

## **SAMARALI MULOQOT BOSHQARUVGA TO'SQINLIK QILUVCHI SHAXS XISLATLARI.**

*Muhammadayubxon Mamadaminov*

*Namangan muhandislik texnologiya instituti*

*“Ijtimoiy fanlar va sport” kafedrasi assistenti*

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada samarali muloqot boshqaruvga to'sqinlik qiluvchi shaxs xislatlari borasida malumotlar keltirilgan ushbu xislatlarni bartaraf etish orqali samarali muloqotga erishish mumkin

**Kalit so'zlar:** Muloqot, samara, menejer, zo'riqish, hayajon, jamoa faoliyati, sharoit, qadryatlar, zamonaviylik, shaxsiy xislatlar

**Аннотация:** В данной статье представлена информация о личностных качествах, которые препятствуют эффективному управлению коммуникацией. Эффективное общение может быть достигнуто путем устранения этих качеств.

**Ключевые слова:** коммуникация, эффективность, руководитель, напряжение, азарт, работа в команде, условия, ценности, современность, личностные качества.

**Annotatsion:** This article provides information about personal qualities that hinder effective communication management. Effective communication can be achieved by eliminating these qualities.

**Key words:** communication, efficiency, leader, tension, passion, teamwork, conditions, values, modernity, personal qualities.

Sohaga oid olib borilgan tadqiqotlar natijalariga ko'ra, quyidagilar menejer faoliyati samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi:

1. O'z-o'zini boshqara olmaslik. Rahbar hayoti hayajon va zo'riqishlarga to'la. Bunday sharoitda xulqda aniq maqsadning yo'qligi nafaqat jamoa faoliyati, balki rahbarning sog'lig'iga ham salbiy ta'sir etadi.

2. Shaxsiy qadriyatlarning shakllanmaganligi. Rahbar doim qaror qabul qilish vaziyatida bo'ladi. Vaholanki, qaror samarasi so'z orqali, shaxsiy qadriyatlar, kasbiy va hayotiy tamoyillarga asoslanadi, ularning shakllanganligi rahbar faoliyatining mazmunini tashkil etadi. Masalan, zamonaviy boshqaruv samaradorlik, xodim imkoniyatlarini ochishga ko'mak, tashkilotga yangilik olib kirishga moyillik kabi qadriyatlarga asoslanadi. Mustahkam qadriyat va tamoyillarga asoslanmagan rahbar beqarorlik va maqsad yo'lida irodasizlikni namoyon etadi.

3. Shaxsiy maqsadning aniq ifodalanmaganligi. Zamonaviy rahbar muhimni nomuhimdan ajrata olishi, mavjud imkoniyatlardan eng maqbulini tanlay bilishi kerak. Tashkilot maqsadini chuqur anglash yo'lidagi birinchi qadam rahbarning o'z shaxsiy maqsadlarini yaxshi tushunib yetishidir. O'z maqsadini aniq bilgan rahbargina uning faoliyatiga qo'yilayotgan talablarni jonu diliga singdira olishi mumkin. Shaxsiy maqsadning noaniqligi tashkilot manfaati yo'lidagi maqsadlarni ham anglab olishga xalaqit beradi. Aniq maqsadning yo'qligi shaxsning muvaffaqiyatga erishish imkoniyatini pasaytiradi va demak, bunday rahbar o'zgalarning muvaffaqiyatini ham his eta olmaydi.

4. Mukammallikka intilmaslik. O'z ustida ishlashdan bosh tortgan rahbar qaltis vaziyatdan o'zini olib qochadi, o'z imkoniyat va qobiliyatini rivojlantirish ustida ishlamaydi, tavakkalga bormaydi va eski odat tusiga kirgan xatti-harakatlari doirasidan chiqqa olmaydi.

5. Muammoni yecha olmaslik. Ayrim rahbar muammo ustida sifatli, muntazam va aql-zakovat bilan ishlay olmaydi. U vazifa maqsadini aniqlash, ma'lumot to'plash, rejalashtirish va nazoratni amalga oshirish malakasiga ega emas. Natijada hal etilmagan masalalar to'planadi va rahbarning muammo ni hal etish imkoniyati cheklanib qoladi.

6. Ijodiy yondashuvning yetishmasligi. Ijodiy ixtiroga moyilligi bo'lmagan rahbar yangi g'oyalarni taklif etolmaydi, o'zgalarda mehnatga bo'lgan ijodiy yondashuvni uyg'ota olmaydi. Bunday rahbar tajriba, jamoa hayotiga yangilik kiritishdan o'zini chetga

oladi yoki yangiliklar ustidan kuladi. Yuksak ijodiylik to'siqni yengib o'tishni va qiyinchilikka bardosh berib maqsadga intilishni taqozo etadi.

7. Xodimlarga ta'sir eta olmaslik. Rahbar o'z qo'li ostidagi xodimlarga ta'sir etishi lozim. Lekin ayrim rahbar o'z xodimlariga suyana olmaydi va buning o'rniga ular haqida salbiy fikrda yuradi. Bunday rahbar atrofdagilar bilan yaqin muloqotga kirishmaydi va o'z ichki dunyosini yaxshi ifoda eta olmaydi.

8. Boshqaruv faoliyati xususiyatini yaxshi bilmaslik. Rahbar boshqaruv faoliyati samarasi haqida ma'lumotga ega bo'lmas ekan, o'z malakasini shakllantira olmaydi. Boshqaruvga o'z yondashuvini tahlil etolmaydigan rahbar fikr va topshirig'ini ham xodimga tushuntirishi qiyin bo'ladi. Bunday rahbar xodimlari u haqda nima deb o'ylashi bilan qiziqmaydi, o'z xodimlarini tashabbusga chaqirishi mushkul, ayniqsa topshiriqlar berishga qiynaladi.

9. Boshqaruv malakasining sustligi. Tashkilotdagi xodimlarni boshqarish uchun ko'pgina ko'nikmalar zarur bo'lib, ularni rahbarlik qobiliyatlari deyish ham mumkin. Boshqaruv sust bo'lgan jamoada vaqtni behuda o'tkazish, xodimlarning o'z imkoniyati darajasida ishlamasligi, mehnatdan qoniqmaslik kabi holatlar kuzatiladi. Bunday guruhda vazifalar taqsimoti sust, mehnatni tashkil etishda behudalik ko'p, o'zaro munosabatlar esa qoniqarsiz. Bunday jamoada rahbarning mehnati qadrlanmaydi va psixologik muhit sog'lom bo'lmaydi.

10. Xodimlarda mehnat malakasini shakllantira olmaslik. Har bir rahbar vaqti-vaqti bilan ustoz sifatida xodimga ish xususiyatini o'rgatadi. Xodimning kasbiy qobiliyatini rivojlantira olmaydigan rahbar, o'z jamoasi mehnatini yuksak darajaga olib chiqolmaydi. Bu holda xodim o'z mehnati natijasi haqida rahbardan hech qanday fikr eshitmaydi, rahbarning bahosi va tavsiyasi rasmiy tus oladi.

11. Jamoa tashkil etishdagi sust qobiliyat. Maqsadga erishish uchun rahbar xodimlar bilan birlashishi va ularning malakasidan foydalanishi lozim. Ishchi guruhi malakali va unumli jamoaga aylanmasa, rahbar mehnati qiyin kechadi va faoliyati ham unumsiz bo'ladi. Bunday jamoalarda unumli mehnat mexanizmlari shakllanmaydi va nosog'lom

muhit hukm suradi. Ushbu menejerlik faoliyatining tahlili maktab rahbarlari, pedagoglarda ish yuritish, muomala odobi, xulqi va notiqlik san'atining ta'lim-tarbiya sifatini oshirishga ta'sirini oshirar ekan, ularga tavsiyamiz shuki, faoliyat davomiyligida nimani gapirish har doim ham zarur bo'lavermasligi, balki qanday gapirish doimo lozimligini unutmasinlar. Eng qimmatli g'oya, fikr, dastur ham, agar mahoratsiz ifodalansa, o'zining qiymatini yo'qotadi; mabodo takrorlanaversa, tinglovchini diqqinapas qiladi. Demak, fikrning aniqligi va ravshanligi ifodaning ham shunday bo'lishini ta'minlaydi. Pedagog fikrining chuvalanmasligi, aksincha, eshituvchilar huzurida erkin parvoz qilishi uchun gapda qisqalik lozim, chunki fikr ortiqcha, «nishxo'rt» so'zlar uyumida chalkashadi. Pedagog qanchalik mohirona so'zlamasin, keragidan ortiq, ya'ni mavzuga tegishli bo'lmagan gaplarni ayta boshlasa, pirovardida nutq mantig'ini yo'qotadi, tinglovchilar miyig'ida uning ustidan kula boshlaydilar. Xullas, nutqdagi aniqlik qisqalik bilan uyg'unlashganda ta'sirchan, xotirada saqlanuvchan bo'ladi. Darhaqiqat, har bir pedagog, xususan, rahbar o'z nutqidagi yirik, maxsus masalalarni bayon etib bo'lgach, ularning har biri bo'yicha, nutq pirovardida esa butun nutqi bo'yicha qisqa, aniq, ravshan, iloji bo'lsa sanalgan tarzda xulosalar chiqarishi shart. Aks holda, ular mantiq fanining tezis, mantiqiy asos, hukm va sintez, ya'ni umumlashtirish, xulosa chiqarish zarurligi haqidagi talabini buzgan bo'ladilar.

Boshqaruv qobiliyati, uslubi, muomala maromi, shaxslararo munosabatlar, ijtimoiy treninglar, ishbilarmonlik uyinlari bo'yicha kadrlarga umumiy tushuncha, amaliy ko'rsatmalar berish zaruriyati bir necha ehtiyojlar asosida kelib chiqadi.

Bu milliy kadrlar tayyorlashning bir tomoni, ikkinchi tomoni esa, rahbar kishilarning ma'naviy, ruhiy qiyofasidagi kamchiliklarida mujassamlashgandir. Hatto o'z ona tilini yaxshi bilmaydigan rahbarlar ham bor.

Bizningcha, rahbar lavozimida mukammal shaxsiy fazilatlariga milliy xarakterga, boshqaruvchilik kobilyatiga, g'oyaviy-siyosiy e'tikodga milliy kadriyatlarini o'zlashtirgan rahbarlar o'tirishi lozim. Chunki ijtimoiy taraqqiyot ularga bog'lik.

-ijtimoiy munosabatlar va shaxslararo alokalar, fikr almashuvi, uzaro ta'sir xamda

insonni inson tomonidan i drok qilish vositasi ekanligi;

-guruxlar va jamoalarning psixologik tavisfi, shaxsning ijtimoiylashuvi, ijtimoiy kursatmalr, ijtimoiy fikr, ijtimoiy xotira va xul k;

-rahbar faoiyatining tuzilishi, uslubi, rahbarlar tipologiyasi, ular tomonidan qarorlar qabul qilish va nizoli vaziyatlarni hal etishda;

-ijtimoiy xodisalar vokeliklar, xolatlar, jarayonlar va ularning konuniyatlari to'g'risida mutaxassislarga bilim beradi.

Rahbarlarga ijtimoiy treninglar yordamida fazilatlar shakllantiriladi, ishbilarmonlik uyinlari, fikrlar jangi orkali illat va nuksonlar yukotiladi. Ularga maxsus ta'sir utkazish orkali jismoniy, asabiy, xissiy, aqliy zurikishlar kamaytiriladi.

Rahbarlarni maxsus tayyorlamasdan turib, yuksak samaraga erishib bo'lmaydi. Buning uchun eng avvalo, xayotiy malakalarni shakllantiruvchi, kommunikativ, shaxslararo munosabatga kirishishga, karorlar kabo'l kilishga, muammoni xal etishga undovchi, soglom turmush tarzini sakdovchi, kobiliyatlarni rivojlantiruvchi va ularni yunaltiruvchi, inson kamolotiga kumaklashuvchi treninglarni qo'llash maksadga muvofikdir.

**Xalq ta'limini boshqarish** o'ziga xoslikni talab kiladi. Iste'dod markazlarini boshkarish va tanlov ishlarini olib borish aloxida axamiyat kasb etadi. Moxir, tashabbuskor, o'z fanining ustasi fidoiy inson bu soxada rahbarlik kilsagina ta'lim-tarbiya tizimiga yangi texnologiyani qo'llab, yangi boskichga ko'tarilib, milliy dasturni amalga oshirish mumkin. Rahbar kadrlar tayyorlash jarayoniga yangi kurslar, psixologik texnologiyalar olib kirish, ularning tayyorgarlik darajasini baxolash mezonlarini tuzish ayni muddaodir. O'zbek tilida anchagina manbalar ishlab chikilgan. Xamma rahbarlarni xam o'z lavozimiga loyik deb bo'lmaydi. SHuning uchun ular uz qo'li ostidagi xodimlari faoliyatini okilona tashkil eta olmaydilar. Zaif tashkilotchilik kobiliyatiga ega bo'lganliklari tufayli, shaxslararo munosabatlarda, ish yuritishda, xizmatchilarga ta'sir utkazishda nuksonlarga yul kuyadilar. Ularning shaxsiy kadriyatlarining puturdan ketganligi, noanik maksad, uz ustida ishlamaslik, muammolarni xal kilish malakasining

yetishmasligi, jamoani jipslashtira olmaslik, aql-idrok va farosatda sustkashlik kabi illatlar uchraydi. Xalq ta'limi tizimi va oddiy maktab o'qituvchilar maxsus milliy kasbiy xususiyatlarga ham ega bo'lishlari lozim: sabr-toqatlik, andishalilik, bag'rikenglik, samimiylik, ibratlilik, saxovatlilik, ma'naviy yuksaklik, kasbiga muhabbat, ijtimoiy faollik, nutqiy mahorat va xokazo. Insonning boshqa odamlar bilan muomalaga kirishuvi natijasida shakllanuvchi shaxsning fazilatlari va kommunikativ xususiyatlari ishlab chikarish jamoasidagi kishilarning mulokotga, faoliyatining tavsiflariga, xar xil xislatlariga muxim ta'sir ko'rsatadi. Shuning bilan birga tadbiqiy xususiyatlari kuppina ijtimoiy-psixologik axamiyat kasb etadi, psixologiyaning pedagogik, tibbiy, rahbarlik mejeмент soxalari rivojiga sezilarli darajada ta'sirchan, kudratli vosita sifatida xizmat kiladi. Mulokotmandlik o'zida rahbarning muomalaga kirishuvchanligi, jamoani samarali boshqarishdagi ta'sirining moxiyati va psixologik tavsifini ifodalaydi. Birinchi navbatda rahbar menejer shaxsining dilkashligi, kirishuvchanligi muloqotmandligi xususiyatlarining ahamiyati jamoaga rahbarlik qilishda muomalaning qanday rol o'ynashligidan kelib chiqadi. Agarda tashkiliy menejment faoliyatining mazmuniy tomoni menejer boshqaradigan maqsad, funktsiya va operatsiya faoliyat tarkiblari hisoblanadi, bunday xatti-harakatni amalga oshirishning majburiy shakli va vositalaridan biri-muomala bo'lib sanaladi. Shuning uchun menejerning kommunikativ funktsiyalari bilan alokador bo'lib, boshkaruv faoliyatining operatsiyalarini ruyobga chiqardi. Menejer muomala yordami bilan jamoada hamkorlik faoliyatini tashkil etadi, ijrochilarning hamkorlik faoliyatini va xulqini boshqaradi. Tajribalarga ko'ra, rahbarning turtdan uch (4/3) kism vaqti ijrochilar bilan muloqotga kirishuviga ketadi. Shunday ekan, muomala rahbar faoliyatini takomillashtirishning eng muhim imkoniyatlaridan biri sifatida namoyon bo'ladi. Muloqotmandlikning yana bir muhim tomoni jamoa bilan rahbarning bir- biriga o'zaro ta'sir kursatishida ifodalanadi. Qiska qilib aytgaida, shaxsning muloqotmandligi boshqalar bilan yengil muomalaga kirishuvchanligi, tortinchoqlik, ma'naviy niqobning yo'qligi bilan xarakterlanadi. Muloqotmandlikka birinchi aloqador narsa-muayyan vaqt oralig'ida shaxs tomonidan amalga oshiriladigan boshqa odamlar

bilan muloqotga kirishishning miqdoridir. Muloqotga kirishuvchanlik deganda, odamning boshqalar bilan osonroq aloqa o'rnatuvchanligi, ishbilarmonligi kabilar tushuniladi. Muloqotmandlik shaxs sifati tariqasida muomalaning emotsional ijobiy toni bilan uyg'unlashgan tarzda namoyon bo'ladi. Tadqiqotchilar D.P.Kaydalov va Ye.I.Suimenko va A.JI.Juravlyov odamlarning o'zaro bir-biriga ta'sir ko'rsatshini va muomalasini baholash uchun «shaxslarni ijtimoiy axborot bilan o'zaro boyitish samarali» tavsifini kiritadi, binobarin, muomalaning har qaysi akti yordami bilan bir-biriga axborot uzatish yakunining majmui aniqlanadi.

2. Muloqotmandlikni tadqiqot etish metodikalaridan biri ekspert baholashdir. Bu metodikada ekspertlar sifatida boshqa menejerlar ishtirok etadilar va ular menejmentlik iyerarxiyasining yuqori, o'rta va quyi bosqichlariga aloqadordirlar. Ekspert baholash tizimi yetti balli shkala asosida ko'rilgan bo'lib, unda 7 baho doimo mavjudligi 6-sifat qariyb namoyon bo'lishligi, 5-sifat namoyon bo'lmasligiga qaraganda aks etishi ko'proq, 4-sifat goxo paydo bo'ladi, goxo yo'q, 3-sifat paydo bo'lmasligi ko'proq, 2-sifat qariyb namoyon bo'lmaydi, 1-sifat hech qachon o'zini ko'rsatmaydi. Menejmentlikning uchala darajasini ekspert baholashda sinovchilarning o'zini o'zi baholash jarayonida ham foydalaniladi. Har qaysi sinaluvchi bo'yicha ularning o'rtacha darajasining qiymati belgilanadi. Muloqotmandlikni tadqiq etish metodikasining ikkinchi qismida asosiy e'tibor menejer shaxsini guruhly baholash qaratilgan bo'lib, unda ta'kidlab o'tilgan shkala bo'yicha jamoaning har bir a'zosi o'z rahbarining muloqotmandligini psixologik jihatdan baholagan. Guruhly baholash tadqiqot uchun alohida ahamiyat kasb etadi, chunki unda ijrochilarning teskari aloqasi o'z aksini topadi, binobarin, ularning munosabatlari, rahbar bilan uzaro ta'sir utkazishning kommunikativ aspektlarini baholash namoyon bo'ladi. Menejer muloqotmandligini baholash orqali a'zolarini unga nisbatan uzlarining umumlashgan munosabatlarini bildiradilar, chunki uning asosida ijrochilarga nisbatn boshliqning muloqoti yotadi. Tadqiqotimizda G.Ayzenkning shaxsiylik so'rovnomasidan foydalanish mumkin. Bunda shaxsning ekstravertivligi omili aniqlanadi, chunki u o'z mazmuni, mohiyati bilan muloqotmandligiga yaqin turadi. Menejerni guruhly baholash

metodikasi va Ayzenk so'rovnomasi bilan nafaqat rahbar muloqotmandligi, balki ijrochilarning ham muloqotmandligi aniqlangan. Buning psixologik mohiyati shundan iboratki, kezi kelganda jamoada uni namoyon bo'lish darajasini aniqlash yoki taqqoslash zaruriyati tug'ilsa, undan to'g'ri foydalanishdir.

Tadqiqot natijalarini tahlil qilishda quyidagilarga asoslanish mumkin: rahbar-menejerlar muloqotmandligi namoyon bo'lishi besh darajaga ajratiladi:

- 1.juda past muloqotmandlik (biqqlik) 24 balli shkala bo'yicha 4 ballgacha;
- 2.past muloqotmandlik 5-9 ball;
- 3.o'rtacha (mo''tadil) mulokotmandlik 10-14 ball;
- 4.yuqori (yuksak) muloqotmandlik 15-19 ball
- 5.o'ta yuksak muloqotmandlik 20-24 ball

Rahbarlarda muloqotmandlikning maqsadga muvofiq paydo bo'lishi jamoa a'zolarining muomala o'rnatishi individual-psixologik xususiyatarga ishlab chiqarishning texnik va texnologik holatiga, hisobga olinishi murakkab ijtimoiy-ruhiy omillar majmuasiga bog'liq ekanligi yaqqol ko'zga tashlanadi.

Professor E.G'oziyev muloqotmandlik ifodalanishning determinlashgan omillarini to'rt asosiy guruhga ajratdi:

1. jamoaga jamiyat tomonidan beriladigan maqsad va vazifalarni aniqlovchi ishlab chiqarish xususiyatlari;
2. jamoadagi alohida shaxslar va rahbarlikning ijtimoiy-psixologik, ijtimoiy-demografik, ijtimoiy-iqtisodiy tavsiflari;
3. rahbar shaxsining ijtimoiy-tipologik xislatlari
4. rahbar bilan ijrochilar orasidagi muomalaning shart-sharoitlari va yaqqol vaziyatlarining xususiyatlari

Teskari ta'sir ko'rsatish muammosining dastlabki tadqiqoti ham o'ta yuksak muloqotdoshlikka, teskari bog'liklikning samaradorligini tushuntirishga qaratilishi lozimligini ko'rsatadi.

Ma'lumotlarga binoan jamoa a'zolarida rahbarlar bilan muomalaga kirishishning



muayyan darajasiga nisbatan ijtimoiy psixologik ustanovkalar hukm surish mumkinligi aniqlandi. Shuningdek, ijrochilar bilan yuqori darajadagi muloqotmand rahbarlarning o'zaro ta'sir ko'rsatishida «blokirovka mexanizmi» ishlab chiqilar ekan. Bunda optimallikdan yiroq vaziyatlarda muomala yo'nalishi kuzatiladi. Bunda ruhiy holatlarda ijrochilar bilan rahbarning o'zaro ta'sir ko'rsatish usullari hisobiga muomala blokirovkalash amalga oshiriladi. Va bu hol o'ta quyi darajadagi muloqotmand rahbarlar uchun ham xususiyatlidir.

Rahbar faoliyatining yuksak samaradorligiga erishish ham quyi, ham yuqori muloqotmandlikka taalluqli menejerlarda uchraydi.

Boshqaruv qarorlarini amalga oshirishda ishni aniqlashtirish jarayonida ijrochilar bilan rahbarlarning o'zaro ta'sir o'tkazish va faol muomalaga kirishuvchanlik bilan tavsiflanadi. Menejmentlik qarorini qabul qilish obdon tashkillashtirish jamoaning hamkorlik faoliyatiga tayyorlash xatti-harakatining va tashkiliy chora-tadbirlarning sifati bilan aniqlanadi va belgilanadi.

Empirik ma'lumotlarimizning tahliliga binoan turlicha ishlab chiqarish sanoat korxonalarida, rahbarlar guruhida, har xil jinslar o'rtasida ahamiyatli, qiymatli tafovut yo'q, ekanligi namoyon bo'ldi. Rahbarlik stajiga yosh xususiyatiga qarab rahbarlik guruhiga statistika ahamiyatli farqli mavjudligi o'rnatiladi.

Yuqoridagi mulohazalarga asoslangan holda E.G'oziyev ayrim xulosalar chiqarishga harakat qiladi.

2. - menejer shaxsini integral va ochiq tizim sifatida qarash mumkin, chunki unda bir qator o'zgarishlar yuzaga keladi va rivojlanish amalga oshadi;

3. - boshqa odamlar bilan muomalada va menejmentlik faoliyatida, menejer shaxsining uzluksiz rivojlanishi, kamoloti jarayonida, metodlar, usullari almashishda rahbarlikda yuksak samaralarga erishi mumkin;

4. - menejer tomonidan yangi fazilatlarni egallash natijasida ba'zi bir xislatlarni yo'qotish tufayli rahbarlik uslublari o'zaro almashadi.

Shuning uchun tashkilotga va muassasaga rahbarlikda shaxs muloqotmandligining

roli muhim ahamiyatga egadir.

O'z mutaxassisligi bo'yicha chuqur bilim, ko'nikma malakalarga ega bo'lishlik rahbarlik uslubini egallashga puxta negiz hozirlaydi. Tashkilot faoliyatini takomillashtirish, jinslikni yuksaltirish, samaradorlikni oshirish imkoniyati yetarli darajada bo'lishi, menejer nufuzi uchun yetarli emas. Har sohada fikr almashish va qo'l ostidagilarga tavsiya berish salohiyati unga qo'shimcha obro'-e'tibor keltiradi.

Xulosa, menejerning turli-tuman toifalari, ishlash uslublari mavjud bo'lib, ularning har qaysisidan unumli va maqsadga muvofiq ravishda foydalanish jamoa a'zolari o'rtasida shaxslararo munosabatni yuksaklikka ko'taradi va iliq ruhiy muhitni shakllantiradi.

### **ADABIYOTLAR**

1. David G.Mers. « Psixologiya». –Michigan USA: Worth Publishers.: 2011.
2. A.X.Yugay, N.A.Mirashirova “Общaya psixologiya” T. TGPU, 2014.
3. Z.D.Hasanova “Boshqaruv psixologiya” Buxoro 2021
4. Xaydarov F.I., Xalilova N. “Umumiy psixologiya”. -T.: “Fan va texnologiyalar” markazining bosmaxonasi : 2009.
5. G'oziyev E.G'. “Ontogenez psixologiyasi”.-T.: Noshir. 2010.