SCIENCE HUB REVIEW
2026
Volume 1
Issue 4
www.sciencehubreview.uz
ILMIY ELEKTRON JURNAL

JAMOADA LIDERNING ROLI: RAHBARLIK, MOTIVATSIYA VA JAMOAVIY SAMARADORLIKNI OSHIRISHNING ILMIY-NAZARIY ASOSLARI

Xusainova Shahzoda

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti Menejment (tarmoqlar va sohalar) 5-kurs talabasi

Latipov Ashur Ali Rustam o‘g‘li

Menejment kafedrasi v.b dotsenti

Annotatsiya

Mazkur maqolada jamoada liderning tutgan o‘rni, uning jamoaviy faoliyatni tashkil etish, xodimlarni umumiy maqsadlar sari yo‘naltirish, motivatsiyani shakllantirish hamda mehnat samaradorligini oshirishdagi ahamiyati ilmiy-nazariy jihatdan yoritilgan. Liderlikning asosiy yondashuvlari, rahbar va lider tushunchalarining o‘zaro munosabati, jamoada samarali muloqot, ishonch muhiti, qaror qabul qilish va nizolarni boshqarish masalalari tahlil qilingan. Shuningdek, liderlik uslublarining jamoa a’zolari faolligi, mas’uliyati, tashabbuskorligi va umumiy natijalarga ta’siri o‘rganilib, jamoaviy samaradorlikni oshirishga qaratilgan amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan. Tadqiqot natijalari zamonaviy tashkilotlarda liderlik salohiyatini rivojlantirish va barqaror jamoaviy muhitni shakllantirishning muhim yo‘nalishlarini belgilashga xizmat qiladi.

Kalit so‘zlar

lider, liderlik, jamoa, rahbarlik, motivatsiya, jamoaviy samaradorlik, muloqot, ishonch, boshqaruv, qaror qabul qilish, nizolarni boshqarish, tashkiliy madaniyat.

Kirish

Zamonaviy iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlar sharoitida tashkilotlar faoliyatining samaradorligi nafaqat mavjud moddiy va moliyaviy resurslardan oqilona foydalanish, balki inson kapitalini rivojlantirish, xodimlarning salohiyatini yuzaga chiqarish hamda jamoaviy faoliyatni samarali tashkil etish bilan ham belgilanadi. Har qanday tashkilotda belgilangan strategik maqsadlarga erishish, mehnat unumdorligini oshirish va

raqobatbardoshlikni ta’minlash ko‘p jihatdan jamoa a’zolarining o‘zaro hamkorligi, mas’uliyati va umumiy maqsad atrofida birlashishiga bog‘liq. Shu nuqtayi nazardan, jamoada liderning roli boshqaruvning muhim tarkibiy qismi sifatida namoyon bo‘ladi.

Lider jamoa a’zolariga faqat topshiriq beruvchi yoki ularning faoliyatini nazorat qiluvchi shaxs emas, balki umumiy maqsadni anglatadigan, insonlarni hamkorlikka undaydigan, muammoli vaziyatlarda to‘g‘ri yo‘nalish ko‘rsata oladigan va jamoada o‘zaro ishonchni shakllantiradigan ta’sir subyektidir. Samarali lider xodimlarning individual qobiliyatlarini aniqlash, ularni jamoaviy maqsadlar bilan uyg‘unlashtirish, tashabbuskorlikni rag‘batlantirish va mas’uliyat hissini mustahkamlash orqali tashkilotning umumiy natijalariga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Bunda liderning shaxsiy fazilatlari bilan bir qatorda uning muloqot olib borish qobiliyati, hissiy barqarorligi, strategik fikrlashi va qaror qabul qilish mahorati ham alohida ahamiyat kasb etadi.

Liderlik masalasi boshqaruv nazariyasi, tashkiliy xulq-atvor, ijtimoiy psixologiya va inson resurslarini boshqarish sohalarida keng o‘rganilgan. Ilmiy yondashuvlarda liderning jamoaga ta’siri faqat uning rasmiy vakolatlari bilan izohlanmaydi. Aksincha, jamoa a’zolarining liderga bo‘lgan ishonchi, uning kasbiy kompetensiyasi, xatti-harakatlaridagi izchillik va umumiy manfaatlarni ifodalash qobiliyati liderlikning shakllanishida muhim o‘rin tutadi. Shuning uchun ham rasmiy rahbarlik lavozimini egallash bilan jamoada haqiqiy lider sifatida tan olinish bir xil tushuncha hisoblanmaydi.

Bugungi kunda tashkilotlarda masofaviy va aralash ish shakllarining kengayishi, vazifalarning murakkablashuvi, xodimlarning kasbiy va shaxsiy ehtiyojlari xilma-xillashuvi liderlik faoliyatiga qo‘yiladigan talablarni yanada oshirmoqda. Bunday sharoitda buyruq va nazoratga asoslangan boshqaruvning o‘zi yetarli bo‘lmay, xodimlarni qarorlar qabul qilish jarayoniga jalb etish, ularning fikrlarini tinglash, mustaqil ishlash imkoniyatlarini kengaytirish va o‘zaro hamkorlikni rivojlantirish zarurati yuzaga keladi. Demak, samarali liderlik jamoani boshqarish bilan birga, unda o‘rganish, yangilik yaratish va o‘zgarishlarga moslashish imkoniyatlarini ham shakllantirishi lozim.

Adabiyotlar tahlili

Jamoada liderning roli va liderlikning tashkilot faoliyatiga ta’siri boshqaruv nazariyasi hamda ijtimoiy psixologiyaning muhim tadqiqot yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Ilmiy

adabiyotlarda liderlik shaxsning individual xususiyatlari, jamoa a’zolariga ta’sir ko‘rsatish usullari, vaziyatga mos boshqaruv yondashuvlari va umumiy maqsadlarni amalga oshirish jarayoni bilan bog‘liq holda izohlanadi. Ushbu masalani chuqur o‘rganish uchun klassik liderlik nazariyalari bilan bir qatorda transformatsion liderlik, psixologik xavfsizlik va jamoaviy o‘rganishga oid tadqiqotlarni ham tahlil qilish zarur.

Kurt Levin, Ronald Lippitt va Ralf Uaytning 1939-yilda The Journal of Social Psychology jurnalida chop etilgan “Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created ‘Social Climates’” nomli maqolasi liderlik uslublarini eksperimental o‘rganishdagi muhim ishlardan biri hisoblanadi. Mualliflar bolalar guruhlarida avtoritar va demokratik rahbarlik muhitlarini, shuningdek, erkin aralashuvga asoslangan boshqaruv sharoitlarini o‘rganganlar. Tadqiqotda guruhdagi xulq-atvorning rahbarlik uslubi va ijtimoiy muhit bilan bog‘liqligi tahlil qilingan. [1]

Mazkur tadqiqotning ilmiy ahamiyati shundaki, u jamoa faoliyatini faqat alohida shaxslarning xarakteri bilan izohlash yetarli emasligini, balki rahbar tomonidan yaratilgan ijtimoiy muhit ham guruh xatti-harakatlariga ta’sir ko‘rsatishini o‘rganishga imkon beradi. Avtoritar yondashuvda qarorlar asosan lider tomonidan qabul qilinsa, demokratik yondashuvda guruh a’zolarining ishtiroki va fikrlari muhim o‘rin egallaydi. Biroq ushbu natijalarni barcha zamonaviy tashkilotlarga o‘zgartirishsiz tatbiq etish to‘g‘ri bo‘lmaydi, chunki tadqiqot muayyan yoshdagi guruhlar va eksperimental sharoitlar asosida amalga oshirilgan. Shunga qaramay, mazkur ish jamoada liderlik uslubini tanlash, xodimlar ishtirokini ta’minlash va guruh muhitini shakllantirish masalalarini nazariy jihatdan tahlil qilish uchun muhim asos bo‘lib xizmat qiladi.

Bernard M. Bass va Ronald E. Riggio o‘zlarining Transformational Leadership nomli asarida transformatsion liderlik nazariyasini keng yoritganlar. Mualliflar ushbu yondashuvni liderning jamoa a’zolarini umumiy maqsadlar sari ruhlantirishi, ularning rivojlanishini qo‘llab-quvvatlashi va mavjud vazifalarga nisbatan kengroq qarashni shakllantirishi bilan bog‘laydilar. Asarda transformatsion liderlikning nazariy asoslari, empirik tadqiqotlari va samaradorligini baholash masalalari ko‘rib chiqilgan. [2]

Bass va Riggio qarashlaridan kelib chiqib, liderning vazifasi faqat belgilangan topshiriqlarni bajarilishini ta’minlash bilan cheklanmasligi, balki xodimlarning kasbiy

o‘sishi va ichki motivatsiyasini rag‘batlantirishni ham qamrab olishi kerakligini ta’kidlash mumkin. Bunday lider jamoa a’zolariga tashkilot maqsadlarining mazmunini tushuntiradi, yangicha fikrlashni qo‘llab-quvvatlaydi va har bir xodimning individual ehtiyojlarini inobatga olishga intiladi. Mazkur yondashuv ayniqsa o‘zgarishlarni amalga oshirish, innovatsiyalarni joriy etish va xodimlarning tashabbuskorligini rivojlantirish talab etiladigan tashkilotlar uchun ahamiyatlidir.

Yuqoridagi ilmiy manbalar tahlili shuni ko‘rsatadiki, liderlikni birgina shaxsiy fazilat yoki rasmiy vakolat bilan izohlash yetarli emas. Levin, Lippitt va Uayt tadqiqotlari liderlik uslubi hamda ijtimoiy muhitning ahamiyatini yoritgan bo‘lsa, Bass va Riggio transformatsion ta’sir hamda xodimlarni rivojlantirishga urg‘u beradi. Northouse liderlikni turli nazariy yondashuvlar orqali tushuntiradi, Edmondson esa psixologik xavfsizlik va jamoaviy o‘rganishning ahamiyatini empirik jihatdan asoslaydi.

Shu bilan birga, ushbu manbalarni o‘zaro bog‘liq holda o‘rganish jamoada liderning rolini motivatsiya, kommunikatsiya, ishonch, mas’uliyat taqsimoti va umumiy natijalar o‘rtasidagi munosabatlar tizimi sifatida tahlil qilish zarurligini ko‘rsatadi. Mazkur maqolaning tahliliy yo‘nalishi ham liderlikning alohida uslublarini tavsiflash bilangina cheklanmay, ularning jamoaviy samaradorlikni shakllantirishdagi o‘zaro bog‘liqligini ochib berishga qaratiladi.

Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur tadqiqotda jamoada liderning rolini o‘rganish maqsadida ilmiy adabiyotlarni tizimli tahlil qilish, qiyosiy tahlil, umumlashtirish va mantiqiy xulosa chiqarish usullaridan foydalanildi. Liderlikka oid nazariy yondashuvlar o‘zaro taqqoslanib, ularning jamoa faoliyati, xodimlar motivatsiyasi va tashkiliy samaradorlikka ta’sir etuvchi jihatlari aniqlashtirildi. Shuningdek, liderlik uslublarining xususiyatlari mezonlar bo‘yicha guruhlashtirilib, ularning afzalliklari va cheklovlari qiyosiy jadval shaklida tizimlashtirildi. Tadqiqotda jamoaviy samaradorlikni shakllantiruvchi omillar o‘rtasidagi mantiqiy bog‘liqliklar konseptual jihatdan tahlil qilindi. Olingan nazariy xulosalar asosida tashkilotlarda liderlik faoliyatini takomillashtirishga qaratilgan amaliy tavsiyalar ishlab chiqildi.

Tahlil va natijalar

Jamoada liderning rolini anglash uchun uning maqsadlarni belgilash, xodimlarni motivatsiyalash, samarali muloqotni yo‘lga qo‘yish, ishonch muhitini yaratish va nizolarni hal etishdagi vazifalarini ko‘rib chiqish lozim. Lider jamoa a’zolarini umumiy maqsad sari birlashtirib, ularning salohiyatini yuzaga chiqarishga yordam beradi.

Rahbar va lider tushunchalari bir-biriga yaqin, ammo farqlanadi. Rahbar rasmiy vakolatlar asosida boshqaruvni amalga oshirsa, lider ishonch, shaxsiy namuna va ta’sir orqali jamoani birlashtiradi. Samarali boshqaruvda ushbu ikki jihatning uyg‘unligi muhimdir.

Liderning asosiy vazifalari - umumiy maqsadlarni belgilash, xodimlarni rag‘batlantirish, axborot almashinuvini ta’minlash, hamkorlikni rivojlantirish va kelishmovchiliklarni konstruktiv hal etishdan iborat. Psixologik xavfsizlik va o‘zaro ishonch jamoaviy o‘rganish hamda samaradorlikni oshirishga yordam beradi. [4]

Liderlik uslublari jamoa faoliyatiga turlicha ta’sir ko‘rsatadi. Levin, Lippitt va Uayt avtoritar, demokratik va liberal uslublarni o‘rganish uchun ilmiy asos yaratganlar. [1] Avtoritar uslub tezkor qarorlar talab etiladigan vaziyatlarda, demokratik uslub jamoaviy fikrlashda, liberal uslub esa mustaqil va malakali xodimlar bilan ishlashda qo‘l kelishi mumkin.

Bundan tashqari, transformatsion liderlik xodimlarni ruhlantirish, ularning intellektual salohiyatini rivojlantirish va uzoq muddatli maqsadlarga yo‘naltirishga qaratilgan. [2] Umuman olganda, liderning samaradorligi vaziyatga mos boshqaruv uslubini tanlashi, jamoa ishonchini qozonishi va umumiy natijaga erishishni ta’minlashi bilan belgilanadi.

Quyidagi jadvalda liderlik uslublarining asosiy xususiyatlari qiyosiy tarzda umumlashtirilgan.

Liderlik uslubi	Asosiy xususiyati	Jamoa uchun ehtimoliy afzalligi	Ehtimoliy cheklovi
Avtoritar	Qarorlarni lider qabul qiladi, nazorat kuchli	Tezkor qarorlar va aniq vazifalar taqsimoti	Mustaqillik va tashabbusning cheklanishi
Demokratik	Xodimlar fikri va ishtiroki hisobga olinadi	Hamkorlik, daxldorlik va fikrlar xilma-xilligi	Qaror qabul qilishga ko‘proq vaqt sarflanishi
Liberal	Xodimlarga keng mustaqillik beriladi	Ijodkorlik va mustaqil ishlash imkoniyati	Muvofiqlashtirish va javobgarlikning susayishi xavfi
Transformatsion	Umumiy maqsad, rivojlanish va yangiliklarga urg‘u beriladi	Motivatsiya, tashabbus va o‘zgarishlarga tayyorlik	Doimiy ruhlantirish bilan amaliy resurslar o‘rtasida nomutanosiblik yuzaga kelishi mumkin

Jadvaldan ko‘rinadiki, liderlik uslublarining hech biri barcha vaziyatlarda mutlaq ustunlikka ega emas. Ularning natijadorligi jamoaning xususiyatlari va bajarilayotgan vazifalarga mos ravishda namoyon bo‘ladi. Shu sababli samarali lider boshqaruv jarayonida qat’iylik, maslahatlashuv va mustaqillik o‘rtasida muvozanatni saqlay olishi lozim. Masalan, favqulodda vaziyatda tezkor qaror qabul qilish talab etilsa, avtoritar elementlar ustun bo‘lishi mumkin. Strategik rejalashtirish va yangi g‘oyalarni ishlab chiqishda esa demokratik hamda transformatsion yondashuvlar ko‘proq ahamiyat kasb etadi.

Northouse liderlikni shaxsiy xususiyatlar, jamoaviy munosabatlar va vaziyat bilan bog‘liq holda tahlil qiladi. [3] Shu sababli samarali lider vaziyatga mos boshqaruv uslubini tanlashi, xodimlar motivatsiyasini oshirishi va ularning kasbiy rivojlanishini qo‘llab-quvvatlashi zarur.

Xodimlar motivatsiyasini shakllantirishda vazifalarning aniqligi, mehnat natijalarining e’tirof etilishi, adolatli baholash hamda vakolat va mas’uliyatning muvofiqligi muhim ahamiyatga ega. Bass va Riggio ta’kidlagan transformatsion liderlik yondashuvi xodimlarni ruhlantirish, intellektual faolligini oshirish va individual salohiyatini rivojlantirishga qaratilgan. [2]

Jamoada ishonch va samarali kommunikatsiyani ta’minlash ham liderning muhim vazifalaridan biridir. Amy Edmondson tadqiqotlari psixologik xavfsizlikning jamoaviy o‘rganish bilan bog‘liqligini ko‘rsatadi. [4] Xodimlar o‘z fikrlarini erkin bildirishi, xatolarni ochiq muhokama qilishi va takliflar berishi mumkin bo‘lgan muhit hamkorlikni

mustahkamlaydi. Bunda faol tinglash, muntazam qayta aloqa va adolatli munosabat muhim o‘rin tutadi.

Jamoada nizolar yuzaga kelganda, lider ularning sabablarini aniqlashi, tomonlarning fikrlarini xolis tinglashi va murosali yechimlarni izlashga ko‘maklashishi lozim. Kelishmovchiliklarni konstruktiv boshqarish muqobil fikrlarni o‘rganish va asosli qarorlar qabul qilish imkonini beradi. Umuman, liderning samaradorligi motivatsiya, ishonch, kommunikatsiya va nizolarni boshqarish mexanizmlarini yagona tizimda uyg‘unlashtira olishiga bog‘liq.

Samarali qaror qabul qilish quyidagi bosqichlarni qamrab olishi mumkin:

Muammo va uning kelib chiqish sabablarini aniqlash.

Zarur axborotni yig‘ish va vaziyatni baholash.

Muqobil yechimlarni ishlab chiqish.

Variantlarni belgilangan mezonlar asosida taqqoslash.

Qarorni qabul qilish va mas’ul shaxslarni belgilash.

Amalga oshirish natijalarini kuzatish va zarur tuzatishlarni kiritish.

Yuqoridagi nazariy tahlil asosida jamoada liderning faoliyati bir-biri bilan uzviy bog‘liq bo‘lgan bir nechta omillar orqali jamoaviy samaradorlikka ta’sir ko‘rsatishi mumkinligini ko‘rish mumkin. Ushbu omillarga maqsadlarning aniqligi, motivatsiya, kommunikatsiya, ishonch, vakolatlarning oqilona taqsimlanishi, nizolarni boshqarish va natijalarni baholash kiradi.

Liderlikning ta’sirini quyidagi konseptual zanjir orqali ifodalash mumkin:



1-rasm. Jamoada liderlikning samaradorlikka ta’sir ko‘rsatish konseptual modeli.

Mazkur model liderlikni yakka omil sifatida emas, balki jamoaviy faoliyatning bir-birini to‘ldiruvchi mexanizmlari bilan bog‘liq jarayon sifatida talqin qiladi. Masalan, lider aniq maqsadlarni belgilashi mumkin, biroq xodimlarda zarur vakolatlar va resurslar mavjud bo‘lmasa, bu maqsadlarni amalga oshirish qiyinlashadi. Xuddi shuningdek, yuqori motivatsiya mavjud bo‘lgan taqdirda ham, vazifalar o‘rtasidagi muvofiqlashtirish sust bo‘lsa, jamoa resurslaridan foydalanish samaradorligi pasayishi mumkin.

Liderning samaradorligi motivatsiya, ishonch, kommunikatsiya, vakolatlarni taqsimlash va nizolarni boshqarish kabi omillarning o‘zaro uyg‘unligiga bog‘liq. Ushbu omillar jamoaviy hamkorlikni mustahkamlash va umumiy maqsadlarga erishishga xizmat qiladi. Taklif etilgan konseptual model statistik jihatdan tekshirilmagan bo‘lib, uni empirik baholash uchun tegishli ma’lumotlarni to‘plash zarur.

Tashkilotlarda liderlik salohiyatini oshirish uchun quyidagi yo‘nalishlar muhim hisoblanadi:

1. Liderlarning muloqot, qaror qabul qilish, muammolarni tahlil qilish va nizolarni hal etish ko‘nikmalarini rivojlantirish.

2. Xodimlarning vazifalari, vakolatlari va javobgarlik chegaralarini aniq belgilash.

3. Xodimlarni qarorlar qabul qilish va yangi g‘oyalarni ilgari surish jarayonlariga jalb etish.

4. Jamoa natijalarini vazifalarning bajarilishi, hamkorlik, xodimlar rivojlanishi va maqsadlarga erishish darajasi asosida baholash.

5. Psixologik xavfsizlikni ta’minlash va xatolardan saboq olishga yo‘naltirilgan muhitni shakllantirish. [4]

6. Liderlik uslubini xodimlarning malakasi, vazifaning murakkabligi va mavjud vaziyatga moslashtirish.

Demak, samarali liderlik jamoani boshqarish bilan cheklanmay, xodimlarning salohiyatini rivojlantirish, o‘zaro ishonchni mustahkamlash va barqaror natijalarga erishish uchun sharoit yaratishni ham nazarda tutadi.

Umuman olganda, samarali liderlikni rivojlantirish bir martalik tadbir emas, balki doimiy takomillashtirish jarayonidir. Ushbu jarayonda rahbarning shaxsiy namunasidan tortib, tashkilotdagi rag‘batlantirish tizimi, axborot almashinuvi va natijalarni baholash mexanizmlarigacha bo‘lgan omillar o‘zaro uyg‘unlashishi lozim.

Xulosa

Jamoada liderning roli tashkilot faoliyatini samarali tashkil etish, xodimlarning salohiyatini ro‘yobga chiqarish va umumiy maqsadlarga erishishda muhim ahamiyatga ega. Tadqiqot doirasida amalga oshirilgan nazariy tahlil liderlikni faqat rasmiy vakolat yoki shaxsiy nufuz bilan izohlash yetarli emasligini ko‘rsatdi. Samarali liderlik maqsadlarni belgilash, jamoa a’zolarini umumiy faoliyatga safarbar etish, motivatsiyani rivojlantirish, o‘zaro ishonchni mustahkamlash va natijalar uchun mas’uliyatni ta’minlashni qamrab oluvchi murakkab boshqaruv jarayonidir.

Liderlik uslublarining qiyosiy tahlili shuni ko‘rsatadiki, avtoritar, demokratik, liberal va transformatsion yondashuvlarning har biri muayyan vaziyatlarda o‘ziga xos afzalliklarga ega. Shu sababli samarali lider birgina uslubga tayanib qolmasdan, jamoaning tajribasi, vazifaning xususiyati va tashkiliy maqsadlardan kelib chiqib boshqaruv usullarini tanlashi lozim. Bunda qat’iy nazorat va mustaqillik, talabchanlik va qo‘llab-quvvatlash, individual mas’uliyat va jamoaviy ishtirok o‘rtasidagi muvozanat muhim ahamiyat kasb etadi.

Tadqiqot natijalari motivatsiya, kommunikatsiya, ishonch va vakolatlarning oqilona taqsimlanishi jamoaviy samaradorlikni shakllantirishda o‘zaro bog‘liq omillar ekanini

nazariy jihatdan asoslash imkonini berdi. Xodimlarning faoliyati aniq maqsadlarga yo‘naltirilgan, ularning mehnati adolatli baholanadigan va mustaqil tashabbus ko‘rsatish imkoniyati mavjud bo‘lgan muhit jamoaning umumiy natijalariga ijobiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin. Shu bilan birga, ushbu omillarning amaliy natijalarga ta’sirini baholash uchun tashkilotlar kesimida empirik ma’lumotlarni o‘rganish talab etiladi.

Jamoada psixologik xavfsizlikni shakllantirish ham liderlikning muhim yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Xodimlar o‘z fikrlarini ochiq ifodalashi, muammolarni yashirmasdan muhokama qilishi va xatolardan saboq olishi mumkin bo‘lgan sharoit jamoaning o‘rganish salohiyatini rivojlantiradi. Bunda ochiq muloqot aniq talablar, kasbiy standartlar va javobgarlik bilan uyg‘unlashishi zarur.

Tadqiqot asosida tashkilotlarda liderlikni takomillashtirish uchun liderlarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish, xodimlar ishtirokini kengaytirish, vazifa va vakolatlarni aniqlashtirish, samarali qayta aloqa tizimini yo‘lga qo‘yish hamda jamoaviy natijalarni muntazam baholash tavsiya etiladi. Ushbu chora-tadbirlar tashkilotning o‘ziga xos xususiyatlari va mavjud resurslarini hisobga olgan holda amalga oshirilishi lozim.

Xulosa qilib aytganda, liderning jamoaga ta’siri uning faqat topshiriqlarni taqsimlash qobiliyati bilan emas, balki insonlarni umumiy maqsad atrofida birlashtirishi, ularning rivojlanishiga sharoit yaratishi va jamoada o‘zaro ishonchni mustahkamlashi bilan belgilanadi. Samarali liderlikni izchil rivojlantirish tashkilotlarda barqaror hamkorlik, kasbiy o‘sish va yuqori sifatli natijalarga erishish uchun muhim tashkiliy asos bo‘lib xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Lewin K., Lippitt R., White R. K. Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created “Social Climates” // The Journal of Social Psychology. — Philadelphia: The Journal Press, 1939. — Vol. 10, No. 2. — P. 269–299. — DOI: https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366.

2. Bass B. M., Riggio R. E. Transformational Leadership. 2nd ed. — Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates / Psychology Press, 2006. — 296 p.

3. Northouse P. G. Leadership: Theory and Practice. 9th ed. — Los Angeles: SAGE Publications, 2021. — 600 p.

4. Edmondson A. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams // Administrative Science Quarterly. — Ithaca, New York: Cornell University, 1999. — Vol. 44, No. 2. — P. 350–383. — DOI: https://doi.org/10.2307/2666999.