

PSIXOLOGIYA ILIMLERI

BOSHQARUV TIZIMIDA RAHBARLIK VA LIDERLIK MOHIYATINING PSIXOLOGIYA SOHASI TADQIQOTLARIDA O'RGANILGANLIK HOLATI

U.Y.Elmuurodov – *assistent o'qituvchi*
Samarqand davlat universiteti

Tayanch so'zlar: boshqaruv psixologiyasi, boshqaruv muammolari, boshqaruv sohasi.

Ключевые слова: психология управления, проблемы управления, область управления.

Key words: management psychology, management problems, Area of management.

Boshqaruv faoliyati ko'pgina fan sohalarida tadqiqot obyekti bo'lib keladi. Boshqaruv tizimida rahbar va liderga xos shaxs sifatlarining shakllanishi, rahbar va xodimlar o'rtasidagi shaxslararo munosabatlar, boshqaruv jarayonida liderlik uslublari va boshqa jihatlar psixologik tadqiqotlar o'rganiladi.

Boshqaruv faoliyati tashkilotning aniq belgilangan a'zosi – rahbar tomonidan amalga oshiriladi. Ishlab chiqarish jarayonida insonlarni boshqarish jismoniy obyektlarga qaraganda qiyinroq, ya'ni insonga xos javob reaksiyasi, uning xohishi, intilishi va boshqa jihatlar turlicha namoyon etaladi. Bu esa rahbarga xodimlarning xatti-harakati va reaksiyalarini avvaldan sezish qobiliyatini rivojlantirishni talab qiladi. Boshqaruv faoliyatining muvaffaqiyatli bo'lishi rahbarning xodimlarga berayotgan ko'rsatmasining aniqligiga ham bog'liq. Xodimlar berilgan vazifani aniq tushunishi lozim. Shu sababli rahbar vazifani berishdan avval xodimlar ushbu boshqaruv vaziyatini qanday tushunayotganligiga ishonch hosil qilishi lozim.

Mamlakatning umumiy taraqqiyoti individual komillikning yig'indisi, ko'rinishi sifatida namoyon bo'ladi. Xalqimiz mentalitetiga xos bo'lgan ana shu o'ziga xoslik, ya'ni jamoaga qarab fikrlash, qaror qilishdan iborat mazkur tamoyildan kelib chiqib, yoshlarda liderlik qobiliyatini shakllantirish va boshqaruv mahoratini rivojlantirish katta ahamiyatga ega. «Yetakchi» so'zi guruh a'zolariga ta'sir o'tkazuvchi va maqsadga yetaklovchi shaxsga nisbatan qo'llaniladi. Ilmiy adabiyotlarda ba'zan «lider» so'zini «yetakchi» atamasi bilan almashtirish hollari ham uchraydi. Yetakchi - o'z atrofidagi odamlarning fikri va xulq-atvoriga ijobiy ta'sir o'tkaza oladigan, maqsadli vazifalarni amalga oshirish qobiliyatiga va yuqori shaxsiy mavqega ega bo'lgan ijtimoiy guruh a'zosi. Yetakchilik guruh tarkibini, undagi munosabatlar tizimini tahlil etish orqali insonda shakllangan qobiliyatga suyanish va qobiliyatni imkoniyatga qarab, namoyon etish holatidir.

Birinchi prezidentimiz Islom Karimov bo'lajak rahbarning aybi, kamchiliklari yo'qligiga ko'ra tanlash emas, balki bo'lajak rahbarning yaxshi fazilatlarini, insoniylik jihatlariga ko'ra, (o'z kasbining ustasi, Vatani, xalqiga sadoqati, fidoyiligi, o'ziga talabchanligi, mas'uliyatlilik, shaxsiy javobgarlik hissining ustuvorligi, odamlarga yaxshilik qilishga intilishi, shirinsuxanligi, halolligi, o'zi yonib boshqalarni ham yondirib yashay olish fazilati, jonkuyarligi, jamoani birlashtirish qobiliyati, maqsadga safarbar qila olishi, qat'iyatlilik va kamtarligi) lavozimga tavsiya etish tamoyilining maqsadga muvofiqligini asoslab berdi. "O'zini hokim, yetakchi deb biladigan har bir rahbarda o'z hududiga egalik, mas'uliyat tuyg'usi bo'lishi kerak", degan fikrlari diqqatga sazovor [3]. Yetakchi har qanday yoshda ham kuchli, yengilmas va irodali shaxs bo'lishi kerak. Biroq, yosh yetakchilar o'zlariga yuklangan barcha mas'uliyatni tushunmaydilar. Ma'lumki, yosh yetakchilar o'zlariga juda ham ishongan bo'ladi. Biroq, ularda tajriba yetarli bo'lmaydi. Katta yoshdagi yetakchi yetarlicha tajribaga ega bo'lgani bois o'zi va jamoani boshqarishni, qayerda va qanday harakat qilishni juda yaxshi biladi. Ammo yosh yetakchi boshqalardan o'rganadi, o'z maqsadiga qanday erishishni tasavvur etadi o'z.

Boshqaruv bilimlari ko'p jihatdan davr ehtiyojini aks ettiruvchi asosiy manba bo'lib hisoblanadi. Boshqaruv

jarayoni, bir tomondan, tuzilmaning yaxlitligini ta'minlasa, ikkinchi tomondan uni yanada takomillashtirish va rivojlantirish imkonini beradi. Shu o'rinda boshqaruvning ikki asosiy funksiyasi farqlanadi: maqsadga yo'naltiruvchi va tashkiliy funksiyalar.

Maqsadga yo'naltiruvchi funksiya tuzilmani yanada mukammallashtirish maqsadiga yo'naltiradi. Tashkiliy funksiya esa tuzilmaning maqsadga erishishdagi ichki tartibi va uning turli qismlari o'rtasidagi o'zaro muvofiqlikni ta'minlaydi.

Yuqoridagi asosiy ikki boshqaruv funksiyasi qator vazifalar orqali amalga oshadi. Masalan, maqsadga yo'naltiruvchi funksiyani ado etishda faoliyat tarkibiga:

- natijani prognozlash;
- maqsad sari faoliyatni rejalash;
- amalga oshirish motivatsiyalari kiradi.

Maqsadga yo'nalgan faoliyatni amalga oshirish tashkiliy funksiyalar orqali ta'minlanadi. Bu sohadagi asosiy vazifalardan biri faoliyatni nazorat etish va kuchlarni safarbar etishdir. Umuman olganda nazoratni amalga oshirish boshqaruvning ikkala funksiyasi uchun ham umumiy bo'lgan universal xususiyat bo'lib, u boshqaruvning har qanday jarayonida doimiy qayta aloqani ta'minlab turadi. Boshqaruv fanidagi asosiy tushunchalardan biri qayta aloqa tushunchasi bo'lib, bu ibora tuzilmaning o'z maqsadi sari intilishi qay yo'sinda ketayotgani va qanday jihatlarini o'zgartirish, yanada mukammallashtirish haqida ma'lumot olishni anglatadi.

Yuqorida qayd etilgan boshqaruvning ikki asosiy funksiyasini alohida talqin etish juda shartli bo'lib, aslida ular ajralmas va yagona jarayonlardir.

Rahbarlik boshqaruv faoliyati sifatida. Har qanday boshqaruv ushbu jarayonni mukammal tarzda idora etish ehtiyojini sezadi. Shu maqsadda, tuzilma mas'ul boshqaruvchiga ega bo'lishi lozim. Tashkilotni tuzilma sifatida qabul qilarkanmiz, uning rahbari boshqaruvning aynan ikki asosiy funksiyasini ta'minlovchi shaxs sifatida tushuniladi.

Tashkilot miqyosida tahlil qilinganda yuqorida qayd etilgan asosiy funksiyalar quyidagicha ifoda etiladi: Maqsadga yo'naltiruvchi funksiya - tashkilotni ma'lum maqsadga olib boruvchi vazifalarni mujassamlashtiradi.

Tashkiliy funksiya - tashkilot turli bo'limlaridagi mavjud imkoniyatlardan optimal darajada foydalanishdir. Rahbar ado etishi zarur bo'lgan asosiy funksiya va vazifalar tasviriy ravishda quyidagicha ifodalangan:

Boshqaruv funksiyalari;

1. Maqsadga yo'naltirish funksiyasi.

a) maqsad qo'yish.

b) rejalashtirish

2. Tashkiliy funksiyalar.

a) siyosiy-huquqiy.

b) ijtimoiy.

v) rag'batlantirish. (Barchasini nazorat etish)

Rahbarlikning asosiy maqsadi, ushbu vazifalar o'rtasida mutanosiblik va uyg'unlikka erishish hamda shu orqali tashkilot butunligini ta'minlashdir.

Tashkilot boshqaruvining asosiy funksiyalaridan yana quyidagi xususiy funksiyalar kelib chiqadi:

Rejalashtirish funksiyasi:

Natija qanday bo'lishi haqidagi tasavvur, unga erishish bosqichlari va uslublari.

Asosiy tamoyili – boshqaruvchi va boshqariluvchi subyektlarni muvofiqlashtirish [9].

Ko'rib o'tganimizdek, boshqaruv psixologiyasi boshqaruv maqsadi va vazifalarni amalga oshirish davomida boshqaruv subyekti va obyekti o'rtasida yuzaga keluvchi munosabatni talqin etadi. Mazkur munosabat tizimining tashkiliy qismlari o'zaro itoatdaligi bilan xarakterlanadi.

Tizim ichida amal qiluvchi itoat tamoyili boshqaruv fanida subordinatsiya deb ataladi va bu ibora orqali tizimning markazlashganligi nazarda tutiladi. Subordinatsiyadan kelib chiquvchi munosabatlar tashkilot xodimlari hudida itoat va ijro etish shakllarini nazarda tutadi. Ammo, boshqaruv amaliyoti nafaqat rahbariyat va itoatdagi xodimlar munosabati, balki bir darajada turuvchi va toifasi jihatidan barobar tashkilot a'zolari o'rtasidagi munosabatlarni ham o'rganadi.

Tizimning bunday qismlari o'rtasidagi munosabatlarni o'zaro muvofiqlashtirish, ular o'rtasidagi hamjihatlik shakllarini yanada mukammallashtirish koordinatsiya tadbirlarida namoyon bo'ladi.

Boshqaruvdagi subordinatsiya va kordinatsiya munosabatlari tashkilot miqyosidagi vertikal va gorizontaal aloqalarni ajratish zaruratini tug'diradi.

Muayyan tashkilotni boshqarish faoliyati ko'p qirrali bo'lib, uning turli sohalaridagi samarali rahbarlik faoliyati turlicha yondoshuv va malakali mutaxassislar ishtirokini talab qiladi. Tashkilot miqyosidagi boyliklarni ikki asosiy guruhga bo'lgan holdamoddiy va nomoddiy ko'rinishlarni qayd etishimiz mumkin. Nomoddiy boyliklarga shu tashkilot miqyosidagi nafaqat aqliy salohiyat, balki inson omili bilan bog'liq bo'lgan hamma yutuqlar kiradi. Muayyan tashkilotda faoliyat yurituvchi barcha shaxslar - «personal» atamasi bilan nomlanadi. Psixolog olim T.Yu.Bazarov ta'rif bo'yicha «Tashkilotdagi barcha inson resurslari yig'indisi - personaldir. Bunga tashkilot xodimlari, biron loyihani joriy etishda qatnashuvchi hamkorlar, tadqiqot o'tkazish uchun, strategiya ishlab chiqish, biron tadbirni amalga oshirishda qatnashishga taklif etilgan ekspertlar ham kiradi» [8].

Zamonaviy boshqaruvga oid fanlarda rahbarlik uslubini turli nuqtayi nazarlarda turib yoritiladi. Quyida ularning qisqacha izohini berib o'tamiz.

An'anaviy yondashuv. Boshqaruv uslubini farqlashdagi an'anaviy yondashuvlardan biri Kurt Levin tomonidan kiritilgan tipologiyaga asoslanib, bunda rahbarlikning avtoritar, demokratik va liberal uslublari farqlanadi. Avtoritar uslub rahbar xodim boshqaruv qarorlarini o'z qo'liga oladi, qaror ijrosini qattiq, nazorat ostiga oladi va yo'l qo'yilgan xatolar yuzasidan beshafqat jazolash namoyish etadi, xodimga inson sifatida qiziqish bilan qaramaydi. Bunday sharoitda, doimiy nazoratning mavjudligi iqtisodiy jihatdan yuqori ko'rsatkichni ta'minlaydi. Lekin, psixologik nuqtayi nazardan bunday uslubda qator kamchiliklar kuzatiladi:

- 1) xatoga yo'l qo'yish ehtimoli oshadi;
- 2) tashabbusni, xodimlarning ijodiy faoliyatini so'ndirish, ixtirolar joriyetishning sekinlashuvi, xodimlarning sustligi;
- 3) xodimlarning ishdan, jamoadagi mavqeidan qoniqmasliklari;
- 4) nosog'lom psixologik muhit natijasida jismoniy va ruhiy zo'riqishlar oshishi va salbiy ta'siri.

Bunday uslub rahbar va xodim orasidagi kasbiy malakalar farqi attaligida, nizom va itoatgo'ylik zarur bo'lgan sharoitda maqsadga muvofiq va o'zini oqlashi mumkin (avariya holatlari, inqirozli, urush sharoitlari va h.k.). Yangi xodimlar ishlaydigan jamoada bunday boshqaruv uslubi moslashuv jarayoniga salbiy ta'sir etadi, yosh xodimda kasbiy malakalar sekin shakllanadi.

Demokratik uslub, ba'zan sheriklik, hamkorlikka asoslangan boshqaruv uslubi ham deb ataladi. Bunday

uslub hukm surgan jamoada boshqaruv qarorlari xodimlar bilan muhokama qilish orqali, ularning fikri va tashabbusini hisobga olgan holda qabul qilinadi. Shuningdek, qaror ijrosining nazorati ham rahbar, ham xodimlar tomonidan amalga oshiriladi, rahbar xodimga shaxs sifatida qaraydi, uning ehtiyoj, manfaat va qiziq ishlarini inobatga oladi. Boshqaruv pog'onalarida qaror qabul qilish «pastdan tepaga» qarab boradi, ya'ni avval quyi bo'gin rahbarlaridan yig'ilgan fikrlar asosida yuqori bo'g'inda qaror ishlab chiqiladi [9]. Rahbar jamoadagi norasmiy liderni tayanadi va kezi kelganda uning faolligi uchun imkoniyat yaratadi. Hamkorlik tamoyiliga asoslangan rahbar vazifani bajarishning aniq, ko'rsatmasiga nisbatan umumiy yo'nalishni belgilashni ma'qul ko'radi, hamda xodimning o'zi ijro etish rejasini ishlab chiqishi uchun imkoniyat yaratadi. Demokratik uslub eng samarali boshqaruv vositalaridan hisoblanib, uni qo'llashda to'g'ri qaror qabul qilish ehtimoli oshadi, mehnat samaradorligi ta'minlanadi, bajarilayotgan ishdan va jamoaga a'zolikdan qoniqish o'sadi, guruhning ahilligi oshib psixologik muhit ijobiylashadi. Bunday jamoada odatda mavjud yechimlarga tanqidiy ko'z bilan qarovchi, xatoliklarni aniqlovchi xodim va bu xatoliklarni bartaraf etish yo'llarini taklif etuvchi mutaxassis hamkorligi mavjud. Bu tavsiflardan kelib chiqqan holda aytish mumkinki, demokratik tamoyilga asoslangan jamoalarning ham bir necha darajasi bo'lishi mumkin.

Liberal uslubda jamoada demokratik tamoyillar hukm suradi, xodimga butkul erkinlik beriladi, u o'z xizmat vazifalarini belgilaydi va ijro etish vositasini tanlaydi, guruhda hulgani nazorat etish deyarli kuzatilmaydi. Bunday uslub yuqori ijodiy kuchga ega bo'lgan va ishlab chiqarish jarayoni o'ziga qo'yilgan jamoada qo'llanishi mumkin [7].

Yuqorida sanab o'tilgan rahbarlik uslublari har bir rahbar faoliyatida u yoki bu darajada namoyon bo'ladi va ayrim rahbarda bu uslublarga xos belgilar aniq ko'rinsa, ikkinchisida sust ko'zga tashlanadi. Ba'zi bir rahbar biron uslubga moyilligini anglasa, ikkinchisi o'z xulqida aniq, bir uslub belgilarini ajrata olmaydi. Shunga muvofiq, ravishda psixologik tavsiyalarda rahbar shaxs sifatida uslubdan o'zini ajrata olishi va uslubdan foydalanishni ixtiyoriy darajaga olib kela olishi maslahat beriladi.

Demak, zamonaviy boshqaruvning mahorati - jamoaning maqsadga intilishini ta'minlashdir. Ushbu fikrni pedagogik psixologiyadagi holat bilan qiyoslasak, quyidagi misol o'rinli bo'lardi. Bola o'z rivojlanishida hamma me'yorlar bo'yicha ulg'ayib borayotgan bo'lsa, ota-onasi uning o'sishiga deyarli aralashmaydi va lekin ulg'ayishida biron muammo yuzaga kelsa, darhol kerakli choralar ko'riladi. Jamoani boshqarishda ham rahbar, birinchi navbatda, maqsadga erishish sharoitini yaratishi va xodimlar harakatiga kam aralashuvi yuksak boshqaruv belgisidir.

Shunday qilib, «lider» so'zini faqat «yetakchi» atamasi bilan almashtirish liderlik holatining psixologik talqinini tor doiraga kiritib qo'yadi. Ushbu mulohazadan kelib chiqqan holda tadqiqotimizda «lider» so'zidan foydalanishni ma'qul deb hisoblaymiz.

Yoshlarda yetakchilik qobiliyati va boshqaruv mahoratini rivojlantirish orqali yuksak ma'naviyatli yetakchi yoshlarni tarbiyalash, ularni mamlakatimiz taraqqiyoti va uning istiqbol uchun yo'naltirish talab etiladi. Bunda quyidagi vazifalarni bajarish lozim:

- yetakchi va yetakchilik xususiyatlarini shakllantirishning ilmiy-nazariy asoslarini chuqur o'rganish;
- davlatimiz tomonidan yoshlarda yetakchilik qobiliyatini shakllantirish va boshqaruv mahoratini rivojlantirish sohasida olib borilayotgan ishlarni tizimli tahlil qilish;
- yoshlarda yetakchilik xususiyatlarini shakllantirishga ta'sir etuvchi turli ehtiyoj va omillarni o'rganish;
- yoshlar faolligini yanada oshirish orqali yetakchilik qobiliyati va boshqaruv mahoratini rivojlantirishda ularning

yangi qirralarini yuzaga chiqarish.

Adabiyotlar tahliliga ko'ra, rahbarlik rasmiy liderlik esa norasmiy fenomen sifatida qaraladi, lekin rahbarda liderlik

sifatlarini shakllanishi boshqaruv jarayonida rahbar va xodimlar munosabatiga hamda boshqaruvning samarali bo'lishiga ijobiy ta'sir etadi.

Adabiyotlar

1. Mirziyoyev SH.M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. Mamlakatimizni 2016 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruza, 2017 yil 14 yanvar/ SH.M.Mirziyoyev. – Toshkent: "O'zbekiston", 2017.104-b.
2. Mirziyoyev SH.M. Erkin va farovon, demokratik O'zbekiston davlatini birgalikda barpo etamiz. -Toshkent: "O'zbekiston". 2016. 13-b.
3. Karimov I.A. Yuksak malakali mutaxassislar – taraqqiyot omili. -T.: "O'zbekiston". 1995. 22-23-b.
4. Turg'unov E. "Amaliy ijtimoiy psixologiya". -T.: 1998.
5. Zaynuddinov Sh.N., Murakayev I.U. Menejment asoslari. -Toshkent: Moliya, 2007.
6. Qosimov S.S., Mo'minov N.A. Rahbarlik qobiliyati va boshqaruv malakalari. -T.: "Prepring". 2001. 56-b.
7. Maxmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. -T.: "YUNAKS-PRINT", 2006.
8. Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. -T.: "Akademiya", 2006. 241-b.
9. Raximova D., Bekmurodov M. Liderlik va tashkilot madaniyati. -T.: "Akademiya", 2006.

REZYUME

Ushbu maqolada liderlik hamda boshqaruv tizimidagi amalga oshirilgan ishlar, yangi davr boshqaruv psixologiyasi boshqarish muammolari nazariy va amaliy jabhalari tahlil etilgan.

PEZIOME

В статье анализируется проделанная работа в системе лидерства и менеджмента, теоретические и практические аспекты проблем управления в новую эру психологии управления.

SUMMARY

This article analyzes the work done in the system of leadership and management, the theoretical and practical aspects of management problems are analysed in the new era of management psychology.

AUTIZM: MUAMMO VA YECHIM

N.R.Jumaniyozova – *tayanch doktorant*

Urganch davlat universiteti

Tayanch so'zlar: oila, bolalik, sindrom, autism, adaptatsiya, inklyuziv ta'lim, psixologiya, ota-ona, diagnostika, korreksiya, kognitiv, emotsional, xulq-atvor.

Ключевые слова: семья, детство, синдром, аутизм, адаптация, инклюзивное образование, психология, воспитание, диагностика, коррекция, когнитивный, эмоциональный, поведенческий.

Key word: family, childhood, syndrome, autism, adaptation, inclusive education, psychology, parents, diagnostics, correction, cognitive, emotional, behavioral.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 29-apreldagi «O'zbekiston Respublikasi Xalq ta'limi tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida»gi PF-5712-son Farmoniga muvofiq O'zbekistonda inklyuziv ta'limni rivojlantirish, alohida ta'lim ehtiyojlari bo'lgan bolalarga ta'lim-tarbiya berish tizimini takomillashtirish hamda ularga ko'rsatiladigan ta'lim xizmatlari sifatini yaxshilash asosiy maqsad qilib olingan. Shunga muvofiq bugungi kunda autism sindromli bolalarni jamiyatga moslashtirish va ularni pedagogik-psixologik qo'llab quvvatlash eng global mavzudir [1].

Erta bolalik autizmi va autizm spektrining buzilishi bo'yicha tashxis mutaxassis psixiatr tomonidan qo'yiladi. Ushbu kasallikning klinik ko'rinishlari va ularni davolash, reabilitatsiya qilishda turli yondashuvlar mavjud bo'lib bu boradagi ilmiy tadqiqot ishlari muhim ahamiyat kasb etadi. Erta bolalik autizmi bo'lgan bolalarni dori-darmon bilan davolashdan tashqari birinchi navbatda ularga maxsus metod, shakl va usullardan foydalangan holda ta'lim berish, o'rgatish va ijtimoiy-psixologik qo'llab quvvatlash zaruriyati mavjud. Autism bolalarning o'qitish usullari ularning steriotipik va retuallashgan xatti-harakatlarini hisobga olgan holda yaratilishi kerak. Ushbu o'qitish usulining asosiy maqsadi jamiyatimizda mavjud bo'lgan qoida va turli an'analarimizga mos holda bilimlarni shakllantirish va bilimlar orqali muloqot qilish qobiliyatlarini tizimli shakllantirishdan iborat. Autism sindromli bolada "Agar shunday bo'lsa, biz ham shunday qilamiz" tamoyiliga muvofiq xatti-harakatlarning moslashuvchan steriotiplarini rivojlantirishdir. Autism spektrining buzilishi bo'lgan bolalarda markaziy asab tizimi shikastlanishi darajalariga qarab biologik terapiya usullaridan foydalanish va tibbiy, psixologik va pedagogik reabilitatsiya ishlarini olib borish maqsadga muvofiqdir [2].

Bunday bolalarda davolash va ijtimoiy moslashtirish jarayonida ulardagi turli fundamental farqlar ko'zga tashlanadi. Masalan, ularda dastlabki ijtimoiy aloqalar cheklangan bo'lib, ularni asta-sekin psixologik va

pedagogik integratsiyalashuvga yo'naltirish kerak. Hozirgi kungacha Xorazm viloyatida autizm spektri buzilgan bolalar uchun tadqiqot markazlari mavjud emas. Shuning uchun bunday bolalar kasalxonalarining nevropsixologik markazlarida kuzatiladi. Sabab sifatida jamiyatda bunday tashxisli bolalar juda kamchilikni tashkil qilishi aytiladi.

Vaholanki, bugungi statistikaga e'tibor beradigan bo'lsak, dunyo aholisining 10 milliondan ortigi autizm kasalligidan aziyat chekmoqda. Bundan bir necha 10 yil oldin har 10 000 aholiga 1 (bir) nafar autizm sindromli bola to'g'ri kelgan bo'lsa ushbu ko'rsatkich hozirda autizm va autizm spektri buzilishlarining tarqalishi har 10 000 ta bolaga taxminan 20 (yigirma) nafar holatni tashkil etmoqda. Ushbu ko'rsatkichlar har yil hisobiga 11-17 foizga ko'payotganligini kuzatish mumkin. Dunyo miqyosida ushbu ko'rsatkichlarga nazar soladigan bo'lsak AQSHda tug'ilayotgan 54 nafar bolaning 10 % autizm, Xitoy, Rossiyada esa 20%, ekanligini ko'rish mumkin. 2017-yilda dunyo aholisining 50 nafar bolasiga 1 (bir) nafar autizmga chalingan bolalar qayd qilingan bo'lsa, ushbu ko'rsatkich 2020 yilda 30 nafar odamga 1(bir) nafarni tashkil qilmoqda [4.5]

O'zbekistonda ham bunday bolalarning ko'payatganligini kuzatishimiz mumkin.

Jumladan, Xorazm viloyati misolida 2021 yilning may oyigacha 40 nafar bolaga autizm tashxisi qo'yilgan. Bu natijalar ro'yhatga olinganlar sonidir. Lekin shuni alohida aytish kerakki, ro'yhatga olinmagan autizmlarni hisobga olsak bu ko'rsatkich yanada oshishi mumkin.

Oilada psixik rivojlanishda og'ishi bo'lgan bolaning tug'ilishi odatiy hayot tarzini o'zgarishiga olib keladi. Ota-ona bola munosabatlari shakllanishida va oila bilan sotsium o'rtasidagi hamkorlikda tafovutlar kelib chiqishiga sabab bo'ladi. Rivojlanishida nuqsoni bo'lgan bolani tarbiyalash va o'qitishda oila bola uchun "rivojlantiruvchi makon" sifatida tushuniladi. Mutaxassis psixiatr, psixolog, pedagoglarni fikricha, rivojlanishida buzilishi bo'lgan