muzokarada kamida uch kishi qatnashishi o’rinli. Muzokaradagi birinchi

shaxs rahbar bo’lib, suhbat davomida asosiy faoliyatni o’z qo’liga oladi. Ikkinchi ishtirokchi esa o’zga tomon vakillarining psixologik holatini talqin qiladi, ularning manfaatlarini o’rganadi, ular nimani ta’kidlashyapti-yu, nimada o’z so’zlariga qarshi chiqishayotganini aniqlaydi va x.k.

Umuman olganda, kuzatuvchilik vazifasini o’tayotgan xodimning vazifasi o’zga tomon vakillarining qanchalik samimiyligi darajasini aniqlashdan iborat. Kuzatuvchi bergan ma’lumotlar nafaqat o’zga tomon, balki rahbarning aniq-noaniq harakatlari borasida ham bo’lishi maqsadga muvofiq, ya’ni rahbar kuzatuvchidan o’z xatti-harakati o’rinliligi yoki asosiy maqsadga zid borayotgani haqida ma’lumot olib turadi. Guruh rahbari oradagi tanaffusdan foydalanib kuzatuvchidan ma’lumot oladi va muzokara jarayonini o’zgartirish yoki takomillashtirish uchun asos yaratadi. Guruhning uchinchi a’zosi esa muzokara jarayonidagi ahamiyatli qismlarni yozma qayd etadi, protokol olib boradi. Ikki yordamchi bergan ma’lumot asosida rahbar eng maqbul qaror qabul qilish imkoniyatiga ega bo’ladi.

Ma’lumki, har qanday muzokara tanishish, kontakt o’rnatishdan boshlanadi. Muzokara jarayonining boshlanishidayoq o’rnatilgan hissiy muhit ko’p jihatdan uning keyingi bosqichlarida o’z aksini topadi va har bir tomon ushbu muhitni ijobiylashtirishga alohida e’tibor berishi lozim. Axir, muzokaraning buzilishi ko’rsatkichlaridan biri ayni shu muhitning sovuqlashuvi bilan ifodalanadi.

Muzokara qiyin o’tayotgan vaziyatdagi asosiy shartlardan biri – keyingi uchrashuv uchun ham «oq yo’l» qoldirishdir. hatto o’ylangan natijaga erishilmagan taqdirda ham, bizdan keyingi delegatsiya muzokara olib borishi uchun imkoniyat qoldirishimiz zarur. Muzokarlarni ta’minlovchi muhit haqida o’ylar ekanmiz, o’zga tomon vakillariga xos bo’lgan xususiyatlar haqida iloji boricha to’la ma’lumotga ega bo’lish lozim.

Ma’lumki, turli millat yoki jins, yoki yosh vakillari o’ziga xos xususiyatga ega bo’lib, bu xususiyatlarni muzokara oldidan bir bor qayd etish suhbatni ko’zlangan maromda olib borish imkonini beradi. hozirga kelib, xalqaro munosabatlar mavzusiga tegishli adabiyotlarda turli xalqlarga xos bo’lgan milliy psixologik xususiyatlar haqida ko’plab ma’lumotlar yozilgan. Bunday manbaalar bilan tanishish, yoki o’zga guruhga oid yosh, jins, kasb mavzusidagi psixologik bilimlarni qayd etish muzokara boshlanishi chog’idayok ijobiy muhitni yaratishga katta ko’mak bo’ladi.

Uchrashuv natijalari ko’pincha suhbat olib borish uslubiga va muzokaralar qurishning metodologik asosiga bog’liq. Psixologik nuqtai nazardan, anchagina malakali tartibda o’tadigan muzokara turi «maqsadga yo’nalgan muzokara» deb, ataladi. Bunday muzokaraning asosiy mohiyati – ob’ektiv me’yorlarga asoslangan

qaror topish maqsadida suhbat uchun maqbul sotsial-psixologik sharoitlarni yaratishdan iboratdir.

Bunda, ob'ektiv me'yorlar sifatida yo'riqnomalar, huquqiy qonunlar va imzolangan shartnomalar ishtirok etadi. Muzokara olib borishning bu turi ish mohiyatiga qat'iy yondoshish va uchrashuv ishtirokchilariga nisbatan esa iltifotli munosabatda bo'lishni nazarda tutadi. Maqsadga yo'nalgan muzokaralar qo'yilgan maqsadlarga erishish va shu bilan birga insoniy munosabatlarni saqlab qolish imkonini beradi.

Maqsadga yo'nalgan muzokaradagi asosiy tamoyillardan biri – tomonlarning muammoga qarashi, masalaga bo'lgan munosabati yuzasidan baxs olib borilmaydi, balki tomonlarning muammoda ifodalangan manfaatini aniqlash va uni qondirish yo'l-yo'rig'ini izlashdan iboratdir. Muzokara jarayonida asosiy diqqat-e'tibor nizodagi tomonlar pozitsiyasiga emas, balki bahs predmetiga qaratiladi. Bahs predmeti, uni hal etish asosiy va yagona masaladir. Muzokara uch natijaga erishilganda muvaffaqiyatli deb hisoblanishi mumkin:

1) oqilona kelishuv;

2) vaqtni tejash;

3) tomonlar o'rtasidagi munosabatning yaxshilanishi (hech bo'lmaganda yomonlashmasligi).

O'zga tomonning qarashini, ularning fikrlash uslubi va masalaga munosabati ustida bahs olib borish o'zganing e'tiqodi va nafsoniyatiga putur etkazish bilan barobardir, bunday vaziyatda esa muzokaraning uzilishi muqarrardir. Demak, muzokara qarashlar o'rtasidagi kelishmovchilikni emas, balki turli manfaatlar o'rtasidagi kelishmovchilikni hal etishdan iboratdir. Muzokara olib borar ekanmiz, muammoni muhokama etishda qat'iy turishimiz va ishtirokchilar bilan munosabtlarda esa yumshoq bo'lishimiz kerak.

Muzokara tashkil etilishida uchrashuv kimning hududida o'tishiga katta e'tibor beriladi. Mehmonni kutib oluvchi tomon qator shartlarni amalga oshirish bilan birga, o'z xududida ma'lum imtiyoz va qulayliklarga ham ega bo'ladi. Shuning uchun ham, xuddi sport musobakasi kabi o'z hududida o'tayotgan uchrashuvdan rahbar maqsadga erishish yo'lida iloji boricha ko'proq foydalanib qolishi lozim. o'zga tomon hududida muzokara olib borishning ham o'z xususiyatlari bor. Bu esa avvalambor, mexmonlik mavqeidan foydalanish va hatto natijasi qoniqarsiz bo'layotganda muzokarani yanada uzoqroq muddatga cho'zish imkoniyatidir.

Yuqorida aytilganidek, muzokaralar davomida nafaqat masala hal etiladi, balki bo'lajak munosabatlarni takomillashtirish uchun poydevor ham quriladi. Shu munosabat bilan muzokara jarayonidagi ikki asosiy jihatni ajratib olgan ma'qul:

1. Muhokama predmeti.

2. Insoniy munosabatlar tahlili. Bu ikki jihat o'zaro munosabatda ikki tamoyilga rioya qilishni nazarda tutadi. Birinchidan, muhokamaga qo'yilgan masalada yutkazib qo'ymaslik lozim, ikkinchidan o'rtadagi insoniy munosabatlar buzilib qolmay, balki yaxshilansin.

Muzokara davomida insoniy munosabatni rivojlantirish hisobiga muhokama predmeti yuzasidan yutuqni qo'lga kiritish mumkin. Masalan, jangari filmlarda ko'plab namoyish etiluvchi lavhalardan biri – yaxshi va yomon politsiyachilar xulqidir. Yomon politsiyachi shubha ostidagi kimsaga avvaldanoq qo'pol munosabatda bo'ladi va o'rtadagi munosabatni nizo darajasiga olib keladi, ikkinchi politsiyachi esa shubhali odamga o'ta ijobiy va olijanob munosabatda bo'ladi. Natijada yaxshi politsiyachi jinoyat yuzasidan yashirilgan ma'lumotni «xamirdan qil sug'urganday» tortib oladi. Ikki qarama-qarshi hissiy munosabatga asoslangan taktika tergov jarayoni negizini oshkora etishga yordam beradi.

Muzokara o'tishidagi asosiy bosqichlardan biri – yechim talab etayotgan masalani muhokama qilish jarayoni bo'lib, bunda ushbu masala yuzasidan tomonlarning fikrini aniqlashga e'tibor qaratiladi. Bu bosqichda tomonlarning masala yuzasidan fikri aniq tasavvur etilishi lozim. Muzokara ishtirokchisidan bu bosqichda talab qilinuvchi malaka - o'z fikrini aniq, ravon bayon etishdir. O'z navbatida, boshqa tomonning mulohazasini butkul tushunish uchun aniqlashtiruvchi savollar berish o'rinlidir.

Muammoni hal etishga oid yechimlardagi farq va ziddiyatlarni hisobga olgan holda, odatda kompromistik yoki ikkala tomonning manfaatini qondiruvchi qarorga kelinadi. Bordiyu muammo yechimini ishlab chiqish bosqichi haddan tashqari ko'p vaqt talab qilsa, muzokara jarayonida qisqa tanaffus e'lon qilish o'rinlidir.

Muammo yechimi ikkala tomonni qoniqtirishi juda qiyin. Shu maqsadda muzokara davomida bir necha yechimlar ustida bosh qotirish maqsadga muvofiq. Har safar u yoki bu yechim ustida to'xtalar ekanmiz, unga ta'sir etuvchi omillarni aniqlab olishimiz va to'xtamga kelishimizga salbiy ta'sir etuvchi kuchlarni bartaraf etish imkoniyatini izlab topishimizni ham taqozo qiladi. Mana shu kuchlar ichida psixologik mazmunga egalari ustida biroz to'xtalib o'tishni lozim topamiz.

Muzokara yakuniga salbiy ta'sir etuvchi psixologik omillar. Qaror qabul qilish jarayoniga salbiy ta'sir o'tkazuvchi psixologik omil sifatida quyidagilarni sanab o'tish mumkin:

Yuzaga kelishi kutilayotgan noma'lum sharoitdan qo'rqish. Kelajakda nima bo'lishini bilmaslik va bunday noma'lumlikni qanday qilib hal etish muammosi to'g'ri yechimni kechikib qabul kilishga olib keladi. Ayni sharoitda eng

maqbul vositalardan biri kutilayotgan muzokarga ijobiy munosabatda bo'lishdir. Notanish vaziyatda ishonch bilan harakat qilishning asosiy usuli - ijobiy tarzda fikr yuritishdir.

O'zga tomonning tasodifan qarshilik ko'rsatishi. Bir qaraganda tekis o'tayotgan muzokara ishtirokchisi uchrashuv oxirlagan paytda yana qarshilik ko'rsatishi har qanday odamni g'azabga, ham sarosimaga soladi. Bunday vaziyatda davomli pauza saqlash orqali munosabatga bir oz masofa kiritish maslahat beriladi. Chuqur nafas olib, xotirjam holatda sabru toqatda ba'zi iboralarni takrorlash orqali («Men xotirjamman», «O'zimni o'z qo'limda ushlab turibman», «Vaziyatni to'la-to'kis boshqarayapman») nafaqat o'zimizni, balki xavotirda turgan o'zga tomonning kayfiyatida ham o'zgarish paydo qilolamiz va suhbatni davom ettirish poydevorini qayta tiklaymiz. Vaziyat bir oz osoyishtalanib, ruhiy ishonch qaytgandan so'ng o'zga tomonga uni nima bezovta qilayotgani, nega kayfiyati birdaniga o'zgargani haqida savol bilan murojaat etish mumkin. Aynan shu uslub orqali mavjud zo'riqish sababini aniqlash va uni bartaraf qilish imkoniyati tug'iladi.

Kutilmagan fikr va takliflar. Odatda tomonlar muzokaraga tayyorlanar ekan, yuzaga kelishi mumkin bo'lgan hamma yechim variantlarini ko'rib chiqadilar. Bu jarayonda o'zga tomon ayni yechimga qanday munosabatda bo'lishi haqida bosh qotiriladi. Lekin, bu taxminlar doim ham muzokara ishtirokchisini qoniqtirmasligi aniq va aksincha, ba'zan muzokara mantig'iga mutlaqo to'g'ri kelmaydigan fikr va taklif bilan chiqish hollari ham uchrab qoladi. Bunday vaziyatda muzokara ishtirokchisidan o'zga tomonni to'laroq tushunishga, yangi yechim tafsilotini aniqlashga intilish kuzatilgani ma'qul. Bizning tafakkurimiz odatda, noan'anaviy va tasodifiy yechimlarga darhol o'z tug'yonini namoyish qiladi. Psixikaning bunday xususiyatini bilish, kezi kelganda uchragan qiyinchilikni tezda engib o'tish va faollikni yanada oshirish imkonini beradi. Demak, kutilmagan taklifni iloji boricha puxta o'rganish va uni asoslovchi dalillarni talab etish lozim. Bunday vaziyatdan qutulish imkonini beradigan yana bir usul qat'iyyatdir. Bu uslub, o'zga tomonning ba'zi kamchiligi tufayli uzilib qolishi kutilayotgan muzokarani oxiriga etkazishga va hatto muvaffaqiyatli yakunlashga asos bo'ladi.

Kutilmagan hamkorlik. Ba'zan o'zga tomon biz kutganimizdan ertaroq shartimizni qabul qilishi, hamda biz bilan hamkorlik qilishga tayyorligini namoyon etishi mumkin. Ayni paytda ortiqcha shubha va ishonchsizlik qaror qabul qilishimiz yo'lidagi to'siqqa aylanadi. Mazkur vaziyatga shubha bilan qarash qulay imkoniyatni boy berishga olib kelishi mumkin. Ammo, kutilmagan rozilik ortida yashirin niyatning borligi ehtimoli ham yo'q emas. Bunday vaziyatda yuzaga kelgan shubhani va o'zga tomonning samimiylik darajasini aniqlash lozim. Samimiyatni

aniqlash muzokara jarayonidagi ancha murakkab holat hisoblanadi. Mavjud imkoniyatlardan biri o'zga tomon harakatidagi noverbal signallarni tahlil etish orqali yashirin, yuzaga chiqolmayotgan ma'lumotlarni olishdir.

Qaror qabul qilish ko'pincha vaqt tanqisligi vaziyatida o'tadi va muzokara ishtirokchilarida ma'lum zo'riqishni uyg'otadi. Hatto, muzokara ishtirokchilari o'zga tomonni noqulay vaziyatga qo'yish va imkoniyatni o'zlari tomonga burish maqsadida turli nayranglarga ham boradilar. Shulardan biri o'zga tomon uchun vaqt tanqisligi sharoitini yuzaga keltirish uslubidir. Yuzaga kelishi mumkin bo'lgan bunday noxush vaziyatga nisbatan rahbar ma'lum darajada qarshi tura olish malakasiga ega bo'lishi lozim. quyida shunday malaka haqida aytib o'tiladi va bu kezi kelganda nafaqat vaqtni yutish, hatto navbatdagi maqsadni bajarish uchun ham yordam beradi. Masalan, vaqt tanqisligi sharoitida vaqtdan yutishdagi uslublardan biri – suhbatdosh taklif etayotgan yechim yoki qarorni batafsil takrorlashdir. Odatda bu usul psixologiyada «verbalizatsiya» deb, ataladi va bu orqali nafaqat o'zga tomon qarashini aniqlash, balki, takrorlashga sarflanayogan vaqt orqali «pauza» kabi qo'shimcha muddatga ega bo'linadi. Bunday sharoitda qo'lga kiritilgan har qanday pauza o'ylash uchun yana bir muddatdir. Shu kabi usullar qatoriga vaqtdan yutish maqsadida qisqa muddatli tanaffus e'lon qilish, oynani ochib qo'yish bahonasida bir oz vaqtni cho'zish, bir piyola choy bilan chalg'ish va hokazo uslublarni sanab o'tish mumkin.

Muzokara olib borish sharoitida to'siq paydo bo'lishining yana bir manbai - o'zga tomonga xos shaxsiy muammolardir. Buning natijasida o'rtada zo'riqish, tushunmovchilik va hatto, o'zaro shubha, ishonchsizlik paydo bo'ladi. Suhbat chog'idagi bunday to'siqlarni olib tashlash malakasi juda zarur xislatdir. Shu maqsadda quyida bir necha uslubni taklif etamizki, ularni qo'llash nafaqat munosabatlarni oydinlashtiradi, balki muzokara olib boruvchi shaxsning niyatini samimiylashtirish imkonini ham beradi. Masalan, orada biron zo'riqish vaziyati paydo bo'lsa, hazil-mutoyibaga murojaat etish, muzokara ishtirokchilarini yoqimli biron-bir tadbirga taklif qilish, suhbatni boshqa yo'nalishga burish kabi uslublardan foydalanish kerak.

Ko'p hollarda o'zga tomon muzokara davomida asossiz ravishda o'z salbiy munosabatini namoyon qiladi, yoki suhbat ishtirokchilariga ishonchsizlik bilan qaraydi. Bunday kishi kelayotgan ma'lumot ichidan faqatgina o'z shubhasini tasdiqlovchi dalillarni izlaydi, masala muhokamasiga ko'pincha bir tomonlama qaraydi. Shuni unutmaslik kerakki, o'zga tomonning bunday munosabatini tanqid ostiga olmaslik zarur va imkon bo'lgan paytda oradagi ishonchsizlik bulutini tarqatishga harakat qilish lozim. Buning uchun, avvalambor mazkur insonning ichki

holatini iloji boricha to'la aks ettirishga, uni tushunishga intilish zarur. Bu erda «Xo'sh, men uning o'rnida bo'lsam, nima qilgan bo'lardim, unga xos xarakter xislatlari va imkoniyatlari menda bo'lganda vaziyatni qanday idrok etardim?», degan savolni o'z-o'ziga berishi kerak. Umuman, suhbat chog'idagi har qanday salbiy holat maqbul yechim topish imkoniyatini kamaytiradi va muzokarani boshi berk ko'chaga kiritadi. Shuning uchun, iloji boricha salbiy holatlarni kamaytirish va ularni hatto bartaraf etish ustida doimiy ish olib borish lozim. Bu yo'nalishdagi oddiy tadbirlardan biri – iloji boricha o'zganing salbiy holatiga nisbatan shu tarzda javob berishga intilmaslikdir. Suhbatdoshingiz qanchalik zo'riqishiga qaramay iloji boricha o'zingizni xotirjam tuting. Undagi salbiy holat takrorlanaversa, eng maqbul yo'llardan biri – bu holat natijasida paydo bo'layotgan o'z hissiyotingiz haqida ochiq-oydin gapirishdir1. Bunday uslub vaziyatni oydinlashtirish orqali, suhbatdoshning ishonchsiz va salbiy munosabati suhbatga qanday to'sqinlik qilayotgani haqida unga aniq ma'lumot beradi.

Haqqoniy yechim topish yo'lida. Masalani hal etish davrida asosiy e'tibor tomonlar manfaatini qondiruvchi yechimga qaratiladi. To'g'ri tushunilgan ehtiyojlar yechimni topishni yengillashtiradi. Yechim izlashda odatda ikki tomon ham o'z fikrini aytadi va taklif etilayotgan mulohaza qanchalik ularning manfaatiga mos kelishi tahlil etiladi. Biron yechimga kelish oson emas, har bir tomonning yechimi o'zi uchun to'g'ri va tushunarli.

Ayni sharoitda yechimning to'g'ri va maqbulligini aniqlash maqsadida ob'ektivlik mezonlaridan foydalaniladi. Bunday mezonlar sifatida samimiylik, haqqoniylik, qonuniylik va amaliyot tamoyillari taklif etilishi mumkin. Ushbu mezonlarni tomonlar qabul qilar ekan, ularning amaliy jihati ham bir xil tarzda qo'llanishi kerak. Agar yechim ikkala tomon uchun bir xil ishlay olsa, demak, u hayotiy va ob'ektivdir. Mabodo muzokarada bir tomonning manfaati ustun qo'yilsa, uchrashuv chog'ida g'urur va «past ketmaslik» kabi g'ayritabiiy hislar namoyon bo'lsa, tamoyillar ishlamaydi. Agar bir tomon o'z yechimida qattiq tursa-yu, o'zga tomonni eshitishni hohlamasa, demak muzokara muddatidan avval tugashi tabiiy.

Taklif etilayotgan va ishlab chiqilayotgan yechimlarga e'tiborli bo'lish hamda va bu yechimlar o'zganing manfaatiga qiyoslab borilishi lozim. «Agar bu yechim Sizning manfaatlaringizni qoniqtirsa, nega uni qabul qilmayapsiz? Chunki, bu yechim Sizniki bo'lmagani uchunmi?». Bu savollar suhbat uzilishi arafasida uchraydigan ko'p hollardan biridir. Agar yechim ancha vaqtgacha bahs mavzusiga aylanayotgan bo'lsa, tomonlardan - «Umuman muzokarani davom ettirish kerakmi yoki yo'qmi?» - deb so'rash lozim. Vaholanki, muzokaradagi qiyinchiliklarni muhokama etib borilishi mavjud to'siqlarni tezda bartaraf etish imkonini beradi.

Shundan so’ng, har qanday qabul qilinayotgan qarorning ob’ektivligi bir necha bor tekshirib o’tilishi darkor. Agar bu tekshiruv davomida sanab o’tilgan tamoyillardan chetlanish sezilsa, muzokara davom ettirilishi va maqbul yechim ustida yana ish olib borilishi lozim. Mabodo, o’zga tomon masalani yechishdan bosh tortayotgan bo’lsa, haqqoniy bo’lmagan qaror qabul qilinishi qanday oqibatga olib kelishi haqida birgalikda o’ylab ko’rish kerak. Vaziyat taqozosi bilan ob’ektiv mezonga mos keluvchi qaror topilsa, uning ustida to’xtalgan ma’qul, har qalay hech qanday echimdan ko’ra biron-bir qaror ustida to’xtash muammoni yechish imkonini beradi va zarurat tug’ilgan paytda muzokara stoliga yana qaytish mumkin.

Muzokara davomida yolg’on ishlatish. Muzokara davomida yolg’on ma’lumot berish ob’ektiv mezonga zid keluvchi, lekin shunga qaramay, ko’p uchrab turadigan holdir. Muzokaradagi u yoki bu tomonning yolg’on ishlatish sabablarini tahlil etmagan holda, yolg’onga berilmaslik va unga qarshi turish imkoniyatlari haqida to’xtalib o’tamiz.

Yolg’ondan samarali foydalanish ko’pgina sotuv shartnomalariga oid muzokaralarda, qisqa muddatli shartnomani imzolashda ko’p uchraydi. Avvalambor, shuni aytish lozimki, aldovning samarasi ikkala tomoning ishtirokini taqozo etadi, aldovchi jarayonga qanchalik tayyorlangan bo’lsa, o’zga tomon ham har qanday aldovga qarshi tura olish malakasiga ega bo’lishi lozim. Umuman olganda, odam ikki holda ko’proq aldanadi – birinchidan, ushbu muammoni tezroq hal qilish maqsadida shoshilganda, aniqrog’i uning ijobiy natijasini juda xohlaganda, kkinchidan esa, masala haqida etarlicha ma’lumotga ega bo’lmagan paytda. Shuning uchun, muzokara olib boruvchidan doimo vaziyatni aniq tasavvur etish va o’z orzusi qurboni bo’lib qolmaslik hamda bo’lajak muzokara mavzusi haqida ko’proq ma’lumot yig’ish lozim.

Bundan tashqari, ma’lum psixologik qonunlar mavjudki, ularning inson ruhiyatida amal qilishi yolg’onga berilish ehtimolini kuchaytiradi. Jumladan, quyidagilarni kiritish mumkin:

- Obro’-e’tiborga ega shaxs bilan muloqotda unga shubhasiz ishona boshlaymiz.
- O’zga shaxs bizga qanchalik yoqimli bo’lsa, uning ma’lumotini shunchalik ishonch bilan qabul qilamiz va aksincha, biz yoqtirmagan kimsaning ma’lumotini shubha ostiga olamiz va ishonqiramay qaraymiz.
- Odamning bilim saviyasi va aqliy salohiyati qanchalik yuqori bo’lsa, u hayotga shunchalik ishonch bilan qaraydi, u mushohadaga moyil, vaziyatlarni mustaqil ravishda tahlil qila oladi va yolg’on ta’siriga kamroq beriladi.

Suhbatdoshimiz ko'zini qo'li bilan berkitishi ham shu kabi holat haqida ma'lumot berishi mumkin. Yolg'on gapirish sohasida ba'zi «pixini yorgan» kimsalar bunday paytda burniga qo'lini tekizish bilan cheklanadi va bu bilan yolg'ondan o't olgan hayajonini yashirmoqchi bo'lishadi.

Ko'pchilik yolg'on gapirayotgan odamlar sherigining ko'ziga qarashga uyalishadi. Shuning uchun ko'z harakatlariga ham e'tiborli bo'lish kerak. Kuzatishlardan aniqlanishicha, odam yolg'on gapirayotganda, ya'ni mavjud bo'lmagan narsani xayolida tasavvur etayotgan paytda ko'z ham o'ziga xos ravishda harakatlar sodir qilarkan. Xususan, mavjud narsani xotirlayotganda ikkala ko'z gavhari yuqoriga va o'ng tomonga yo'naladi, yangi narsani (yolg'onni) yaratishda esa aksincha, yuqoriga va chap tomonga harakatlanadi. Aytganday, chapaqay kimsalarda bu jarayon teskari o'tadi. Bundan tashqari yolg'on gapirayotgan kimsaning ko'zi yon atrofga tez-tez harakatlanadi.

Aniqlanishicha, tananing ma'lum holati ham yolg'onni ifodalashi mumkin. Odam haqiqatni gapirayotganda bosh o'ng tomonga sal engashadi va tana xotirjam bo'ladi, yolg'on gapirayotganda bosh to'g'ri holatni egallaydi va tana zo'riqish holatiga keladi.

Quyida keltirilgan belgilar suhbatdoshimiz yolg'on gapirayotganligini aniqlash uchun axborot manbai bo'lib xizmat qilishi mumkin:

- Ko'p gapirish, aniq matnning kuzatilmasligi.
- Javob berishdan avval uzoq sukut saqlanishi.
- Cho'zib va past tovushda gapirish.
- Ichki zo'riqish.
- Nomunosib qo'l xatti-harakatlari.
- Tabiiy bo'lmagan yuz ifodasi.
- Yuzning notabiiy qizarishi yoki oqarishi.
- Ko'z qorachig'ining nihoyatda kengayishi.
- Ko'zni suhbatdoshdan olib qochish.
- Tez-tez kiprik qoqish.
- Ishonchsizlikni ifodalovchi qo'l harakatlari (dahanni, burunni, qoshni qashish).
- Chakkani qashish.
- Miyig'ida kulish, sun'iy yuz ifodalari.

Shuni unutmaslik lozimki, har bir insonda ushbu ko'rsatkichlarning namoyon bo'lishi o'ziga xos tarzda o'tadi. Odamni bilmay turib, u yoki bu belgiga qarab talqin berish mumkin emas. Ko'rsatilgan belgilarga asoslanishdan avval o'zga kimsa bilan qisman bo'lsa ham oddiy muloqot sharoitida bo'lish lozim. Eslab qolingan aynan

shu vaziyat, keyinchalik taqqoslash namunasi bo'lib xizmat qiladi. Ogohlantirish shundan iboratki, yuqoridagi har bir ko'rsatkich o'zga kimsaning hayajonlanishi ifodasi bo'lishi ham mumkin. Suhbat chog'ida aldanib qolmay degan kimsa quyidagi qoidaga amal qilgani ma'qul: «Bir manbadan olingan ma'lumot – hali ma'lumot emas. Ikki manbadan olingan ma'lumot – fikrlash uchun turtki. Va faqatgina uch manbadan olingan ma'lumot ushbu axborotning haqqoniyligini u yoki bu darajada tasdiqlashi mumkin».

Terrorchi shaxslar bilan muzokaralar olib borishning psixologik jihatlari. Shuni ta'kidlash lozimki, terrorizm xavfini bartaraf etish mumkin, ushbu muammoni hal etib bo'lmaydi, deb hisoblash noto'g'ri. Terrorizm ustidan g'alaba qozonish jamiyatning barcha qatlamlari va guruhlarining harakatlarini birlashtirish orqali amalga oshiriladi. Terrorchi shaxslarning asosiy motivlaridan biri fuqarolarni garovga olish ekan, ularni qutqarishda terrorchi shaxslar bilan muzokara olib borishga to'g'ri keladi.

Garovga olinganlarni qutqarish uchun muzokara olib borishda quyidagi psixologik omillar hisobga olish kerak:

1) garovga olgan jinoyatchining shaxsi;
2) garovga olishning odatiy motivlari;
3) garovga oluvchilarning o'zini tutishini oldindan ko'rish;
4) muzokaralar o'tkazish jarayoni;
5) muzokara olib boruvchi va psixolog maslahatchini ta'minlash;
6) muzokara olib boruvchi, rahbar va qutqaruv guruhi o'rtasidagi o'zaro harakat.

Muzokara olib boruvchining muhim kasbiy sifatlari:

1) hissiy barqarorlik va chidamlilik;
2) eshitish qobiliyati va muloqotga kirishimlilik;
3) o'zgalarni asoslarga tayangan holda ishontirish va mantiqiy hukm chiqarishni bilish;
4) suhbatdoshining ijtimoiy kelib chiqishidan qat'i nazar oson psixologik aloqa o'rnata olishi;
5) sog'lom tafakkur va nozik didga egaligi;
6) noaniq holatlarda harakat qila olishi va mas'uliyatni o'z zimmasiga ola bilishi;
7) muzokaraga jiddiy yondashishi;
8) agar muzokaralar ijobiy natija bermasa va garovdagilarning hayoti xavf ostida bo'lsa, kuch ishlatib bo'lsa-da ozod etishga yordam bera olishi.

Nima uchun odamlar garovga olinadi? Odamlarni garovga olishning motivlari turlicha bo'lib, ularning hammasi ham ayon bo'lavermaydi. Siyosiy terrorizmda xususan jamoatchilikka hokimiyat aholini himoya qilishga qodir emasligini singdirish haqida gap boradi. Shu bilan birga, odamlarni garovga olish ommaviy axborot vositalarining e'tiborini jalb qiladi. Terrorchilar shunday nizolar sonining ortishi oxir-oqibat aholining qo'zg'alishi va hukumatni ag'darib tashlashiga olib keladi, deb umid qiladilar.

Lekin garovga olishning birlamchi motivi qanday bo'lishidan qat'i nazar, ularni keyinchalik ushlab turish motivi o'zgarishi mumkin. Masalan, bankni talash paytida fosh qilingan jinoyatchi avvaliga katta miqdorda pul talab qilishi, keyinchalik esa o'zining jismoniy xavfsizligi yoki sudning muruvvati kafolatlanishi bilan qoniqishi mumkin. Terrorchilar dastlab zudlik bilan siyosiy o'zgarishlar yoki boshqa shartlarni talab qilish, lekin oxir-oqibatda ushbu shartlar yuzasidan muzokaralarga rozilik berishi mumkin. Odamlarni garovga olishning dastlabki motivi qanday bo'lishidan qat'i nazar, ko'pincha ma'lum vaqt o'tganidan keyin garovga oluvchi o'z da'volarini kamaytirishga rozi bo'ladi.

Garovdagilarning o'zi muzokaralarda muhim rol o'ynaydi. Garchi ularning har biri o'zini turlicha tutsa-da, ba'zan xatti-harakatlardagi **«Stokgolm sindromi»** degan nom bilan ma'lum bo'lgan umumiy qirralar aniqlanadi. Bu sindromning o'ziga xos belgilar to'plami quyidagicha:

- asirlar o'zlarini qo'lga oluvchilarga qiyoslay boshlaydilar;
- qurbon ko'pincha qutqaruvchilar ko'rayotgan choralar unga zarar yetkazishi ehtimoli borligini tushunadi;
- asirda uzoq vaqt bo'lish qurbonning jinoyatchini odam sifatida bilib olishiga olib keladi;
- asir hissiy tomondan vaziyatdan uzoqlashadi, bu narsa u bilan sodir bo'lmasligi kerak, buning hammasi tush, deb o'ylaydi.

Asirdagilar o'zlarini garovga olganlarga qiyoslay boshlaydilar. Hech bo'lmaganda, bu avvaliga himoya mexanizmi bo'lib, u agar harakatlar birgalikda bo'lsa va ijobiy qabul qilinsa, jinoyatchi qurbonga zarar yetkazmaydi, degan yanglish g'oyaga asoslanadi. Asir amalda chin dildan garovga oluvchining homiyligiga erishishga harakat qiladi.

Qurbon ko'pincha qutqaruvchilar ko'rayotgan choralar unga zarar yetkazishi ehtimoli borligini tushunadi. Qutqarishga urinish vaziyatni tubdan o'zgartirishi, barqaror vaziyat o'ta xavfliga aylanishi mumkin. Agar garovdagi odam qutqaruvchilar o'qiga uchramasa, garovga oluvchining o'qiga duchor bo'lishi mumkin.

Asirda uzoq vaqt bo'lish qurbonning jinoyatchini odam sifatida bilib olishiga olib keladi. Uning muammolari va intilishlari ma'lum bo'ladi. Bu, ayniqsa, asir o'zini garovga oluvchining nuqtai nazarini, hokimiyatdan noroziligi sabablarini bilgan siyosiy va mafkuraviy vaziyatlarda juda yaxshi ish beradi. Shunda qurbon jinoyatchining yo'li yagona to'g'ri yo'l deb o'ylashi mumkin.

Asir hissiy tomondan vaziyatdan uzoqlashadi, bu narsa u bilan sodir bo'lmasligi kerak, buning hammasi tush, deb o'ylaydi. U foydasiz, lekin vaqtni oluvchi «og'ir ishda» qatnasha turib vaziyatni esdan chiqarishga urinishi mumkin. O'zini garovga oluvchi bilan bir xil deb o'ylashi natijasida qutqaruvchilar va ularning intiluvchanligini haqiqatan ham bo'lib o'tayotgan voqeada qoralashi mumkin.

Muzokara olib borish nuqtai nazaridan bu sindrom bir vaqtning o'zida ham ijobiy, ham salbiy tomonlarga ega. Ijobiy tomoni shundan iboratki, «Stokgolm» sindromi qanchalik kuchli bo'lsa, garovga oluvchi garovdagilarni o'ldirishi ehtimoli shunchalik kam bo'ladi. Boshqa tomondan garovga olinganlardan kelayotgan xabar ishonchli bo'lmasligi mumkin.

Odamlar garovga olinganda ularning hayotini saqlab qolish, garovga oluvchilarni ushlash va mulkni qaytarish yoki muhofaza qilish asosiy vazifa hisoblanadi.

Oziq-ovqat mahsulotlari muzokara predmeti bo'lishi mumkin. Faqat so'rashayotgan narsanigina berish kerak. Agar buterbrod so'rashsa, faqat buterbrod berish, unga ichimlikni yoki boshqa narsani qo'shish kerak emas.

Ichimliklar ham muzokara predmeti bo'lishi mumkin. Qoida tariqasida, bu alkogolli ichimliklarga tegishli emas. Bordiyu, ishonchli manba orqali alkogol garovga oluvchini bo'shashtirishi va yumshatishi ma'lum bo'lsa, uni berishga tavakkal qilib ko'rish mumkin. Agar aksincha, alkogol uni asabiy va janggari qilib qo'yishi ma'lum bo'lsa, hech qanday holatda unga ichimlik berish kerak emas.

Garovdagilarni ozod qilish hamisha muzokara predmetidir. Garovga oluvchilarga ozodlik berish ham shunday predmet bo'lishi mumkin. Ularni ozod qilishga faqat garovdagilar qo'yib yuborilgandan keyingina va'da bergan ma'qul.

Sotib olish eng ko'p tarqalgan talablardan biridir. Bu tajriba ko'pincha garovga oluvchi shaxs o'rab olinganda qo'llaniladi. Garovdagilarni boshqa shaxslarga almashish ko'p sabablarga ko'ra qoniqarsiz taktikadir. Garovdagi odamni huquqni muhofaza qilish idoralari xodimiga almashtirish keskinlikni kuchaytiradi, chunki u garovga oluvchi chun katta xavf tug'diradi. Bundan tashqari, garovga oluvchi uchun oddiy fuqarodan ko'ra huquq-tartibot xodimini o'ldirish ko'proq obro' keltiradi.

Garovdagilarni garovga oluvchining oila a’zolariga ham almashtirmaslik kerak. U «o’z-o’zini o’ldirish uchun odam to’plash» maqsadida qarindoshlari va do’stlarini talab qilayotgan bo’lishi mumkin.

Almashuvni amalga oshirish ancha qiyin jarayon, chunki siz garovga oluvchiga yana bir kishini garovga berib, evaziga hech nima olmaslik tavakkali xavfi ostida qolasiz. Bundan tashqari, har bir almashilgan garovga olinuvchi bilan siz «Stokgolm sindromi» bilan bog’liq bo’lgan ustunlikni yo’qotasiz.

Qanday qilib bo’lsa ham muzokaralarni cho’zish kerak. Vaqt garovdagilar sog’-salomat va ziyon yetmay ozod qilinishiga xizmat qiladi. Buning quyidagi sabablari bor:

1) oziq-ovqat, ichimlik suvi, uyqu va shu kabilarga bo’lgan ehtiyoj ortib boradi;
2) xatar kamayib boradi;
3) odamlarning ko’pchiligi hissiyotlarini jilovlay boshlaydi;
4) «Stokgolm sindromi» shakllana boshlaydi;
5) garovdagilarda qochib ketishga ko’proq imkoniyat paydo bo’ladi;
6) olingan ma’lumotlar ishni yaxshiroq bilib qaror qabul qilishga imkon beradi;
7) muzokara olib boruvchi va garovga oluvchi o’rtasida yaxshi munosabat va ishonchlar muhit o’rnatilishi mumkin;
8) garovga oluvchining talablari kamayishi mumkin;
9) nizo o’z-o’zidan barham topishi mumkin. Ba’zan garovga oluvchilar evaziga hech nima talab qilmay, o’z asirlarini shunchaki qo’yib yuborganlar.

Garchi vaqt shubhasiz muzokaralarga qulaylik tug’dirsa-da, salbiy oqibatlarga ham olib kelishi mumkin. Muzokara olib boruvchi va qutqaruvchilar charchoq ta’siriga tushib qolishlari natijasida xatolar qilishlari, nizoni tugatish istagida huquq-tartibot kuchlari voqealarni tezlashtirishni xohlab qolishlari, masalan, ular tegishli ehtiyot choralarini ko’rmay, garovga oluvchilarga yaqinlashishi yoki o’zlari yashiringan joyda hushyorlikni yo’qotishlari mumkin.

Muloqot o’rnatish uchun vaqtni aniq belgilab olish, garovga oluvchiga tinchlanishi uchun vaqt berish lozim. Vaqtidan oldin qilingan aloqa stress holatini keltirib chiqarishi hamda uni o’ylab ko’rilmagan va tajovuzkor talablarga undashi mumkin. Agar unda tinchlanish va vaziyatni real baholash uchun vaqt bo’lsa, uning talablari mulohazaliroq bo’ladi.

Aloqaga kirishishda megafon va boshqa ovoz kuchaytirgichlar o’zaro ishonch muhiti hamda yaxshi munosabat o’rnatishda samara bermasligi mumkin. Yuzma-yuz muloqot garovga oluvchining ruhiy holati haqida yaxshiroq mulohaza yuritishga

imkon beradi. Muzokara olib boruvchini ko'rish imkoni ham munosabatlarni yaxshilashi mumkin. Yuzma-yuz muloqotning asosiy kamchiligi muzokara olib boruvchi duch keladigan xavfning kattaligidir. Faqat boshqa aloqa vositalari orqali aloqa o'rnatilgandan keyingina yuzma-yuz muzokara olib borishga kirishish, ya'ni muzokara himoya to'siqlari mavjud bo'lganda olib borilishi kerak.

Yuzma-yuz muzokara olib borish jarayonida quyidagi tavsiyalarga amal qilish kerak:

1. Avvalo insonlarni garovga olgan odam Sizga hech qanday zarar yetkazmasligi to'g'risida so'z bersin.
2. Sizga nisbatan qurol o'qtalgan holatda gaplashmang va undan qurolni tushirib muloqotga kirishishni so'rang.
3. Yuzma-yuz gaplashish uchun biroz vaqt talab qilinadi, jinoyatchi shaxs bilan tegishli munosabatlar o'rnatilib, o'zaro ishonch va muhit paydo bo'lganidan keyin muzokaraga kirishing.
4. Hech qachon bir nechta jinoyatchi bilan yuzma-yuz va aynan bir vaqtda suhbat olib bormang.
5. Muzokara davomida, vaziyat taqozo etsa, qochish imkoniyati va sharoit hisobga oling.
6. Muzokara vaqtida garovga olgan odamga hech qachon orqa o'girmang.
7. Odamlarni garovga olgan shaxsning ko'ziga doimo tik qarang.
8. Odamlarni garovga olgan shaxsning oldiga borish yoki yaqinlashishdan avval uning tashqi ko'rinishi va qiyofasini tezda ko'zdan kechiring.
9. «Xavfsizlik doirasini» baholang, jinoyatchining shu doiraga kirishi natijasida yuzaga keladigan xavfni va himoyani chamalang.

Telefon orqali muloqot olib borish muloqot olib borayotgan shaxs uchun maksimal darajada xavfsizlikni ta'minlaydi va muloqot olib borilishini soddalashtiradi.

Odamlarni garovga olgan jinoyatchi shaxslar bilan aloqa o'rnatish. Odamlarni garovga olgan jinoyatchi shaxsning yoshi, jinsi, atrofdagilar to'g'risida imkoni boricha ko'proq ma'lumot olishga harakat qilish kerak. Jinoyatchi savol berganda «ha» yoki «yo'q» degan javob bilan cheklanmasdan, to'liq javob qaytarishga harakat qilish lozim. Aloqa o'rnatish jarayonida odamlarni garovga olgan jinoyatchi shaxsga shunday savollar berilishi kerakki, u savolga javob berish uchun ko'proq vaqt sarflasin.

Muzokara jarayonda jinoyatchi bilan jinoyatchilar olami tilida gaplashish yaxshi samara berishi mumkin. U bilan muloyimlik va bosiqlik bilan, qo'pollik

ishlatmasdan, «Injil» yoki «Qur'ondan» suralar o'qisa, shirk keltirmasdan gaplashish lozim.

Odamlarni garovga olgan jinoyatchi shaxs bilan aloqa o'rnatish jarayonida eng muhim jihatlardan biri jinoyatchining ruhiy holatini baholash hisoblanadi. Jinoyatchining ruhiy holati (kuchli stress holatida, qo'rquvda, hayajonlanyapti, devonasifat va hokazo)ni bilish muzokara olib borishda yordam beradi. Shuningdek, uning fikrlash doirasi, bilimi, dunyoqarashlarini ham nazardan chetda qoldirmaslik kerak.

Odamlarni garovga olgan jinoyatchi shaxs bilan muzokara jarayonida oshkora aloqa o'rnatishga harakat qilish kerak. Muloqot olib boruvchi o'zini tanishtirishi, ismini aytishi va jinoyatchi o'zini qanday atagan bo'lsa, uni shunday chaqirishi kerak. Unga «muloqotlarni olib boruvchi shaxs» sifatida o'zini muntazam tanishtirishdan, shuningdek, jiddiy salbiy javob berishdan voz kechish lozim. Bu harakatlar munosabatlarni chigallashtiradi. U bilan murosaga kelishga harakat qilish tavsiya etiladi. Masalan: *«Siz va men bir qarorga birgalikda kelib, muammoning yechimini topishimiz mumkin», «Men boshlig'imga Sizning maktubingizni yetkazaman va talablaringizni to'la qabul qilishi uchun harakat qilaman, ammo o'ylaymanki, bu masalani hal qilish jarayoni qiyin kechadi»* va hokazo.

Jinoyatchi shaxsning muntazam ravishda qarorlar qabul qilish bilan band bo'lishiga erishish kerak. Nima qilish, muammoni qanday va qachon hal qilishni o'zi o'ylasin. Agar u ovqatlanishni xohlasa, nimani yemoqchi yoki ichmoqchi ekanligini bilib, yetkazib berishga harakat qilish lozim. Bu muloqotning samarali yakunlanishiga yordam beradi.

Jinoyatchi shaxs bilan muloqotni muntazam ravishda olib borish, agar u biror narsani talab qilsa, evaziga undan ham biror narsani talab qilish kerak. Shunday holatlar ham bo'lganki, sigareta evaziga garovdagi shaxslar almashtirilgan.

Sodir etilgan harakatlar, otishma natijasida xodimlar orasidan kimdir halok bo'lgan yoki atrofdagilardan kimdir o'lgan bo'lsa, bu to'g'risida jinoyatchiga bildirmagan ma'qul. Aks holda jinoyatchi shaxs boshi berk ko'chaga kirib qoladi va bu holat uni favqulodda harakatlarni amalga oshirishga undaydi.

Muloqot jarayonida jinoyatchi shaxsning biron-bir narsaga erishish umidining so'nmasligiga muloqotning davom ettirilishiga sabab bo'ladi. Muloqotni shunday olib borish lozimki, bunda barcha shaxslar, ya'ni garovga olinganlar, jinoyatchi hamda muzokara olib boruvchida ijobiy natijaga erishish tuyg'usi ustunlik qilsin. Raqibni aldash bilan bog'liq har xil urinishlar, masalan ovqat va ichimliklariga giyohvandlik moddalarini qo'shib berish katta tavakkalchilikni yuzaga keltiradi. Amaliyotda kimyoviy moddalar yoki giyohvandlik moddalari mavjudligini oson

yo’l bilan aniqlash mumkin. Agar jinoyatchi uni aldashga harakat qilinganini bilib qolsa, muloqot jarayoniga putur yetadi. Shuning uchun shubha ostiga tushadigan hech qanday harakatlarni sodir qilmaslik lozim.

Garovdagi shaxslarni ozod qilish bilan bog’liq muzokaralarni olib borish murakkab jarayon bo’lib, oqilonalik va yaxshi tayyorgarlik natijasida olib borilgan muloqotning ijobiy natija bilan tugashi shubhasiz.

Mavzuni mustahkamlash uchun savollar:

1.Boshqaruvda rahbarlik va liderlik muammosi?
2.Rahbarlarining boshqaruv faoliyatidagi muhim shaxsiy-kasbiy sifatlari?
3.Boshqaruvda rahbarning o’z hissiy-irodaviy holatlarini boshqarishi?
4.Jamoani boshqarishda qaror qabul qilish va ijrosini ta’minlash?
5.Samarali boshqaruv qarorlarini qabul qilishning psixologik jihatlari?
6.Boshqaruvda muzokaralar olib borishning psixologik jihatlari?

Mavzu yuzasidan psixodiagnostik:

“KATTA BESHLIK” SO‘ROVNOMASI
(MAK KRAE VA P.KOSTA)

Yo‘riqnoma: Hurmatli respondent, sizga taqdim etilayotgan testda to‘g‘ri va noto‘g‘ri, shaxsning yaxshi yoki yomon xislatlarini ifodalovchi mulohazalar mavjud emas. Keltirilgan 75 juft mulohazalarni quyidagi ball tizimi bo‘yicha baholang: (-2;-1;0;1;2). Birinchi juftlikni o‘qing va ikkala muqobil mulohazalardan o‘zingizga ko‘proq ma’qul kelganini aniqlang. Agar siz tanlagan mulohaza baholash shkalasining chap tomonida bo‘lsa, bu mulohazani belgilash uchun “-2” yoki “-1” qiymatlardan foydalaning. Mabodo o‘ng tomondagi mulohazalarni ma’qul bilsangiz uni “2” yoki “1” qiymatlar bilan baholang. “-2” yoki “2” agar mulohazalar kuchli namoyon bo‘lganda baholanadi. Agar kuchsiz ifodalanganda esa “-1” yoki “1” qiymatlardan foydalaniladi. Agar hech bir mulohaza yoqmasa yoki mulohazalar teng kuch bo‘lsa, u holda “0” bilan baholang. Birinchi mulohazalar bo‘yicha tanlangan qiymat javoblar varaqasining 1 raqamli chap yacheykasiga belgilanadi. Barcha mulohazalar bo‘yicha qiymatlar shu tarzda mos tartib raqamiga ko‘ra, chap yacheykasiga yozib boriladi.

1	Menga jismoniy tarbiya bilan shug‘ullanish yoqadi	-2	-1	0	1	2	Menga jismoniy tarbiya bilan shug‘ullanish yoqmaydi

2	Odamlar meni xayrixoh va rahmdil odam deb hisoblaydilar	-2	-1	0	1	2	Ayrim kishilar meni iltifotsiz va bag‘ritosh deb hisoblaydilar
3	Men hamma narsada tozalik va batartiblilikni yoqtiraman	-2	-1	0	1	2	Ba’zan o‘zimni palapartish tutaman
4	Meni tez-tez nimadir yuz berishi mumkinligi bezovta qiladi	-2	-1	0	1	2	Meni “hayotning ikir-chikirlari” bezovtalantirmaydi
5	Barcha yangi narsalarga qiziqaman	-2	-1	0	1	2	Ko‘pincha yangi narsalar meni asabiylashtiradi
6	Agar men biror narsa bilan mashg‘ul bo‘lmasam, bezovtalanaman	-2	-1	0	1	2	Men vazmin odam bo‘lganligim sababli hovliqib harakat qilishni yoqtirmayman
7	Men barcha odamlarga do‘stona munosabatda bo‘lishga harakat qilaman	-2	-1	0	1	2	Men har doim va hamma bilan ham samimiy munosabatda bo‘la olmayman
8	Mening xonam doimo saranjom-sarishta	-2	-1	0	1	2	Men tozalik va tartibga rioya qilavermayman
9	Men ba’zan arzimagan narsalarga asabiylashaman	-2	-1	0	1	2	Men mayda-chuyda muammolarga e’tibor bermayman
10	Menga kutilmagan narsalar yoqadi	-2	-1	0	1	2	Men voqea-hodisalarni bashorat qilishni yoqtiraman
11	Men uzoq vaqt harakatsiz qola olmayman	-2	-1	0	1	2	Menga shijoatli turmush tarzi yoqmaydi
12	Men boshqalar bilan xushmuomala munosabatda bo‘laman	-2	-1	0	1	2	Ba’zan boshqalarning nafsoniyatiga tegib qo‘yaman
13	Men hamma narsada rejali va batartibman	-2	-1	0	1	2	Men unchalik mas’uliyatli emasman
14	Men nozik ta’b va jizzakiman	-2	-1	0	1	2	Men kamdan-kam bezovtalanaman va biror narsadan asabiylashaman

15	Javobi oldindan aniq bo‘lgan narsalar men uchun qiziqarli emas	-2	-1	0	1	2	Men tushunarsiz bo‘lgan narsalarga qiziqmayman
16	Boshqalar mening bo‘yruqlarimni tez bajarishlarini yoqtiraman	-2	-1	0	1	2	Boshqalarning bo‘yruqlarini shoshmasdan bajaraman
17	Men murosakor va yon berishga moyil odamman	-2	-1	0	1	2	Atrofdagilar bilan bahslashishni yoqtiraman
18	Murakkab vazifalarni yechishda qat’iyatliman	-2	-1	0	1	2	Men unchalik sabotli odam emasman
19	Murakkab vaziyatlarda butunlay zo‘riqishda bo‘laman	-2	-1	0	1	2	Har qanday vaziyatda ham o‘zimni erkin tutaman
20	Mening tasavvurlarim juda jonli	-2	-1	0	1	2	Men har doim olamga real ko‘z bilan qarashni afzal bilaman
21	Menga tez-tez yetakchi bo‘lish, tashabbus ko‘rsatishga to‘g‘ri keladi	-2	-1	0	1	2	Menda yetakchilikdan ko‘ra butunlay tobelik ustun
22	Men doimo boshqalarga yordam berish va mushkullariga sherik bo‘lishga tayyorman	-2	-1	0	1	2	Har kishi o‘z-o‘ziga g‘amxo‘rlik ko‘rsata olishi kerak
23	Barcha yumushlarda juda tirishqoqman	-2	-1	0	1	2	Men ishda unchalik g‘ayrat ko‘rsatmayman
24	Menda tez-tez sovuq ter chiqib, qo‘lim qaltiraydi	-2	-1	0	1	2	Men kamdan-kam hollarda zo‘riqish, tanamda titroqni his etaman
25	Orzu qilishni yoqtiraman	-2	-1	0	1	2	Men xayollarga kamdan-kam berilaman
26	Menga tez-tez rahbarlik qilib, boshqalarga bo‘yruq berishga to‘g‘ri keladi	-2	-1	0	1	2	Men kimdir rahbarlikni o‘z qo‘liga olishini ma’qul ko‘raman
27	Men raqobatlashishdan ko‘ra, hamkorlikni afzal bilaman	-2	-1	0	1	2	Jamiyat raqobatsiz rivojlanmagan bo‘lardi

28	Men ishga jiddiy va qunt bilan yondashaman	-2	-1	0	1	2	Men ishda qo‘shimcha vazifalar olmaslikka harakat qilaman
29	Odatdan tashqari sharoitlarda tez asabiylashaman	-2	-1	0	1	2	Men yangi muhitga oson moslashaman
30	Ba’zan chuqur o‘yga chumaman	-2	-1	0	1	2	Men o‘y-xayollarga vaqt yo‘qotishni yoqtirmayman
31	Notanish kishilar bilan muloqotga kirishishni yoqtiraman	-2	-1	0	1	2	Men unchalik kirishimli odam emasman
32	Ko‘pchilik odamlar tabiatan yaxshi (xayrli)	-2	-1	0	1	2	Men hayot ayrim odamlarni qahrli qilib qo‘yadi deb hisoblayman
33	Ko‘pincha odamlar menga mas’uliyatli ishni ishonib topshiradilar	-2	-1	0	1	2	Ayrim odamlar meni mas’uliyatsiz, deb hisoblaydilar
34	Ba’zan o‘zimni yolg‘iz va g‘amgin his etib, qo‘lim ishga bormaydi	-2	-1	0	1	2	Tez-tez biror narsani bajarishga berilib, hamma narsani unutaman
35	Go‘zallik va zebolik nimaligini yaxshi bilaman	-2	-1	0	1	2	Mening go‘zallik to‘g‘risidagi tasavvurim boshqalarnikidek
36	Men yangi do‘stlar va tanishlar orttirishni yoqtiraman	-2	-1	0	1	2	Men bir nechta ishonchli do‘stlar bo‘lishini afzal ko‘raman
37	Men muloqot qiladigan odamlar odatda menga yoqadi	-2	-1	0	1	2	Men yoqtirmaydigan odamlar ham bor
38	Men ishda qattiqqo‘l va talabchanman	-2	-1	0	1	2	Ba’zan o‘z vazifamga e’tiborsizlik bilan qarayman
39	Men qattiq asabiylashsam, ko‘nglimga hech narsa sig‘maydi.	-2	-1	0	1	2	Menda kamdan hollarda g‘amgin kayfiyat bo‘ladi
40	Musiqaga shunday berilamanki, vaqt o‘tganini sezmay qolaman	-2	-1	0	1	2	Drama san’ati va balet men uchun zerikarli

41	Men katta va quvnoq davralarda bo‘lishni yoqtiraman	-2	-1	0	1	2	Men yolg‘izlikni yoqtiraman
42	Ko‘pchilik insonlar pokliklari tufayli ularga ishonish mumkin	-2	-1	0	1	2	Men ba’zan boshqalarga shubha bilan qarayman
43	Odatda men vijdonan ishlayman	-2	-1	0	1	2	Odamlar mening ishimdan tez-tez xato topib turadilar
44	Mening depressiya (ziqlik)ga tushushim oson	-2	-1	0	1	2	Mening kayfiyatimni buzish imkonsiz
45	Haqiqiy san’at asarlaridan zavq olaman	-2	-1	0	1	2	Men kamdan-kam haqiqiy san’at asaridan zavq olaman
46	Sport musoboqalariga “ishqibozlik” qilib, barcha narsani unutaman	-2	-1	0	1	2	Odamlarning xavfli sport turlari bilan nima uchun shug‘ullanishlariga tushunmayman
47	Odamlar bilan ishlaganimda e’tiborli bo‘lishga intilaman	-2	-1	0	1	2	Ba’zan meni boshqalarning dardi bilan ishim bo‘lmaydi
48	Men kamdan-kam hollarda bajaradigan ishimni o‘ylamasdan amalga oshiraman	-2	-1	0	1	2	Men tez qaror qabul qilishni afzal ko‘raman
49	Mening kamchilik va ojizliklarim ko‘p	-2	-1	0	1	2	Mening o‘zim haqimdagi fikrim yuqori
50	Men ruhiy holatimni yaxshi tushunaman	-2	-1	0	1	2	Boshqa odamlar menga qaraganda his-tuyg‘usi kamroqdek tuyuladi
51	Men xavfdan ogohlantiruvchi signallarni ko‘pincha e’tiborsiz qoldiraman	-2	-1	0	1	2	Xavfli vaziyatlarni chetlab o‘tishni ma’qul hisoblayman
52	Boshqalarning quvonchlarini o‘zimnikidek qabul qilaman	-2	-1	0	1	2	Men boshqalarning kechinmalariga har doim ham sherik bo‘lmayman.

53	Men odatda tuyg‘u va xohishlarimni nazorat qilaman	-2	-1	0	1	2	Menga o‘z xohishlarimni tiyib turish qiyin
54	Muvaffaqiyatsizliklarga bardosh berishimga to‘g‘ri kelsa, bunga o‘zimni aybdor sanayman	-2	-1	0	1	2	Ko‘pincha mening omadim chopadi va vaziyatlar kamdan-kam menga qarshi chiqadi
55	Tuyg‘ularim hayotimni mazmundor qilishiga ishonaman	-2	-1	0	1	2	Men boshqalarning tashvishlariga kam e’tibor beraman
56	Menga karnaval tantanalari va namoyishlari yoqadi	-2	-1	0	1	2	Ko‘pchilik bor joylarda bo‘lish menga yoqmaydi
57	Men o‘zga kishilarni tushunish uchun uning o‘rniga o‘zimni qo‘yaman	-2	-1	0	1	2	Men boshqalar kechinmalarining barcha nozik tomonlarni tushunishga intilmayman
58	Do‘kondan sotib olish lozim bo‘lgan narsani uzoq vaqt tanlayman	-2	-1	0	1	2	Ba’zan narsalarni beixtiyor sotib olaman
59	Ba’zan o‘zimni nochor odamdek his etaman	-2	-1	0	1	2	Men odatda o‘zimni kerak odamdek his etaman
60	Men to‘qima qahramonlarning kechinmalariga oson kirishaman	-2	-1	0	1	2	Kino qahramonlarining sarguzashtlari ruhiy holatimni o‘zgartira olmaydi
61	Menga e’tibor bilan qarasalar o‘zimni baxtiyor his etaman	-2	-1	0	1	2	Men kamtarin odamman sababli boshqalardan ajralib turmaslikka harakat qilaman
62	Har bir insonning hurmatlashga arziydigan qandaydir jihatlari bor	-2	-1	0	1	2	Men hali hurmatga sazovor bo‘ladigan insonni uchratmadim
63	Men odatda harakatlanishdan oldin yaxshilab o‘ylab ko‘raman	-2	-1	0	1	2	Men o‘z xatti-harakatlarim natijalari haqida oldindan o‘ylab ko‘rishni yoqtirmayman

64	Mening kayfiyatim tez-tez ko‘tarilib va tushib turadi	-2	-1	0	1	2	Men odatda bir xil kayfiyatda bo‘laman
65	Ba’zan o‘zimni lo‘ttiboz, boshqalarni masxara qiluvchi kishidek his etaman	-2	-1	0	1	2	Odamlar ko‘pincha meni zerikarli, ammo ishonchli inson, deb hisoblaydilar
66	Men boshqa jins vakillari uchun yoqimliman	-2	-1	0	1	2	Ayrimlar meni oddiy va ko‘rimsiz odam deb hisoblaydilar
67	Men har bir kishiga nisbatan mehribon va e’tiborli bo‘lishga intilaman	-2	-1	0	1	2	Ayrim odamlar meni o‘ziga bino qo‘ygan va xudbin, deb o‘ylaydilar
68	Sayohatga chiqishdan oldin aniq reja tuzaman	-2	-1	0	1	2	Men odamlarning nega bunday mukammal reja tuzishlariga tushunmayman
69	Mening kayfiyatim qarama-qarshi tomonga oson o‘zgarib turadi	-2	-1	0	1	2	Men doimo xotirjam va vazminman
70	Men hayot bu qimor o‘yinidek narsa, deb o‘ylayman	-2	-1	0	1	2	Hayot-bu avloddan-avlodga uzatiladigan tajribadir
71	Menga kishini g‘ashiga tegadigandek ko‘rinishda bo‘lish yoqadi	-2	-1	0	1	2	Men jamoat orasida odatda xatti-harakatim va modali kiyimlar bilan ajralib turmayman
72	Ayrimlar meni atrofdagilarga nisbatan iltifotli kishi, deb hisoblaydilar	-2	-1	0	1	2	Men ko‘pincha o‘z yutuqlarim bilan maqtanishimni gapiradilar
73	Men o‘z ishimni aniq va batartib bajaraman	-2	-1	0	1	2	Men o‘z tuyg‘ularimga ishonib, “oqim bo‘ylab suzishni”afzal bilaman
74	Men ba’zan juda hayajonlanganligimdan yig‘lab ham yuboraman	-2	-1	0	1	2	Men o‘z holatimdan chiqarish qiyin

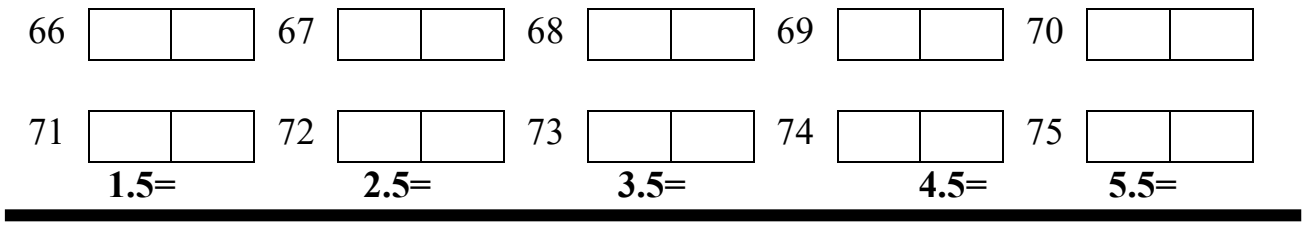
75	Ba’zan men o‘zimda qandaydir yangilikni kashf etadigandek his etaman	-2	-1	0	1	2	Men o‘zimdagi hech narsani o‘zgartirmagan bo‘lar edim

“Katta beshlik” so‘rovnomasining javoblar varaqasi

F.I.SH_____ yoshi_____jinsi_____

Mutaxassisligi_____ ma’lumoti_____

	I		II		III		IV		V	
1			2		3		4		5	
6			7		8		9		10	
11			12		13		14		15	
	1.1=		**2.1=**		**3.1=**		**4.1=**		**5.1=**	
16			17		18		19		20	
21			22		23		24		25	
26			27		28		29		30	
	1.2=		**2.2=**		**3.2=**		**4.2=**		**5.2=**	
31			32		33		34		35	
36			37		38		39		40	
41			42		43		44		45	
	1.3=		**2.3=**		**3.3=**		**4.3=**		**5.3=**	
46			47		48		99		50	
51			52		53		54		55	
56			77		58		59		60	
	1.4=		**2.4=**		**3.4=**		**4.4=**		**5.4=**	
61			62		63		64		65	



I= **II=** **III=** **IV=** **V=**

Besh omilli testning javoblari

BESH OMILLI TESTNING NATIJALARI TAVSIFI

Umumiy ball 75 ball hisobidan kelib chiqadi

Eng yuqori ball 75 ball hisoblanadi. 55 balldan, 75 ball oralig‘ida to‘plangan ballar yuqori ball hisoblanadi. 36-54 ballar oralig‘ida ball to‘planganesa o‘rtacha ball to‘plagan hisoblanadi. Agarda 15-35 ball oralig‘ida ball to‘plagan bo‘lsa, past ball to‘plagan hisoblanadi. (5,4,3,2,1)

Birinchi omil

ekstraversiya-introversiya

Yuqori ball to‘plaganda quyidagi xususiyatlarini shaxs o‘zida mujassamlashtirgan bo‘ladi	**Omilning quyi ko‘rsatkichi introvertlarga xos xususiyatlarni aks ettiradi**
Bu shaxs yo‘nalishiga ko‘ra psixikasi ekstraversiyaga ta’luqli bo‘ladi. Ekstraversiya xususiyatiga ega bo‘lganlar, o‘zlarining muloqatmandliklari, hazil mutoybaga moyilliklari va turli ko‘ngil ochar tadbirlarni tashkil etishni yoqtiradi juda ko‘p tanish va do‘stlariga ega bo‘ladi, doimiy ravishda odamlar bilan muloqatga kirishishga ehtiyoj sezadi. Atrofida doim biror bir odam bo‘lishiga intiladi, o‘zini mehnat faoliyatida yoki o‘quv jarayonida qiynalishini umuman istamaydi, kuchli esta qoladigan taasurotlarni yoqitiradi, ko‘pincha zerikib qoladi, ko‘pincha g‘ayrat bilan mehnat qiladi-yu, lekin tezda	Ular quyidagi asosiy, shaxsiy xususiyatlarga ega bo‘lishadi. O‘zlariga ishonch nihoyatda sust doimiy ravishda boshqalarni ko‘magiga muxtoj, hamma vaqt ham o‘z xulq-atvorini to‘g‘ri namoyon qilayotgan shubha bilan qaraydi, atrofida yuz berayotgan voqea hodisalarga diqqatini yo‘naltira olmaydi. O‘zining kuchiga va intilishlariga qaraganda boshqalarning kuchi hamda istaklariga bo‘ysinishni ma’qul ko‘radi. Interovertlar doim jiddiy, biroz g‘amgin, kayfiyatda o‘zlarini tutishga harakat qilishadi, doimo o‘zining shaxsiy masalalari bilan hissiyotlari bilan va

soviydi, o‘ylamasdan tez qarorga kelishi xususiyatiga ega. Ekstravertlar doimiy ravishda tez-tez tanaffus qilishni yoqtirishadi, ular o‘z hissiyotlariustidan nazorat qilish-lari qiyin xatti-harakatlarini qayta nazorat qilishni yoqtirishmaydi, shuning uchun ham egiluvchan, tashqi ta’sirlarga beriluvchan, tajavvuskor-lik ularga xosdir. Ish faoliyatida ko‘pincha ular tez va aniq bajariladigan ishlarni bajarishni yoqtirishadi, bir xil maromdagi ishlardan tez zerkishib yangi usullar orqali faoliyatni yakuniga yetkazishga harakat qilishadi. Ekstravertlar ko‘proq odamlar bilan ishlashni yoqtirishadi, ular tez-tez harakat qilishni yangi-yangi ma’lumotlarni o‘zlashtirishni, har qanday muddatdagi faoliyat uchun vaqt qisqa bo‘lsa ham undan chiqib ketish uchun aniq yo‘nalish topa olishadi. Ekstravert doimo o‘zini tetik tutishga harakat qiladi va bunga erishadi ham bunday shaxslar o‘ta ta’sirchan, ginaga beriluvchan bo‘lganliklari uchun ham har bir rahbarlantirilishiga hamda tanbehlarga katta e’tibor berishadi.	ichki kechimalari bilan band bo‘lishadi. Ular odamlar bilan shubhalanishdan ko‘ra kitob o‘qishdan afzal biladilar. Introvertlar faoliyatning nazariy va ilmiy turlarini afzal hisoblaydilar. O‘qishda ekstravertlarga qaraganda ancha yuqori natijalarni qayd etadilar. Introvertlar kelajakni rejalashtirishni, o‘z xatti-harakatlarini doimo o‘lchab yuradilar, birlamchi taasurot va qiziqishlar bilan cheklanib qolmaydilar. O‘z kechinmalarini keskin nazorat qiladilar, ba’zi hollarda o‘zlarini tuta olmay qoladilar va qo‘zg‘aluvchan bo‘lib qoladilar. Ular kunning birinchi qismida, xotirjam shart-sharoitlarda yaxshi ishlashadi. Bir xil faoliyatdan oson ko‘cha oladi. Ular rag‘batlantirishdan ko‘ra jazolarga nisbatan ta’sirchandirlar.

Ikkinchi omil
yaqinlik-xolislik

Ushbu omilning yuqori ko‘rsatkichi insonning odamlarga ijobiy munosabatini belgilaydi Bu toifa shaxslar o‘zga kishilar bilan birga bo‘lishga ehtiyoj sezadilar. Odatda mehribon, hozirjavob, rahmdil, boshqa odamlarni oson tushunadigan, ularning muvaffaqiyatlari uchun shaxsiy mas’uliyatni his etadilar. O‘zga	**Quyi omili esa insonni mustaqil va erkin bo‘lishga intilishi ifodalaydi.** Ushbu toifa shaxslar mustaqil va erkin bo‘lishni istovchi insonlardir. Ular boshqa kishilar bilan munosabatida distansiya saqlashni, o‘zining pozitsiya bo‘lishni ixtiyor etadilar. Ular jamoat topshiriqlaridan qochadilar,

kishilarning kachilik va xatolarini sabr-bilan yondasha oladilar. Jamoaviy tadbirlarni qo‘llab-quvvatlaydi, ko‘pchilikni kechinmalarini birga kechirishga qobiliyatli, umumiy ishlar uchun mas’uliyatni his etadigan., yuklatilgan topshiriqlarni bajarishda vijdonli yondashadi va mas’uliyatni o‘z zimmasiga oladi. Boshqa odamlar bilan o‘zaro ta’sirlashuvda bo‘lganda ziddiyatli holatlardan qochadi, raqobatni yoqtirmaydi, odamlar bilan raqobatlashishdan ko‘ra hamkorlikda ishlashni yoqtiradi. Bunday shaxslarning guruhda hurmatga sazovor bo‘lishni biladilar.	majburiyatlari va va’dalarini bajarishda ehtiyotsizdirlar. Ushbu omil bo‘yicha quyi baho olagan shaxslar boshqa insonlarga nisbatan sovuqqonlik bilan munosabat qiladilar, ko‘pincha munosabatda boshqalarni tushunmaydilar. O‘z manfaatlarini boshqalar manfaatidan ustun qo‘yadilar. Ular bilan raqobatlarda ortda qoldiradilar. Ular ko‘proq yuqori pog‘onalarga chiqishga intiladilar. Maqsadlariga erishish uchun hamma zarur vosilardan foydalanib, boshqalarning manfaatlarini inobatga olmaydilar. Bu sifatga ega shaxslar demokratik rahbar tipi kamdan-kam uchradilar.

Uchinchi omil

O‘zini o‘zi nazorat qilish-impulsivlik

Omilning asosiy mazmuni xulq-atvorning irodaviy boshqaruviga qaratilgan.	**Xulq-atvorning quyi nazoratlashi xos**
Ushbu omilning yuqori ko‘rsatkichi vijdonli, mas’uliyatli, majburiyatlarni his etuvchi, aniqlik va batartiblik fazilatiga ega shaxslarga xoslikni ifodalaydi. Bu insonlar tartib-intizom va qo‘laylikni yoqtiradilar, faoliyatlarida qat’iyatli va unda yuqori natijalarga erishuvchan. Ular axloqiy tamoyillarni saqlaydilar, xulq-avtorning umum qabul qilgan me’yorlarini buzmaydilar, hattoki ular rasmiy tarzdagi quruq norma va qoidalar bo‘lsa ham buzmaydilar.	Quyi bahoga ega shaxslar hayotda quyi irodaviy xususiyatlarni kam namoyon qilishga mansub, hayotini murakkablashtirmaslikka intiladi. “Yengil hayot” kechirishni ma’qul hisoblaydi. Bu tipdagi shaxslarda xulq-atvor tabiiy, beg‘amlik, o‘ylanmagan xatti-harakatlarni amalga oshirishga moyil. Bu tip odam ishga vijdon bilan yondashmaydi, maqsadga erishishda qat’iyatli emas. Xulq-atvorning madaniy me’yorlariga va jamiyat qabul qilingan talablarni bajarish uchun kuch

O‘zini o‘zi nazorat qilishi yuqori vijdonlilik va onglilik bilan uyg‘unlashgan. Ularda umuminsoniy qadriyatlarni tasdiqlashtirish, ba’zan shaxsiy yo‘qotishlar hisobiga amalga oshirilmoqda. Ular kamdan-kam o‘zini to‘liq erkin sezadilar, tuyg‘ulariga irodaviy tus berib.	sarf etmaydi, axloq-odob qadriyatlariga nafratlanib qaraydi. Bu xarakter xislatlariga ega shaxslar asotsial xatti-harakatlar sodir etishga moyildirlar. U o‘z foydasi uchun nopoklik va yolg‘ondan ham qaytmaydi. U o‘zining bugungi kuni bilan yashaydi va kelajagi haqida o‘ylab ko‘rmaydi.
To‘rtinchi omil **emotsional beqarorlik – emotsional barqarorlik**	
Omil bo‘yicha yuqori natijalar o‘z emotsiyasi va impulsiv kechinmalarini nazorat qilishga qobiliyatli emaslikni xarakterlaydi. Ularning xulq-atvorida mas’uliyatsizlik xos, realllikdan chetga og‘uvchi va injiq insondir. O‘zlarini yordamga muxtoj, hayotdagi qiyinchiliklarni hal etishda qobiliyatsiz his etadilar. Ularning xulq-atvorlarida har xil shartli vaziyatlar uchraydi. Noxushliklarni bezovtalanib qabul qiladilar. Omadsizlikka uchraganlarida esa umidsizlik va depressiyaga oson tushadilar. Ular stressli holatlarda ancha qiyin ishladilar. O‘zlarida psixologik zo‘riqishni his etadilar. Ularda o‘zini past baholash xos bo‘lib, muvaffaqiyatsizliklarda xafa bo‘ladilar.	Omildagi quyi ko‘rsatkichlar o‘ziga ishongan, o‘ziga yetarlilik, o‘zi kuchiga ishongan, emotsional yetuk, faktlarga jasurona qaraydi, o‘z rejasini amalga oshirishda qat’iyatli, bog‘langan. Kayfiyatning o‘zgarishlariga berilib qolmaydi. Ular hayotga nisbatan jiddiy va realistik ko‘z bilan qaraydilar, voqelik talablarini yaxshi anglaydilar, o‘zlaridagi kamchiliklarni yashirmaydilar, ahamiyatsiz narsalardan xafa bo‘lmaydi, hayotga yaxshi moslashayotganliklarini his etadilar. Emotsional barqaror shaxslar eng noxush holatlarda ham o‘zlarini sovuqqon va xotirjam tutadilar. Ular ko‘pincha yomondan ko‘ra yaxshi holatda bo‘ladilar.
Beshinchi omil **Ekspressivlik -praktiklik**	

Bu toifa insonlar hayotga yengil qaraydilar. Ko‘proq moddiy ta’minlanganlikka e’tibor qaratadilar, u mas’uliyatsiz va beg‘amdek taaasurot qoldiradi. U hayotga o‘yin singari taassurot qoldiradi. Hayotning har tomonlaridagi xatti-harakatlarida yengillikday qarash usutnlik qiladi. Yuqori natijaga ega bo‘lgan shaxslar bilishga qiziqishlari hayotning turli sohalarini qaratishga intilishlari orqali qondiradilar. Ular o‘rganadigan narsani oson o‘zlashtiradilar, ammo tizimli ilmiy faoliyatga unchali jiddiy yondashmaganliklari oqibatida fanda katta yutuqlarga kam erishadilar. Bu toifa insonlar ko‘pincha reallik to‘g‘risidagi fikrlari bilan alohida ajralib turmaydi. Ular ko‘pincha o‘z sog‘lom fikrga, kundalik faoliyatga va mas’uliyatga qaraganda tuyg‘ulariga va intuitsiyasiga ishonadilar. Eskirib qolgan ishlardan qochadilar. Bu emotsionallik, ekspressivlikni, estetik va badiiy ta’bning yaxshi rivojlanganligidan dalolat beradi.	Quyi ballga ega bo‘lgan shaxslar realist, kundalik turmushga yengil moslashadigan insonga xos xususiyatlarni ifodalaydi. U hayotga tetik va realistik ko‘ bilan qaraydi. Chalg‘ituvchi g‘oyalardan ko‘ra moddiy qadriyatlarga ko‘proq ishonadi. Bu toifa odamlar ko‘proq turmushning moddiy tomonlari bilan mashg‘ul bo‘ladilar, qattiq ishlaydilar va havasni keltiruvchi qat’iyatlilikni namoyon etadilar. Hayotni o‘z rejalariga gavdalatiradilar. Egiluvchan va noartistik, kundalik hayotda oddiy va yumor hissidan mahrum etilgan, u doimiy tarzda o‘zining odatlarini va qiziqishlarini namoyon etadi. Bu toifa inson o‘z hayotida keskin tanaffus qilishni yoqtirmaydi, u doimiylik va barcha o‘rab turgan narsalarga ishonchlilikni yoqtiradi. U sentimental emas, shu sababli uni o‘z holatidan chiqarish qiyin, tanlanganlariga ta’sir o‘tkazib bo‘lmaydi. Hayotiy voqea-hodisalarga mantiqiy mezonlar bilan yondashadi va ularni ratsioanal tushuntirishni va amadiy ahamiyatini tushuntirishga intiladi.

GLOSSARIY:

Ijtimoiy psixologiya - odamlarning turli xildagi uyushgan va uyushmagan ijtimoiy guruhlaridagi o‘zaro birgalikdagi faoliyatida jarayonida namoyon bo‘ladigan psixik hodisalarni o‘rganuvchi soha.

Ijtimoiy ko’nikish - individning yangi muhitga faol moslashuvi.

Ijtimoiy psixologik muhit - shaxslarning birgalikdagi faoliyatida hartomonlama rivojlanishiga yordam beruvchi yoki aksincha, to‘siq bo‘luvchi shaxslararo munosabatlar majmui.

Intizomlilik - insonning ish joyi, jamiyat ,oila, jamoada belgilangan hayot qonun -qoidalariga to‘liq rioya qilishi.

Ijtimoiy tasavvurlar – shaxsga jamiyat orqali ta’sir etgan narsa va xodisalarning yaqqol obrazi.

Muomala – ikki yoki undan ortiq odamlarning o‘zaro bir-biriga ta’sir etishi. Boshqaruv – shaxs va jamiyat munosabatlarida ijtimoiy, individual munosabatlarni o‘rnatish ga qaratilgan jarayon.

Oila – turmush qurish, qarindosh-urug‘chilik asosidagi kichik guruh.

Ijtimoiy psixologik eksperiment – asosiy metodlardan biri bo‘lib, o‘zgaruvchan mustaqil turli xolat va jarayonlarning boshqa nomustaqil xolat va jarayonlarga ta’sir etishdagi aniq ma’lumotlariga tayanadi.

So‘rov – asosiy metodlardan biri bo‘lib, nutq muloqoti yordamida bevosita yoki bavosita ma’lumot olinadi.

Anketa – metodlardan biri bo‘lib, respondent to‘g‘risida aniq ko‘zlangan ma’lumotlarni yig‘ish maqsadida qo‘llaniladi.

Kontent-analiz – tekshirilayotgan matnda so‘z, ibora, abzatslarni ma’nomohiyatini takrorlanish darajasiga qarab tahlil etish usuli.

Kuzatish – sinaluvchini aniq maqsad, faoliyat, vaqt, guruh bilan bog‘liq ravishda tekshirish, o‘rganish, ma’lumotlar to‘plash metodi.

Test – sinaluvchini tekshirish jarayonida maxus qo‘llaniladigan metodlardan biri bo‘lib, bu metod orqali aniq bir psixologik xususiyat aniqlanadi.

Kommunikativ – shaxslararo munosabatlarda ma’lumot, axborot, g‘oyalar almashinuvi jarayoni.

Interaktiv – shaxslararo munosabatlarda bir-biriga xulq-atvor ta’sir ko‘rsatish jarayoni.

Perseptiv tomon – shaxslararo munosabatlarda tushunish, his etish, idrok etishga qaratilgan jarayon.

Bosqichlar – muloqotda mavjud bo‘lgan shaxsning o‘zi bilan, boshqalar bilan va avlodlar orasida kechadigan jarayoni.

Shakllar – bevosita va bavosita tur bo‘lib, yuzma-yuz yoki vosita orqali amalga oshishi ko‘zda tutiladi.

Verbal – og‘zaki ifodalangan nutq.

Noverbal - nutqsiz ifodalangan xarakat, mimika, xolatlarning boshqa shaxsga yo‘naltirilishi.

Kommunikativ – shaxslararo munosabatlarda biror ma’lumotning yetkazilishiga qaratilgan tomoni.

Perseptiv – shaxslararo munosabatlarda biror vaziyatni, xolatni tushunish, xis etishga qaratilgan tomoni.

Interaktiv – shaxslararo munosabatlarda bir-biriga ta’sir etishga qaratilgan tomoni bo‘ib, bunda shaxsning ijtimoiy mavqei, roli muhim omil sifatida kuzatiladi.

Guruh – odamlarning birgalikdagi faoliyat mazmuni yoki muloqotda bo‘lish xarakteri kabi qator belgilariga asoslangan ijtimoiy jamoa.

Rasmiy – odamlarning birgalikdagi faoliyatlarida, ijtimoiy rollar taqsimotida mavqe, martabaning inobatga olinishi.

Norasmiy – odamlarning birgalikdagi muloqot va faoliyatlarida ular orasidagi munosabatlarning o‘zaro ishonch, bir xil qarash va maqsadlarning ko‘zda tutilishi.

Real – birgalikdagi faoliyat jarayonida bevosita muloqot amalga oshishi imkoniyati.

Shartli – odamlarning turli belgi, faoliyat shakllariga ko‘ra biror guruhga taalluqli deb qarash.

Guruh – odamlarning birgalikdagi faoliyat mazmuni yoki muloqotda bo‘lish xarakteri kabi qator belgilariga asoslangan ijtimoiy jamoa.

Rasmiy – odamlarning birgalikdagi faoliyatlarida, ijtimoiy rollar taqsimotida mavqe, martabaning inobatga olinishi

Norasmiy – odamlarning birgalikdagi muloqot va faoliyatlarida ular orasidagi munosabatlarning o‘zaro ishonch, bir xil qarash va maqsadlarning ko‘zda tutilishi.

Real – birgalikdagi faoliyat jarayonida bevosita muloqot amalga oshishi imkoniyati.

Shartli – odamlarning turli belgi, faoliyat shakllariga ko‘ra biror guruhga taalluqli deb qarash.

Referent guruh – jamoa yoki guruh orasida o‘z ta’siriga ega shaxs yoki guruhning mavjud bo‘lishi.

Negativizm - individning har qanday sharoiitda ham guruh fikriga qarshi turishi va o‘zicha mustaqil fikr, mavqeni namoyon qilishi.

Uyushganlik - guruh a’zolarining bir-birlarini yaxshi bilishlari, birbirlarining dunyoqarashlari, hayotiy prinsiplari, qadriyatlarini anglashlari.

Shakllanganlik - odamlarning nima uchun jamoalarda ishlashi, odamlar ichida bo‘lishi bilan bog‘liq psixologik jarayon.

Ijtimoiy ustanovka - shaxsning atrof muhitida sodir bo‘layotgan ijtimoiy hodisalarni, ob’ektlarni, ijtimoiy guruhlarni ma’lum tarzda idrok etish, qabul qilish va ular bilan munosabatlar o‘rnatishga ruhiy ichki hozirligi.

Mobil - shaxsning bir faoliyat turidan boshqasiga o‘tish va moslashish imkoniyatining yuqori darajada kuzatilishi.

Rigid – shaxsning bir faoliyat turidan boshqasiga o‘tish va moslashish imkoniyatining past darajada kuzatilishi.

Introvert - shaxsning xar qanday sharoit va xolatlarida o‘z ichida kechayotgan fikrlarini bayon etish ehtiyojining nihoyatda pastligi.

Ekstrovert – shaxsning xar qanday sharoit va xolatlarida o‘z ichida kechayotgan fikrlarini bayon etish ehtiyojining yuqoriligi.

Dominant – boshqalar bilan muomala va munosabat o‘rnatishda o‘z fikrini o‘tkazish xislatining yorqin namoyon bo‘lishi.

Tobe – muloqot va boshqa jarayonlarda shaxsda ko‘nikuvchanlik, boshqa kishilarga bog‘liqlik, fikriga bo‘ysunish xususiyatlarining tarkib topishi.

Ijtimoiylashuv - inson tomonidan ijtimoiy tajribani egallash va hayot - faoliyat jarayonida uni faol tarzda o‘zlashtirish jarayoni.

Psixologik maslahat - shaxsning turli darajadagi o‘z muammolarini yakka tartibda psixolog bilan tahlil etishiga qaratilgan psixologik xizmat turi.

Sanoat psixologiyasi – sanoat va ishlab chiqarishda turli yuzaga keladigan muammo va xolatlarni psixologik va ijtimoiy omillarini tahlil qilib olishga qaratilgan xizmatlari turi.

Ta’lim maskanlari psixodiagnostikasi – shaxsni ta’lim tizimda qobiliyati, iqtidori, iste’dodini aniqlab olish maqsadida olib boriladigan psixologik xizmat turi.

Ijtimoiy psixologiya – psixologiyaning shunday sohasiki, bunda psixik va jamiyat taraqqiyoti konunlari shaxs xulq-atvorida aks etishi o‘rganiladi.

Metodologiya – tadqiqot, tekshirish usuli bo‘lib, bilishning nazariy va amaliy o‘zlashtirish usullari yig‘indisidir.

Ilmiy taxmin – tekshirish va tadqiqot olib borish maqsadida ilgaridan kutilishi mumkin bo‘lgan xolatning bashorat qilinishi.

Avtoritar – ijtimoiy munosabatlarni o‘rnatish va tashkil etishda rahbar shaxsining faqat o‘z fikri va qarashlariga suyanishi va amal qilishi.

Demokratik - ijtimoiy munosabatlarni o‘rnatish va tashkil etishda rahbar shaxsining jamoa fikri va qarashlarini ham inobtga olishi.

Liberal - ijtimoiy munosabatlarni o‘rnatish va tashkil etishda rahbar shaxsining befarqlik munosabatlarini namoyon etishi.

Raxbarlik – boshqaruvda rasman vakolatlarning shaxsga berilganligi.

Liderlik – jamoa orasida turli vaziyatlar ta’sirida yuzaga keladigan rahbarlik, lekin bu rahbarda rasmiy vakolat tizimi mavjud emas.

Ixtiyoriy esda olib qolish-maxsus mnemik harakatlar, ya’ni asosiy maqsad esda olib qolishdan iborat bo‘lgan harakatlar mahsuli.

Ixtiyorsiz idrok-narsa va hodisalarni oldindan belgilangan muayyan maqsadsiz idrok qilish.

Ixtiyorsiz xayol-oldindan belgili maqsad kuymagan holda idrok qilmagan hamda turmush tarzi tajribamizda uchramagan narsa va hodisalarning obrazini yaratishdan iborat xayol turi.

Ixtiyorsiz xotira- biror narsani esda olib qolish yoki eslash uchun maxsus maqsad bo‘lmagan holda esda olib qolish va qayta esga tushirish.

Ixtiyorsiz harakat – ong nazoratisiz amalga oshiriladigan impulsiv yoki reflektorli harakatlar.

Ichki diqqat - ongimizning o‘z sub’ektiv taassurotlarimiz, his-tuyg‘ularimiz va intilishlarimizga qaratilishdan iborat diqqat turi.

Ichki tormozlanish - tormozlanishning shartli reflektor reaksiyalarida namoyon bo‘ladigan bir turi.

Ichki retseptorlar - ichki organlardagi sezuvchi nervlarning ta’sirotni qabul qilib oluvchi chekka uchlari.

Ichki retseptor- ichki organlardagi sezuvchi nervlarning ta’sirotni qabul qilib oluvchi chekka uchlari.

Ichki qo‘zg‘ovchi - ichki retseptorlarga ta’sir etib, bizda organik sezgilar hosil qiluvchi ichki organlar faoliyatidagi fiziologik va kimyoviy o‘zgarishlar.

Ichki nutq - kishining o‘zini-o‘ziga karatgan tovushsiz nutqi, fikriy faolligi .U bilishning asosiy vositasidir.

Ishonchlilik-ob’ektiv voqeilikdagi narsa va hodisalarni fikran to‘g‘ri, shak-shubxasiz aks ettirishdan iborat mantiqiy kategoriya.

Ishontirish-shaxsga muayyan ta’sir o‘tkazish;buning natijasida kishi irodasi va ongidan qat’iy nazar, unda muayyan holat, hissiyot, munosabat vujudga keltiriladi.

Ishonuvchanlik - shaxsning boshqa kishilarning ta’siri shak-shubxasiz ishonishdan iborat xarakter hislati.

Ishonch- jamiyat va inson tafakkuri hodisalari haqidagi hukmlarning chin yoki yolg‘onligini isbotlash uchun qabul qilingan tasavvur hamda tushunchalardan iborat ong mazmuni hodisalarni shak-shubxasiz tan olinishi.

Ishchanlik –ishni belgilangan vaqt ichida ma’lum darajada samarali va maqsadga muvofiq qilib bajarish uchun insonning potensial imkoniyati.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI:

1.Abdullayeva Sh.X. "Ijtimoiy psixologiya", T., 2021.

2.Kamalova S.R. "Ijtimoiy psixologiya asoslari", O‘quv qo‘llanma T., 2011.

3.Jabborov X.X “Psixologiya”, T., 2021.

4. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник.- М.: Аспект Пресс, 1999.-376 с.

5. G‘oziyev E.G. Umumiy psixologiya. Toshkent. 2014 y, b. 366

7. G‘oziyev E.G. Toshimov R. Menejment psixologiyasi. T-2001

8. G‘oziyev E.G. Muomala psixologiyasi. T-2001.

9. Karimova V.M. Ijtimoiy psixologiya va ijtimoiy amaliyot.-T.: Universitet, 1999.- 96 b.

10. Karimova V.M. va boshk. Mustaqil fikrlash. - T.: Shark.-2000.- 112 b.

11. Karimova V.M., Sunnatova R. «Mustaqil fikrlash” o‘quv qo‘llanmasi bo‘yicha mashg‘ulotlarni tashkil etish uslubiyoti.-T.: Shark, 2000.- 16 b.

12.Baratov SH.R., Jabborov X.X. “Ko‘k kit” tuzog‘iga qarshi kurashishning psixologik mexanizmlari. Psixologiya. Ilmiy jurnal. Buxoro, 2017, 1-son (25) -B.2-12.

13. Baratov SH.R., Jabborov X.X. Yoshlarda mafkuraviy immunitet shakllanishining psixologik mexanizmlari /O‘quv qo‘llanma, Buxoro, 2017, “Durdona” nash. 190 b.

14. Quronov M.Q, Jabborov X.X. “Yoshlarda barqaror mafkuraviy immunitet shakllantirishning pedagogik-psixologik treninglari”. “Muxarriri nashriyoti”, Toshkent. 2017, - B.47.

15. Jabborov X.X, E.U.Shermonov “Rahbar ma’naviyati” “Mumtoz so‘z” nashriyoti, T.: 2019 y

16. Майерс Д. Социальная психология перев. С англ.-СПб.: «Питер»,1999 - 688 с.

17. Методы эффективного обучения взрослых. Учебно-методическое пособия. (Авторский коллектив) - Москва - Берлин, 1998 - 124 с.

18. Прикладная социальная психология. / Под. ред. А. Сухова и А.Дергача.- М, 1998 - 688 с.

19. Сушков И.Р. Психология взаимоотношений. - М.: Академический Проект, 1999.- 448с.

20. Чалдини Р. Психология влияния. - СПб.: «Питер», 2000,-272 с.

21 “Психология” Уч.Т-2. “Проспект”. Москва - 2004.

22. Психология и педагогика. Под редакцией А.А.Радугина. Изд. “Центр” 2003

23. Гамильтон. Я.С. “Что такое психология”. “Питер”, 2002.

24. Ананьев Б.Г. “Человек как предмет познания”. “Питер”, 2001.

25. Дружинина В. “Психология “. Учебник. “Питер”, 2003.

26. Бурлачук Ф. Психодиагностика. “Питер”, 2002.

27. Айзенк М. Психология для начинающих. “Питер”, 2000.

28. Болотова А.К, Макарова И.В. Прикладная Психология: Учебник для вузов.- М.Аспект Пресс, 2002 – 383 с.

29. Веденская Л.В, Павлова Л.А. Деловая реторика: учебное пособие для вузов.- М.:ИКЦ “МарТ”, 2004-512 с.

30. Воспитай своего лидера, как находить, развивать и удерживать в организации талантливых руководителей. \ Пер. с англ.-М.: Издательский дом “Вильямс”, 2002.- 416 с.

31. Ложкин .Г.В. Повякель Н.И Практическая психология в системах “человек техника”: Учеб.пособие.- К.: МАУП, 2003 – 296 с.

32. Немов Р.С. Практическая Психология Познание себя: Влияние на людей:Пособие для уч-ся-М:Гуманит. Изд.Центр ВЛАДОС, 2003.320 с.

33. Справочник по решению кроссвордов и сконвордов .- Ростов н\Д: Владис, 2002. – 640 с.

34. Дьюи Дж. “Психология и педагогика мышления”. М., Прогресс, 1998.

35. Карнеги Д. “Как завоевать друзей и оказывать на них влияние”. М., Прогресс, 1990.

36. Karimova V.M. Targ‘ibotning psixologik uslublari.- T.: Ma’naviyat, 2000 – 16 b.

37. Karimova V.M. Ota-ona maktabi – baxt kaliti.- T., 2002

38. Oila psixologiyasi. Prof. /. Shoumarov tahr. ostida.- T.: Sharq, 2001.

39. Петровская Л.А. “Компетентность в общении”. Социально-психологический тренинг. М., Университет, 1989.

40. Шипунь Н.И. и др. “Основы управленческой деятельности”. М., 1999.

41. Шейнов В. “Психология и этика делового контакта”. М., Амалфея, 1997.

42. Вечер Л. Секреты делового общения. Минск, 1996.

43.Корнилова Т. Введение в психологический эксперимент. М., 1997.

44. Чалдини Р. Психология влияния. М., 2000.

45. Филипп Зимбардо, Майкл Ляйппе. Социальное влияние.- СПб, 2000.- 448 с.

46. www. ziyonet.uz

47. www.inetlibrary.com

48. www.psychology.uz
49. www.psychology.net.ru
50. www.nutq.intal.uz