

ЖАМОАДА ШАХСЛАРАРО МУНОСАБАТЛАР ПСИХОЛОГИЯСИ

Э.Ёзиев – катта ўқитувчи
Қарши давлат университети

Таянч сўзлар: бошқарув, раҳбар шахси, характер, шахсий фазилатлар, темперамент, қобилият, шахслараро муносабат, мулоқот, ахлоқ.

Ключевые слова: управление, личность руководителя, характер, личные качества, темперамент, способность, межличностные отношения, общения, мораль.

Key words: management, personality leader, character, the personal quality, temperament, ability, interpersonal relations, contacts, moral.

Юксак ривожланган кичик гуруҳлар ичида жамоа алоҳида аҳамият касб этади. “Жамоа” сўзининг этимологиясига эътибор қаратадиган бўлсак, у йиғилган, тўпланган, бирлашган деган маъноларни беради. Жамоа бүгунги кунда ижтимоий ҳаётда ўзаро боғлиқ бўлган ўмумий иқтисодий, ижтимоий ва маданий эҳтиёжларини қондириш учун бирлашиб фаолият кўрсатувчи кишилар йиғиндиси. Кишилар ўртасида ўмумий ҳамкорликка, бир-бирини қўллаб-қувватлашга, ўмумий мақсад сари бирлашиб фаолият олиб боришга мойиллик инсонлар жамоасини вужудга келтиради. У ўзаро ёрдам, ҳамкорлик, ҳамдардлик, жипслик, масъулият, жавобгарлик хисларининг юксаклиги билан гуруҳдан фарқ қилади. Жамоа мулки учун фахр, гурӯр, фидойилик, меҳнатсеварлик, ватанпарварлик туйғуларини намойиш этиш жамоанинг шаклланганлигидан далолат беради.

Жамоа тўғрисидаги дастлабки фикрлар ўтган асрнинг биринчи ярим йиллигида прогрессив оқим намояндалари А.С.Макаренко, А.С.Залужный, Л.С.Выготский, В.А.Сухомлинский, В.М.Бехтерев ва бошқалар томонидан илгари сурилган эди. Улар шахснинг шаклланишида ижтимоий муҳит, жамоа ва таълим-тарбиянинг ролини очиқ беришга ҳаракат қилганлар. Кейинчалик бу борада П.П.Блонский ва Д.Б.Эльконинларнинг қарашлари алоҳида аҳамият касб этиб, улар томонидан йўлбошчилар психологияси, уларнинг типологияси ва роллари ҳақида муҳим маълумотлар илгари сурилган.

Атоқли педагог А.С.Макаренко жамоа муаммосини энг кўп ва самарали ўрганган олимлардан ҳисобланади. Унинг фикрича, жамоа шундай шароитда бўладики, бунда у кишиларни жамият учун аниқ, фойдали бўлган мақсад ва вазибалар асосида бирлаштиради. Муаллифнинг асарларида жамоа ва шахс, жамоавий таъсир, фаолиятда шахс шаклланиши, ўзини ўзи назорат қилиш ва бошқариш, жамоанинг бошқарув типлари, муомала услублари ҳақида кўпгина қизиқарли фикрлар баён қилинган. Улар ижтимоий гуруҳларни ўрганишнинг методологик принциплари тарикасида фаолиятлилик, тизимлилик, тараккиёт сингарилаб асосланган.

Демак, юқорида билдирилган фикрлар асосида жамоага қуйидагича таъриф беришимиз мумкин. Жамоа деб, фаолият жараёнида жамият манфаатларидан келиб чиққан ҳолда, ўмумий мақсад ва вазибалар қўйиб биргаликда ишлайдиган кишилар бирлигига айтилади. Жамоага ҳос бир қанча муҳим белгилар мавжуд бўлиб, улар қуйидагилардан иборат: 1) жамоада кишилар жамият учун фойдали бўлган фаолият мақсадлари асосида бирлашадилар; 2) жамоа аъзолари ўз олдига турган мақсад ва вазибаларни аниқ англаган ҳолда ўз манфаатларини жамият манфаатлари билан қўша олади; 3) жамоа аъзолари керакли пайтда шахсий манфаатдан жамият манфаатини ўстун қўя олади.

Жамоанинг кичик гуруҳлардан фарқли томони қуйидагилардан иборат:

1. Кичик гуруҳларда мақсад ўмумий бўлиши мумкин, жамоада эса у ижтимоий характерга эга бўлади.
2. Жамоада шахсий ва ижтимоий манфаатларнинг мослиги кичик гуруҳлардагидан кўра юксакроқ бўлади.
3. Кичик гуруҳлар ёпик бўлса, жамоа эса очик, яъни бошқа жамоалар билан муносабатда шаклланади.
4. Жамоа уюшган бўлади, кичик гуруҳлар эса нисбатан тарқокроқ бўлади.
5. Жамоа кучли турғунликка эга, кичик гуруҳлар эса нисбатан турғунсизроқдир.
6. Жамоа ва кичик гуруҳлар таъсир қилиш характери билан ҳам фарқ қилади. Масалан, жамоа кичик гуруҳга

нисбатан кучли таъсир қўйишига эга.

7. Жамоада ўзаро муносабатлар асосан тарбия кўринишида, кичик гуруҳларда эса муомала кўринишида бўлади.

Кичик гуруҳни жамоа деб аташ учун у бир қатор юксак талабларга жавоб бериши керак. Унга юқлатилган топшириқларни муваффақиятли бажариш, юксак ахлоқлилик, юқори инсоний муносабатлар, ҳар қандай аъзосининг шахс сифатида шаклланиши учун зарурий шарт-шароитлар яратиш, ижодиётга қобилиятли бўлишни таъминлаш ва ҳоказо. Яъни алоҳида ишловчи индивидларга микродий йиғинди тарзида қарагандан кўра, гуруҳ сифатида одамларга кўпроқ эътибор бериш мақсадга мувофиқ. Демак, юксак ахлоқий меъёрлар асосида қўриладиган шахсий ва ишбилармонлик ўзаро ҳар хил муносабатларнинг дифференциаллашган тизими шаклланган, психологик жиҳатдан қамолотга эришган кичик гуруҳларни жамоа деб атасак ўринли бўлади. Бундай кўринишдаги ўзаро тушунув ва ҳамдардлик негизига қўрилган муносабатлар жамоавий дейилади.

Жамоавий муносабатлар ахлоқийлик, масъулият, очик-ойдинлик, жамоавийлик, мулоқотмандлик, ташкиллашганлик, самарадорлик, боҳабарлик хис-туйғулари орқали аниқланади. Ахлоқийлик деганда ўмуминсоний кадриятлар, меъёрлар ва анъаналарга суянган ҳолда жамоа ичида ва ундан ташқаридаги муносабатларни мақсадга мувофиқ тарзда амалга ошириш ҳодисаси тушунилади. Масъулият деганда шахс мазкур жамоа аъзоси ёки аъзоси эмаслигидан қатъи назар унинг тақдирига жамият олдида ихтиёрий равишда ахлоқий ва бошқа масъул вазибаларни жамоанинг ўз зиммасига олиши англашилади. Масъулиятлилик яна шундай тарзда намоён бўлиши мумкинки, бунда жамоа аъзолари ўз сўзларини иш билан тасдиқлайдилар. Ўзига ва бир-бирига талабчан, ўзларининг ютуқ-муваффақиятсизликларини ҳолисона баҳолайдилар. Интизомга онгли муносабатда бўладилар, ўзларининг шахсий қизиқишларини бошқа кишиларникидан ўстун қўймайдилар, ижтимоий мулкка жиддий ёндашадилар ҳамда уни авайлаб-асрайдилар.

Маълумки, жамоанинг барча аъзолари муштарак мақсадларни яқдиллик билан тушуниши, уларнинг иш жараёнида биргаликда аниқ ҳаракат қилиши ва ўзаро ёрдами, зиммаларига юқланган вазибаларни бажаришда фаоллик ва ташаббус кўрсатишлари таъминланган, қўлай психологик муҳит яратилган тақдирдагина, жамоа самарали ишлаши мумкин. Бу эса жамоанинг ишлаб чиқариш фаолиятига маҳсулот реализация қилиш, меҳнат ўнўмдорлигини ўстириш, рентабеллик кўрсаткичларига қараб баҳо берганда, кадрларни мустаҳкамлаш, меҳнат ва турмуш шароити, жамоа аъзоларининг жипслиги, биргаликда ишлаш натижаларидан уларнинг қаноат ҳосил қилиши, меҳнат интизومي ва бошқа ижтимоий омилларни эътиборга олишни тақозо қилади.

Жамоавий ахиллик жамоани ташкил этишдаги муҳим белгилардан бири бўлиб, у битта корхона, ташкилот ёки муассасада ишлайдиган жамоа аъзоларининг ўзаро муносабатларида намоён бўладиган фазилат ҳисобланади. Бунда жамоа аъзолари ишда бир-бирига бегараз, ҳолис ёрдам кўрсатади. Жамоада муайян вазифани бажариш ниятида амалга ошириладиган ижобий хатти-ҳаракатлар унинг аъзолари томонидан маъқулланиши мазкур жамоанинг ахиллигидан дарак беради. Айниқса, ҳамкасблар ўртасидаги бир-бирини қўллаб-қувватлаш, дўстона ёрдам бериш, касб сирларини ўртоқлашиш каби муҳим муносабатлар жамоа аъзолари ахиллигининг юксак кўрсаткичидир. Агар жамоа ахил бўлмаса, белгиланган

режани бажара олмайди. Натижада корхона инкирозга учрайди ёки жамоа раҳбари вазифасидан четлатилади.

Жамоанинг самарали фаолият юритиши уни бошқарётган раҳбар шахси ва унинг бошқарув салоҳиятига ҳам боғлиқдир. Бугунги тараққиёт раҳбардан нафақат ўз соҳасини яхши билишни, балки ўзи бошқарётган меҳнат жамоасининг фаолиятини оқилона ташкил этиш мақсадга мувофиқдир. Меҳнат жамоасида соғлом психологик иқлимни яратиш учун ҳар бир ходимнинг шахсий фазилатлари, ёши, тажрибаси, билими ва маҳорати ҳисобга олиниши, ходимлар ўртасида ҳамжиҳатлик, ўзаро ёрдам ва рақобат муҳитини яратиш, корхона ривожига дахлдорлик туйғусини ҳосил қилиш муҳим вазифалардандир.

Ҳар бир раҳбар фаолияти давомида жамоа ҳаётига баҳоли қудрат ўз ҳиссасини қўшиб борса ва ундан ўзи учун ҳам бирор янгилик топа оласагина, замини мустаҳкам жамоа вужудга келади. Демак, раҳбар шахсларнинг маънавий дунёси қанчалик юқори бўлса, жамоа ҳаёти мазмунан шунчалик бой, қизикарли бўлади. Замонавий муассасада, энг аввало, маънавий-психологик яқдиллик, ҳамжиҳатлик, манфаат ва интилишлар бирлиги вужудга келган бўлиши лозим. Баъзан бу бирлик ўнчалик мустаҳкам бўлмаслиги ҳам мумкин. Борди-ю, жамоада тарқоқлик, ўринсиз тортишув юз бериб, бу можаро узоқ вақт давом этса, бундай муассаса ўз барқарорлигини йўқотади ва оқибатда инкирозга юз тутади.

Маълумки, ҳар бир ишлаб чиқариш жамоасида ходимларнинг ўзаро муносабати икки таркибий доирада: расмий ва норасмий доирада амалга ошади. Расмий гуруҳ ходимларнинг ишлаб чиқариш ва ижтимоий фаолиятидаги маъмурий жиҳатдан мустаҳкамланган расмий алоқаларини кўрсатиб беради. Расмий гуруҳ кишиларнинг лавозим бурчларидан келиб чиқувчи ўзаро муносабатларига кўра белгиланади. Норасмий гуруҳ эса шахсий симпатия ва антипатиялар асосидаги норасмий муносабатларни, манфаатларнинг умумийлигини, характерларнинг ўхшашлигини, ўзаро бир-бирини тушунишни ифодалайди. Ҳар иккала гуруҳ доимо бир-бирига таъсир қилиб туради ва шу жараёнда низоли ҳолатлар ҳам вужудга келиб туради.

Меҳнат жамоалари орасида низо чиқарувчи айрим шахслар бўлиши эҳтимолдан узоқ эмас. Бундай шахслар иш пайтида фойдали меҳнат билан шугулланиш ўрнига, ўзларининг ўринсиз эътирозларини гапириб, ҳам ўзларини, ҳам бошқаларни ишдан қалғитиб, ишлашга ҳалақит беради. Бундай вазиятда раҳбар низонинг моҳиятини баҳслашувчи томонларнинг позицияси ва нуқтаи назаридан аниқлаб, уни ҳал қилишнинг мақбул йўлини топишга ҳаракат қилиши керак бўлади. Айниқса, бу жараёнда жанжални ҳал этиш учун раҳбар ўша ходимларини, уларнинг характери ва темпераментининг

кучли ва заиф томонларини яхши билган ҳолда тарбиявий таъсир кўрсатиши жуда муҳимдир. Раҳбарнинг бор маҳоратини ишга солган ҳолда томонларни муросага келишга ундаши, агар зарурат бўлса, жанжаллашувчиларни уялтириши, уларнинг илгариги яхши фазилатлари ва ишларини эслатиб ўтиши ҳам мураккаб вазиятлардан чиқишда қўл келади.

Айниқса, раҳбарнинг ўз жамоаси ичида меҳнат жараёнида вужудга келадиган ҳар хил низоларни жамоада жамоат ташкилотлари билан бирга, юқори ташкилотларга мурожаат қилмасдан жойида ҳал қилиши муҳим аҳамиятга эга. Бу эса раҳбарнинг жамоа томонидан тан олинishi ва ҳурмат-эътиборининг ошишига олиб келади. Айни пайтда ҳар бир раҳбар ўзидан юқори турувчи раҳбарлар олдида ҳам, ўзига бўйсунувчи ходимлар олдида ҳам, ўзи билан ҳуқуқи тенг бошқа раҳбарлар олдида ҳам обрўга эга бўлиши лозим. Обрў ҳалол меҳнат, ташаббускорлик ва ўз вазифасига масъулият билан муносабатда бўлиш, жамоа аъзоларига талабчанлик ва ғамхўр бўлиш, ўз ишини чуқур билиш билан орттирилади ҳамда раҳбар учун зарур ишонч ва қалқон вазифасини ўтайди.

Раҳбарнинг меҳнат жамоасига нисбатан муносабатини тенглик ва ҳурмат асосида ташкил этиши муҳим аҳамиятга эга. Жамоада раҳбарнинг ходимларга нисбатан тенглик муносабати уларнинг моддий ва маънавий тенг ҳуқуқликлари таъминлаши, барчага тенг иш шaroитлари яратиши, ошона-оғайнигарчилик билан ўзига яқин одамларга алоҳида эътибор қаратмасдан, балки барчага барабар инсоний муомала қилиши, касб ахлоқи, жамиятда қабул қилинган қонунлар ва адолат устуворлигига риоя этишида намоён бўлади. Меҳнат жамоасига нисбатан раҳбарнинг ҳурмати жамоа аъзоларининг ҳақ-ҳуқуқларини ҳимоя қилиши, уларга муносиб меҳнат шароитлари яратиб бериши, жамоа ўртасида ҳар хил миш-мишлар тарқалиши, ғийбатчилик, порахўрлик, қақимчилик, лаганбардорлик, адолатсизлик, ноҳақлик каби иллатларга йўл қўймаслиги ва буларга нисбатан муросасиз бўлиши, ҳақ билан ноҳақнинг, ҳалол билан ҳаромнинг фарқини ажрата билиши, катта ёшдагилар ва аёлларни эъзозлаши, тарбиялилиги, ҳушмуомалалиги, кичикларга иззатли бўлиши, жамоанинг ҳар бир аъзосида фаол ҳаётий муносабатни шакллантиришга ҳаракат қилиши, адолатпарварлик, инсонпарварлик сингари ижобий маънавий сифатларга амал қилиши билан белгиланади.

Шундай қилиб, жамоа гуруҳнинг сўнгги ва энг тараққий этган босқичи бўлиб, у ижтимоий аҳамиятга эга бўлган умумий мақсад асосида ташкил топади. Жамоа томонидан амалга оширилаётган фаолият унинг олдида қўйилган мақсад мазмунини ифода этади. Жамоа аъзолари ўртасида қарор топган ўзаро бирлик, шунингдек, улар ўртасида ташкил этилувчи муносабат жараёнидаги тенглик жамоага раҳбарлик қилиш, жамоа аъзоларининг гуруҳ етакчиларига бўйсунилари, шунингдек, улар томонидан жамоа олдидаги жавобгарлик ҳиссини англашлари учун замин яратади.

Адабиётлар

1. Андреева Г.М. Социальная психология. -М.: "Аспект Пресс", 1999.
2. Боймуродов Н. Раҳбар психологияси. -Т.: "Янги аср авлоди", 2005.
3. Каримова В. Ижтимоий психология. -Т.: "Фан ва технология", 2012.
4. Маҳмудов И. Бошқарув психологияси. -Т.: "YUNAKS-PRINT МЧЖ", 2006.
5. Эргашев И. Бошқарушнинг ижтимоий-фалсафий асослари. -Т.: "Akademiya". 2006.
6. Ғозиев Э. Умумий психология. -Т.: "Ўзбекистон файласуфлари миллий жамияти", 2010.

РЕЗЮМЕ

Мақолада жамоада шахслараро муносабатларни ташкил этишнинг ижтимоий-психологик хусусиятлари ўрганилган. Муаллиф томонидан ўтказилган тадқиқотлар мазкур муаммони бугунги кунда ҳам чуқур ўрганиш кераклигини кўрсатади.

РЕЗЮМЕ

Статья посвящена рассмотрению проблемы социально-психологических особенностей организации личностных взаимоотношений. На основании проведенного исследования автором было выявлено, что на сегодняшний день эта проблема требует тщательного изучения.

SUMMARY

The article is devoted to the consideration of the problem of socio-psychological characteristics of the organization of personal relationships. On the grounds of studies by author was revealed that for present-day day this problem requires the close examination.