

TALABALAR JAMOASIDA LIDERLIK USLUBLARINING SHAXSLARARO MUNOSABATLAR TIZIMIGA TA'SIRI

R.R.Zamilova¹ 

Mas'ul muallif: Zamilova Rimma Ramilevna, Namangan davlat pedagogika instituti Falsafiy va tarixiy fanlar kafedrası pedagogika fanlari doktori, professor.

e-mail: zamilova2026@gmail.com

Received: 02 Oktabr 2026

Accepted: 07 Oktabr 2026

Published: 12 Oktabr 2026

Copyright: © 2026 by the author(s). Licensee Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi.

Iqtibos uchun: Zamilova, R. R. TALABALAR JAMOASIDA LIDERLIK USLUBLARINING SHAXSLARARO MUNOSABATLAR TIZIMIGA TA'SIRI / R. R. Zamilova // Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi. — 2026. — T. 10, № 1. — B. 394–397.

1. Namangan davlat pedagogika instituti Falsafiy va tarixiy fanlar kafedrası pedagogika fanlari doktori, professor.

Annotatsiya. Maqolada talabalar jamoasida avtoritar, demokratik, liberal va transformatsion liderlik uslublarning shaxslararo munosabatlar tizimiga ta'sir etuvchi psixologik xususiyatlari yoritiladi. Liderlik uslublarning guruhii hamkorlik, o'zaro ishonch, ijtimoiy mansublik, kommunikativ faollik va psixologik xavfsizlikni shakllantirishdagi ahamiyati ochib beriladi. Shuningdek, yetakchining boshqaruv uslubi bilan talabalar o'rtasidagi emotsional munosabatlar, jamoaviy mas'uliyat, tashabbuskorlik va nizoli vaziyatlarni konstruktiv hal etish imkoniyatlari o'rtasidagi bog'liqlikka alohida e'tibor qaratiladi. Demokratik va transformatsion liderlikning talabalar jamoasida ijobii ijtimoiy-psixologik muhitni mustahkamlash, shaxslararo hamkorlikni rivojlantirish hamda guruh a'zolarining individual imkoniyatlarini ro'yobga chiqarishdagi o'rni asoslanadi. Oliy ta'lim sharoitida samarali liderlik munosabatlarini shakllantirish va talabalarning ijtimoiy-psixologik kompetensiyalarini rivojlantirish imkoniyatlari tavsiflanadi.

Kalit so'zlar: liderlik uslubi, shaxslararo munosabat, talaba, ijtimoiy mansublik, guruhii hamkorlik, psixologik xavfsizlik, demokratik liderlik.

ВЛИЯНИЕ СТИЛЕЙ ЛИДЕРСТВА НА СИСТЕМУ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В СТУДЕНЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Аннотация. В статье рассматриваются психологические особенности влияния авторитарного, демократического, либерального и трансформационного стилей лидерства на систему межличностных отношений в студенческом коллективе. Раскрывается значение различных стилей руководства в формировании группового сотрудничества, взаимного доверия, социальной принадлежности, коммуникативной активности и психологической безопасности. Особое внимание уделяется взаимосвязи лидерского поведения с эмоциональными отношениями между студентами, коллективной ответственностью, инициативностью и возможностями конструктивного разрешения конфликтных ситуаций. Обосновывается роль демократического и трансформационного лидерства в укреплении благоприятного социально-психологического климата, развитии межличностного взаимодействия и раскрытии индивидуального потенциала участников группы. Рассматриваются возможности формирования эффективных лидерских отношений и развития социально-психологических компетенций студентов в условиях высшего образования.

Ключевые слова: стили лидерства, межличностные отношения, студенты, групповая принадлежность, сотрудничество, психологическая безопасность, демократическое лидерство.

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLES ON THE SYSTEM OF INTERPERSONAL RELATIONSHIPS WITHIN STUDENT GROUPS

Abstract. This article examines the psychological characteristics of the influence of authoritarian, democratic, laissez-faire, and transformational leadership styles on interpersonal relationships within university student groups. It highlights the significance of different leadership styles in fostering group cooperation, mutual trust, social belonging, communicative engagement, and psychological safety. Particular attention is given to the relationship between leadership behavior, emotional interactions among students, collective responsibility, initiative, and the constructive resolution of interpersonal conflicts. The role of democratic and transformational leadership in promoting a positive socio-psychological climate, strengthening interpersonal cooperation, and facilitating the realization of individual potential within student groups is emphasized. The article also discusses opportunities for developing effective leadership relationships and enhancing students' socio-psychological competencies in higher education settings.

Keywords: leadership styles, interpersonal relationships, university students, group belonging, cooperation, psychological safety, democratic leadership.

Kirish. Oliy ta'limda talabalar jamoasi faqat akademik topshiriqlarni birgalikda bajaruvchi yig'indi emas, balki norasmiy me'yorlar, ijtimoiy mavqelar, o'zaro kutishlar va

emotsional munosabatlar shakllanadigan kichik guruh hisoblanadi. Mazkur muhitda lider o'z tashabbuslari bilan faoliyatni tartibga solishi, bahsli vaziyatlarda muloqot uslubini belgilashi hamda ayrim a'zolarining ishtirokini kuchaytirishi yoki susaytirishi mumkin. Shuning uchun liderlik uslubini faqat boshqaruv texnikasi sifatida emas, balki guruhdagi ishonch, hamkorlik va psixologik xavfsizlikka ta'sir etishi mumkin bo'lgan ijtimoiy-psixologik munosabatlar tizimi sifatida o'rganish muhim.

Liderlik uslubi deganda yetakchining qarorlarni ishlab chiqish, vakolatlarni taqsimlash, ishtirokchilar fikriga munosabat bildirish va umumiy faoliyatni muvofiqlashtirishda nisbatan barqaror tanlaydigan xulq-atvor strategiyalari tushuniladi. Guruhning bir xil vazifasi turli uslublar orqali amalga oshirilganida a'zolarining mustaqillik darajasi, javobgarlikni his qilishi va qarorlar uchun ijtimoiy mas'uliyatni qabul qilishida tafovutlar paydo bo'lishi mumkin. Shu nuqtayi nazardan maqolaning maqsadi yetakchilik uslublari va shaxslararo munosabatlar o'rtasidagi ehtimoliy psixologik aloqalarni nazariy asoslashdan iborat.

Adabiyotlar tahlili. K. Levin, R. Lippitt va R. White tomonidan ishlab chiqilgan klassik eksperimental yondashuv avtoritar, demokratik va erkin qo'yib yuboruvchi boshqaruv muhitlarida guruh a'zolarining o'zaro xulq-atvori turlicha kechishini o'rganishga zamin yaratgan [1]. Ushbu tasnifdagi avtoritar uslub qarorlarning yetakchi tomonidan markazlashtirilishini, demokratik uslub muhokama va sheriklikni, liberal uslub esa boshqaruvning pastroq darajada faol ishtirokini ifodalaydi. Ularni mutlaq ijobiy yoki salbiy toifalarga ajratish ilmiy jihatdan soddalashtirish bo'ladi, chunki uslubning samarasi vazifaning murakkabligi, muddat, guruh tajribasi va a'zolarining tayyorgarligiga bog'liq.

B. Bass va R. Riggio transformatsion liderlikni shaxsiy o'rnak, ilhomlantiruvchi maqsad, intellektual rag'bat va individual e'tibor komponentlari orqali izohlaydi [2]. Talabalar jamoasida mazkur yondashuv a'zolari faqat nazorat orqali safarbar etish emas, balki umumiy maqsadning qadrini anglatish, individual tashabbusni tan olish va o'rganishga undash imkoniyati bilan ahamiyatlidir. Biroq rahbarning jozibador nutqi yoki shaxsiy obro'si o'z-o'zidan teng huquqli munosabat va adolatli vazifa taqsimotini kafolatlamaydi; bu jarayonlarda amaliy xulq-atvor mezonlari muhim.

S. Komives va hammualliflar talabalar liderlik identifikatsiyasini bosqichma-bosqich o'rganib, yetakchilik haqidagi dastlabki, bir shaxsga yo'naltirilgan tasavvurlar keyinchalik o'zaro munosabatlar va jamoaviy jarayonga asoslangan tushunchaga aylanishi mumkinligini ta'riflaydilar [3]. Mazkur fikr talabalarning faqat «kim boshqaradi?» degan savoldan «guruh qanday qilib birgalikda mas'uliyat oladi?» degan masalaga o'tishini ilmiy tushuntirishga yordam beradi. Ana shunday rivojlanishda talabalar kengashi, loyiha guruhlari va ko'ngilli tashabbuslar yetakchilik rollarini sinash imkonini yaratadi.

A. Edmondson tadqiqotida psixologik xavfsizlik jamoa a'zolarining savol berish, xatosini tan olish va alternativ fikrni bildirish jarayonida shaxslararo xavfni qanday idrok etishi bilan bog'liq tushuncha sifatida izohlangan [4]. Ushbu konsepsiyani talaba guruhlariga qo'llashda ehtiyotkorlik zarur: dastlabki empirik tadqiqot universitet talabalari orasida emas, mehnat jamoalarida o'tkazilgan. Shunga qaramay, liderning tanqidga munosabati, xatoni haqorat emas, muhokama mavzusi sifatida qabul qilishi va chetda qolgan a'zolari suhbatga jalb etishi guruhiiy iqlimni tahlil qilish uchun mazmunli mezon bo'la oladi.

E. Deci va R. Ryan tomonidan ishlab chiqilgan o'zini o'zi belgilash nazariyasiga ko'ra, avtonomiya, kompetentlik va o'zaro bog'liqlik ehtiyojlari motivatsiyaning mazmuniga aloqador [5]. Shundan kelib chiqib, liderlikning haddan tashqari buyruqbozlikka asoslangan modeli tashabbus uchun imkoniyatni toraytirishi, sheriklikka asoslangan boshqaruv esa vazifalarni tanlash va fikr bildirishga ko'proq sharoit yaratishi mumkin. Bu aloqalarni bevosita isbotlangan universitet statistikasi sifatida emas, kelgusida sinovdan o'tkazilishi lozim bo'lgan nazariy farazlar sifatida baholash to'g'ri bo'ladi.

1-jadval.

OECD PISA 2022: ta'lim muhitidagi ijtimoiy mansublik ko'rsatkichlari (foizda) [6]

Ko'rsatkich (15 yoshli o'quvchilar)	O'zbekiston, %	OECD o'rtacha, %
Maktabda oson do'st orttirishini bildirganlar	86	76
Maktabga mansublikni his qilganlar	71	75
Maktabda o'zini yolg'iz his qilganlar	18	16
O'zini chetda qolgandek his qilganlar	18	17

OECD PISA 2022 xalqaro baholashida O'zbekistondagi 15 yoshli o'quvchilarning 86 foizi maktabda oson do'st orttirishini bildirgan; OECD mamlakatlarida mazkur ulush 76 foizni tashkil etadi [6]. Biroq maktabga mansublik hissi O'zbekistonda 71 foiz, OECD bo'yicha 75 foizga teng. Mazkur ikki indikatorning bir-biriga to'liq mos kelmasligi do'stona aloqalarning mavjudligi bilan guruh o'zini qabul qilayotganini his etish aynan bir tushuncha emasligini anglatadi. Liderlik amaliyotida shu farq har bir a'zoning ovozi eshutilishini ta'minlash zarurligi haqidagi nazariy mulohazani kuchaytiradi.

Bunday ma'lumotlardan liderlik uslubining bevosita sababiy ta'siri yoki universitet talabalari uchun foizli me'yor chiqarib bo'lmaydi. PISA ishtirokchilari oliy ta'lim talabalari emas, maktabning 15 yoshli o'quvchilaridir. Shunga qaramay, ta'lim muhitida do'stlashish, mansublik va yolg'izlikning alohida baholanishi shaxslararo munosabatlarni tahlil qilishda faqat guruhdagi ommaboplik yoki rasmiy mavqeni o'lchash yetarli emasligini asoslash uchun muhim qiyosiy ma'lumot beradi.

Liderlikning shaxslararo ta'sirini o'rganishda talabaning rasmiy lavozimini real ijtimoiy mavqedan ajratish zarur. Masalan, guruh sardori o'quv jarayonini tashkiliy jihatdan boshqarsa ham, murakkab masala yuzasidan maslahat uchun talabalar boshqa ishtirokchiga murojaat qilishi mumkin. Bu tafovut yetakchilikning vazifaga yo'nalgan va munosabatlarga

yo'nalgan ko'rinishlari bir odamda doimo birlashmasligini anglatadi. Demokratik uslubda talabalar fikrining tinglanishi jamoaviy qarorga rozilikni qo'llab-quvvatlashi mumkin, lekin faqat ko'pchilik ovozigacha suyanish kam sonli guruh a'zolarining manfaatini e'tibordan chetda qoldirishi ehtimoli mavjud. Shu bois faoliyatni baholashda umumiy natijadan tashqari vazifalarning taqsimlanishi, bahs jarayonidagi so'zlash imkoniyati va fikrga bildirilgan javobning hurmat darajasini qayd etish lozim. Transformatsion liderlikning ilhomlantiruvchi ta'siri ham kundalik mas'uliyat, kelishilgan muddatlarga rioya qilish va tanqidiy fikrga ochiqlik kabi kuzatiladigan harakatlar bilan to'ldirilgandagina munosabatlar uchun barqaror resursga aylanishi mumkin.

2-jadval.

OECD PISA 2022: qo'llab-quvvatlash va darsdagi ijtimoiy muhit (foizda) [6]

Ko'rsatkich (matematika darslari)	O'zbekiston, %	OECD o'rtacha, %
O'qituvchi har bir o'quvchining o'rganishiga qiziqadi	78	63
Kerak bo'lganda qo'shimcha yordam beradi	79	70
Ko'pchilik darslarda yaxshi ishlay olmaydi	20	23
Boshqalarning raqamli qurilmalari chalg'itadi	18	25

Muhokama. Ikkinchi jadval ta'limdagi qo'llab-quvvatlash va ishchan muhit bir vaqtda baholanishi lozimligini ko'rsatadi. PISA 2022da O'zbekistondagi o'quvchilarning 78 foizi o'qituvchi ko'pchilik matematika darslarida har bir o'quvchining o'rganishiga qiziqishini, 79 foizi esa zarur paytda qo'shimcha yordam berishini qayd etgan [6]. Bu ko'rsatkichlar universitet yetakchilari xulq-atvorining bevosita o'lchovi emas. Ularning mazmuniy ahamiyati - jamoada rahbar yoki muvofiqlashtiruvchining qo'llab-quvvatlovchi munosabatini natijaning o'zidan mustaqil kuzatish mumkinligini eslatishidir.

Demokratik liderlik talabalarining fikrini tinglash, muqobil rejalarni muhokama qilish va vazifani kelishuv orqali taqsimlash imkoniyatlarini kengaytirishi mumkin. Biroq har bir mayda qarorni uzoq muhokamaga chiqarish vaqtini yo'qotishi va mas'uliyat chegaralarini mavhumlashtirishi ehtimoli ham mavjud. Shu sababli samarali liderlik doimo demokratik usulning chegarasiz qo'llanishi emas, balki qachon muhokama, qachon delegatsiya, qachon tezkor muvofiqlashtirish talab etilishini anglash bilan tavsiflanadi.

Avtoritar uslub muddat keskin cheklangan, xavfsizlik talab qilinadigan yoki tajribasiz guruhni dastlabki bosqichda muvofiqlashtirish kerak bo'lgan vaziyatlarda tezkor qaror qabul qilish imkonini berishi mumkin. Shu bilan birga, doimiy nazorat va fikrlarni mensimaslik guruhdagi psixologik masofani oshirish, yashirin norozilikni kuchaytirish va yangi g'oyalar bildirishga qiziqishni kamaytirish xavfini tug'diradi. Liberal uslub mustaqil va yuqori mas'uliyatli jamoaga erkinlik bersa-da, tashkiliy koordinatsiya sustlashganda mas'uliyatning notekis taqsimlanishiga olib kelishi mumkin.

Liderlik uslubi va shaxslararo munosabatlarni empirik o'rganishda birgina o'z-o'zini baholash savolnomasi bilan cheklanish asosli emas. Guruh a'zolari yetakchini qay darajada tinglashi, jamoaning nizoni qanday muhokama qilishi, kamgap talabalarining qaror qabul qilishga jalb etilishi va vazifalar qay darajada adolatli taqsimlanishi kuzatilishi lozim. Bunda sotsiometriya, psixologik xavfsizlik shkala ko'rsatkichlari, liderlik xulq-atvorini baholash va amaliy jamoaviy topshiriqlar natijalarini birlashtirish maqsadga muvofiq.

Oliy ta'lim muassasasida liderlikni rivojlantirish uchun loyihalar doirasida koordinatorlik rollarini navbat bilan berish, yig'ilishlarda kelishilgan muloqot qoidalarini joriy etish va topshiriq yakunida «kim qanday hissa qo'shdi?» degan savol asosida refleksiya tashkil qilish mumkin. Jarayon davomida faqat yetakchining faoliyati emas, balki qolgan a'zolarining mustaqil ishtiroki ham baholanishi lozim. Bu yondashuv yetakchilikni shaxsiy ustunlikdan ko'ra munosabatlarni tashkil etish madaniyati sifatida tushunishga xizmat qiladi.

Talabalar bilan ishlashda kuzatuv birliklarini oldindan belgilash empirik xulosaning ishonchliligini oshiradi. Masalan, kichik guruh muhokamasida yetakchining boshqalarga savol berishi, muqobil taklifni umumlashtirishi, so'zni monopoliyalashtirmasligi va kelishmovchilikdan keyin munosabatni tiklashga urinishini alohida kodlash mumkin. Sotsiometriyada «kim bilan ishlashni xohlaysiz?» va «murakkab vazifada kimning maslahatiga ishonasiz?» kabi savollar turlicha munosabat qatlamlarini ochib beradi. Liderlik uslubi va guruhiiy iqlimning o'zaro bog'liqligi aniqlangan taqdirda ham bunday korrelyatsiyadan sababiy xulosa chiqarish noto'g'ri: ijobiy muhit muayyan liderlik xulq-atvorini rag'batlantirishi, lider esa mavjud muhitga moslashishi mumkin. Shu bois vaqt bo'yicha takroriy o'lchov va guruhlararo solishtirishga asoslangan dizayn istiqbolli hisoblanadi.

Xulosa. Talabalar jamoasida liderlik uslublari shaxslararo munosabatlarning ishonch, ijtimoiy mansublik, tashabbus va mas'uliyat kabi jihatlari bilan nazariy jihatdan bog'liq. Avtoritar, demokratik, liberal va transformatsion uslublarning mumkin bo'lgan afzallik hamda cheklovlari guruh vazifasi va tarkibiga qarab farqlanadi. OECD PISA 2022 ko'rsatkichlari ta'limdagi ijtimoiy muhitning ko'p qirraliligini yoritadi, lekin universitet talabalari liderligi haqida to'g'ridan-to'g'ri empirik dalil bermaydi. Shu bois kelgusidagi tadqiqotlarda liderlik strategiyalari, sotsiometrik mavqe va kuzatiladigan hamkorlik xulq-atvorini birgalikda o'rganish zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

[1] Lewin K., Lippitt R., White R. K. Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates" // The Journal of Social Psychology. - 2009. - Vol. 10, No. 2. - P. 269-299. - DOI: 10.1080/00224545.1939.9713366.

- [2] Bass B. M., Riggio R. E. Transformational Leadership. 2nd ed. - Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2006. - 282 p.
- [3] Komives S. R., Owen J. E., Longerbeam S. D., Mainella F. C., Osteen L. Developing a leadership identity: A grounded theory // Journal of College Student Development. - 2005. - Vol. 46, No. 6. - P. 593-611. - DOI: 10.1353/csd.2005.0061.
- [4] Edmondson A. Psychological safety and learning behavior in work teams // Administrative Science Quarterly. - 2019. - Vol. 44, No. 2. - P. 350-383. - DOI: 10.2307/2666999.
- [5] Deci E. L., Ryan R. M. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior // Psychological Inquiry. - 2000. - Vol. 11, No. 4. - P. 227-268. - DOI: 10.1207/S15327965PLI1104_01.
- [6] OECD. PISA 2022 Results (Volume I and II): Country Notes - Uzbekistan. - Paris: OECD Publishing, 2023. - URL: https://www.oecd.org/en/publications/pisa-2022-results-volume-i-and-ii-country-notes_ed6fbcc5-en/uzbekistan_2bb94bf1-en.html.

