

MFY XODIMLARINING O'ZARO HAMKORLIKDAGI FAOLIYATINI SHAKLLANISHIDA INDIVIDUAL PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARNING O'RNI

Charos Umarova Nuridinovna

Osiyo xalqaro universiteti magistranti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14630802>

Mahalla fuqaro yig'ini xodimlarining o'zaro hamkorlikdagi faoliyatini shakllanishida individual psixologik xususiyatlar muhim rol o'ynaydi. Mahalla fuqaro yig'ini xodimlari mahallada turli ijtimoiy, madaniy va iqtisodiy muammolarni hal qilishda ishtirok etadilar, shuning uchun ularning o'zaro hamkorligi samarali bo'lishi uchun psixologik jihatlar katta ahamiyatga ega. Bu jarayonni tahlil qilganda, mahalla fuqaro yig'ini xodimlariga zarur bo'lgan bir qator psixologik omillarni ko'rsatish mumkin. Chunonchi, bu jarayonda empatiya va hissiy intellekt muhim hisoblanadi. mahalla fuqaro yig'ini xodimlari o'rtasida empatiya, ya'ni bir-birining his-tuyg'ularini tushunish va ularga hurmat ko'rsatish, o'zaro hamkorlikni rivojlantirishda muhim ahamiyatga ega. Empatiya yordamida xodimlar o'zaro tushunish va qo'llab-quvvatlashni rivojlantiradilar. Bu, o'z navbatida, ish muhitini qulaylashtiradi va jamoaning samarali faoliyatini ta'minlaydi. Empatiya va hissiy intellekt bir-biriga yaqin tushunchalar bo'lib, bir kishi boshqalar bilan yaxshi aloqalar o'rnatish, boshqalar his-tuyg'ulariga mos javob berish va o'z his-tuyg'ularini anglab, ularni boshqarish qobiliyatini oshiradi. Bu qobiliyatlar ijtimoiy hayotda va ishda muvaffaqiyatli hamkorlikni ta'minlashda muhimdir[1].

Mahalla fuqaro yig'ini xodimlari faoliyatiga qo'yiladigan talablar mahsuldorligi ekanligi ko'p hollarda ijtimoiy-psixologik kompetentlikka bog'liqdir. Bu esa mahalla fuqaro yig'ini xodimlarini o'zini anglashga imkon beradi. Mahalla fuqaro yig'ini xodimlarining ijtimoiy-psixologik kompetentligi shakllanganligi emotsional - irodaviy sohasining psixologik rivojlanishidagi nuqsonlarni tuzatishga, bilish faoliyatini faollashuviga, ko'nikma va malakalarni shakllanishiga, atrofdagilar bilan o'zining ijtimoiy rollarining identifikatsiyalashuvini va ijtimoiy muhitda ijtimoiy timsol hamda mustaqil o'zaro ta'sirlashuvini tuzatishga ko'maklashish bilan ahamiyatlidir. Kommunikatsiya ko'nikmalari ham xodimlarning samarali kommunikatsiya ko'nikmalari (tinglash, o'z fikrlarini aniq ifodalash) muhimdir. Agar biror xodim yaxshi tinglovchi bo'lsa va o'z fikrlarini aniq ifodalay olsa, bu ularning o'zaro ish yuritishda to'siqlarni yengib o'tishiga yordam beradi. Shuningdek, ijobiy va ochiq muloqot o'zaro ishonchni oshiradi, bu esa samarali hamkorlikni ta'minlaydi[2].

Mahalla fuqaro yig'ini xodimlari uchun psixologiyaning roli juda ham muhim ekanligi tan olinsada, bu tizimida faoliyat ko'rsatayotgan xodimlarning kasbiy va shaxsiy kompetentligining shakllanishi juda sekin sur'atlarda yuz bermoqda. Aksariyat mahalla fuqaro yig'ini xodimlari asosiy e'tiborni maishiy muammolar va ularni yechimiga e'tibor qaratgan holda fuqaroning o'ziga xos individual-tipologik xususiyatlari, muomala doirasi, shaxslararo munosabatlar xarakteriga ega shaxs sifatida qaramaydilar. Bu esa fuqarolarda norozilik, va noto'g'ri xulosalarga kelishga sabab bo'ladi. Xususan, shaxsiy motivatsiya va maqsadlar har bir xodimning o'zaro hamkorligiga ta'sir qiladi. Agar mahalla fuqaro yig'ini xodimlari o'zlarining shaxsiy maqsadlarini tashkilotning umumiy maqsadlariga muvofiqlashtira olishsa, ularning ishlari samarali bo'ladi. Shaxsiy muvaffaqiyatga erishish uchun ishlash istagi, ko'pincha jamoaning umumiy maqsadlariga erishishda ham ijobiy ta'sir ko'rsatadi[3].

Hozirgi kun mahalla fuqaro yig'ini xodimlari o'z qarashlari shakllangan, keng fikrga ega, ijodkor, qobiliyatli, egallagan bilimlarini hayotga tadbiq eta oladigan davr talabiga mos yashaydigan, mehnat qiladigan, madaniyatli, odob-axloqli, odamgarchilik xususiyatlarga ega bo'lgan, ijtimoiy-psixologik kompetentlikka ega bo'lishi lozim. Shu o'rinda liderlik xususiyatlari mahalla fuqaro yig'ini xodim psixologik xususiyat hisoblanadi. Mahalla fuqaro yig'ini xodimlarida liderlik qobiliyatlari bo'lgan shaxslar jamoaning faoliyatiga muhim ta'sir ko'rsatishi mumkin. Agar jamoada faol va ishonchli liderlar mavjud bo'lsa, bu boshqa xodimlarga motivatsiya beradi va hamkorlikni samarali tashkil qilishga yordam beradi[4].

Liderlik qobiliyatlariga ega shaxslar mahalla fuqaro yig'ini xodimlari o'rtasida hamkorlikni kuchaytirish, motivatsiyani oshirish va jamoaning umumiy samaradorligini yaxshilashda muhim rol o'ynaydi. Yaxshi liderlar jamoaning ehtiyojlarini tushunib, ularga yo'l ko'rsatib, muvaffaqiyatli ishlashlarini ta'minlashlari kerak.

Stressga qarshi turish va muammolarni hal qilish ham har qanday ijtimoiy tashkilotda singari mahalla fuqaro yig'inida ham muhim omillardan biri bo'lib, bu yerda ham turli muammolar yuzaga keladi. Xodimlarning stressga qarshi turish va muammolarni samarali hal qilish qobiliyati o'zaro hamkorlikni ta'minlashda ahamiyatli bo'ladi. Agar xodimlar psixologik barqarorlikka ega bo'lsa, ular har qanday qiyinchiliklarni yengib o'tishga qodir bo'ladilar va bu jamoaviy ishlarga ijobiy ta'sir qiladi[5]. Stressga qarshi turish va muammolarni hal qilish har qanday tashkilotda, ayniqsa mahalla fuqaro yig'inida juda muhim ahamiyatga ega. Xodimlar o'rtasida psixologik barqarorlik va kuchli stressga qarshi turish qobiliyatining mavjudligi jamoaning samarali ishlashini ta'minlaydi. Agar xodimlar stressni boshqarish, emotsional barqarorlikni saqlash va muammolarni yechishda sog'lom yondashuvlarni qo'llasa, bu tashkilotda umumiy ish jarayonini yaxshilashga olib keladi.

Mahalla fuqaro yig'ini xodimlari o'rtasida kollektiv qaror qabul qilish jarayonida individual psixologik xususiyatlar, masalan, odamlarning ijtimoiy javobgarligi, tenglikni saqlashga bo'lgan istak va boshqalar, muhim o'rin tutadi. Agar xodimlar o'zaro hurmat va hamjihatlikni saqlasalar, birgalikda qaror qabul qilish jarayoni samarali bo'ladi[6]. Kollektiv qaror qabul qilish jarayoni mahalla fuqaro yig'ini xodimlari o'rtasida o'zaro hamkorlik va psixologik barqarorlikni ta'minlashda muhim ahamiyatga ega. Bu jarayonning samarali bo'lishi uchun individual psixologik xususiyatlar, shuningdek, ijtimoiy javobgarlik va tenglikni saqlashga bo'lgan istak kabi omillar katta rol o'ynaydi. Shuningdek, shaxsiy farqliliklar har bir xodimning shaxsiy xususiyatlari, masalan, temperament, introversiya yoki ekstroversiya, o'zaro hamkorlikda farqli tarzda namoyon bo'lishi mumkin. Shaxslarning turli xil xususiyatlari ularning ishga bo'lgan yondashuvini va jamoada qanday ishlashini ta'sir qiladi. Boshqalar bilan ishlashda shaxslarning individual yondashuvlari muhim rol o'ynaydi[7]. Shaxsiy farqliliklar jamoada ishlash jarayonini ancha rang-barang qiladi. Agar xodimlarning individual xususiyatlari va ishga bo'lgan yondashuvlari to'g'ri boshqarilsa, jamoa o'zaro hamkorlikni va samaradorlikni oshirishda muvaffaqiyatli bo'ladi.

Shaxsiyatlarning farqlari nafaqat qiyinchiliklarni, balki yangi imkoniyatlarni ham yaratadi, va bu orqali jamoaning ishlash jarayoni yanada boyib boradi. Ish jarayonida mahalla fuqaro yig'ini xodimlarning kreativligi va yangi fikrlarni ilgari surish qobiliyati o'zaro hamkorlikni rivojlantirishga katta hissa qo'shadi. Kreativlik masalalarga yangicha yondashuvni taklif etishi va yangi yechimlar topishda yordam beradi, bu esa jamoaning muvaffaqiyatiga olib keladi[8].

Xulosa qilib aytganda, mahalla fuqaro yig'ini xodimlari o'rtasidagi o'zaro hamkorlikning muvaffaqiyatli bo'lishi uchun individual psixologik xususiyatlarning ahamiyati juda katta. Har bir xodimning psixologik salohiyati va ijtimoiy ko'nikmalari jamoaning umumiy samaradorligini va ish faoliyatini shakllantirishga katta muhim rol o'ynaydi. Shu nuqtai nazardan kelib mahalliy davlat boshqaruvining quyi bug'ini bo'lgan mahalla fuqaro yig'ini xodimlarning o'zaro hamkorlikdagi faoliyatida psixologik xususiyatlarni hisob olish tizimni samarali ishlashida muhim jihat hisoblanadi.

References:

1. Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Bantam Books.
2. Brownell, J. (2012). Listening: Attitudes, Principles, and Skills. Pearson Higher Ed.
3. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
4. Bass, B. M. (1990). Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. Free Press.
5. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. Springer Publishing Company.
6. Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. *The Social Psychology of Intergroup Relations*, 33-47.
7. Musayeva, S. I., & Mengliyeva, S. S. (2022). Kursantlarning madaniyatlararo rivojlantirish.
8. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal Personality Assessment in Clinical Practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13.
9. Amabile, T. M. (1996). Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity. Westview Press.