

LIDER - GURUH RIVOJLANISHINING ASOSIY FENOMENI SIFATIDA

Aldjanova Guljahan Amangeldievna

docent Pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori, PhD.

Berdoq nomidagi Qaraqalpoq Davlat universiteti.

Uzakbayeva Gulmira

QDU Psixologiya yonalishi 4 a-kurs talabasi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15628244>

Annotatsiya. Maqolada liderlik fenomenining guruh dinamikasi va rivojlanishidagi o'rni chuqur tahlil qilinadi. Liderlikning nazariy asoslari, guruh rivojlanish bosqichlari va liderning har bir bosqichdagi roli ko'rib chiqiladi. Zamonaviy liderlik nazariyalari, empirik tadqiqotlar va amaliy qo'llanilish yo'nalishlari taqdim etiladi. Maqola guruh psixologiyasi, tashkiliy xulq-atvori va liderlik rivojlantirish sohalari mutaxassislari uchun mo'ljallangan.

Kalit so'zlar: liderlik, guruh dinamikasi, guruh rivojlanishi, lider ta'siri, tashkiliy psixologiya, jamoa boshqaruvi

Аннотация. В статье глубоко анализируется роль феномена лидерства в динамике и развитии группы. Рассматриваются теоретические основы лидерства, этапы развития группы и роль лидера на каждом этапе. Представлены современные теории лидерства, направления эмпирических исследований и практического применения. Статья предназначена для специалистов в области групповой психологии, организационного поведения и лидерства.

Ключевые слова: лидерство, динамика группы, развитие группы, влияние лидера, организационная психология, командное управление

Abstract. The article deeply analyzes the role of the leadership phenomenon in the dynamics and development of the group. The theoretical foundations of leadership, the stages of group development, and the role of the leader at each stage are examined. Modern leadership theories, directions of empirical research, and practical applications are presented. The article is intended for specialists in group psychology, organizational behavior, and leadership.

Keywords: leadership, group dynamics, group development, leader influence, organizational psychology, team management

Kirish. Liderlik hodisasi insoniyat tarixida doimo markaziy o'rinni egallagan. Zamonaviy tashkilot va guruhlar murakkablashib borayotgan bir davrda liderning roli yanada muhim ahamiyat kasb etmoqda. Guruh rivojlanishi jarayonida lider nafaqat yo'naltiruvchi kuch, balki guruhning o'ziga xos dinamikasini shakllantiradigan asosiy omil hisoblanadi.

Kurt Lewin (1948) ning ta'kidlashicha, "liderlik - bu guruh maqsadlariga erishish uchun a'zolari harakatlantirish va yo'naltirishdir". Bu ta'rif liderlikning ikki tomonlama tabiatini ko'rsatadi: individual shaxsiy xususiyatlar va guruh kontekstidagi o'zaro ta'sir.

Hozirgi kunda globallashtirish, texnologik rivojlanish va ijtimoiy o'zgarishlar tashkilotlar va guruhlardan yanada moslashuvchan va samarali liderlikni talab qilmoqda. Bu esa liderlik fenomenini chuqurroq tushunish va uni guruh rivojlanishi kontekstida o'rganish zarurligini tug'diradi.

Liderlik tushunchasining nazariy asoslari. Liderlik ta'rifidagi evolyutsiya. Liderlik tushunchasi vaqt o'tishi bilan sezilarli darajada o'zgargan. Dastlabki yondashuvlar liderlikni tug'ma xususiyat sifatida ko'rib chiqsa, zamonaviy nazariyalar uni murakkab, ko'p qirrali jarayon sifatida tushunadi. Klassik ta'riflar: Trait nazariyasi (1930-1940): Liderlik - bu tug'ma shaxsiy xususiyatlar to'plami. Xulqiy nazariya (1940-1960): Liderlik - bu muayyan xulq-atvori uslubi. Situatsiyaviy nazariya (1960-1980): Liderlik - bu vaziyatga mos strategiya

Zamonaviy yondashuvlar: Transformatsion liderlik: A'zolari ilhomlantirish va motivatsiya berish. Autentik liderlik: Haqiqiy "men"ga asoslangan liderlik. Xizmatkor liderlik: Boshqalarga xizmat qilishga asoslangan liderlik. Adaptive liderlik: O'zgaruvchan muhitga moslashish qobiliyati

Liderlik va boshqaruvning farqi

Jihat	Liderlik	Boshqaruv
Yo'nalish	Kelajakka qaratilgan	Hozirgi holatga qaratilgan
Yondashuv	O'zgarishlarni boshqarish	Barqarorlikni ta'minlash
Manbaa	Ta'sir va ishonch	Hokimiyat va pozitsiya
Maqsad	Inspiratsiya va motivatsiya	Nazorat va tartib
Fokus	Odamlar va munosabatlar	Tizim va jarayonlar

Zamonaviy liderlik paradigmatlari. Transformatsion liderlik (Burns, 1978; Bass, 1985). Bu yondashuv to'rt asosiy komponentni o'z ichiga oladi: Individual e'tibor (Individual consideration): Har bir a'zoning alohida ehtiyojlariga e'tibor berish. Intellektual stimulyatsiya: Yangi g'oyalar va yechimlarni rag'batlantirish. Ilhomlantiruvchi motivatsiya: Umumiy vizyon va maqsadlarga yo'naltirish. Ideallaştirilgan ta'sir: Role model bo'lib xizmat qilish

Autentik liderlik (Avolio & Gardner, 2005). Bu nazariya liderning quyidagi xususiyatlariga asoslanadi: O'z-o'zini anglash: O'z kuchli va zaif tomonlarini bilish. Munosabatlar shaffofligi: Ochiq va halol muloqot. Muvozanatli qayta ishlash: Turli nuqtai nazarlarni hisobga olish. Axloqiy perspektiva: Yuqori axloqiy standartlar Xizmatkor liderlik (Greenleaf, 1977) Bu yondashuvning asosiy tamoyillari: Xizmat qilish istagi: Boshqalarga xizmat etishni birinchi o'ringa qo'yish. Empati: Boshqalarning his-tuyg'ularini tushunish. Shifokorlik: Shaxsiy va tashkiliy yoqalarni "davolash".Stewardship: Resurslar va odamlarga mas'uliyat bilan qarash.

Guruh rivojlanishining nazariy modellari. Tuckman modeli (1965) Bruce Tuckman guruh rivojlanishining besh bosqichini ajratdi: Forming (Shakllanish) Xususiyatlari: Noaniqlik, ehtiyotkorlik, rasmiy munosabatlar. Lider roli: Yo'nalish berish, maqsadlarni aniqlashtirish, qoidalar o'rnatish. Asosiy vazifalar: Guruh a'zolari bilan tanishish, kutishlarni aniqlash

Storming (Bo'ron). Xususiyatlari: Ziddiyatlar, raqobat, hokimiyat uchun kurash. Lider roli: Muammolarni hal qilish, yo'l-yo'riq berish, barqarorlik yaratish.Asosiy vazifalar: Konfliktlarni boshqarish, umumiy qoidalar yaratish

Norming (Normallashtirish). Xususiyatlari: Hamkorlik, me'yorlar yaratish, yaqinlashish. Lider roli: Qo'llab-quvvatlash, fasilitatsiya qilish, jamoaviy ruhni mustahkamlash. Asosiy vazifalar: Umumiy qadriyatlarni shakllantirish, rollarni aniqlashtirish.

Performing (Faoliyat) Xususiyatlari: Yuqori samaradorlik, mustaqillik, maqsadga yo'nalganlik. Lider roli: Delegatsiya qilish, resurslar bilan ta'minlash, strategik yo'naltirish. Asosiy vazifalar: Yuqori natijalar olish, innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlash.

Adjourning (Yakunlash) xususiyatlari: Xulosalar chiqarish, emotsional ajralish. Lider roli: Yutuqlarni e'tirof etish, kelajak uchun yo'l ko'rsatish. Asosiy vazifalar: Tajribani umumlashtirish, yangi boshlanishlarga tayyorlash

Wheelan modeli (2009). Susan Wheelan Integrated Model of Group Development (IMGD) modelini taklif etdi: 1-bosqich: Bog'liqlik va qo'shilish. 2-bosqich: Qarshi turish va protest. 3-bosqich: Ishonch va tuzilma. 4-bosqich: Ish va mahsuldorlik. 5-bosqich: Tugash Punctuated Equilibrium modeli (Gersick, 1988). Bu model guruh rivojlanishini ikki asosiy fazaga ajratadi: Birinchi faza: Dastlabki yo'nalishni belgilash va uni saqlab qolish. O'tish nuqtasi: Vaqtning yarmida keskin o'zgarish. Ikkinchi faza: Yangi yo'nalishda intensiv faoliyat. Liderning guruh rivojlanishidagi roli. Har bir bosqichdagi lider funksiyalari. Shakllanish bosqichida lider: Vizyon yaratuvchi: Aniq maqsad va yo'nalish belgilaydi. Tuzilma yaratuvchi: Rollar va mas'uliyatlarni taqsimlaydi. Xavfsizlik ta'minlovchi: Ishonchli muhit yaratadi. Resurs ta'minotchisi: Zarur vositalar bilan ta'minlaydi. Amaliy strategiyalar: Guruh maqsadlarini aniq belgilash. A'zolar bilan individual uchrashuvlar o'tkazish. Umumiy qoidalar va kutishlarni muhokama qilish. Ice-breaker faoliyatlarni tashkil etish

Bo'ron bosqichida lider: Mediator: Ziddiyatlarni hal qiladi. Fasilitator: Ochiq muloqotni rag'batlantiradi. Barqarorlashtiruvchi: Turg'unlik yaratadi. Coach: Individual rivojlanishni qo'llab-quvvatlaydi. Amaliy strategiyalar: Konflikt hal qilish ko'nikmalarini qo'llash. Turli fikrlarni tinglab, umumiy yechim izlash. Konstruktiv tanqidni rag'batlantirish. Stressni boshqarish usullarini o'rgatish.

Normallashtirish bosqichida lider: Madaniyat yaratuvchisi: Guruh me'yorlarini shakllantirishda yordam beradi. Jamoaviy ruh kuchaytiruvchisi: Birlashgan identitet yaratadi. Rivojlantiruvchi: A'zolarning qobiliyatlarini rivojlantiradi. Muvofiqlashtiruvchi: Turli yo'nalishlardagi harakatlarni birlashtiradi

Amaliy strategiyalar: Guruh traditsiyalari va qadriyatlarini yaratish. Muvaffaqiyatlarni nishonlash va xursandlik qilish. Mentoring va coaching dasturlarini joriy etish. Ochiq va halol aloqa kanallarini yaratish

Faoliyat bosqichida lider: Strategik yo'naltiruvchi: Uzoq muddatli yo'nalishni belgilaydi. Delegator: Mas'uliyatlarni oqilona taqsimlaydi. Innovatsiya qo'llab-quvvatlovchisi: Yangi g'oyalarni rag'batlantiradi. Natija yo'naltirilgan: Yuqori standartlarni saqlaydi. Amaliy strategiyalar: Uzlüksiz yaxshilash jarayonlarini joriy etish. A'zolariga yangi vazifalar va loyihalar berish. Kreativlik va eksperimentlarni rag'batlantirish. Muntazam feedback va baholash tizimini yaratish. Liderning adaptiv funksiyalari. Situatsiyaviy liderlik. Paul Hersey va Ken Blanchard modeliga ko'ra: Directing (S1): Yuqori rahbarlik, past qo'llab-quvvatlash. Coaching (S2): Yuqori rahbarlik, yuqori qo'llab-quvvatlash. Supporting (S3): Past rahbarlik, yuqori qo'llab-quvvatlash. Delegating (S4): Past rahbarlik, past qo'llab-quvvatlash

Emotsional intellect. Daniel Goleman nazariyasiga asosan: O'z-o'zini anglash: O'z his-tuyg'ularini bilish. O'z-o'zini boshqarish: His-tuyg'ularni nazorat qilish. Ijtimoiy ong: Boshqalar his-tuyg'ularini tushunish. Munosabatlarni boshqarish: Ijtimoiy o'zaro ta'sirni samarali amalga oshirish. Liderning guruh dinamikasiga ta'siri. Kommunikatsiya naqshlari. Markazlashgan tarmoq: Lider orqali barcha ma'lumotlar o'tadi. Markazlashmagan tarmoq: Erkin ma'lumot almashish. Ierarxik tarmoq: Yuqoridan pastga vertikal aloqa. Gorizont tal tarmoq: Tengdoshlar o'rtasidagi aloqa. Qaror qabul qilish jarayonlari. Avtokratik: Lider mustaqil qaror qabul qiladi. Demokratik: Guruh a'zolari jalb etiladi. Laissez-faire: Minimal lider aralashuvi. Konsensus: Umumiy kelishuvga erishish. Empirik tadqiqotlar va natijalar. Meta-tahlil natijalari. Timothy Judge va Ronald Piccolo (2004) tomonidan o'tkazilgan meta-tahlil 87 ta tadqiqotni qamrab oldi va quyidagi natijalarni ko'rsatdi:

Liderlik uslubi	Guruh samaradorligi (r)	A'zolar qoniqishi (r)
Transformatsion	0.44***	0.58***
Tranzaksion	0.22**	0.32**
Laissez-faire	-0.37***	-0.26**

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

Longitudinal tadqiqotlar. Susan Wheelan va boshqalar (2003) 329 ta guruhni 3 yil davomida kuzatib, quyidagi natijalarga erishdi: Lider faolligi 1-bosqichda eng yuqori (85%). 3-bosqichda lider va a'zolar faolligi muvozanatlanadi (50/50). 4-bosqichda a'zolar faolligi ustunlik qiladi (70%). Madaniyatlararo tadqiqotlar. GLOBE (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness) loyihasi 62 ta mamlakatni qamrab oldi: Universal ijobiy liderlik xususiyatlari: Halollik va ishonchlilik. Perspektivaga egalik. Ilhomlantiruvchi va motivatsiya beruvchi. Muayyan va aniq. Madaniyatga bog'liq xususiyatlar: Avtokratik vs demokratik uslub. Individual vs jamoaviy yo'nalish. Uzoq muddatli vs qisqa muddatli orientatsiya

Amaliy qo'llanilish va tavsiyalar. Liderlik rivojlantirish strategiyalari. 70-20-10 modeli. 70% - tajriba: Amaliy vazifalar va loyihalar. 20% - boshqalardan o'rganish: Mentoring, coaching, feedback. 10% - rasmiy ta'lim: Kurslar, seminarlar, kitoblar. Action Learning yondashuvi. Reg Revans modeliga asosan: $L = P + Q$ (Learning = Programmed knowledge + Questioning insight). 360-daraja feedback. Boshqaruvchi tomonidan baholash. Tengdoshlar tomonidan baholash. Bo'ysunuvchilar tomonidan baholash. O'z-o'zini baholash. Mijozlar tomonidan baholash (ixtiyoriy). Guruh rivojlanishini tezlashtirish usullari. Team building faoliyatlari. Ishonch yaratish mashqlari: Trust fall, blind leading. Muloqot ko'nikmalari: Active listening, feedback berish. Muammolarni hal qilish: Escape room, case studies. Ijodiy hamkorlik: Brainstorming, innovation sessions.

Strukturlashgan jarayonlar. Charter yaratish: Guruh maqsadi, rollari, qoidalari. Checkpoint meetinglar: Muntazam tahlil va sozlash. After action reviews: Tajribadan saboq olish. Continuous improvement: Kaizen printsiplari.

Lider samaradorligini baholash ko'rsatkichlari. Miqdoriy ko'rsatkichlar. Guruh mahsuldorligi va samaradorligi. Maqsadlarga erishish darajasi. A'zolar aylanish koeffitsienti. Innovatsiyalar soni va sifati

Sifatliy ko'rsatkichlar. A'zolar qoniqishi va ishtirok darajasi. Guruh kohezivasi va yaxlitligi. Muloqot sifati va ochiqlik. Moslashuvchanlik va o'zgarishlarga tayyorlik. Kelajakdagi istiqbollar va xulosa. Zamonaviy tendensiyalar. Virtual va gibrid guruhlar. COVID-19 pandemiyasi virtual guruhlar rivojlanishini tezlashtirdi:

- Yangi qiyinchiliklar: Vaqt zonolari, texnologik muammolar, ijtimoiy izolatsiya
- Yangi imkoniyatlar: Global talentlardan foydalanish, moslashuvchanlik
- Lider uchun yangi ko'nikmalar: Raqamli liderlik, virtual fasilitatsiya
Agile liderlik-tezkor moslashuv: O'zgaruvchan muhitga tez javob berish
- Eksperimentlar: "Fail fast, learn fast" yondashuvi
- Iterativ rivojlanish: Doimiy yaxshilash sikllari
- Stakeholder collaboration: Barcha manfaatdor tomonlar bilan hamkorlik
Inclusive liderlik. Xilma-xillikni qadrlash: Turli fikr va tajribalarni qimmatli deb bilish.
Psixologik xavfsizlik: Har kim o'z fikrini erkin bildirishi mumkin
Unconscious bias: Ongsiz tarzda mavjud bo'lgan noto'g'ri qarashlarni bartaraf etish.
Equity va inclusion: Adolatlilik va qamrab olishni ta'minlash

Texnologiyaning ta'siri. Artificial Intelligence (AI) va liderlik. Predictive analytics: Guruh dinamikasini oldindan bashorat qilish. Personalized coaching: Individual rivojlanish rejalari. Real-time feedback: Darhol fikr-mulohaza berish tizimlari. Decision support: Qaror qabul qilishda yordam

Blockchain va markazlashmagan liderlik. Distributed leadership: Markazlashmagan liderlik modellari. Transparent governance: Shaffof boshqaruv tizimi. Smart contracts: Avtomatik bajariluvchi kelishuvlar

Xulosa va tavsiyalar. Lider guruh rivojlanishining asosiy fenomeni sifatida nafaqat yo'nalish beruvchi kuch, balki guruhning o'ziga xos dinamikasini shakllantiradigan fundamental omildir. Zamonaviy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki:

1. Liderlik uslubi guruh rivojlanish bosqichiga mos kelishi kerak - har bir bosqichda turli yondashuv talab etiladi
2. Transformatsion liderlik eng samarali hisoblanadi - bu uslub guruh a'zolarini ilhomlantiradi va yuqori natijalar olishga undaydi
3. Emotsional intellekt muhim omil - liderning o'z va boshqalar his-tuyg'ularini tushunish va boshqarish qobiliyati
4. Madaniy kontekst hisobga olinishi zarur - turli madaniyatlarda liderlik turlicha namoyon bo'ladi
5. Texnologik o'zgarishlar yangi ko'nikmalarni talab qiladi - virtual liderlik, raqamli ko'nikmalar, AI bilan ishlash

Amaliy tavsiyalar: Liderlar uchun: Davomiy o'rganish, feedback qabul qilish, adaptiv bo'lish. Tashkilotlar uchun: Liderlik rivojlantirish dasturlari, 360-daraja baholash tizimi. Ta'lim muassasalari uchun: Liderlik ko'nikmalarini o'rgatish, amaliy tajriba berish. Tadqiqotchilar uchun: Virtual guruhlar, AI ta'siri, madaniyatlararo farqlarni o'rganish

Liderlik - bu san'at va fandır. U nafaqat tug'ma qobiliyat, balki o'rganilishi va rivojlantirilishi mumkin bo'lgan ko'nikmalar to'plamidir. Kelajakda muvaffaqiyatli liderlar

texnologiya va insoniy omillarni muvozanatli ravishda birlashtira oladigan, o'zgaruvchan muhitga tez moslashadigan va guruh a'zolarini ilhomlantira oladigan shaxslar bo'ladi.

REFERENCES

1. Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press.
2. Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper & Row.
3. Gersick, C. J. (1988). Time and transition in work teams. Academy of Management Journal, 31(1), 9-41.
4. Goleman, D. (1995). Emotional intelligence. New York: Bantam Books.
5. Greenleaf, R. K. (1977). Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness. New York: Paulist Press.
6. Aldjanova G., Bekmuratova G. ÓSPIRIMLER XARAKTERINDE TOLERANTLIQTÍŇ ORNI //Modern Science and Research. – 2025. – T. 4. – №. 5. – C. 39-42.
7. Aldjanova G., Yernazarova G. " MEN HÁM MENÍŇ DENEM": DENESINE BOLĠAN QATNAS ÓSPIRIMNÍŇ ÓZIN-ÓZI BAHALAW ÁHMIYETLI FAKTOR SIPATINDA //Modern Science and Research. – 2025. – T. 4. – №. 5. – C. 43-46.
8. Aldjanova G., Qosbawlieva Q. SOCIAL-PSYCHOLOGICAL TRAINING AS A WAY TO CHANGE PERSONAL AND BEHAVIORAL FEATURES //Modern Science and Research. – 2025. – T. 4. – №. 4.
9. Aldjanova G., Qosbawlieva Q. SOCIAL-PSYCHOLOGICAL TRAINING AS A WAY TO CHANGE PERSONAL AND BEHAVIORAL FEATURES //Modern Science and Research. – 2025. – T. 4. – №. 4.
10. Aldjanova G. A. TYPES OF LEARNING ACTIVITIES IN THE CREDIT-MODULAR TRAINING SYSTEM //Modern Science and Research. – 2023. – T. 2. – №. 9. – C. 15-21. 1172 ResearchBib IF - 11.01, ISSN: 3030-3753, Volume 2 Issue 5
11. Aljanova G. A. Development of creative thinking in the process of learning in higher school. – 2021. 18. Aljanova G. A. Formation of Young Teacher Professionalism Through Mentoring //European Scholar Journal. – 2021. – T. 2. – №. 11. – C. 128-130.
12. Альджанова Г. А. ЭФФЕКТИВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПСИХОДИАГНОСТИКИ В ПОДГОТОВКЕ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ //Путь науки. – 2017. – №. 4. – С. 66-67.
13. Альджанова Г. ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ МӘДЕНИЯТ КОНЦЕПЦИЯСЫ НЕГИЗЛЕРИ //ВЕСТНИК КАРАКАЛПАКСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ БЕРДАХА. – 2018. – Т. 38. – №. 1. – С. 53-56.
14. Альджанова Г. А. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЗНАКОВО-КОНТЕКСТНОЙ ТЕХНОЛОГИИ В ПОДГОТОВКЕ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ В ВЫСШИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ //Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2018. – №. 11. – С. 89-92.
15. Альджанова Г. А. МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ ПРОЕКТНОКОНТЕКСТНОГО ОБУЧЕНИЯ