



SHAXSIY VA KASBIY EHTIYOJ TUSHUNCHALARINING IJTIMOIIY- PSIXOLOGIK TAHLILI

K.A.Mamatqulova

*Nizomiy nomidagi Toshkent
davlat pedagogika universiteti
dotsenti, p.f.f.d., (PhD)*

Annotatsiya Maqolada ehtiyoj tushunchasi. Ehtiyojlarning paydo bo'lish sabalari. Ta'limiy ehtiyoj nima hamda u qanday ob'ektiv va sub'yektiv sabablardan kelib chiqib paydo bo'ladi. Shaxsiy va kasbiy ehtiyoj tushunchalarining ijtimoiy-psixologik

Kalit so'zlar: ehtiyoj, ta'limiy ehtiyoj, ob'ektiv, sub'yektiv, tahlimiy ehtiyoj, psixologik ehtiyoj.

Abstract: The article discusses the concept of need, the reasons for the emergence of needs, the definition of educational needs, and the objective and subjective factors that lead to their formation. It also explores the concepts of personal and professional needs from a socio-psychological perspective.

Keywords: need, educational need, objective, subjective, educational need, psychological need.

Аннотация: В статье рассматривается понятие потребности, причины возникновения потребностей, определение образовательных потребностей и объективные и субъективные факторы, которые приводят к их формированию. Также исследуются понятия личных и профессиональных потребностей с социально-психологической точки зрения.

Ключевые слова: потребность, образовательная потребность, объективное, субъективное, образовательная потребность, психологическая потребность.

Kirish. Davlat va jamiyat rivojining asosiy omili bu inson faoliyati hisoblanadi. Inson faoliyati esa uning ehtiyojlari bilan uzviy bog'liq. Ma'lumki, inson ehtiyojlari butun umri davomida davr talablaridan kelib chiqqan xolda o'zgarib boradi. Inson ona qornida tirik mavjudot sifatida shakllangan kunidan boshlab, rivojlanishga bo'lgan intilishi refleksiv holatda oziqlanish ehtiyojini qondiradi. Tug'ilgandan so'ng, yashashga bo'lgan ehtiyoji uni dunyoni anglashga, borliqdagi narsa va hodisalarga moslashishga o'rgatadi. Ushbu jarayon davomli bo'lib, insonning umrini oxiriga qadar turli-tuman ehtiyojlarini qondirishga intilishida namoyon bo'ladi.

Falsafiy sohaga oid manbalarda “ehtiyoj” tirik organizmni, shaxsni, ijtimoiy guruh va butun jamiyatning hayotiy faoliyatini ta’minlaydigan narsalarga zaruriyat va uni qondirishga intilish, deya izohlansa, pedagogika faniga oid manbalarda esa, “ehtiyoj shaxsning me’yoriy hayotiy faoliyat yuritishi uchun tegishli talablarning qondirilmaganligi tufayli mazkur salbiy hissiyotni bartaraf etishga yo‘naltirilgan ruhiy-pedagogik holat”, deya ta’riflanadi.

O‘zbek tilining izohli lug‘atida “ehtiyoj talab, hojat, zarurat, muhtojlik”, deb ta’riflangan bo‘lsa, boshqa ilmiy nashrlarda ehtiyojga “organizm yoki tizimning holatidan kelib chiqadigan borliqdagi narsa va hodisalarga bo‘lgan munosabat”, deya ta’rif beriladi.

Ta’kidlash kerakki, “ehtiyoj” tushunchasi yangi paydo bo‘lgan tushuncha emas, u jamiyat rivojlanishining har bir bosqichida ishlatib kelingan. Ushbu tushuncha qadimgi Sharq mutafakkirlari tomonidan insonning hayotiy faoliyati bilan bog‘liq tushuncha sifatida o‘rganilgan.

Markaziy Osiyoning buyuk allomalari Abu Nasr Farobiy, Abu Rayhon Beruniy, Abu Ali ibn Sinolar o‘zlarining ilmiy asarlarida ehtiyojning jamiyat va inson rivojidagi ahamiyatini izohlab o‘tishgan. Ular ehtiyoj tushunchasini tariflashda jamiyat butunligini saqlash va uni takomillashtirishning ustuvor omili sifatida qarab izoh berishgan.

Abu Rayhon Beruniy ham ehtiyoj fenomeniga e’tibor qaratgan bo‘lib, bu haqida I.Mo‘minov, o‘z asarida “Abu Rayhon Beruniy inson o‘zining xilma-xil ehtiyojlarini faqat ishlashi va yashashi orqali qondira oladi”, ya’ni mehnat taqsimoti, tartib qoida, pul munosabatlarini inson ehtiyoji bilan bog‘liq holda tushintiradi”, deya e’tirof etadi. Shuningdek, Abu Ali ibn Sino qarashlarida esa, inson ehtiyojlari tabiiy mavjud ekanligi, ular qondirib borish zarurligi, ehtiyojni qondirishning asosiy vositasi bilim va ma’rifat ekanligi ta’kidlanadi.

Bizningcha, Sharq mutafakkirlari o‘z tadqiqotlarida ehtiyojni inson mohiyatidan ajratmaydi. Ular tomonidan ehtiyoj inson shaxsiyatida tabiiy ravishda bo‘lishi ta’kidlanib, ayni vaqtda uni qondirish yo‘llari bilim va ma’rifat, mehnat taqsimoti va tartib-qoida bilan bevosita bog‘liq ekanligini ko‘rsatib o‘tadilar.

Umuman olganda, qadimgi falsafiy qarashlarda ehtiyoj tushunchasi keng ma’noga egaligi, jamiyat ehtiyojlari bilan inson ehtiyojlari uzviy bog‘liqligi, har bir jamiyatning rivojlanish bosqichida ehtiyoj omili muhim o‘rin tutishi kabi masalalar chuqur tahlil etilgan.

Ta’kidlash kerakki, hozirgi kunda ehtiyoj tushunchasi bir necha mezonlarga ko‘ra tasnif qilinadi. Jumladan, ob’ektiga qarab ehtiyojlarning biologik, moddiy-iqtisodiy, ruhiy-ma’naviy turlari farqlanadi. Demak, ehtiyojlar turli xil ko‘rinishlarda namoyon bo‘lib, shaxs ehtiyojlari, davlat va jamiyat ehtiyojlariga bo‘linadi.

Bugungi kunda respublikamiz olimlari tadqiqotlarida ham shaxs ehtiyojlari, davlat va jamiyat ehtiyojlariga katta e’tibor qaratilmoqda. Jumladan, Z.Asrarova o‘z tadqiqotlarida shaxs ehtiyojlari va ularning falsafiy tahliliga to‘xtalib, ehtiyojlarning inson hayotida tutadigan o‘rnini ochib bergan holda “ehtiyoj barcha sub’ektlarni tabiat va jamiyat bilan uzviy bog‘lab turuvchi va harakatga keltiruvchi kuchdir. Ehtiyoj individ fe’l-atvori, xatti-harakatining manbai va uning konkret yashash sharoitiga bog‘liqligini ifodalovchi holatdir” deya, izohlagan. Falsafa fanlari

doktori A.Muxtarov ehtiyoj tushunchasiga “ehtiyoj bu, insonning tabiiy, fiziologik, psixologik, moddiy-iqtisodiy, huquqiy-mafkuraviy hamda ma’naviy qondirish yoki ro‘yobga chiqarishga intilishning majmuidir”, deya ta’rif bergan. Iqtisodchi A.O‘lmasov ehtiyojni tiriklik faoliyatining ichki omili sifatida ko‘radi. Jumladan, u “ehtiyoj hayotiy faoliyat uchun ichki omildir. Shu bilan birga ehtiyoj organizmning, sub’ektning o‘zaro borlig‘i zaruriy sharoiti tomon harakati munosabatlaridirki, ularning dastlabki, bazis ehtiyojlarini qondirmay turib, biologik hamda ijtimoiy jihatdan organizm yashay olmaydi. Ehtiyoj zaruratning ifodasini anglatadi”, deya izohlaydi.

Tadqiqotchi M.Normuratova ham ilmiy tadqiqot ishlarida ehtiyoj haqida, jumladan ma’naviy ehtiyoj haqida fikr yuritadi. U “ma’naviyat borasidagi bir ehtiyoj ro‘yobga chiqishi o‘z navbatida unga xos yanada yangi ehtiyojlar shakllanishi uchun zamin bo‘ladi. Ma’naviyatning yangi cho‘qqilariga etishish ehtiyoji shaxs va jamiyat hayotiga katta ta’sir ko‘rsatadi”, degan fikrlarni bildirib o‘tadi. Yuqorida ko‘rinib turganidek, respublikamiz olimlar tomonidan ehtiyoj tushunchasi fanning turli yo‘nalishlarida tahlil qilinmoqda. Ular orasida ehtiyoj kategoriyasiga falsafiy, iqtisodiy va siyosiy aspekt bo‘yicha berilgan ta’riflar ko‘p uchrasada, biroq ushbu tushunchaning pedagogik yondashuv asosidagi tahlili va ta’rifi ko‘p uchramadi.

Ehtiyoj masalasi keng aspektda tadqiq qilinishi Mustaqil davlatlar hamdo‘stligi (MDH) olimlari tadqiqotlarida ham uchraydi. Jumladan, rus olimi G.D.Levin ehtiyojga – “bu voqelikning ma’lum bir sohasi bilan aniq belgilanadigan, u to‘g‘risida bilim doirasida oldindan aytib bo‘ladigan hodisaning o‘ziga xos xususiyati, deya ta’rif beradi. Tadqiqotchi A.G.Zdravomyslov esa, “ehtiyoj tushunchasi eng ko‘p tarqalgan tushunchalardan biri bo‘lib, u avvalo, faoliyatning sababi sifatida, har qanday hayotiy faoliyatning sabab holatidagi ko‘rinishi hisoblanadi”, deya izohlaydi.

Rus olimasi S.M.Suxorukova o‘z tadqiqot ishlarida ehtiyoj va manfaat o‘rtasidagi aloqadorlikka to‘xtalib, ehtiyoj-zaruriyatni, manfaat esa zaruriyatga munosabatni ifodalaydi, deya fikr bildirs, I.A.Belyaev insondagi qobiliyat va ehtiyojni tahlil qilgan xolda “inson qobiliyatlari va ehtiyojlari uning yaxlit mavjudligining tizimli xususiyatlari hisoblanadi. Agar qobiliyatlarning mavjudligi insonga o‘zining asosiy kuchlarini ro‘yobga chiqarish orqali dunyoda o‘zini himoya qilishiga imkon bersa, undagi ehtiyojlar esa, uning mavjud bo‘lmagan yashash sharoitlariga erishishdagi faoliyatini faollashtiradi”, deya izohlaydi.

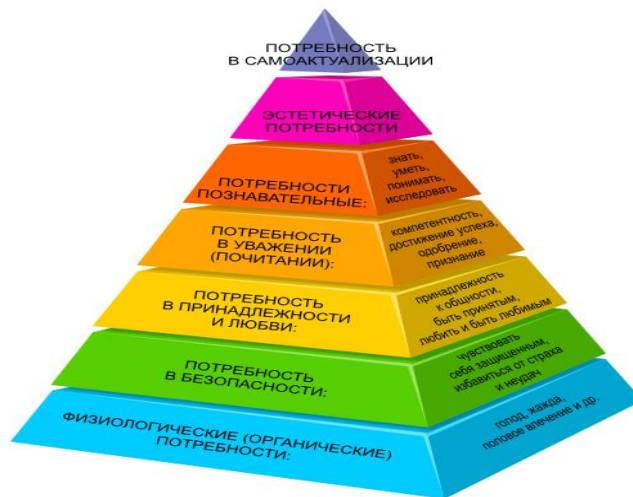
V.N.Sapunovning yondashuviga ko‘ra kadrlar masalasida ehtiyoj omili juda muhim bo‘lib, uning fikricha – “muassasada izlanuvchan mutaxassislarni tarkib topishida xodimlarning xohish-istagi va ehtiyojlarini hisobga olish juda muhim hisoblanadi”.

Yuqorida ta’kidlaganimizdek, MDH olimlari tomonidan ehtiyoj masalasida fanning boshqa yo‘nalishlarida ham tadqiqot ishlari olib borilgan. Jumladan, ushbu tadqiqotlarda ehtiyoj tushunchasi, falsafiy, yuridik va madaniyatshunoslik yo‘nalishlarida tahlil qilingan va ta’riflanganligini ko‘rish mumkin.

Ehtiyoj masalasi haqida so‘z borganda xorij olimlaridan amerikalik sotsiolog A.Maslouni eslamaslik mumkin emas. Maslou o‘z tadqiqotlari orqali inson ehtiyojlarini piramidaga qiyoslab, bir necha turlarga bo‘ladi. Maslou tomonidan yaratilgan ehtiyojlar piramidasi - bu inson ehtiyojlarining ierarxik modelining keng tarqalgan nomi bo‘lib, u Maslou g‘oyalarining soddalashtirilgan taqdimoti hisoblanadi.

Maslouning “ehtiyoljar piramidasi” motivatsiyaning eng mashhur nazariyalaridan biri bo‘lgan ehtiyojlar ierarxiyasi nazariyasini aks ettiradi. Ushbu nazariya, ehtiyojlar nazariyasi (inglizcha need theory) yoki ierarxiya nazariyasi (ierarxiya nazariyasi) sifatida ham tanilgan. Dastlab, mazkur nazariyaning asosiy g‘oyalari «Insonning motivatsiyasi nazariyasi» (1943) da hamda 1954 yil nashr etilgan «Motivatsiya va shaxs» kitobida batafsil bayon qilingan. Maslouning ehtiyojlar ierarxiyasi nazariyasi bo‘yicha inson ehtiyojlari pastdan yuqoriga (1.1-rasm):

- fiziologik ehtiyojlar;
- xavfsizlikka ehtiyoj;
- sevgiga bo‘lgan ehtiyoj;
- hurmatga bo‘lgan ehtiyoj;
- kognitiv (bilish va kashf qilishga bo‘lgan) ehtiyojlar;
- estetik ehtiyojlar;
- o‘zini namoyon qilish ehtiyoji ko‘rinishida aks etadi.



1.1-rasm. Avraam Maslou bo‘yicha inson ehtiyojlari ierarxiyasining diagrammasi

A.Masloudan keyin ehtiyoj masalasi K.P.Alderfer tomondan o‘ziga xos tarzda tahlil etilgan. Alderferning so‘zlariga ko‘ra, odamlar faqat uchta ehtiyojni qondirishadi - mavjudlik (mavjudlik), boshqalar bilan aloqa qilish zaruriyati (bog‘liqlik) va insonning o‘sishi va rivojlanishi (o‘sishi) zarurati. K.P.Alderfer ushbu uchta ehtiyoj Maslou tomonidan aniqlangan ehtiyojlarga, jumladan, mavjud bo‘lish zarurati - fiziologik ehtiyojga; boshqalar bilan muloqot qilish zarurati - ijtimoiy ehtiyojga; o‘shish zarurati - o‘zini namoyon qilish ehtiyojiga o‘xshashligini ta’kidlaydi. Biroq, Alderfer Masloudan farqli o‘laroq, ehtiyojlarni qondirish va

ularni faollashtirish o‘rtasidagi bog‘liqlikni o‘rnatishga harakat qildi va u quyidagi ettita tamoyilni taklif etadi:

1) Mavjudlik ehtiyojlari (E) qanchalik kam qoniqtirilsa, ular shunchalik namoyon bo‘ladi.

2) Ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish qanchalik zaif bo‘lsa (R), mavjudlik ehtiyojlarining ta’siri kuchayadi (E).

3) Mavjudlik ehtiyojlari (E) qanchalik to‘liq qondirilsa, faol ijtimoiy ehtiyojlar (R) o‘zlarini ifoda etadilar.

4) Ijtimoiy ehtiyojlar (R) qanchalik kam qondirilsa, ularning ta’siri shunchalik kuchayadi.

5) Shaxsiy o‘shish va o‘zini o‘zi boshqarish (G) ehtiyojlari qanchalik kam qoniqtirilsa, ijtimoiy ehtiyojlar (R) shunchalik kuchayadi.

6) Ijtimoiy ehtiyojlar (R) qanchalik to‘liq qondirilsa, shaxsiy o‘shish ehtiyojlari (G) shunchalik aktuallashadi.

7) Shaxsiy o‘shish ehtiyojlari (G) qanchalik kam qoniqtirilsa, ular shunchalik faol namoyon bo‘ladilar. Shaxsiy o‘shishga bo‘lgan ehtiyoj qanchalik ko‘p qondirilsa, u shunchalik kuchli bo‘ladi.

K.P.Alderfer o‘z tadqiqotlarida ehtiyojlarni faollashtirish tartibi Maslou “pramidasi”idan farq qilishi mumkinligi va ayni vaqtda ehtiyojlar Maslou “pramidasi”dagi ierarxiya o‘rniga emas, balki bu ehtiyojni qondirish darajasi va boshqa ba’zi ehtiyojlarga bog‘liq bo‘lishini formula orqali ko‘rsatib beradi.

Xorijda ushbu yo‘nalishda tadqiqot olib borgan yana bir olim D.M.Klelland hisoblanadi. U o‘zining (1961 yildan nashr etilgan) mashhur “**Достигающее общество**” nomli kitobida Maslouning “o‘zini namoyon qilish ehtiyoji” va K.P.Alderferning “o‘shish zarurati”ga mos keladigan “muvaqqafiyatga bo‘lgan ehtiyoj” masalasini ilgari surdi.

Mak Klelland tomonidan shaxsda “muvaqqafiyatga bo‘lgan ehtiyoj” uchta shartga bog‘liq holda paydo bo‘lishini ta’kidladi. Ular:

shaxs ishning yakuniy natijasi uchun to‘liq javobgarlikni olishga tayyor bo‘lishi kerak;

shaxs ish qanday yakunlanishi va omad yoki mag‘lubiyat olib kelishini aniq tushunishi kerak;

muvaqqafiyat oldindan aniqlanmasligi, ammo ma’lum darajada noaniqlik bilan, o‘rtacha xavf bilan bog‘liq bo‘lishi kerak.

D.M.Klelland o‘z tadqiqotlari orqali ta’lim va hayotiy tajriba ta’siri ostida ehtiyojlarni shakllantirish va rivojlantirish g‘oyasini ilgari surdi. U o‘z qarashlarida ehtiyojlar qancha kuchli rivojlangan bo‘lsa, shuncha insonning xatti-harakatlariga ta’sir ko‘rsatib, uni bu ehtiyojlarni qondirishga olib keladigan harakatlarni amalga oshirishga majbur qilishini ta’kidladi.

X.Xekxaufen. Psixologiya motivatsii dostijeniya kitobida rahbarlikka intilishni insonning harakat motivi sifatida ta’kidlagan va rahbarlik harakatlari har doim boshqa odamning motivlaridan maqsadli foydalanishdir, ular o‘z mohiyatidan qat’iy nazar qondiriladi yoki qondirilmaydi deb ta’kidlagan. Shuningdek, Yu.G.Volkov va V.S.Polikarpovlar esa,

rahbarlikka intilishni inson faoliyatini stimullashtiradigan eng muhim motivatsiya sifatida aniqlashgan. S.B. Kaverin fikricha rahbarlikka intilish shaxsning 5 ta asosiy ehtiyojidan kelib chiqadi, ya'ni shaxs bo'lish ehtiyoji, o'zini hurmat qilish ehtiyoji, gedonistik ehtiyojlar, o'zini namoyon qilish ehtiyoji, mustaqillik ehtiyoji, ularning barchasi birlashib yangi sifat— rahbar bo'lish ehtiyojini keltirib chiqaradi.

S.B. Kaverin o'z tadqiqotlarida rahbarlik va boshqaruv sohasidagi ehtiyojlar, rahbarlarning shaxsiy va kasbiy rivojlanishi, shuningdek, ularning jamoani boshqarishdagi rolga oid masalalar, rahbarlik qobiliyatini rivojlantirish va rahbarlarning o'z ehtiyojlarini anglash orqali samarali boshqaruvni amalga oshirishga qaratilgan nazariy va amaliy ishlar olib borgan.

A.N. Leontev – sovet psixologi bo'lib, u faoliyat nazariyasini ishlab chiqqan va inson faoliyatining psixologik tuzilishini tavsiflagan. Uning nazariyasiga ko'ra, har qanday faoliyat ma'lum bir ehtiyojlar va motivlar bilan bog'liq bo'lib, ular maqsadga yo'naltirilgan harakatlar orqali amalga oshiriladi.

Shuningdek muallifning rahbarlikka nisbatan munosabat asosidagi shaxs tipologiyasi ham mavjud (S.B. Kaverin 1999):

- nonkonformist – mustaqillikka intilish asosiy ehtiyoj, rahbarlik ham erkinlik va mustaqillikka intilish sifatida ko'riladi;
- konformist – gedonistik ehtiyojlar ustunlik qilib, hokimlik moddiy ta'minlanganlik va boshqa shaxsiy ehtiyojlarni qondirilishi sifatida qaraladi;
- diktator – o'zini hurmat qilish ehtiyoji bo'lib, atrofdagilar ustidan hukmronlik qilish obro'–e'tibor, yuqori martaba va shon–sharaf manbai sifatida tushuniladi;
- avantiyurist – bu erda birinchi o'rinda o'zini namoyon qilish ehtiyoji bo'lib, hokimlikni o'yin sifatida ko'rish tushuniladi;
- demokrat – shaxs bo'lish ehtiyoji ustunlik qilib, hukmronlik odamlar va jamiyat uchun xizmat qilish sifatida qaraladi.

A.V. Morozov esa o'z tadqiqotlarida bos'hqaruv psixologiyasining asosiy tamoyillari va ularning amaliy tatbiqlari, shaxsning ehtiyojlariga alohida to'xtalgan. Shuningdek, shaxs motivatsiyasi va ularning bos'hqaruv jarayoniga ta'siri, bos'hqaruvda psixologik omillarni hisobga olis'hning ahamiyatini ta'kidlab, bos'hqaruvchilarga xodimlarning ehtiyojlarini tus'hunis'h va ularni qondiris'h orqali samarali bos'hqaruvni amalga os'hiris'h mumkinligini ta'kidlaydi.

A.N.Zanoskiyning ta'kidlashicha jamiyatda shaxsning rahbar bo'lishga nisbatan hoxis'hi o'rtacha darajada namoyon bo'ladi. “Rahbarlikka ishtiyoqi past bo'lgan odamlar boshqaruv, rahbarlik lavozimlaridan o'zlarini olib qochishga moyil bo'ladilar, xatto bunday lavozimlarda faoliyat olib boris'hsa ham o'zlarini noqulay his qiladilar”.

Barchamizga ma'lumki psixologiya fani jihatdan “Iroda - bu insonning qo'yilgan maqsadlariga erishishga yo'naltirilgan ongli faolligidir. “Iroda” tushunchasi mohiyatiga inson tomonidan maqsad qo'ya olish qobiliyati, o'z emotsiyasini boshqarish, shaxsiy gavdasini va

xulqini idora qilish kiritiladi”. Inson irodaviy xatti-harakatni amalga oshira borib, g‘ayriixtiyoriy (impulsiv) xatti-harakat qilishni talab etadigan dolzarb (kundalik va vaqtinchalik) ehtiyojlari hokimiyatiga (majburlashiga) qarshi turadi. Agar irodaviy xatti-harakatning maqsadi va dolzarb ehtiyoji o‘zaro muvofiq kelmasa, u holda qaror qabul qilish jarayoni motivlarning kurashi bilan birga kechadi.

Mukammallikka intilis‘h insonning instinktiv ehtiyoji bo‘lib, bos‘hqa ehtiyojlarga qaraganda yuqori o‘rinda turadi. Instinktiv ehtiyojlarni bosqichma-bosqich amalga os‘hiris‘hdagi buzilis‘hlar hamda “Real men” va “Ideal men” o‘rtasidagi tafovutlar mukammallikka intilis‘h ehtiyojini amalga os‘hiris‘hga to‘siq bo‘ladi. Korreksiya jarayonida ehtiyojlar ketma-ketligini ta‘minlas‘h va “Real men” va “Ideal men”ni muvofiqlashtirish talab qilinadi.

Buyuk sarkarda, sohibqiron Amir Temur ham katta bir saltanatning asoschisi, rahbari sifatida boshqarish va rahbarlik masalalariga oid kuchli tamoyillarni yaratgan. Amir Temur davlatni boshqarish vositalari haqida to‘xtalib shunday yozadi: “Saltanatning boshqaruv ishlarida to‘rt narsaga amal qilish lozim:

kengash;
mashvaratu maslahat;
qat‘iy qaror, tadbirkorlik, hushyorlik;
ehtiyotkorlik”.

Uning fikricha: “Ishbilarmon, mardlik va shijoat sohibi, azmi qat‘iy, tadbirkor va hushyor bir kishi ming-minglab tadbirsiz, loqayd kishilardan yaxshidir”. Bundan tashqari, Amir Temur tuziklarida o‘rta bo‘g‘in rahbarlarini tanlash, ulardan hukumatni boshqarish ishlarida samarali foydalanishda uni nafaqat sinab ko‘rish lozimligi, balki rahbarning xarakter, qobiliyat, temperament, shaxsiy yo‘nalganligi, ehtiyoji, e‘tiqodi, motivlarini ham hisobga olish, bu boshqaruv sub‘ektlarini rag‘batlantirish, yuqori lavozimlarga ko‘tarish yoki jazolash usullaridan foydalanish maqsadga muvofiq ekanligi ham bayon etib berilgan.

A.Karpov boshqaruvning rasmiy va real ko‘rinishlarini ajratadi. Rasmiy boshqaruv tashkilotda rasmiy lavozim egallagan, aniq mansabdor shaxs boshqaruvidir. Real bos‘hqaruv tashkilotda o‘rin egallagan insonning norasmiy munosabatlar tizimidagi o‘rni bilan s‘hartlanuvchi obro‘, nufuz bos‘hqaruvidir.

Rasmiy boshqaruv vakolati rasmiy tashkilot rahbariga beriladi. Real boshqaruv doimiy munosabatga kirishuvchi insonlarning spontan faolligi natijasida paydo bo‘luvchi norasmiy guruhlar liderlariga aloqador. Rasmiy guruhlar avvaldan is‘hlab chiqilgan reja asosida tas‘hkil etilsa, norasmiy guruhlar shaxsiy ehtiyojlari ta‘minlanmagan insonlarning o‘ziga xos reaksiyasi hisoblanadi.

Shuni alohida ta‘kidlash joizki boshqaruv faoliyatida qaror qabul qilish jarayonini tartibga soluvchi omillar ham farqlanib, ularga atrof-muhitning ta‘siri, rahbar shaxsida shakllangan sifatlar, ijtimoiy guruhning ta‘siri kabilar kiritiladi. Misol uchun, boshqaruv sub‘ektlarining tajovuzkorlikka va hukmronlikka bo‘lgan ehtiyojlari qanchalik kuchli bo‘lsa,

ular tan olgan xavf darajasi shunchalik yuqori bo‘lishi qayd etiladi. Kollektiv mazmundagi qarorlar individual qarorlarga qaraganda ancha xavfli qarorlar hisoblanadi.

I.P.Litvinovning yozishicha, boshqaruv faoliyati va qarorlarini tahlil etishdan maqsad avvalambor, inson xatti-harakatlarini oldindan baholash va ushbu xatti-harakatlarni ta‘minlovchi jarayonlarni tushuntirishdan iboratdir. Demak, boshqaruv faoliyatini tahlil etish mazmunan, qaror qabul qilish jarayonini tahlil etish ham hisoblanib, ushbu ikki jarayon bir-birini to‘ldiruvchi ijtimoiy-psixologik hodisa sanaladi.

Qaror qabul qilish jarayoni tahlilida tushunchalar, tamoyillar va qonuniyatlar ham o‘rin olgan bo‘lib, ularni tahlil etish inson intellektual faoliyatiga xos ko‘plab imkoniyatlarni aniqlashga yordam beradi. Insonning intellektual faoliyati uning o‘tmish tajribasi, ehtiyojlari, boshqalar bilan bo‘ladigan munosabatlari, maqsadlari va motivlari bilan shartlangandir. Mazkur intellektual faoliyat komponentlari orqali turli mazmundagi qarorlar qabul qilinadi va uning ijrosi ta‘minlanadi.

Darhaqiqat, ko‘pincha “rahbar” va “lider” tushunchalari o‘zaro taqqoslanadi. Psixologiya ilmining ko‘rsatishicha bu ikki tushuncha bir xil emas. “Lider– guruh uchun muhim bo‘lgan qarorlarni qabul qilish huquqiga ega, jamoadagi shaxslararo munosabatlarni boshqaruvchi, hamkorlikdagi faoliyatni tashkil etuvchi s‘haxs xisoblanadi”. Rahbar guruhda lider bo‘lishi yoki bo‘lmasligi ham mumkin, lider bo‘lsa rahbar pozitsiyasini egallashi yoki jamoaning oddiy bir xodimi bo‘lishi mumkin.

Yuqoridagilardan ko‘rinib turibdiki, respublikamiz, MDH va xorij olimlari tadqiqotlarida ehtiyoj tushunchasi chuqur tahlil etilgan va ushbu yo‘nalishda turli nazariyalar yaratilgan. Mazkur nazariyalar bir-birini to‘ldirishi va boyitishini ta‘kidlagan holda ushbu tadqiqotlarda ehtiyoj tushunchasiga berilgan ta‘riflar bir-biridan tafovut qilishini ta‘kidlash lozim. Bizningcha, ta‘riflardagi mazkur tafovutlarni tadqiqotchilarning turli fan yo‘nalishlari va aspektlaridan turib ehtiyoj kategoriyasini tadqiq etganliklari bilan bog‘lash mumkin.

Ehtiyoj tushunchasining ta‘rifi va tahlili bo‘yicha biz ham shaxsiy yondashuvimizni bildiradigan bo‘lsak, bizningcha, “ehtiyoj bu – tiriklikning muhim belgisi, har bir tirik mavjudotning tabiiy xususiyati. Shu jumladan, inson harakati va yashashining ichki manbaidir”. Ehtiyoj tushunchasini tabiat, jamiyat va inson mohiyatidan ajratib bo‘lmaydi. U tabiat, jamiyat va inson mohiyatida tabiiy ravishda mavjud bo‘ladi.

Ma‘lumki, jamiyat rivojlangani sari insonlar ehtiyoji ham ortib boradi. Ehtiyojni qondirishga bo‘lgan talab ortidan esa, samarali mehnat qilish zarurati vujudga keladi. Shunga ko‘ra, O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoev ham o‘z faoliyatining dastlabki bosqichlaridanoq jamiyatimizda ijtimoiy-iqtisodiy, siyosiy-huquqiy hamda boshqa sohalarida vujudga kelgan ehtiyojlarga mos keladigan ustuvor yo‘nalishlarni ilgari surgan.

Ta‘kidlash kerakki, davlat va jamiyat rivojining asosiy omili bu ijtimoiy sohaning rivojlanishidir. Bu sohani rivojlantirmay turib hech qaysi mamlakat rivojlangan mamlakatlar qatoriga qo‘shila olmaydi.

Xulosa qiladigan bo‘lsak, birinchidan, ehtiyoj tushunchasi fanda ko‘p bora tadqiq qilingan Falsafiy sohaga oid manbalarda ehtiyoj inson shaxsiyatida tabiiy ravishda bo‘lishi, uni qondirish yo‘llari bilim va ma’rifat, mehnat taqsimoti hamda tartib-qoida bilan bevosita bog‘liq ekanligi ko‘rsatib o‘tilgan.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Maslow A.H., Motivation and Personality. 1954.
2. Teylor F.U. Menedjment: Per. s angl. M.: Kontrolling, 2004. – S.44
3. Kozak N.N. Stil upravleniya i etika top-menedjera. Biblioteka top- menedjera [Elektronnyy resurs]. –M.: «Izdatelskie resheniya», 2016. 264– 80 s. // <https://www.libfox.ru/649858-n-kozak-stil-upravleniya-i-etika-top-menedzhera-biblioteka-top-menedzhera.html>
4. Shepel V.M. Upravlencheskaya psixologiya. – M.: Ekonomika, 1994, - 248 s.