

LIDERLIK KO'P QIRRALI TUSHUNCHADIR

Yulduz Babajanova,

Xorijiy til va adabiyot kafedrası o'qituvchisi, UrDPI,
E-mail: yulduzbabajanova5@gmail.com

Zumrad Babajanova,

Xorijiy til va adabiyot kafedrası o'qituvchisi, UrDPI,
E-mail: zumradbabajanova3@gmail.com

Annotatsiya: Liderlik — bu tashkilot muvaffaqiyati va xodimlarni jalb qilishda markaziy ahamiyatga ega bo'lgan murakkab, ko'p qirrali tushuncha. Ushbu maqolada liderlikning ta'rifi, nazariy asoslari, samarali liderlarning asosiy xususiyatlari va liderlik uslublarining tashkilot natijalariga ta'siri o'rganiladi, bu sohadagi turli olimlarning hissalaridan foydalaniladi. **Kalitso'zlar:** xususiyat, xulq-atvor, shartli, transformatsion, emosional intellekt, tasavvur, yaxlitlik, aloqa ko'nikmalari.

Abstract: Leadership is a complex, multifaceted concept central to organizational success and employee engagement. This article explores the definition of leadership, its theoretical frameworks, key traits of effective leaders, and the impact of leadership styles on organizational outcomes, drawing on the contributions of various scholars in the field.

Key Words: trait, behavioral, contingency, transformational, emotional intelligence, vision, integrity, communication skills.

Аннотация: Лидерство — это сложное, многогранное понятие, которое имеет центральное значение для успеха организации и вовлеченности сотрудников. Эта статья исследует определение лидерства, его теоретические рамки, ключевые черты эффективных лидеров и влияние стилей лидерства на результаты организации, опираясь на вклад различных ученых в этой области.

Ключевые Слова: черта, поведенческий, контингентный, трансформационный, эмоциональный интеллект, видение, целостность, навыки общения.

KIRISH

Liderlik psixologiya, biznes va sotsiologiya kabi fanlarda uzoq vaqtdan beri qiziqish uyg'otib kelmoqda. Uni umumiy ma'noda shunday ta'riflash mumkin: bu shaxs yoki guruhlarini umumiy maqsadlarga erishish yo'lida boshqarish va yo'naltirish qobiliyati. Samarali liderlik tashkilot madaniyatini rivojlantirish, jamoa samaradorligini oshirish va strategik maqsadlarga erishishda muhim ahamiyat kasb etadi. Liderlik dinamikasini tushunish kelajakda lider bo'lishni maqsad qilgan shaxslar hamda samarali liderlik amaliyotlarini rivojlantirishni istagan tashkilotlar uchun zarurdir.

NAZARIY ASOSLAR

Liderlikning o'ziga xos jihatlarini tushuntirish uchun turli nazariyalar paydo bo'lgan. Ular orasida quyidagilar eng ta'sirchan hisoblanadi:

1. Xususiyatlar nazariyasi:

Bu nazariya samarali liderlarni o'z tengdoshlaridan ajratib turuvchi tug'ma xususiyatlar mavjudligini ta'kidlaydi. Stogdill kabi dastlabki tadqiqotchilar intellekt, o'ziga ishonch, qat'iyat va ijtimoiylikni liderlik samaradorligi uchun muhim xususiyatlar sifatida ko'rsatgan. Ammo, Judge kabi keyingi tadqiqotchilar bu xususiyatlar liderlikda muhim rol o'ynashini tan olgan holda, barcha holatlarda muvaffaqiyat kafolati emasligini ta'kidlaydilar.

2. Xulq-atvor nazariyasi:

Ushbu yondashuv xususiyatlar o'rniga liderlarning harakatlari va xulqlariga e'tibor qaratadi. Ohio davlat universitetidagi tadqiqotlar liderlikning ikkita asosiy uslubini aniqlagan: tuzilma yaratish (vazifaga yo'naltirilgan) va mulohaza qilish (munosabatlarga yo'naltirilgan). Ushbu

yondashuv jamoa dinamikasiga turli xulqlar qanday ta'sir qilishini tushunishda asos yaratgan.

3. Shartli liderlik nazariyasi:

Fiedler tomonidan taklif qilingan bu nazariya liderlik uslubining samaradorligi vaziyatga bog'liq ekanligini ta'kidlaydi. Fiedler eng kam yoqtirilgan hamkasb (LPC) o'lchovini taklif qilib, liderlar o'z uslublarini vaziyat va izdoshlari yetukligiga qarab moslashtirishi kerakligini aytadi. Bu yondashuv liderlikda moslashuvchanlikning ahamiyatini ko'rsatadi.

4. Transformatsion liderlik:

Burns tomonidan kiritilgan va Bass tomonidan kengaytirilgan ushbu yondashuv liderlarning izdoshlari manfaatlarini tashkilot manfaatlari uchun oshirishdagi rolini ta'kidlaydi.

Transformatsion liderlar ishonch va hamkorlik muhitini yaratadilar hamda innovatsiya va jamoaviy majburiyatni rag'batlantiradilar.

ASOSIY XUSUSIYATLAR

Tadqiqotlar samarali liderlikka xos bir nechta asosiy xususiyatlarni aniqladi:

- Emosional intellekt: Daniel Goleman tomonidan ommalashgan bu tushuncha o'z-o'zini anglash, o'zini boshqarish, empatiya va ijtimoiy ko'nikmalarni o'z ichiga oladi. Yuqori emosional intellektga ega liderlar jamoa ruhini ko'tarish va hamkorlikni yaxshilash uchun muhimdir.

- Tasavvur: Kotterning ta'kidlashicha, samarali liderlar jamoa sa'y-harakatlarini umumiy maqsadlar bilan bog'laydigan aniq tasavvur va strategiyani shakllantiradilar.

- Yaxlitlik: Kouzes va Posner liderlarning o'ziga xosligi va etik qaror qabul qilishiga katta ahamiyat bergan.

- Aloqa ko'nikmalari: Hackman va Johnson ta'kidlashicha, samarali aloqa ochiq muloqotni rag'batlantiradi va munosabatlarni mustahkamlaydi.

LIDERLIK USLUBLARI VA ULARNING TA'SIRI

Liderlik usublari jamoa dinamikasi va tashkilot madaniyatiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi.

1. Tranzaksion liderlik: Bu uslub liderlar va izdoshlari o'rtasidagi mukofot va jazo tizimiga asoslanadi.

2. Transformatsion liderlik: Yuqori ish samaradorligi va xodimlarning qoniqishini ta'minlaydi.

3. Servant liderlik: Ushbu yondashuv boshqalar ehtiyojlarini birinchi o'ringa qo'yadi.

4. Autentik liderlik: Bu so'nggi uslub bo'lib, liderlarning samimiyligi va o'ziga ishonchini ta'kidlaydi.

XULOSA

Liderlik murakkab va doimiy o'zgaruvchan tushuncha bo'lib, tashkilot muvaffaqiyati uchun muhim ahamiyatga ega. Kelgusida liderlikni jamiyat talablari bilan uyg'unlashtiruvchi tadqiqotlar muhim ahamiyat kasb etadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership.
2. Burns, J. M. (1978). Leadership.
3. Fiedler, F. E. (1967). A Theory of Leadership Effectiveness.
4. Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ.
5. Greenleaf, R. K. (1970). The Servant as Leader.
6. Hackman, M. Z., & Johnson, C. E. (2009). Leadership: A Communication Perspective.
7. Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Ilies, R. (2004). The forgotten role of leadership in the organizational learning process.
8. Kotter, J. P. (1996). Leading Change.
9. Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). The Leadership Challenge.
10. Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and Practice.
11. Stogdill, R. M. (1948). Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature.

12. Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership.