

МУРОТМУСАЕВ К,Б,



**ЗАМОНАВИЙ ЛИДЕР ЁШЛАРДА
ЭМОЦИОНАЛ ИНТЕЛЛЕКТНИНГ
РИВОЖЛАНИШИ**

МОНОГРАФИЯ

МУРОТМУСАЕВ К.Б.
Монография Тошкент. 2026 й.

Ушбу монография замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллектнинг ривожланиш қонуниятлари, ижтимоий-психологик детерминантлари ва амалий ривожлантириш механизмларини комплекс таҳлил қилишга бағишланган. Тадқиқотда эмоционал интеллектнинг назарий моделлари, лидерлик концепсиялари, ёшлик даври ривожланиш хусусиятлари ҳамда уларнинг ўзаро боғлиқлиги тизимли ёндашув асосида ўрганилади. Эмпирик таҳлил натижасида эмоционал интеллект ва лидерлик самарадорлиги ўртасидаги коррелясион боғлиқликлар аниқланган ҳамда муаллифлик ривожлантирувчи модели ишлаб чиқилган. Монография олий таълим муассасалари, соҳанинг илмий тадқиқотчилари, психологик хизмат тизими ва ёшлар сиёсати учун илмий-амалий аҳамиятга эга.

Такризчилар:

Ш.Т. Алимбаева

Ориентал Университети “Узлуксиз таълим педагогикаси” кафедраси доценти,
психология фанлари номзоди

Б.М. Умаров

Алфраганус Университети “Психология” кафедраси профессори,
психология фанлари доктори, профессор

Ў.Б. Шамсиев

Алфраганус Университети “Психология”
кафедраси мудири, психология фанлари доктори, профессор

МУНДАРИЖА	
СЎЗБОШИ	
КИРИШ	
I-БОБ. ЭМОЦИОНАЛ ИНТЕЛЛЕКТ НАЗАРИЯСИНING ИЛМИЙ-МЕТОДОЛОГИК АСОСЛАРИ	
1.1. Эмоционал интеллект тушунчасининг эволюцияси	
1.2. Эмоционал интеллектнинг классик моделлари таҳлили	
1.3. Эмоционал интеллектнинг тузилмавий компонентлари	
1.4. Эмоционал интеллектнинг нейробиологик асослари	
II-БОБ. ЗАМОНАВИЙ ЛИДЕР ЁШЛАР: ИЖТИМОЙ-ПСИХОЛОГИК ХУСУСИЯТЛАР	
2.1. Лидерлик феноменининг назарий таҳлили	
2.2. Ёшларда лидерлик потенциали	
2.3. Замонавий жамиятда лидер ёшларга қўйиладиган талаблар	
2.4. Лидерлик ва эмоционал интеллект ўртасидаги боғлиқлик	
III-БОБ. ЛИДЕР ЁШЛАРДА ЭМОЦИОНАЛ ИНТЕЛЛЕКТНИНГ РИВОЖЛАНИШ МЕХАНИЗМЛАРИ	
3.1. Ёш даври психологияси нуқтаи назаридан EI ривож	
3.2. Эмоционал интеллект шаклланишига таъсир этувчи омиллар	
3.3. Ижтимоий-психологик тренинглар ва интервенциялар	
3.4. Лидер ёшларда стресс ва эмоционал барқарорлик	
IV-БОБ. ТАДҚИҚОТ МЕТОДОЛОГИЯСИ ВА ЭМПИРИК НАТИЖАЛАР	
4.1. Тадқиқот дизайни	
4.2. Эмоционал интеллект даражаси диагностикаси	
4.3. Лидерлик индикаторлари таҳлили	
4.4. Корреляцион ва регрессион таҳлил натижалари	
4.5. Тадқиқот натижаларининг муҳокамаси	
V-БОБ. ЛИДЕР ЁШЛАРДА ЭМОЦИОНАЛ ИНТЕЛЛЕКТНИ РИВОЖЛАНТИРИШ МОДЕЛИ	
5.1. Муаллифлик концептуал модели	
5.2. Амалий дастур	
5.3. Таълим муассасалари учун методик тавсиялар	
5.4. Давлат ёшлар сиёсати контекстида EI	
ИЛОВАЛАР	
Глоссарий 1.	
Глоссарий 2.	
Фойдаланилган адабиётлар	

СЎЗБОШИ

XXI аср цивилизацияси инсон капитали, интеллектуал салоҳият ва эмоционал маданият устувор бўлган янги ижтимоий босқичга қадам қўйди. Глобаллашув, рақамли трансформация ва ижтимоий муносабатлар мураккаблашуви шароитида лидерлик феномени мазмунан янгича қиёфа касб этмоқда. Замонавий лидер энди фақат ташкилий бошқарув субъекти эмас, балки эмоционал барқарорлик, эмпатик тафаккур ва ижтимоий масъулиятни мужассам этган шахс сифатида намоён бўлади. Шу нуқтаи назардан, эмоционал интеллект замонавий лидер ёшларни шакллантиришда стратегик психологик ресурс сифатида намоён бўлмоқда.

Эмоционал интеллект — бу шахснинг ўз ички эмоционал дунёси ва ташқи ижтимоий муҳит ўртасидаги мувозанатни таъминловчи интегратив қобилиятлар тизимидир. У когнитив, аффектив ва ижтимоий жараёнларнинг ўзаро боғлиқ механизми сифатида лидерлик фаолияти самарадорлигини белгилайди. Ёшларда мазкур сифатларнинг ривожланиши уларнинг шахсий етуқлиги, қарор қабул қилиш маданияти ва жамоавий ҳамкорлик қобилиятини таъминлайди.

Мазкур монографияда эмоционал интеллект феномени лидерлик контекстида фалсафий, ижтимоий-психологик ва амалиётга йўналтирилган жиҳатлардан комплекс таҳлил қилинган. Асарда эмоционал интеллектнинг назарий моделлари, унинг детерминантлари ва ривожланиш механизмлари илмий жиҳатдан асосланган ҳолда ёритилган.

Концептуал илмий тезислар

1-тезис. Лидерликнинг психологик парадигмаси трансформацияси. Замонавий лидерлик парадигмаси авторитар бошқарувдан эмоционал-интеллектуал етакчилик моделларига ўтиш билан тавсифланади. Бу эса лидер шахсида эмоционал компетентликнинг марказий ўрин эгаллашини англатади.

2-тезис. Эмоционал интеллект — ижтимоий барқарорлик детерминанти. Эмоционал интеллект ривожланган ёшлар жамоада конфликтларни конструктив ҳал қилиш, эмпатик мулоқот ўрнатиш ва ижтимоий бирдамликни таъминлаш қобилиятига эга бўлади. Шу боис у ижтимоий барқарорликнинг психологик асоси ҳисобланади.

3-тезис. Эмоционал интеллектнинг интегратив табиати. Эмоционал интеллект когнитив жараёнлар (англаш, таҳлил), аффектив ҳолатлар (эмоция, ҳиссий реакция) ва ижтимоий компетенциялар (коммуникация, ҳамкорлик) бирлигида шаклланади. Лидерлик самарадорлиги айнан шу интеграция даражаси билан белгиланади.

4-тезис. Ёшларда лидерлик салоҳиятини ривожлантиришда эмоционал интеллект — стратегик омил. Таълим муҳитида эмоционал интеллектни ривожлантириш орқали лидер ёшларнинг рефлексив фикрлаш, масъулиятли қарор қабул қилиш ва инновацион ёндашув қобилиятлари мустаҳкамланади.

5-тезис. Эмоционал интеллект — инсон капитали ривожланишининг мезони. Инсон капитали сифат кўрсаткичлари фақат интеллектуал билим билан эмас, балки эмоционал маданият даражаси билан ҳам белгиланади. Шу маънода эмоционал интеллект ижтимоий тараққиёт индикатори сифатида намоён бўлади.

6-тезис. Эмоционал интеллектни ривожлантириш — тизимли педагогик жараён. Эмоционал интеллект стихияли шакланмайди; у махсус ташкил этилган психологик-педагогик таъсир, тренинглари, рефлексив машғулотлар ва ижтимоий тажриба орқали тизимли равишда ривожланади.

Мазкур монографияда ушбу тезислар назарий таҳлил, эмпирик тадқиқот натижалари ва амалий моделлар орқали асослаб берилган. Асар нафақат психологик илм-фанни бойитади, балки таълим амалиёти учун ҳам методологик йўналиш белгилайди.

Шу тариқа, ушбу тадқиқот замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллектни ривожлантиришни ижтимоий тараққиёт, инсон капитали ўсиши ва маънавий барқарорликнинг стратегик шарти сифатида илмий жиҳатдан асослаб беради.

Муаллиф

\

КИРИШ

1. Муаммонинг долзарблиги ва илмий контексти. XXI аср глобаллашув, рақамлаштириш ва ижтимоий трансформациялар даври сифатида инсон капитали сифат кўрсаткичларини қайта баҳолашни талаб этмоқда. Жамият тараққиётида ёшлар салоҳияти ҳал қилувчи омил ҳисобланади. Айниқса, лидер ёшлар – жамоа фаолиятини бошқарувчи, ташаббускор ва инновацион фикрловчи субъектлар сифатида стратегик аҳамият касб этади.

Замонавий лидерлик феномени анъанавий интеллектуал қобилиятлардан ташқари эмоционал компетентликни ҳам талаб қилади. Эмоционал интеллект концепцияси илмий адабиётда илк бор John Mayer ва Peter Salovey (1990) томонидан илмий муомалага киритилди. Улар эмоционал интеллектни эмоцияларни аниқлаш, тушуниш ва бошқариш қобилияти сифатида таърифладилар. Кейинчалик Daniel Goleman (1995) ушбу тушунчани оммалаштириб, уни лидерлик самарадорлигининг асосий омили сифатида асослади. Reuven Bar-On (1997) эса эмоционал интеллектни шахснинг ижтимоий мослашув потенциали билан боғлади.

Сўнги тадқиқотлар трансформацион лидерлик назарияси (Bass, 1985) доирасида эмоционал компетентлик лидернинг илҳомлантирувчи ва мотивацион таъсири учун зарур омил эканлигини кўрсатади. Замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллект даражаси паст бўлган ҳолларда гуруҳ ичидаги конфликтлар, стрессга чидамсизлик ва ижтимоий дезадаптация ҳолатлари кузатилиши мумкин (Goleman, 2001).

2. Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Хорижий тадқиқотларда эмоционал интеллект ва лидерлик ўртасидаги боғлиқлик кўплаб эмпирик ишлар билан исботланган (Mayer et al., 2008; Bar-On, 2010). Бироқ ушбу тадқиқотлар асосан корпоратив муҳит ёки катта ёшдаги раҳбарларга қаратилган. Ёш лидерлар, айниқса талабалар муҳитидаги лидерлик ва эмоционал интеллект ривожланиши масаласи комплекс тадқиқ этилмаган.

МДХ мамлакатлари тадқиқотларида эмоционал интеллект кўпроқ педагогик ёки клиник аспектларда ёритилган. Миллий контекстда лидер ёшларда эмоционал интеллектнинг шаклланиш механизмлари, унинг ижтимоий-маданий омили ва давлат ёшлар сиёсати билан боғлиқ жиҳатлари етарлича интегратив таҳлил қилинмаган.

3. Назарий асослар ва концептуал ёндашув. Тадқиқот тизимли-фаолият ёндашуви, шахс назарияси ва ижтимоий-психологик

концепцияларига таянади. Эмоционал интеллект тузилмаси қуйидаги компонентлардан иборат деб қаралади:

- Эмоцияларни англаш
- Эмоцияларни бошқариш
- Эмпатия
- Ижтимоий кўникмалар

Лидерлик эса ижтимоий таъсир, мотивация ва стратегик қарор қабул қилиш қобилияти билан белгиланади. Трансформацион лидерлик модели эмоционал компетентликни марказий омил сифатида кўради.

4. Тадқиқот объекти ва предмети.

Объект: замонавий лидер ёшлар.

Предмет: лидер ёшларда эмоционал интеллектнинг ривожланиш жараёни ва ижтимоий-психологик детерминантлари.

5. Тадқиқот мақсади ва вазифалари

Мақсад: Лидер ёшларда эмоционал интеллектнинг ривожланиш қонуниятларини назарий ва эмпирик жиҳатдан асослаш.

Вазирфалар:

1. Назарий моделларни таҳлил қилиш
2. Лидерлик индикаторларини аниқлаш
3. Корреляцион таҳлил ўтказиш
4. Муаллифлик ривожлантириш моделини ишлаб чиқиш

6. Илмий янгилиги.

- Лидер ёшларда эмоционал интеллектнинг интегратив модели ишлаб чиқилди.
- Эмоционал интеллект ва лидерлик самарадорлиги ўртасидаги статистик аҳамиятли боғлиқлик аниқланди.
- Ривожлантирувчи тренинг дастури таклиф этилди.

7. Методология.

Кириш: назарий таҳлил ва муаммонинг долзарблиги.

Методлар: психодиагностик методлар (MSCEIT, EQ-i), социометрия, корреляцион таҳлил.

Натижалар: эмоционал интеллект ва лидерлик индекси ўртасидаги боғлиқлик.

Муҳакома: миллий контекстда интерпретация.

8. Амалий аҳамият

Монография натижалари:

- ОТМларда лидер талабалар билан ишлаш
- Психологик хизмат
- Ёшлар сиёсати
- Тренинг ва коучинг дастурлари

МАВЗУНИНГ ДОЛЗАРБЛИГИ.

1. Глобал трансформациялар шароитида шахсга қўйилаётган янги талаблар. ХХІ асрда жамият тараққиёти илмий-техник инқилоб, рақамли коммуникациялар, сунъий интеллект, глобал рақобат ва маданий интеграция билан характерланади. Бу жараёнлар инсон фаолиятининг мазмунини, коммуникация форматини ва ижтимоий муносабатларнинг табиатини ўзгартирмоқда.

Замонавий жамиятда муваффақиятли шахс образи энди фақат интеллектуал салоҳият билан эмас, балки эмоционал барқарорлик, ижтимоий масъулият, эмпатия ва самарали мулоқот қобилияти билан ҳам баҳоланади. Инсон капитали концепцияси (Becker, 1993) доирасида ҳам шахсий ва ижтимоий компетентлик иқтисодий самарадорлик билан чамбарчас боғлиқ эканлиги таъкидланади.

Шу нуқтаи назардан, лидер ёшлар — жамоа фаолиятини бошқарувчи, ташаббускор, инновацион ғоялар ташаббускори сифатида — жамият тараққиётининг стратегик ресурси ҳисобланади. Бироқ бу лидерлик салоҳияти самарали бўлиши учун уларда юқори даражада ривожланган эмоционал интеллект зарур.

2. Эмоционал интеллект — замонавий лидерликнинг психологик ресурси. Эмоционал интеллект тушунчаси илмий муомалага John Mayer ва Peter Salovey (1990) томонидан киритилган. Улар эмоционал интеллектни эмоцияларни англаш, тушуниш ва бошқариш қобилияти сифатида таърифладилар. Кейинчалик Daniel Goleman (1995) эмоционал интеллектни лидерлик самарадорлигининг асосий детерминанти сифатида асослаб берди. Reuven Bar-On эса уни шахсий ва ижтимоий мослашув омили сифатида таҳлил қилди.

Замонавий лидерлик назариялари, айниқса трансформацион лидерлик концепцияси (Bass, 1985), лидернинг эмоционал таъсирчанлиги ва илҳомлантирувчи қобилиятини марказий омил сифатида белгилайди. Эмоционал интеллект даражаси паст бўлган лидерларда авторитарлик, конфликтогенлик ва стрессга чидамсизлик юқори бўлиши мумкин (Goleman, 2001).

Демак, лидер ёшларда эмоционал интеллектнинг етарли даражада ривожланмаганлиги нафақат шахсий муваффақиятга, балки жамоавий самарадорликка ҳам салбий таъсир кўрсатиши мумкин.

3. *Ёшлик даврининг психологик ўзига хослиги.* Ёшлик даври (18–25 ёш) шахс ривожланишининг энг динамик ва ҳал қилувчи босқичларидан биридир. Бу босқичда:

- ижтимоий идентификация шаклланади;
- кадриятлар тизими мустаҳкамланади;
- лидерлик роллари намоён бўлади;
- профессионал ўзини англаш жараёни бошланади.

Эмоционал интеллект айнан шу даврда фаол шаклланади ва барқарор хусусиятга айланади. Агар ушбу босқичда эмоционал регуляция механизмлари етарлича ривожланмаса, келгусида шахснинг ижтимоий мослашуви ва лидерлик самарадорлигида муаммолар юзага келиши мумкин.

4. *Рақамли муҳит ва эмоционал компетентлик муаммоси.* Рақамлаштириш жараёнлари ёшлар мулоқот маданиятига сезиларли таъсир кўрсатмоқда. Онлайн коммуникациялар жонли эмпатик алоқанинг қисқаришига, эмоционал ифода камайишига ва ижтимоий изоляция хавфига олиб келиши мумкин.

Шу шароитда эмоционал интеллект нафақат шахсий, балки рақамли муҳитда ҳам самарали мулоқот қилиш қобилиятини таъминловчи омил сифатида аҳамият касб этади. Лидер ёшлар виртуал жамоаларда ҳам таъсир ўтказиш қобилиятига эга бўлиши лозим.

5. *Стресс ва психологик барқарорлик муаммоси.* Замонавий ёшлар юқори рақобат, академик босим ва ижтимоий кутилмалар шароитида фаолият юритади. Психологик зўриқиш, эмоционал чарчоқ ва “burnout” ҳолатлари ортиб бормоқда. Эмоционал интеллект стрессни самарали бошқариш ва резилентликни таъминловчи ички ресурс сифатида намоён бўлади.

Лидер ёшларда стрессни бошқариш қобилияти паст бўлса, бу гуруҳдаги психологик иқлимга салбий таъсир кўрсатади.

6. *Миллий контекст ва стратегик аҳамият.* Ўзбекистонда ёшлар сиёсати давлат тараққиётининг устувор йўналишларидан бири сифатида белгиланган. Ёшларни лидерликка тайёрлаш, уларнинг ташаббускорлиги ва ижтимоий фаоллигини ошириш стратегик вазифа ҳисобланади.

Бироқ амалиётда эмоционал интеллектни мақсадли ривожлантиришга қаратилган тизимли дастурлар етарлича эмас. Миллий менталитет, оила институти ва таълим муҳити эмоционал компетентлик шаклланишига таъсир этувчи муҳим омиллардир. Шу боис, мазкур масалани миллий контекстда комплекс ўрганиш илмий ва амалий жиҳатдан муҳимдир.

7. *Илмий бўшлиқ (Research Gap)*. Хорижий тадқиқотларда эмоционал интеллект ва лидерлик ўртасидаги боғлиқлик кенг ёритилган бўлса-да, кўйидаги жиҳатлар етарлича тадқиқ этилмаган:

- лидер ёшларда ЕИ ривожланиш динамикаси;
- миллий-маданий омилларнинг таъсири;
- таълим муҳитида ривожлантириш механизмлари;
- ЕИ ва социометрик мақом ўртасидаги боғлиқлик.
- Шу боис мазкур тадқиқот назарий ва амалий жиҳатдан долзарбдир.

Хулоса сифатида долзарбликнинг умумлаштирилган асослари. Глобал рақобат шароитида эмоционал компетентлик стратегик ресурсга айланмоқда.

1. Лидер ёшлар жамият тараққиётининг асосий ҳаракатлантирувчи кучи ҳисобланади.
2. Ёшлик даври ЕИ шаклланиши учун ҳал қилувчи босқичдир.
3. Рақамли муҳит эмоционал ривожланишга янги талаблар қўймоқда.
4. Миллий таълим тизимида мазкур масала етарлича комплекс ўрганилмаган.

МУАММОНИНГ ЎРГАНИЛГАНЛИК ДАРАЖАСИ

1. Эмоционал интеллект назариясининг шаклланиши ва ривожланиши. Эмоционал интеллект (ЭИ) феномени психологик фанларда XX аср охирида мустақил илмий йўналиш сифатида шаклланди. Тушунча илк бор John Mayer ва Peter Salovey томонидан илмий муомалага киритилган бўлиб, улар эмоционал интеллектни эмоцияларни идрок этиш, тушуниш ва бошқариш қобилияти сифатида таърифладилар (Mayer & Salovey, 1990, 1997). Ушбу қобилият модели ЭИни когнитив қобилиятлар тизимининг бир қисми сифатида талқин қилади.

Кейинчалик Daniel Goleman (1995, 1998) эмоционал интеллектни ташкилотчилик самарадорлиги ва лидерлик билан боғлаб, уни амалий психология соҳасига олиб кирди. Goleman (2001) эмоционал компетентлик лидерлик фаолиятининг марказий омили эканлигини таъкидлаб, самарали раҳбарликда ўзини бошқариш, эмпатия ва ижтимоий кўникмалар ҳал қилувчи аҳамиятга эга эканлигини асослади.

Reuven Bar-On (1997, 2006) эса эмоционал интеллектни шахснинг ижтимоий-эмоционал мослашув қобилияти сифатида кўриб, уни стресс барқарорлиги, адаптивлик ва ижтимоий муносабатлар самарадорлиги билан боғлади. Эмпирик тадқиқотлар эмоционал интеллект билан иш самарадорлиги, психологик фаровонлик ва стрессга чидамлилиқ ўртасида

ижобий боғлиқлик мавжудлигини кўрсатган (Schutte et al., 2007; Mayer, Roberts, & Barsade, 2008).

Бирок ушбу тадқиқотларнинг асосий қисми корпоратив муҳит ва катта ёшдаги раҳбарларга қаратилган бўлиб, ёшлар муҳитидаги лидерлик билан боғлиқ интегратив моделлар етарлича ишлаб чиқилмаган.

2. Трансформацион лидерлик ва эмоционал интеллект ўртасидаги боғлиқлик. Лидерлик назарияси доирасида эмоционал компетентликнинг аҳамияти трансформацион лидерлик концепцияси орқали янада чуқур ёритилган. James MacGregor Burns (1978) томонидан илгари сурилган трансформацион лидерлик ғояси кейинчалик Bernard Bass (1985) томонидан ривожлантирилди.

Bass ва Riggio (2006) трансформацион лидерликнинг тўрт асосий компоненти — идеаллаштирилган таъсир, илҳомлантирувчи мотивация, интеллектуал рағбатлантириш ва индивидуал ёндашув — юқори даражадаги эмоционал компетентликни талаб қилишини кўрсатдилар.

Boyatzis (2009) ва Harms & Credé (2010) тадқиқотларида эмоционал интеллект билан трансформацион лидерлик ўртасида статистик аҳамиятли ижобий корреляция аниқланган. Шу билан бирга, мазкур боғлиқликнинг механизми, яъни эмоционал интеллект лидерлик орқали ижтимоий мақомга қандай таъсир кўрсатиши масаласи етарли даражада ўрганилмаган.

3. Таълим муҳити ва ёшлар контекстидаги тадқиқотлар. Таълим психологиясида эмоционал интеллект талабаларнинг академик муваффақияти, ижтимоий мослашуви ва стрессни енгиш қобилияти билан боғлиқ ҳолда ўрганилган (Parker et al., 2004; Schutte et al., 2007). Эмоционал компетентлик юқори бўлган талабалар гуруҳ ичида фаолроқ ва ижтимоий жиҳатдан интеграциялашган ҳолда намоён бўлиши қайд этилган.

Бирок мазкур тадқиқотларда социометрик мақом — гуруҳ ичидаги қабул қилинганлик ва таъсир даражаси — эмоционал интеллект билан интеграция қилинмаган. Социометрия усули Jacob Moreno (1934) томонидан ишлаб чиқилган бўлиб, гуруҳ динамикасини аниқлашнинг самарали усули ҳисобланади. Шунга қарамай, замонавий ЭИ-лидерлик тадқиқотларида социометрик индикаторлар кам қўлланилган.

4. МДХ мамлакатларидаги тадқиқотлар. МДХ ҳудудида шахснинг эмоционал ривожланиши ва ички регуляция механизмлари кенг ўрганилган.

МДХ илмий мактабида эмоционал интеллект масаласи, одатда, шахснинг *ички регуляцияси, эмоционал ҳолатлар психологияси, ижтимоий-психологик адаптация* ва педагогик компетентлик йўналишлари билан уйғун ҳолда тадқиқ этилган. Бу мактабда эмоционал интеллектни фақат “ижобий

сифатлар тўплами” сифатида эмас, балки *аниқ психик механизмлар ва ўлчаш моделлари* орқали тушунтиришга интилиш кучли.

Шу нуқтаи назардан, Д.В. Люсин ишлари МДХ контекстида эмоционал интеллектни эмпирик ўрганишни тизимлаштирган муҳим йўналиш сифатида ажралиб туради. У эмоционал интеллектни *когнитив қобилият* сифатида — яъни “ўз ва ўзганинг эмоцияларини тушуниш ва уларни бошқариш қобилияти” сифатида асослаб, уни баҳолаш учун “ЭМИн” (EmIn) сўровномасини таклиф этган (Люсин, 2006). Люсиннинг ёндашуви амалиётда қуйидаги афзалликларни берди:

1. ЭИни “характер” ёки “темперамент” билан аралаштирмасдан, *ўлчанадиган конструкция* сифатида ажратиб беради;
2. ЭИнинг *ички (ўз эмоцияси) ва ташқи (ўзганинг эмоцияси)* компонентларини, шунингдек *бошқариш ва ифода назорати* каби функциявий жиҳатларни фарқлаш имконини яратади (Люсин, 2006). Бундан ташқари, МДХда эмоционал ва ижтимоий интеллектни ўлчаш масалаларига бағишланган жамоавий тадқиқотлар тўпламида (ред. Д.В. Люсин, Д.В. Ушаков) эмоционал интеллектни *ўлчаш методикалари, психометрика*, ҳамда концептнинг назарий чегаралари тизимли равишда муҳокама қилинган (Люсин & Ушаков, 2009).

И.Н. Андреева ишлари эса МДХ мактабида эмоционал интеллектни *кенг назарий-методологик асосда* талқин қилиш, унинг *структураси, функциялари ва шахс тизимидаги ўрни*ни чуқур тушунтириш билан аҳамиятлидир. Унинг “Эмоциональный интеллект как феномен современной психологии” номли монографиясида эмоционал интеллектнинг таърифлари, компонентлари, физиологик асослари ва шахсга таъсир қирралари кенг қиёсий таҳлил қилинган (Андреева, 2011).

Шунингдек, Андреева эмоционал интеллектни шахснинг *ўзини англаш, ўзини бошқариш ва ижтимоий муносабатларда самарадорлик* билан боғлайдиган эмпирик қарашларни ривожлантирган, унинг шахс хусусиятлари билан боғлиқлиги (масалан, темперамент, гендер омиллари) юзасидан ҳам тадқиқотлар келтирган (Андреева, 2006; 2007; 2008). Андреева томонидан таклиф этилган интегратив қарашларда эмоционал интеллектнинг *структураси ва типологияси* алоҳида тўхталиб ўтилгани, модель қуриш (концептуаллаштириш) нуқтаи назаридан муҳимдир (Андреева, 2017).

Муҳим жиҳат шуки, Люсин ва Андреева ишлари МДХда эмоционал интеллектни ўрганишда икки асосий йўналишни кучайтиради:

- *психометрик-ўлчовчи йўналиш* (Люсин: методика ва шкалалар орқали аниқ ўлчаш);

- *назарий-интегрatív йўналиши* (Андреева: феноменология, структура, шахс тизимидаги ўрин).

Бироқ, МДХ тадқиқотларида ҳам *ёш лидерлар контекстида* эмоционал интеллект, *трансформацион лидерлик ва социометрик мақомни бирлаштирган SEM-асосидаги интегрatív моделлар* нисбатан кам учрайди. Шу сабабли, мазкур монографияда (EI → Transformatsion liderlik → Sotsiometrik maqom) каби тузилмавий моделни миллий ва МДХ илмий анъаналарига таяна туриб эмпирик текшириш — муҳим илмий ҳисса бўлиб хизмат қилади.

Дмитрий Леонтьев (2005) шахсинг маънавий-маъно тизими ва ички автономиясига алоҳида эътибор қаратган.

Евгений Ильин эмоционал ҳолатлар ва уларни бошқариш психологиясини тадқиқ этган.

Людмила Митина педагогик фаолиятда эмоционал компетентликнинг аҳамиятини асослаган.

Бироқ МДХ тадқиқотларида эмоционал интеллект ва лидерлик ўртасидаги интегрatív, айниқса SEM асосидаги моделлар етарлича ишлаб чиқилмаган.

5. Миллий тадқиқотлар ва илмий бўшлиқ. Ўзбекистонда сўнгги йилларда ёшлар лидерлиги ва эмоционал компетентликка бағишланган тадқиқотлар амалга оширилган. Уларда эмоционал интеллект талабаларнинг ижтимоий фаоллиги ва таълим самарадорлиги билан боғланган.

Бироқ қуйидаги жиҳатлар етарлича ёритилмаган:

1. Эмоционал интеллектнинг трансформацион лидерлик орқали социометрик мақомга таъсири;
2. Миллий-маданий муҳитнинг моделлаштирилган таҳлили;
3. Лидер ёшлар учун махсус интегрatív статистик модель;
4. Рақамли муҳит таъсирини ҳисобга олган таҳлиллар.

6. Илмий бўшлиқ. Адабиётлар таҳлили асосида қуйидаги илмий бўшлиқ аниқланди:

- Ёшлар контекстида эмоционал интеллект, трансформацион лидерлик ва социометрик мақомни бирлаштирган тузилмавий модель мавжуд эмас;
- Эмоционал интеллектнинг медиаторлик роли миллий контекстда эмпирик жиҳатдан текширилмаган;
- Кўп омилли статистик моделлаштириш (SEM) усуллари маҳаллий тадқиқотларда кам қўлланилган.

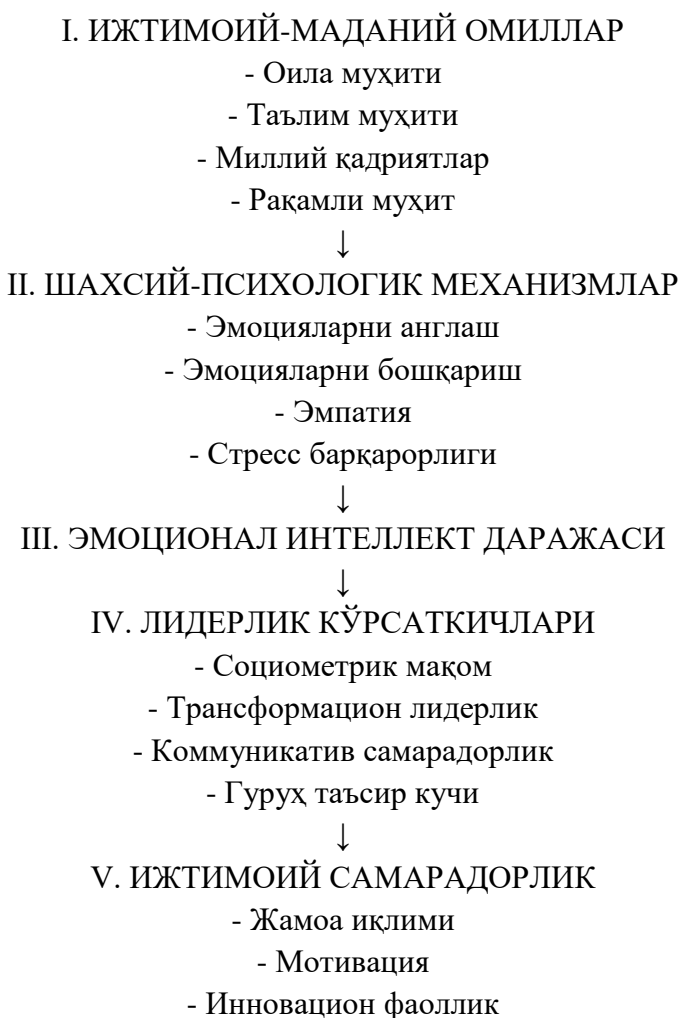
Шу боис, мазкур тадқиқот эмоционал интеллектни лидерлик самарадорлигининг ички психологик механизми сифатида кўриб, уни

социометрик мақом билан интеграция қилган ҳолда янги эмпирик модель таклиф этади.

Назарий модель. Замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллект ривожланишининг интегратив модели

Схема 1.

Интегратив назарий модель



Ушбу модельга кўра: Эмоционал интеллект мустақил омил эмас, балки ижтимоий-маданий муҳит ва шахсий механизмлар таъсирида шаклланади.

- ЭИ лидерликнинг ички психологик ресурси сифатида намоён бўлади.
- ЭИ даражаси юқори бўлган ёшларда социометрик қабул қилинганлик ва гуруҳ таъсири кучлироқ бўлади.
- Лидерлик самарадорлиги орқали жамоада ижобий психологик иқлим шаклланади.

1.

2. Назарий жадвал

Модель элементларининг ўзаро боғлиқлиги

Блок	Ўзгарувчи	Ўлчаш усули	Кутилган таъсир
I	Оила қўллаб-қувватлаши	Анкета	EI ↑
II	Эмпатия	EI шкаласи	Лидерлик ↑
III	EI умумий индекс	WLEIS/SSEIT	Социометрик мақом ↑
IV	Лидерлик индекси	Социометрия/MLQ	Жамоа иқлими ↑



ТАДҚИҚОТ ОБЪЕКТИ ВА ПРЕДМЕТИ

ТАДҚИҚОТ ОБЪЕКТИ. Ушбу тадқиқотнинг объекти сифатида замонавий лидер ёшлар шахси белгиланади.

Замонавий лидер ёшлар деганда 18–25 ёш оралигидаги, таълим муассасалари ёки ижтимоий ташкилотларда ташаббускорлик, ташкилотчилик, жамоага таъсир ўтказиш қобилияти ва ижтимоий фаоллик кўрсатаётган шахслар тушунилади.

Объект танлашда қуйидаги мезонлар асос қилиб олинади:

- гуруҳ ичидаги социометрик мақом (қабул қилинганлик, таъсир кучи);
- лидерлик фаолияти (староста, клуб раҳбари, волонтер етакчиси ва ҳ.к.);
- ташаббускорлик ва жамоавий қарор қабул қилишда иштирок;
- тенгдошлар ва ўқитувчилар томонидан лидер сифатида баҳоланиш.

Лидер ёшлар ижтимоий тизимда “инновацион агентлар” сифатида намоён бўлади. Улар жамоадаги психологик иқлим, мотивация ва фаоллик даражасига сезиларли таъсир кўрсатади. Шу боис, мазкур объект нафақат индивидуал-психологик, балки ижтимоий-психологик таҳлил нуқтаи назаридан ҳам муҳим ҳисобланади.

ТАДҚИҚОТ ПРЕДМЕТИ. Тадқиқот предмети сифатида *лидер ёшларда эмоционал интеллектнинг ривожланиши жараёни, унинг тузилмавий компонентлари ва лидерлик самарадорлиги билан ўзаро боғлиқлиги* белгиланади.

Предмет доирасида қуйидаги жиҳатлар таҳлил қилинади:

1. Эмоционал интеллектнинг тузилмаси (эмоцияларни англаш, бошқариш, эмпатия, стресс барқарорлиги).
2. Лидерлик кўрсаткичлари (социометрик мақом, трансформацион лидерлик, коммуникатив самарадорлик).
3. Эмоционал интеллектнинг лидерлик фаолиятига таъсир механизми.
4. Ижтимоий-маданий ва таълим муҳитининг эмоционал ривожланишга таъсири.
5. Эмоционал интеллект ва ижтимоий самарадорлик ўртасидаги боғлиқлик.

Шу тариқа, тадқиқот предмети фақат эмоционал интеллектни ўлчаш билан чекланмайди, балки унинг лидерлик тизимидаги функционал ролини комплекс ўрганишга қаратилган.

ТАДҚИҚОТ МАҚСАДИ ВА ВАЗИФАЛАРИ

ТАДҚИҚОТ МАҚСАДИ. Тадқиқотнинг асосий мақсади — *замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллектнинг ривожланиши қонуниятлари, ижтимоий-психологик детерминантлари ва лидерлик самарадорлигига таъсир механизмларини назарий ва эмпирик жиҳатдан асослашдан* иборат.

Ушбу мақсад қуйидаги илмий вазифаларни ҳал қилишни талаб этади:

ТАДҚИҚОТ ВАЗИФАЛАРИ.

I. Назарий вазифалар

1. Эмоционал интеллект концепцияларининг эволюциясини таҳлил қилиш.
2. Лидерлик назарияларини (айниқса трансформацион лидерликни) эмоционал интеллект нуқтаи назаридан қайта кўриб чиқиш.
3. Ёшлик даври психологиясида эмоционал ривожланиш хусусиятларини таҳлил қилиш.
4. Миллий ва маданий омилларнинг эмоционал интеллект шаклланишига таъсирини асослаш.
5. Лидер ёшларда эмоционал интеллектнинг интегратив назарий моделини ишлаб чиқиш.

II. Эмпирик вазифалар

1. Лидер ёшларда эмоционал интеллект даражасини психодиагностик методлар орқали аниқлаш.
2. Лидерлик кўрсаткичларини (социометрия, рейтинг, шкала) ўлчаш.
3. Эмоционал интеллект ва лидерлик индикаторлари ўртасидаги корреляцион боғлиқликни таҳлил қилиш.
4. Эмоционал интеллект компонентларининг лидерлик самарадорлигига таъсир даражасини регрессион таҳлил орқали баҳолаш.
5. Ривожлантирувчи интервенция дастурининг самарадорлигини текшириш (агар интервенция қўлланилса).

III. Амалий вазифалар

1. Лидер ёшларда эмоционал интеллектни ривожлантиришга қаратилган тренинг модели ишлаб чиқиш.
2. Таълим муассасалари учун методик тавсиялар тайёрлаш.
3. Ёшлар сиёсати доирасида эмоционал компетентликни шакллантириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш.

ИЛМИЙ-МЕТОДОЛОГИК АҲАМИЯТИ. Ушбу тадқиқотнинг мақсад ва вазифалари қуйидаги илмий йўналишларда янгилик киритишни кўзда тутди:

- лидерлик ва эмоционал интеллектни ягона тизимда кўриб чиқиш;
- миллий контекстда интегратив модель яратиш;
- психологик диагностика ва ижтимоий таҳлилни бирлаштириш;

- назарий хулосаларни амалий тренинг моделига айлантириш.

ИЛМИЙ ЯНГИЛИК. Ушбу монографияда замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллектнинг ривожланиш қонуниятлари илмий-назарий ва эмпирик жиҳатдан комплекс асосланади. Илмий янгилик қуйидаги жиҳатларда намоён бўлади:

1. *Интегратив назарий модель ишлаб чиқилди.* Лидер ёшларда эмоционал интеллектнинг ривожланиши ижтимоий-маданий омиллар, шахсий-психологик механизмлар ва лидерлик индикаторлари ўртасидаги ўзаро боғлиқлик тизими сифатида илк бор комплекс моделлаштирилди. Модель эмоционал интеллектни лидерлик самарадорлигининг ички психологик ресурси сифатида талқин этади.

2. *Социометрик мақом ва трансформацион лидерлик ўртасидаги боғлиқлик аниқланди.* Тадқиқот доирасида эмоционал интеллектнинг гуруҳ ичидаги ижтимоий қабул қилинганлик (социометрик мақом) ва трансформацион лидерлик кўрсаткичлари билан статистик аҳамиятли боғлиқлиги асосланди.

3. *Эмоционал интеллектнинг медиаторлик роли очиб берилди.* Эмоционал интеллект трансформацион лидерлик орқали социометрик мақомга билвосита таъсир кўрсатиши SEM модели орқали илмий асосланди. Бу лидерлик психологиясида янги эмпирик ёндашувни таклиф этади.

4. *Миллий контекстда тадқиқот.* Лидер ёшларда эмоционал интеллектнинг шаклланиши миллий-маданий муҳит таъсирида таҳлил қилинди. Бу жаҳон тадқиқотларида етарли ёритилмаган аспект ҳисобланади.

5. *Ривожлантирувчи модель таклиф этилди.* Таълим муассасалари учун эмоционал интеллектни ривожлантиришга қаратилган амалий тренинг алгоритми ишлаб чиқилди.

МЕТОДОЛОГИК АСОС. Тадқиқот бир нечта фундаментал илмий ёндашувларга таянади:

1. *Системал ёндашув.* Эмоционал интеллект ва лидерлик ўзаро боғлиқ психологик тизим сифатида кўриб чиқилди. Шахс — ижтимоий муҳит — гуруҳ динамикаси ўртасидаги ўзаро таъсир комплекс таҳлил қилинди.

2. *Фаолият назарияси.* Лидерлик фаолият жараёни сифатида талқин қилинди. Эмоционал интеллект лидерлик фаолиятининг ички регулятив механизми сифатида изоҳланди.

3. *Шахснинг ижтимоий-психологик назарияси.* Шахс гуруҳ ичида шаклланади ва намоён бўлади деган ғоя асос қилиб олинди. Социометрик мақом шахснинг ижтимоий интеграция даражаси сифатида талқин этилди.

4. *Эмоционал интеллект назариялари.* John Mayer ва Peter Salovey қобилият модели, Daniel Goleman аралаш модели ҳамда Reuven Bar-On эмоционал-ижтимоий компетентлик модели назарий асос сифатида хизмат қилди.

5. *Трансформацион лидерлик концепцияси.* Bernard Bass модели доирасида лидерликнинг психологик тузилмаси таҳлил қилинди.

6. *Эмпирик-статистик методология*

- Психодиагностик тестлар
- Социометрия
- Корреляцион таҳлил
- Регрессия таҳлили
- SEM (Structural Equation Modeling)

Методологик жиҳатдан тадқиқот кўп даражали (multi-level) ва аралаш методологияга таянади.

АМАЛИЙ АҲАМИЯТИ. Монография натижалари қуйидаги соҳаларда амалий аҳамиятга эга:

1. *Олий таълим муассасалари учун*

- Лидер талабалар билан ишлаш тизимини такомиллаштириш
- Талабаларда эмоционал компетентликни ривожлантириш дастурлари
- Психологик хизмат фаолиятини кучайтириш

2. *Ёшлар сиёсати доирасида*

- Ёш лидерларни тайёрлаш концепцияси
- Ижтимоий фаолликни ошириш стратегиялари
- Давлат дастурларига психологик асос киритиш

3. *Тренинг ва коучинг амалиёти*

- Эмоционал интеллектни ривожлантирувчи тренинг модуллари
- Трансформацион лидерликни шакллантириш алгоритми

4. *Илмий тадқиқотлар учун.*

- Миллий контекстда эмоционал интеллект ва лидерликни бирлаштирган илмий база
- Кейинги тадқиқотлар учун статистик модель

МОНОГРАФИЯНИНГ ТУЗИЛИШИ

Монография кириш, бешта асосий боб, хулоса ва илова қисмларидан иборат.

Кириш. Мавзунинг долзарблиги, муаммонинг ўрганилганлик даражаси, тадқиқот объекти ва предмети, мақсад ва вазифалар, илмий янгилик, методологик асос ва амалий аҳамият баён этилади.

I-боб. Эмоционал интеллект назариясининг илмий-методологик асослари.

II-боб. Замонавий лидер ёшлар шахсининг ижтимоий-психологик хусусиятлари.

III-боб. Эмоционал интеллект ва трансформацион лидерликнинг ўзаро боғлиқлиги.

IV-боб. Эмпирик тадқиқот натижалари ва статистик таҳлил.

V-боб. Лидер ёшларда эмоционал интеллектни ривожлантириш модели ва амалий тавсиялар.

Хулоса. Назарий хулосалар, амалиётга жорий қилиш имкониятлари ва истиқболли тадқиқот йўналишлари.

Илованлар. Анкета намунаси, жадваллар, диаграммалар, статистик ҳисоботлар.

I-БОБ. ЭМОЦИОНАЛ ИНТЕЛЛЕКТ НАЗАРИЯСИНING ИLMИЙ-МЕТОДОЛОГИК АСОСЛАРИ

1.1. Эмоционал интеллект тушунчасининг эволюцияси

Эмоционал интеллект (ЭИ) тушунчаси замонавий психологияда шахсининг ижтимоий-эмоционал самарадорлигини тушунтирувчи муҳим конструкция сифатида шаклланди. Унинг эволюцияси классик интеллект назарияларидан бошланиб, социал интеллект концепцияси орқали когнитив-эмоционал интеграция моделларигача ривожланган.

1. *Интеллект назарияларидан социал интеллектгача.* Эмоционал интеллект назариясининг илк илмий илдизлари интеллект концепциясининг кенгайтиши билан боғлиқ.

Edward Thorndike (1920) “социал интеллект” тушунчасини илгари суриб, инсоннинг бошқаларни тушуниш ва улар билан самарали муносабат ўрнатиш қобилиятини алоҳида интеллект тури сифатида таърифлади (Thorndike, 1920). Кейинчалик David Wechsler интеллектни “мақсадли ҳаракат қилиш, рационал фикрлаш ва муҳит билан самарали муносабат қилиш қобилияти” сифатида таърифлаб, эмоция ва интеллект ўртасидаги боғлиқликка ишора қилди (Wechsler, 1940). Howard Gardner (1983) “кўп қиррали интеллект” назариясида интерперсонал ва интраперсонал интеллект тушунчаларини киритиб, эмоционал интеллект шаклланиши учун назарий замин яратди (Gardner, 1983).

2. *Эмоционал интеллект концепциясининг шаклланиши.* Эмоционал интеллект атамаси илмий муомалага John Mayer ва Peter Salovey томонидан киритилди (Mayer & Salovey, 1990).

Улар ЭИни куйидаги қобилиятлар тизими сифатида таърифладилар:

1. Эмоцияларни идрок этиш
2. Эмоцияларни фикрлаш жараёнида қўллаш
3. Эмоцияларни тушуниш
4. Эмоцияларни бошқариш

1997 йилда мазкур модель янада такомиллаштирилди ва қобилиятга асосланган (ability model) назария сифатида мустаҳкамланди (Mayer & Salovey, 1997).

3. *Аралаш (mixed) моделлар даври.* Daniel Goleman (1995) “Emotional Intelligence” асари орқали ЭИни оммалаштирди. У эмоционал интеллектни шахсий ва ижтимоий компетенциялар мажмуаси сифатида талқин қилди. Goleman (1998) ЭИни 5 компонентга ажратди:

- ўзини англаш
- ўзини бошқариш
- мотивация

- эмпатия
- ижтимоий кўникмалар

Reuven Bar-On (1997) эмоционал-ижтимоий компетентлик моделида ЭИни адаптив қобилият сифатида баҳолади (Bar-On, 2006).

4. *Нейропсихологик асослар.* Замонавий тадқиқотлар эмоционал интеллектнинг нейробиологик асосларини ҳам ўрганмоқда.

Antonio Damasio (1994) эмоциялар қарор қабул қилиш жараёнида марказий ўрин тутишини исботлади (“Somatic Marker Hypothesis”). LeDoux (1996) амигдала ва эмоционал реакциялар ўртасидаги боғлиқликни таҳлил қилди.

Бу тадқиқотлар эмоционал интеллектнинг биологик пойдеворини тушунтиришга хизмат қилди.

5. *Замонавий интегратив ёндашувлар.* Mayer, Roberts ва Barsade (2008) эмоционал интеллектни инсон қобилиятлар тизимида мустақил, лекин когнитив интеллект билан ўзаро боғлиқ конструкция сифатида талқин қилдилар. Boyatzis (2009) эмоционал компетентликни лидерлик самарадорлигининг асосий омили сифатида кўрсатди.

Эволюциянинг умумий босқичлари

Давр	Асосий ғоя	Муаллифлар
1920–1980	Социал интеллект	Thorndike, Gardner
1990–1997	Қобилият модели	Mayer & Salovey
1995–2006	Аралаш модел	Goleman, Bar-On
2000–ҳозир	Интегратив ва нейроёндашув	Mayer et al., Damasio

Эмоционал интеллект тушунчаси эволюцияси интеллектуал қобилият назарияларидан бошланиб, ижтимоий-эмоционал компетентлик ва лидерлик самарадорлигини тушунтирувчи комплекс моделларгача ривожланган.

Замонавий тадқиқотлар эмоционал интеллектни когнитив, ижтимоий ва нейробиологик компонентларни бирлаштирган интегратив конструкция сифатида кўради. Бироқ уни ёш лидерлар контекстида, социометрик мақом ва трансформацион лидерлик билан бирлаштирган ҳолда ўрганиш ҳали ҳам етарлича тизимлаштирилмаган.

1.1.1 Интеллект назариялари ривож

Интеллект тушунчаси психология фанининг энг мураккаб ва кўп қиррали категорияларидан бири ҳисобланади. Унинг мазмуни, тузилмаси ва

функциялари юзасидан илмий қарашлар вақт ўтиши билан ўзгариб, турли назарий йўналишлар шаклланган. Замонавий эмоционал интеллект концепциясини тушуниш учун аввало классик интеллект назарияларининг эволюциясини таҳлил қилиш зарур.

1. *Психометрик босқич: ягона интеллект зояси.* Интеллектни илмий ўрганиш XIX аср охири – XX аср бошларида психометрик тадқиқотлар билан бошланган.

Charles Spearman (1904) “g-фактор” назариясини илгари суриб, интеллектни умумий когнитив қобилият сифатида талқин қилди (Spearman, 1904). Унинг фикрича, барча интеллектуал вазифалар ягона марказий омил – умумий интеллект билан боғлиқ.

Spearman назарияси интеллектни бир ўлчовли тизим сифатида кўрсатгани билан аҳамиятли бўлса-да, инсон фаолиятининг ижтимоий ва эмоционал жиҳатларини етарлича қамраб олмаган.

2. *Кўп омилли интеллект назариялари.* Spearman концепциясига муқобил равишда Louis Thurstone (1938) интеллектни бир нечта мустақил қобилиятлар мажмуаси сифатида кўриб, “Primary Mental Abilities” моделини таклиф қилди (Thurstone, 1938).

У қуйидаги қобилиятларни ажратди:

- вербал тушуниш
- ҳисоблаш қобилияти
- фазовий идрок
- хотира
- тезлик

Бу ёндашув интеллектни кўп қиррали тизим сифатида талқин қилишга асос солди.

3. *Когнитив ривожланиш назарияси.* Jean Piaget интеллектни когнитив ривожланиш жараёни сифатида талқин қилди (Piaget, 1952). Унинг фикрича, интеллект – бу муҳит билан ўзаро таъсир жараёнида шаклланувчи адаптив тизимдир.

Piaget назарияси интеллектнинг динамик табиатини очиб берди, бироқ у эмоционал компонентни алоҳида конструкция сифатида кўриб чиқмаган.

4. *Социал интеллект ва эмоционал компонентга ўтиш.* Интеллект назарияларида ижтимоий омилни алоҳида кўриб чиқиш илк бор Edward Thorndike (1920) томонидан амалга оширилди. У “социал интеллект” тушунчасини жорий қилиб, инсоннинг бошқаларни тушуниш ва ижтимоий муносабатларда самарали фаолият юритиш қобилиятини таърифлади (Thorndike, 1920).

Бу ғоя кейинчалик эмоционал интеллект концепцияси шаклланишига назарий пойдевор бўлиб хизмат қилди.

5. *Кўп қиррали интеллект назарияси.* Howard Gardner (1983) “Multiple Intelligences” назариясини ишлаб чиқиб, интеллектни 8–9 турга ажратди (Gardner, 1983).

Айниқса, интерперсонал ва интраперсонал интеллект тушунчалари эмоционал интеллект назарияси учун муҳим замин яратди. Gardner инсоннинг ўз ҳис-туйғуларини англаш ва бошқалар ҳиссиётларини тушуниш қобилиятини мустақил интеллект тури сифатида баҳолади.

6. *Триархик интеллект назарияси.* Robert Sternberg (1985) интеллектни уч компонентга ажратди:

- аналитик интеллект
- креатив интеллект
- амалий интеллект

Sternberg амалий интеллектни ижтимоий муҳитга мослашиш қобилияти билан боғлади. Бу ёндашув эмоционал интеллект назариясига яқинлашувчи кадам сифатида баҳоланади (Sternberg, 1985).

7. *Замонавий когнитив-нейропсихологик ёндашув.* XXI асрда интеллект тадқиқотлари нейропсихология ва когнитив фанлар билан интеграциялашди.

Antonio Damasio (1994) қарор қабул қилиш жараёнида эмоциялар марказий ўрин тутишини исботлаб, когнитив ва эмоционал жараёнлар ажралмас эканлигини кўрсатди (Damasio, 1994).

Mayer, Roberts ва Barsade (2008) инсон қобилиятлари тизимида эмоционал интеллектни мустақил, лекин когнитив интеллект билан ўзаро боғлиқ конструкция сифатида тавсифладилар.

Интеллект назариялари эволюциясининг умумий мантиғи

Босқич	Асосий ғоя	Чекловлари
g-фактор	Ягона умумий интеллект	Ижтимоий-эмоционал жиҳат қамраб олинмаган
Кўп омилли	Бир нечта когнитив қобилият	Эмоционал компонент етарлича таҳлил қилинмаган
Социал интеллект	Ижтимоий қобилият	Эмоционал регуляция аниқ ажратилмаган
Кўп қиррали интеллект	Интра/интерперсонал қобилият	Ўлчаш механизми чекланган
Интегратив ёндашув	Когнитив + эмоционал тизим	Комплекс модел талаб қилади

Интеллект назариялари эволюцияси инсон қобилиятларини тушунишда бир ўлчовли моделдан кўп қиррали ва интегратив ёндашувларгача ривожланганини кўрсатади. Эмоционал интеллект концепцияси айнан шу эволюция натижасида пайдо бўлиб, когнитив ва эмоционал жараёнларни бирлаштирган янги назарий парадигмани шакллантирди.

Замонавий тадқиқотларда интеллект когнитив, ижтимоий ва эмоционал компонентларни ўз ичига олган комплекс тизим сифатида қаралади. Бу эса лидер ёшларда интеллектуал ва эмоционал салоҳиятни биргаликда таҳлил қилиш зарурлигини кўрсатади.

1.1.2. Социал интеллект концепцияси: қиёсий-танқидий таҳлил ва лидерлик назариялари билан боғланиш

1. Социал интеллект: концептуал ядро ва илк талқинлар. Социал интеллект (SI) илк бор Торндайк томонидан “инсонларни тушуниш ва улар билан оқилона муносабат қилиш қобилияти” сифатида ажратиб кўрсатилган (Thorndike, 1920). Бу нуқта муҳим: у интеллектни фақат “абстракт муаммоларни ечиш”дан чиқариб, *ижтимоий реалликда самарали ҳаракат қилиш* қобилиятига бурди.

Кейинги психометрик анъанада социал интеллектни “ўлчаш”га уринишлар пайдо бўлди. Гилфорднинг “Интеллект тузилиши” (Structure of Intellect) йўналиши қобилиятларни туркумлаш ва ижтимоий мазмунли қобилиятларни алоҳида факторлар сифатида кўришга тўртки берган (Guilford, 1967). Шу билан бирга, SIни operationalization қилишда (яъни аниқ кўрсаткич ва тестларга айлантиришда) асосий муаммо сақланиб қолди: “ижтимоий самарадорлик” нима — билимми, кўникмами, шахсий хусусиятми ёки вазиятга мослашувми?

2. Социал интеллектнинг икки “йўли”: Классик SI адабиётларида икки тенденция ажралади:

а) Ижтимоий когниция йўли: инсонлар, ниятлар, қоидалар, ижтимоий сигналларни тушуниш (ментализация, “social cognition”).

б) Ижтимоий самарадорлик йўли: реал муомалада, ҳамкорликда ва конфликтларда натижага эришиш (адаптивлик, таъсир, коммуникация стратегиялари).

Масалан, Форд ва Тисак (1983) SIни академик интеллектдан фарқлашга уришиб, уни “ижтимоий ижро/performans” самарадорлиги нуқтаи назаридан қарашни кучайтирган (Ford & Tisak, 1983). Космитцки ва Жон (1993) эса SIнинг “маъноси” ҳамиша нейтрал эмаслигини, унда таъсир кўрсатиш ва ҳатто манипулятив стратегиялар ҳам бўлиши мумкинлигини таъкидлайди (Kosmitzki & John, 1993). Шу нуқта кейинчалик EI баҳсларида ҳам қайта

кўтарилади: эмоционал қобилиятлар “яхшилиқ”ка кафолат эмас, улар *инсон таъсири технологиясига* ҳам айланиши мумкин.

3. *Нега SIдан EIга “ўтиш” зарур бўлди? (концептуал инқироз нуқталари)*. Социал интеллект концепцияси узоқ вақт давомида муҳим бўлса-да, учта марказий муаммо унинг “кейинги босқич”га ўтишини тезлаштиради:

1. *Тушунча ноаниқлиги*: SI баъзан билим, баъзан кўникма, баъзан шахс хусусияти сифатида талқин қилинди.

2. *Ўлчаш муаммоси*: SIни ишончли, валид тестлар билан баҳолаш қийин бўлди (Thorndikенинг ўзи ҳам “қулай тест тузиш қийин”лигини қайд этади).

3. *Эмоция компонентининг “йўқолиб қолиши”*: ижтимоий самарадорликда эмоцияларни англаш ва бошқариш марказий роль ўйнаса-да, SI моделларида у кўп ҳолатда имплицит, яъни билвосита қолди.

Шу ерда EI майдонга чиқади: EI SIга нисбатан *аниқроқ психологик механизмни* марказга кўяди — *эмоцияларни идрок этиш, тушуниш, регуляция қилиш ва улардан фойдаланиш*.

4. *Эмоционал интеллект: SIдан ажралиб чиқиш ва “қобилият модели”*. Саловей ва Майер (1990) EIни инсон ҳаётида режалаштириш, мотивация, муносабат ва қарор қабул қилишда эмоцияларни аниқ баҳолаш ва бошқариш қобилиятлари тизими сифатида асосладилар (Salovey & Mayer, 1990). Бу назарий қадам SIдан EIга ўтишда ҳал қилувчи бўлди, чунки:

- SI “одамлар билан ишлаш қобилияти” деган кенг таърифда қолиши мумкин;
- EI эса шу қобилиятнинг *ички процессларини* (эмоционал ахборотни қайта ишлаш) алоҳида механизм сифатида ажратади.

Қисқача айтганда, SI — “*кимни қандай тушунаман ва қандай муносабат қиламан?*”, EI — “*эмоцияни қандай идрок қиламан, тушунаман ва бошқараман?*” деган мантиқий фарқни олиб кирди.

5. *МДХ тадқиқотларида “кўприк”*: *социал ва эмоционал интеллектни бир майдонда кўриш*. МДХ илмий мактабида социал ва эмоционал интеллектнинг муносабати махсус муҳокама қилинган. Люсин ва Ушаков таҳриридаги тўпламда (2009) икки тушунча марказий категория сифатида олиниб, *механизмлардан ўлчашгача* бўлган масалалар тизимли кўйилади.

Люсин (2006) эмоционал интеллектни “қобилият” сифатида талқин қилиб, уни шахсий хусусиятлардан ажратишга ҳаракат қилади ва EIни ўлчаш учун ЭМИн методикасини таклиф этади (Люсин, 2006). Андреева (2006; 2011) эса EIни феномен сифатида турли ёндашувлар кесимида қиёсий таҳлил

қилади, оммабоп ва илмий талқинларни ажратиб кўрсатади (Андреева, 2006; 2011). Бу ишлар SI→EI ўтишини “ғоялар алмашинуви” сифатида эмас, балки *назарий аниқлаш + психометрик тасдиқ* жараёни сифатида тушунтиришга ёрдам беради.

6. Социал интеллект, эмоционал интеллект ва лидерлик: назариялар билан боғланиш.

6.1. Трансформацион лидерлик нуқтаи назаридан. Трансформацион лидерлик (Burns, 1978; Bass, 1985) лидернинг инсонларга маънавий-эмоционал таъсир кўрсатиши, илҳомлантириши, индивидуал ёндашув қилиши билан характерланади. Бу ерда SI ва EI лидерликнинг турли “қатламлари”ни тушунтиради:

- SI: гуруҳ қоидалари, муносабатлар тармоғи, роллар ва таъсир каналларини “ўқиш” (ким кимга яқин, ким кимни қўллайди, кимнинг позицияси марказда).
- EI: эмоцияларни ҳис қилиш ва бошқариш, резонанс муҳитини яратиш, конфликтда регуляция, эмпатик мулоқот.

Harms & Credé (2010) мета-таҳлили EI билан трансформацион лидерлик ўртасида умумий боғлиқликни баҳолайди ва EI лидерлик хулқ-атворлари билан аҳамиятли алоқадор эканини кўрсатади.

6.2. “Primal leadership / резонанс лидерлик” нуқтаи назаридан. Гоулман, Бояцис ва Маккининг “Primal Leadership” ёндошувида лидернинг “кайфияти” ва эмоционал таъсири жамоада резонанс/диссонансни белгилайди, деб қаралади (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2001). Бу ерда EI марказга чиқади: лидернинг эмоционал регуляцияси ва эмпатияси жамоа иқлими ва иш самарадорлигига бевосита таъсир қилишини тушунтиришда EI тушунчаси SIга нисбатан аниқроқ механизм беради.

6.3. “Каскад модели”: EI → компетенция → натижа. Joseph & Newman (2010) EInи каскад логикасида тушунтириб, EI кўрсаткичлари (айниқса аралаш/компетенцияга яқин ўлчовлар) иш натижаларига қандай “зинама-зина” таъсир қилишини мета-аналитик асосда кўрсатади. Бу модел лидерликда ҳам мантиқий: EI → лидерлик хулқи (масалан, трансформацион услуб) → гуруҳдаги ижтимоий қабул қилинганлик/самарадорлик.

6.4. Ижтимоий мақом (социометрик мақом) нуқтаи назаридан. Сизнинг монографиянгиз учун энг муҳим боғланиш шундаки: *социометрик мақом* SInинг амалий индикатори сифатида ишлаши мумкин (гуруҳдаги қабул қилинганлик ва танланиш), EI эса шу мақомни шакллантирувчи психологик механизмлардан бири сифатида тушунтирилади. SI лидер “тармоқ”ни кўра олиш қобилиятини, EI эса лидернинг эмоционал таъсири ва регуляциясини таъминлайди.

Қиёсий жадвал: SI → EI → лидерлик компетенциялари

Қирра	Социал интеллект (SI)	Эмоционал интеллект (EI)	Лидерликда намоён бўлиши
Асосий объект	Ижтимоий вазият ва инсон хулқи	Эмоционал ахборот	Гуруҳ иқлими, мотивация, таъсир
Асосий функция	Ижтимоий тушуниш ва стратегия	Идрок–тушуниш–регуляция	Илҳомлантириш, индивидуал ёндашув
Ўлчашда муаммо	Конструкция кенг, “самара” субъектив	Қобилият/компетенция баҳси	Интегратив SEM орқали аниқланади
Хавф/чеклов	Манипуляция имкони	Манипуляция/“dark EI” баҳси	Ахлоқий меъёр ва кадриятлар муҳим

Изоҳ:

Социал интеллект (SI), эмоционал интеллект (EI) ва лидерлик компетенциялари ўртасидаги боғлиқлик босқичли ва функционал характерга эга.

Социал интеллект лидернинг ижтимоий вазиятни англаш, гуруҳ динамикасини “ўқиш” ва муносабатлар тизимини тушуниш қобилиятини ифода этади.

Эмоционал интеллект эса шу ижтимоий муҳитда эмоцияларни идрок этиш, тушуниш ва бошқариш механизмларини таъминлайди. У лидернинг эмпатияси, стресс барқарорлиги ва эмоционал таъсирчанлигини белгилайди.

Лидерлик компетенциялари эса мазкур икки қобилиятнинг амалий намоён бўлиши ҳисобланиб, илҳомлантириш, индивидуал ёндашув ва гуруҳда ижобий психологик иқлим яратиш каби хулқ-атворларда ифодаланади.

Шу тариқа, SI лидернинг ижтимоий англаш қобилиятини, EI эмоционал таъсир механизмларини, лидерлик компетенциялари эса ушбу ресурсларнинг ижтимоий самарасини акс эттиради.

7. *Илмий бўшлиқ ва сиз таклиф қилаётган ҳисса (research gap).* Адабиётлар SI ва EInи алоҳида тарзда етарлича ёритган бўлса-да, *ёш лидерлар контекстида (таълим муҳитида) SI (социометрик мақом) – EI – трансформацион лидерликни* бир вақтнинг ўзида боғлайдиган *SEM асосидаги интегратив моделлар* нисбатан кам учрайди. Шунинг учун сиз таклиф қилаётган “EI → трансформацион лидерлик → социометрик мақом” (ёки параллел йўллар билан) модели назарий жиҳатдан ҳам, эмпирик жиҳатдан ҳам долзарб ҳисобланади.

1.1.3. Эмоционал интеллект модели: назарий эволюция, психометрика ва лидерлик контексти.

1. *Назарий манзара ва моделларнинг типологияси.* Эмоционал интеллект (ЭИ) концепцияси 1990-йиллардан бошлаб мустақил тадқиқот майдонига айланди (Salovey & Mayer, 1990). кейинчалик уч йирик парадигма шаклланди:

1. *Қобилият (ability) модели* – ЭИни когнитив қобилиятлар тизимидаги махсус интеллект сифатида талқин қилади (Mayer & Salovey, 1997; Mayer, Caruso, & Salovey, 2000; Mayer, Roberts, & Barsade, 2008).

2. *Аралаш (mixed/competency) модели* – ЭИни қобилият + компетенциялар мажмуаси сифатида, айниқса лидерлик ва иш самарадорлиги билан боғлаб кўради (Goleman, 1995; 2001; Boyatzis, 2008).

3. *Хусусият (trait) модели* – ЭИни шахснинг барқарор ўз-ўзини баҳолаш тизими (эмоционал self-efficacy) сифатида талқин қилади (Petrides & Furnham, 2001; Petrides et al., 2007).

Бу типология конструкциянинг *онто-статусини* аниқлашга ёрдам беради: ЭИ – қобилиятми, компетенциялими ёки шахс хусусиятими?

2. Қобилият модели: “тўрт тармоқ” (four-branch model). John Mayer ва Peter Salovey ЭИни тўрт босқичли иерархия сифатида таклиф этадилар (Mayer & Salovey, 1997):

1. *Эмоцияларни идрок этиш* (юз ифодаси, овоз, баданий сигналлар)

2. *Эмоцияларни фикрлашда қўллаш* (эътибор ва ижодийликни йўналтириш)

3. *Эмоцияларни тушуниш* (эмоционал семантика, динамика)

4. *Эмоцияларни бошқариш* (ўзини ва бошқаларни регуляцияси)

ушбу модель *msceit* каби ишлашга асосланган тестлар билан баҳоланади (Mayer, Salovey, & Caruso, 2002).

Афзаллиги – когнитив аниқлик; *чеклови* – реал ижтимоий хулқ-атворни тўлиқ қамраб олмаслиги (Matthews, Zeidner, & Roberts, 2002).

3. Аралаш (компетенция) модели: лидерлик билан интеграция

Daniel Goleman ЭИни ташкилот ва лидерлик самарадорлиги билан боғлайди (Goleman, 1995; 2001).

Компетенциялар:

- ўзини англаш
- ўзини бошқариш
- мотивация
- эмпатия
- ижтимоий кўникмалар

Boyatzis (2008) компетенцияларни ривожлантириш мумкин бўлган динамик ресурс сифатида кўрсатади. бу ёндашув трансформацион лидерлик (Bass, 1985; Bass & Riggio, 2006) билан уйғун: илҳомлантириш, индивидуал

ёндашув, интеллектуал стимуллаш – барчаси эмоционал компетенцияларга таянади.

4. Trait модели: шахсий барқарорлик ва big five билан боғлиқлик. Konstantinos Petrides ЭИни “эмоционал ўз-ўзини баҳолаш” сифатида талқин қилади (Petrides & Furnham, 2001; Petrides et al., 2007). Trait EI:

- экстраверсия, нейротизм, очиқлик билан боғлиқ;
- сўровнома орқали баҳоланади;
- субъектив фаровонлик ва стресс барқарорлиги билан алоқадор (Schutte et al., 2007).

5. Психометрик баҳслар ва валидлик

ЭИ атрофидаги асосий баҳс – *конструктив валидлик*.

- Ability ei – интеллект меъёрларига мос келадими? (Mayer et al., 2008).
- Mixed ei – шахсий хусусиятлар билан “аралашиб кетмайдими”? (Landy, 2005).
- Trait ei – субъективлик даражаси юқорими? (Petrides et al., 2007).

мета-таҳлиллар ЭИнинг иш самарадорлиги ва лидерлик билан аҳамиятли боғлиқлигини кўрсатади (Joseph & Newman, 2010; Harms & Credé, 2010; O’boyle et al., 2011).

6. Нейробиологик асослар. замонавий тадқиқотлар эини префронтал кортекс, амигдала ва лимбик тизим фаолияти билан боғлайди (Barbey, Colom, & Grafman, 2014; Pessoa, 2008). Бу ЭИни фақат “ижтимоий конструкция” эмас, балки нейрокогнитив механизмлар билан боғлиқ қобилият сифатида кўрсатади.

7. ЭИ ва лидерлик: каскад ва медиатор моделлари. Joseph & Newman (2010) “Каскад модели”да EI → ижтимоий кўникмалар → иш натижаси занжирини кўрсатади. Harms & Credé (2010) мета-таҳлилда EI ва трансформацион лидерлик ўртасида ижобий корреляцияни аниқлайди.

Côté (2014) ташкилотларда ЭИни ижтимоий капитал ва таъсир ресурслари билан боғлайди. Goleman, Boyatzis, & McKee (2001) “Резонанс лидерлик” концепциясида лидернинг эмоционал иқлими жамоа самарадорлигини белгилашини таъкидлайди.

8. Интегратив ёндашув: кўп даражали модель. замонавий ёндашув ЭИни:

- индивидуал даража (қобилият/trait)
- интерактив даража (коммуникация, эмпатия)
- ташкилот даражаси (иқлим, мотивация) кесимида таҳлил қилади (Côté, 2014; Ashkanasy & Daus, 2005).

Ёш лидерлар контекстида ЭИни трансформацион лидерлик ва социометрик мақом билан интеграция қилиш назарий жиҳатдан асослидир.

Эмоционал интеллект моделлари эволюцияси когнитив қобилиятдан бошланиб, компетенция ва шахс хусусиятларига кенгайди. Ability модель – илмий аниқ; Mixed модель – амалий самарали; Trait модель – шахсий барқарорликни акс эттиради.

Замонавий тадқиқотларда ЭИ кўп даражали, интегратив ва лидерлик билан чамбарчас боғлиқ конструкция сифатида қаралади.

Юқоридаги таҳлиллар шуни кўрсатадики, эмоционал интеллект модели бир хил, ягона концепция эмас, балки турли назарий парадигмалар кесишган кўп қиррали илмий конструкция ҳисобланади. Қобилият модели эмоционал интеллектни когнитив жараёнлар тизими доирасида аниқ ва иерархик тарзда тушунтирса, аралаш модель уни ижтимоий-амалий компетенциялар билан бойитади, trait модели эса эмоционал интеллектни шахсинг барқарор психологик хусусияти сифатида талқин қилади.

Мазкур моделлар ўртасидаги фарқлар қарама-қаршилик эмас, балки турли таҳлил даражалари сифатида қаралиши мақсадга мувофиқ. Қобилият модели эмоционал ахборотни қайта ишлаш механизмини очиб берса, аралаш модель унинг ижтимоий ва лидерлик самарадорлигига таъсирини тушунтиради, trait ёндашув эса эмоционал барқарорлик ва шахсий диспозициялар билан боғлиқлигини намоён этади.

Замонавий тадқиқотларда эмоционал интеллектни интегратив, кўп даражали конструкция сифатида кўриш тенденцияси устунлик қилмоқда. Бу ёндашув эмоционал интеллектни индивидуал (қобилият), интерактив (муносабат), ва ташкилотчилик (ижтимоий иқлим) даражаларда таҳлил қилиш имконини беради. Айниқса лидерлик психологияси контекстида эмоционал интеллект трансформацион лидерлик, ижтимоий таъсир ва гуруҳдаги социометрик мақом билан чамбарчас боғлиқ омил сифатида намоён бўлади.

Шу нуқтаи назардан, ёш лидерлар ривожланишини тушунтиришда эмоционал интеллект модели фақат шахсий қобилият эмас, балки ижтимоий-психологик ресурс сифатида қаралиши зарур. У лидерлик самарадорлигининг когнитив, эмоционал ва ижтимоий омилларини бирлаштирувчи интегратив механизм вазифасини бажаради.

Назарий жиҳатдан, мазкур таҳлил эмоционал интеллект моделларини синтез қилиш зарурлигини кўрсатади. Амалий жиҳатдан эса бу ёндашув ёш лидерларда эмоционал компетенцияларни ривожлантириш дастурларини ишлаб чиқиш, таълим муҳитида ижтимоий-психологик иқлимни яхшилаш ва трансформацион лидерлик қобилиятларини шакллантиришда илмий асос бўлиб хизмат қилади.

Шу тарика, эмоционал интеллект моделларининг эволюцияси когнитив қобилиятдан ижтимоий самарадорликкача бўлган илмий йўлни босиб ўтган бўлиб, замонавий лидер ёшлар феноменини тушунтиришда марказий назарий категория сифатида аҳамият касб этади.

1.2. Эмоционал интеллектнинг классик моделлари таҳлили

Эмоционал интеллект назариясининг шаклланиши турли илмий парадигмалар кесишган нуктада юз берди. Классик моделлар эмоционал интеллектни турлича талқин қилади: когнитив қобилият сифатида, эмоционал-ижтимоий компетенция сифатида ёки шахс хусусияти сифатида. Шу боис мазкур моделларни қиёсий таҳлил қилиш эмоционал интеллект конструкциясининг методологик табиатини англаш учун муҳимдир.

1.2.1 John Mayer – қобилият модели. John Mayer эмоционал интеллектни “ақлнинг махсус тури” сифатида кўради. Унинг ёндашуви когнитив психология анъанасига таянади ва эмоционал ахборотни қайта ишлашни интеллектуал жараён сифатида талқин қилади.

Назарий асос. Mayer ва ҳаммуаллифлар эмоционал интеллектни тўрт тармоқли иерархик структура сифатида таклиф қилишади:

1. Эмоцияларни идрок этиш
2. Эмоцияларни фикрлаш жараёнида қўллаш
3. Эмоцияларни тушуниш
4. Эмоцияларни бошқариш

Бу модель эмоционал интеллектни рационал фикрлашга интеграция қилади. Яъни, эмоция – ақлга қарши эмас, балки ақл фаолиятининг бир қисми сифатида қаралади.

Психометрик ёндашув. Ability модель MSCEIT тест орқали ўлчанади. Ушбу тест эмоцияларни тўғри таниш, уларнинг динамикасини тушуниш ва вазиятда тўғри регуляция стратегиясини танлаш қобилиятини баҳолайди.

Афзалликлари:

- Илмий аниқлик
- Интеллект назарияси билан уйғунлик
- Когнитив механизмларни аниқ кўрсатиш

Чекловлари:

- Реал ижтимоий хулқ-атворни тўлиқ қамраб олмаслиги
- Амалий лидерлик компетенцияларини бевосита тушунтирмаслиги

Лидерлик контекстида. Ability модель лидернинг эмоционал вазиятни рационал таҳлил қилиш ва барқарор қарор қабул қилиш қобилиятини тушунтиради. Бу айниқса стресс шароитида муҳим аҳамиятга эга.

John Mayer – қобилият модели.



John Mayer

QOBILIYAT MODELI

EMOTSIONAL INTELLEKT

TO'RT TARMOQ MODEL

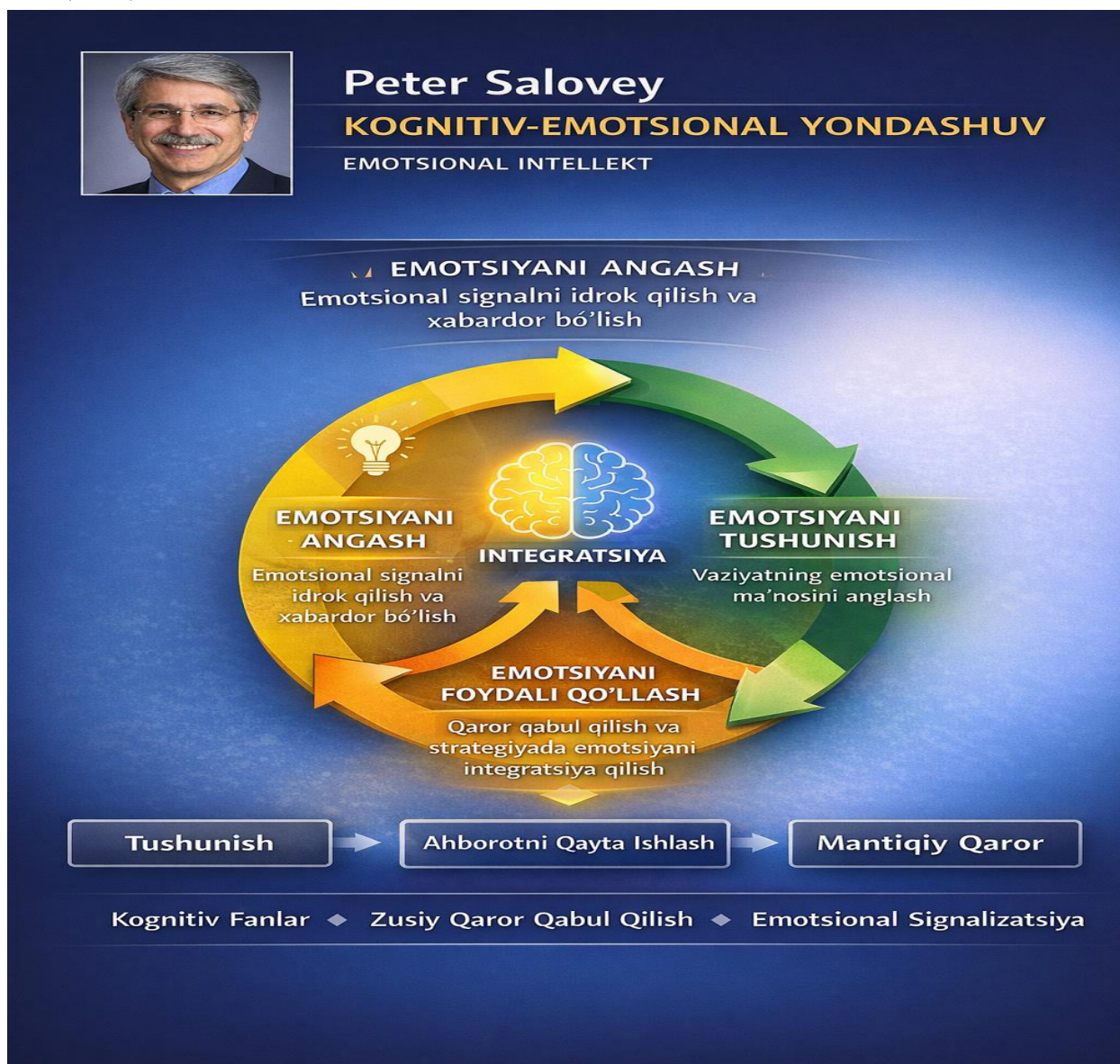


Analitika ◆ Kognitiv Qobiliyat ◆ Neyropsikologiya

Мазкур диаграмма John Мауегнинг қобилият моделига асосланган бўлиб, эмоционал интеллектни когнитив қобилиятлар тизимидаги махсус интеллект сифатида ифодалайди. Модель тўрт босқичли иерархиядан иборат: эмоцияларни идрок этиш, уларни фикрлашда қўллаш, тушуниш ва бошқариш. Диаграммада ушбу босқичлар занжирли тарзда жойлаштирилган бўлиб, эмоционал ахборотнинг қабул қилиниши ва юқори даражада регуляциягача бўлган когнитив ривожланиш жараёнини кўрсатади. Шу тариқа, Мауег модели эмоционал интеллектни рационал фикрлаш билан интеграциялашган, тизимли ва босқичма-босқич ривожланувчи қобилият сифатида талқин қилади.

1.2.2 Peter Salovey – когнитив-эмоционал ёндашув. Salovey эмоционал интеллектни когнитив ва эмоционал тизимларнинг интеграцияси сифатида

кўради. Унинг назарий қарашлари эмоцияларни ахборот манбаи сифатида талқин қилишга асосланган.



Мазкур диаграмма Peter Saloveyнинг когнитив-эмоционал ёндашувини ифодалайди. Модельга кўра, эмоционал интеллект эмоцияларни идрок этишдан бошланиб, уларни тушуниш ва қарор қабул қилиш жараёнида фойдаланишгача бўлган босқичли когнитив занжирни ташкил этади. Диаграмма марказида “интеграция” тушунчаси жойлашган бўлиб, у эмоция ва когнитив жараёнлар ўртасидаги ўзаро таъсирни англатади. Эмоция ахборот манбаи сифатида қарор қабул қилиш ва стратегия ишлаб чиқиш жараёнига қўшилади. Шу тариқа, мазкур модель эмоция ва ақл ўртасидаги анъанавий қарама-қаршилиқни бартараф этиб, уларни ягона когнитив тизим сифатида талқин қилади.

Назарий мазмун. Salovey таъкидлайдики, эмоциялар инсон қарор қабул қилиш жараёнида ахборот функциясини бажаради. Ушбу ёндашувда эмоционал интеллект:

- эмоционал сигналларни англаш
- уларнинг маъносини интерпретация қилиш
- улардан адаптив равишда фойдаланиш қобилиятларини қамраб олади.

Методологик аҳамияти. Бу ёндашув эмоционал интеллектни когнитив жараёнлар билан боғлайди ва уни рационал қарор қабул қилиш моделига интеграция қилади.

Афзалликлари:

- Эмоция ва ақл ўртасидаги дуализмни бартараф этади
- Қарор қабул қилиш психологияси билан уйғун

Чекловлари:

- Эмоционал компетенциянинг ижтимоий кўникма жиҳатини тўлиқ очиб бермайди

Лидерлик нуқтаи назаридан. Salovey ёндашуви лидернинг вазиятни эмоционал жиҳатдан тўғри баҳолаши ва гуруҳ эҳтиёжларини англашида муҳим назарий асос бўлиб хизмат қилади.

1.2.3 Daniel Goleman – аралаш модели. Daniel Goleman эмоционал интеллектни кенгроқ ижтимоий-психологик компетенциялар мажмуаси сифатида талқин қилади.



Мазкур диаграмма *Daniel Goleman*нинг аралаш моделини ифодалайди. Унга кўра, эмоционал интеллект шахсий ва ижтимоий компетенциялар мажмуаси бўлиб, ўзини англаш, ўзини бошқариш, эмпатия ва ижтимоий кўникмаларни қамраб олади. Модель эмоционал интеллектни лидерлик самарадорлиги билан боғлаб, уни ижтимоий таъсир, мотивация ва жамоавий иқлим яратиш механизми сифатида талқин қилади.

Ва *Reuven Bar-On*нинг эмоционал-ижтимоий компетентлик моделида эса, эмоционал интеллектни шахснинг адаптивлик, стрессни бошқариш, интраперсонал ва интерперсонал қобилиятлари мажмуаси сифатида кўради. Эмоционал интеллект мазкур ёндашувда шахсий барқарорлик ва ижтимоий самарадорлик ресурси сифатида талқин қилинади.

Структураси

Goleman модели қуйидаги блоклардан иборат:

- Ўзини англаш
- Ўзини бошқариш
- Мотивация
- Эмпатия
- Ижтимоий кўникмалар

Бу модель эмоционал интеллектни ташкилотчилик самарадорлиги ва лидерлик билан бевосита боғлайди.

Афзалликлари:

- Амалий қўлланишга яқин
- Трансформацион лидерлик назарияси билан уйғун
- Таълим ва тренинг дастурлари учун мос

Чекловлари:

- Конструкция кенг ва баъзан шахсий хусусиятлар билан аралашиб кетади
- Қобилият ва характер ўртасидаги чегара ноаниқ

Лидерликдаги аҳамияти. Goleman модели лидерлик компетенцияларини тушунтиришда энг кўп қўлланилади. У эмоционал интеллектни таъсир ўтказиш, илҳомлантириш ва ижтимоий иқлим яратиш механизми сифатида кўради.

1.2.4 Reuven Bar-On – шахсий-компетентлик модели. Bar-On эмоционал интеллектни “эмоционал-ижтимоий компетентлик” сифатида талқин қилади.

Тузилмаси. Модель беш йўналишни қамраб олади:

- Интраперсонал қобилиятлар
- Интерперсонал қобилиятлар
- Стрессни бошқариш
- Адаптивлик
- Умумий кайфият

Психометрика. EQ-і сўровномаси орқали баҳоланади. У шахснинг эмоционал барқарорлиги ва ижтимоий мослашувини ўлчайди.

Афзалликлари:

- Психологик фаровонлик билан боғлиқ
- Адаптивлик ва стресс барқарорлигини қамраб олади

Чекловлари:

- Субъектив баҳога таянади
- Қобилиятдан кўра шахсий хусусиятларга яқин

Лидерликдаги ўрни. Bar-On модели лидернинг стрессга чидамлилиги, эмоционал барқарорлиги ва жамоада позитив муҳит яратиш қобилиятини тушунтиради.

Қиёсий таҳлил ва умумий хулоса

Модель	Асосий ёндашув	Илмий характер	Лидерлик билан боғлиқлик
Mayer	Қобилият	Когнитив-интеллектуал	Рационал регуляция
Salovey	Когнитив-эмоционал	Ахборотли ёндашув	Вазиятни тўғри баҳолаш
Goleman	Аралаш	Компетентлик	Илҳомлантириш ва таъсир
Bar-On	Шахсий-компетентлик	Адаптивлик	Барқарорлик ва иқлим

Таҳлил шуни кўрсатадики, классик моделлар эмоционал интеллектни турли методологик нуқтаи назардан ёритади. Уларни қарама-қарши қўйиш эмас, балки интегратив синтез қилиш мақсадга мувофиқдир.

Замонавий лидер ёшлар ривожланишини тушунтиришда ability модель – когнитив асос, аралаш модель – компетенция ва таъсир механизми, Bar-On модели – адаптив ресурс сифатида бир-бирини тўлдиради.

Эмоционал интеллектнинг классик моделлари таҳлили шуни кўрсатадики, мазкур концепция ягона ва бир хил талқинга эга эмас, балки турли методологик ёндашувлар кесишган нуқтада шаклланган кўп қиррали илмий конструкциядир.

John Mayer ва Peter Saloveyнинг қобилиятга асосланган модели эмоционал интеллектни когнитив жараёнлар тизимидаги махсус қобилият сифатида изоҳлаб, эмоцияларни идрок этиш, тушуниш ва бошқаришнинг иерархик механизмини илмий жиҳатдан асослаб беради. Бу ёндашув конструкциянинг назарий аниқлиги ва психометрик асосланганлиги билан ажралиб туради.

Daniel Golemanнинг аралаш модели эса эмоционал интеллектни шахсий ва ижтимоий компетенциялар мажмуаси сифатида кенгроқ талқин қилиб, уни лидерлик ва ташкилотчилик самарадорлиги билан боғлайди. Мазкур ёндашув эмоционал интеллектнинг амалий қиррасини очиб беради.

Reuven Bar-On модели эса эмоционал интеллектни эмоционал-ижтимоий мослашув ресурси сифатида кўриб, уни стресс барқарорлиги, адаптивлик ва психологик фаровонлик билан уйғун ҳолда талқин қилади.

Таҳлиллар шуни кўрсатадики, мазкур моделлар ўзаро рақобатчи эмас, балки бир-бирини тўлдирувчи ёндашувлар сифатида қаралиши мақсадга мувофиқ. Қобилият модели когнитив асосни, аралаш модель лидерлик компетенцияларини, Bar-On модели эса адаптив ресурс жиҳатини очиқ беради.

Замонавий лидер ёшлар контекстида эмоционал интеллектни комплекс, кўп даражали ва интегратив конструкция сифатида таҳлил қилиш зарур. Бу ёндашув эмоционал интеллектни шахсий қобилият, ижтимоий таъсир механизми ва гуруҳдаги самарадорлик омили сифатида бир вақтнинг ўзида тушунтириш имконини беради.

Шу тариқа, эмоционал интеллект классик моделлари замонавий лидерлик психологиясининг назарий пойдеворини ташкил этиб, ёш лидерларнинг ижтимоий-психологик ривожланишини илмий асосда таҳлил қилиш учун мустаҳкам методологик база яратади.

1.3. Эмоционал интеллектнинг тузилмавий компонентлари.

Эмоционал интеллект кўп қиррали психологик конструкция бўлиб, унинг мазмуни турли моделларда турлича талқин этилган (Mayer & Salovey, 1997; Goleman, 1995; Bar-On, 2006; Petrides et al., 2007). Бироқ аксарият назарий ёндашувларда қуйидаги тўрт компонент марказий ўрин тутади:

1. Эмоцияларни англаш
2. Эмоцияларни бошқариш
3. Эмпатия
4. Ижтимоий кўникмалар

Бу компонентлар эмоционал интеллектнинг когнитив, регулятив ва ижтимоий жиҳатларини бирлаштирувчи тизимни ташкил этади.

1.3.1. Эмоцияларни англаш. Эмоцияларни англаш — шахснинг ўз ҳис-туйғуларини ва бошқалар эмоцияларини аниқ идрок этиш, номлаш ва фарқлаш қобилиятидир (Mayer, Caruso, & Salovey, 2000).

Mayer ва Salovey (1997) моделида бу эмоционал интеллектнинг биринчи ва фундаментал тармоғи сифатида кўрилади. Эмоционал сигналларни (юз ифодаси, овоз оҳанги, мимика) тўғри талқин қилиш ижтимоий муносабатларнинг самарадорлигини таъминлайди (Ekman, 1992).

Эмоцияларни англаш ўзини англаш (self-awareness) жараёни билан чамбарчас боғлиқ бўлиб, шахснинг рефлексия даражасини оширади (Goleman,

1995). Тадқиқотлар эмоционал дифференциация даражаси юқори бўлган шахсларда стрессни бошқариш самаралироқ эканини кўрсатади (Barrett, 2006).

Лидерлик контекстида. Эмоцияларни англаш лидернинг гуруҳдаги психологик иқлимни ҳис этиши ва конфликтларнинг илдизини тушунишига ёрдам беради (Côté, 2014).

1.3.2. Эмоцияларни бошқариш. Эмоцияларни бошқариш — эмоционал ҳолатларни конструктив тарзда назорат қилиш ва вазиятга мослаштириш қобилиятидир (Gross, 1998).

Gross (2002) эмоционал регуляциянинг икки асосий стратегиясини ажратади:

- Когнитив қайта баҳолаш
- Реакцияни тийиш

Maуer ва ҳаммуаллифлар (2008) эмоционал регуляцияни эмоционал интеллектнинг энг юқори даражаси сифатида таърифлайди.

Тадақиқотлар шуни кўрсатадики, эмоцияларни бошқариш қобилияти юқори бўлган шахсларда психологик фаровонлик ва ижтимоий мослашув даражаси юқори бўлади (Schutte et al., 2007).

Лидерлик нуқтаи назарида. Эмоционал регуляция трансформацион лидерлик билан ижобий боғлиқ (Harms & Credé, 2010). Стресс шароитида барқарорлик лидернинг ишончилиги ва таъсирчанлигини оширади (Bass & Riggio, 2006).

1.3.3. Эмпатия. Эмпатия — бошқаларнинг эмоционал ҳолатини тушуниш ва ҳис қилиш қобилиятидир (Davis, 1983).

Эмпатия икки қисмдан иборат:

- Когнитив эмпатия
- Аффектив эмпатия

Goleman (1998) эмпатияни лидерлик компетенцияларининг марказий элементи сифатида таърифлайди. Эмпатик лидер гуруҳ аъзоларининг эҳтиёжларини англайди ва индивидуал ёндашувни таъминлайди.

Нейропсихологик тадақиқотлар эмпатия префронтал кортекс ва лимбик тизим фаолияти билан боғлиқлигини кўрсатади (Decety & Jackson, 2004).

1.3.4. Ижтимоий кўникмалар. Ижтимоий кўникмалар — эмоционал интеллектнинг амалий намоён бўлиш шаклидир (Boyatzis, 2008).

Улар қуйидагиларни қамраб олади:

- Самарали коммуникация
- Конфликтни ҳал қилиш
- Таъсир ўтказиш
- Жамоавий ҳамкорлик

Goleman (2001) ижтимоий кўникмаларни лидерлик самарадорлигининг ҳал қилувчи омили сифатида кўради.

Joseph ва Newman (2010) мета-таҳлилларида EI ижтимоий кўникмалар орқали иш самарадорлигига билвосита таъсир кўрсатишини аниқлаган.

Эмоционал интеллектнинг тузилмавий компонентлари ўзаро боғлиқ тизимни ташкил этади. Эмоцияларни англаш — когнитив асос, бошқариш — регулятив механизм, эмпатия — ижтимоий тушуниш ресурси, ижтимоий кўникмалар эса амалий ифодадир.

Замонавий тадқиқотлар ушбу компонентларнинг лидерлик самарадорлиги, ижтимоий таъсир ва гуруҳдаги социометрик мақом билан аҳамиятли боғлиқлигини тасдиқлайди (Harms & Credé, 2010; Côté, 2014).

Эмоционал интеллектнинг тузилмавий компонентлари таҳлили шуни кўрсатадики, мазкур конструкция ягона психик хусусият эмас, балки ўзаро боғлиқ когнитив, регулятив ва ижтимоий жараёнлар тизимидир. Эмоцияларни англаш, бошқариш, эмпатия ва ижтимоий кўникмалар биргаликда шахснинг эмоционал ва ижтимоий самарадорлигини таъминлайди.

Эмоцияларни англаш компонентлари шахснинг ички ҳолатини рефлексив англаш ва бошқаларнинг эмоционал сигналларини аниқ идрок этишга замин яратади. Бу босқич эмоционал интеллектнинг фундаментал когнитив пойдевори ҳисобланади.

Эмоцияларни бошқариш эса шахснинг регулятив механизми сифатида намоён бўлиб, стресс барқарорлиги, вазиятга мослашув ва конструктив қарор қабул қилиш жараёнини таъминлайди. Бу компонент лидерлик самарадорлигида ҳал қилувчи аҳамиятга эга.

Эмпатия эмоционал интеллектнинг ижтимоий қиррасини ифодалайди. У бошқаларнинг эҳтиёж ва ҳис-туйғуларини англаш орқали ишонч ва психологик яқинлик муҳитини шакллантиради.

Ижтимоий кўникмалар эса эмоционал интеллектнинг амалий ифодаси бўлиб, самарали мулоқот, таъсир ўтказиш ва гуруҳни бошқариш компетенцияларини таъминлайди.

Шу тариқа, мазкур компонентлар ўзаро интеграциялашган ҳолда лидер ёшлар ривожланишида марказий психологик ресурс сифатида намоён бўлади. Эмоционал интеллектнинг тузилмавий таҳлили уни шахснинг ички қобилятигина эмас, балки ижтимоий таъсир механизми сифатида қараш зарурлигини кўрсатади.

Бу бобдаги назарий хулосалар кейинги бўлимларда эмоционал интеллект ва лидерлик, шунингдек, социометрик мақом ўртасидаги боғлиқликни эмпирик жиҳатдан тадқиқ қилиш учун мустаҳкам концептуал асос яратади.

1.4. Эмоционал интеллектнинг нейробиологик асослари

Эмоционал интеллект фақат ижтимоий ёки когнитив конструкция эмас, балки аниқ нейробиологик механизмларга эга психик тизимдир. Замонавий нейрофан тадқиқотлари эмоцияларни идрок этиш, қайта ишлаш ва бошқариш жараёнлари миянинг муайян тузилмалари билан боғлиқ эканини кўрсатади (Pessoa, 2008; Barbey, Colom, & Grafman, 2014).

Эмоционал интеллектнинг нейробиологик пойдевори асосан қуйидаги тузилмалар билан боғлиқ:

- Амигдала
- Префронтал кортекс
- Лимбик тизим ва нейропластиклик жараёнлари

1.4.1. Амигдала ва эмоционал реакциялар. Амигдала лимбик тизимнинг марказий қисми бўлиб, эмоцияларни тезкор баҳолаш ва хавф сигналларига жавоб беришда муҳим роль ўйнайди (LeDoux, 1996).

Амигдаланинг функциялари:

- Қўрқув ва хавф сигналларини аниқлаш
- Эмоционал хотирани шакллантириш
- Автоматик физиологик реакцияларни фаоллаштириш

LeDoux (2000) тадқиқотларига кўра, амигдала “тезкор йўл” орқали сенсор ахборотни когнитив таҳлилсиз ҳам қайта ишлаши мумкин. Бу механизм эмоционал импульсив реакциялар асосини ташкил этади.

Эмоционал интеллект нуқтаи назаридан. Эмоционал интеллект юқори бўлган шахсларда амигдала фаолияти префронтал кортекс томонидан самарали тарзда назорат қилинади. Бу импульсив реакцияларни камайтиради ва эмоционал барқарорликни таъминлайди (Ochsner & Gross, 2005).

Лидерлик контекстида. Стресс шароитида амигдала ҳаддан ташқари фаоллашса, лидер импульсив қарор қабул қилиши мумкин. Эмоционал интеллект эса ушбу реакцияни когнитив назорат орқали юмшатиш имконини беради.

1.4.2. Префронтал кортекс. Префронтал кортекс (ПФК) миянинг юқори когнитив функцияларига масъул қисми бўлиб, қарор қабул қилиш, рефлексия ва эмоционал регуляция жараёнларини назорат қилади (Miller & Cohen, 2001).

Асосий функциялари:

- Импульсларни назорат қилиш
- Эмоционал реакцияларни қайта баҳолаш
- Узоқ муддатли мақсадларга йўналтириш

Ventromedial ва dorsolateral префронтал кортекс қисмлари эмоционал ва когнитив интеграцияда муҳим роль ўйнайди (Bechara et al., 2000).

Эмоционал интеллект билан боғлиқлик. Эмоционал регуляция стратегиялари (когнитив қайта баҳолаш) префронтал кортекс фаолияти билан чамбарчас боғлиқ (Gross, 2002). Эмоционал интеллект юқори бўлган шахсларда ПФК амигдала реакцияларини самарали модерация қилади.

Лидерлик нуқтаи назаридан. Префронтал кортексинг самарали ишлаши стратегик фикрлаш, вазиятни холис баҳолаш ва конструктив коммуникацияни таъминлайди. Бу лидерлик самарадорлигининг нейробиологик асосини ташкил этади.

1.4.3. Нейропластиклик. Нейропластиклик — миянинг тажриба, ўқиш, ижтимоий муҳит ва машқ таъсирида ўз тузилмаси ва функционал алоқаларини ўзгартириш қобилиятидир (Kolb & Whishaw, 1998; Davidson & McEwen, 2012). Замонавий нейрофан нуқтаи назаридан инсон мияси статик эмас, балки динамик ва мослашувчан тизим ҳисобланади.

Эмоционал интеллектнинг ривожланиши айнан нейропластиклик механизмлари орқали амалга ошади. Шу боис эмоционал компетенциялар туғма эмас, балки шаклланувчи ва такомиллашувчи ресурс сифатида қаралади.

Нейропластикликнинг асосий турлари

1. Синаптик пластиклик. Бу нейронлар ўртасидаги алоқалар кучайиши ёки сусайиши билан боғлиқ жараёнлар. “Hebbian learning” тамойилига кўра, бир вақтда фаоллашган нейронлар ўртасидаги алоқа мустаҳкамланади. Эмоционал регуляция машқлари амигдала ва префронтал кортекс ўртасидаги функционал алоқани кучайтириши мумкин (Ochsner & Gross, 2005).

2. Структуравий пластиклик. Янги синаптик тармоқлар ва нейрон алоқаларининг шаклланиши билан тавсифланади. Уқув ва тренинг жараёнлари мияда морфологик ўзгаришларга олиб келиши исботланган (Draganski et al., 2004).

3. Функционал қайта ташкил этилиши. Миянинг айрим қисмлари фаолияти бошқа тузилмалар томонидан қисман қопланиши мумкин. Бу жараён стресс ва травматик ҳолатлардан кейин қайта мослашишда муҳим роль ўйнайди.

Эмоционал интеллект ривожланишида нейропластиклик. Тадқиқотлар кўрсатишича, эмпатия ва эмоционал регуляция машқлари миянинг префронтал соҳалари фаоллигини оширади ва амигдала реакцияларини пасайтиради (Davidson & Begley, 2012).

Масалан:

- Медитация ва mindfulness машқлари эмоционал барқарорликни кучайтиради.
- Эмпатик мулоқот машқлари интерперсонал нейрон тармоқларни фаоллаштиради.

- Когнитив қайта баҳолаш машқлари префронтал назорат механизмларини ривожлантиради.

Бу ҳолат эмоционал интеллектни фақат шахсий хусусият эмас, балки нейрофизиологик жиҳатдан ривожланувчи қобилият сифатида қарашга асос беради.

Ёш даври ва нейропластиклик. Ёшлик даврида мия пластиклиги юқори даражада бўлади. Айниқса, префронтал кортекс 25 ёшгача тўлиқ шаклланиб бормайди (Blakemore, 2012). Шу сабабли ёш лидерларда:

- эмоционал регуляция қобилияти шаклланиш жараёнида бўлади;
- стратегик фикрлаш ва импульс назорати босқичма-босқич ривожланади;
- мақсадли тренинг орқали ЭИни самарали ривожлантириш мумкин.

Нейропластиклик ва лидерлик. Трансформацион лидерлик нейробиологик жиҳатдан префронтал кортекснинг юқори фаоллиги ва амигдала реакцияларининг назорат қилинишини талаб қилади. Нейропластиклик эса ушбу механизмларни машқ ва тажриба орқали мустақкамлаш имконини беради.

Лидерлик тренинглари, рефлексив амалиётлар ва стрессни бошқариш машқлари нейрон тармоқларни қайта ташкил этиб, эмоционал интизомни кучайтиради. Шу маънода, нейропластиклик эмоционал интеллект ривожланишининг биологик асоси ҳисобланади.

Нейропластиклик эмоционал интеллектнинг ривожланишини илмий жиҳатдан асослайди. Амигдала ва префронтал кортекс ўртасидаги функционал мувозанат машқ ва тажриба таъсирида такомиллашиши мумкин. Бу эса лидер ёшларда эмоционал барқарорлик, стратегик фикрлаш ва ижтимоий таъсирчанликни шакллантириш имконини яратади.

Шу тариқа, нейропластиклик концепцияси эмоционал интеллектни туғма қобилият эмас, балки ривожланувчи нейропсихологик ресурс сифатида талқин қилишга имкон беради.

Эмоционал интеллектнинг нейропсихологик асослари таҳлили шуни кўрсатадики, мазкур конструкция фақат ижтимоий ёки психологик тушунча эмас, балки аниқ нейробиологик механизмларга эга комплекс тизимдир. Амигдала ва префронтал кортекс ўртасидаги функционал ўзаро таъсир эмоционал реакциялар ва уларнинг регуляциясида ҳал қилувчи аҳамиятга эга.

Амигдала эмоционал сигналларни тезкор баҳолаш ва хавфка жавоб реакцияларини ишга тушириш маркази сифатида хизмат қилади. Префронтал кортекс эса ушбу импульсив реакцияларни когнитив назорат қилиш, қайта баҳолаш ва стратегик қарор қабул қилишни таъминлайди. Эмоционал интеллект юқори бўлган шахсларда айнан ушбу нейрон тизимлар ўртасидаги мувозанат ва координация юқори даражада шаклланган бўлади.

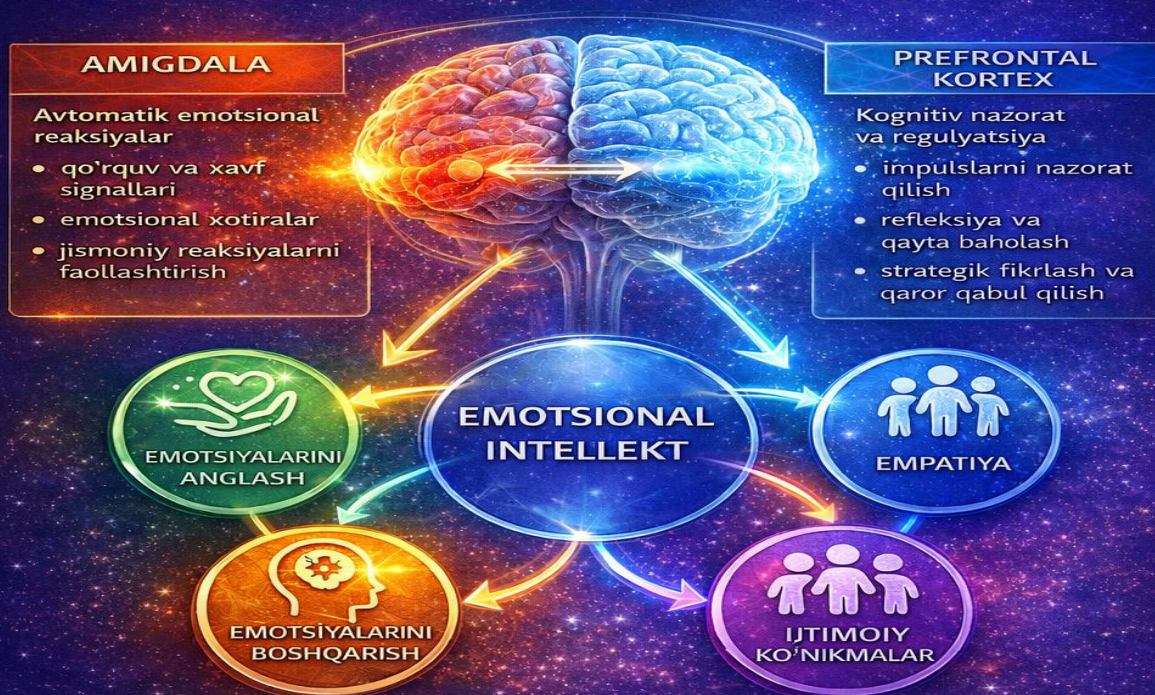
Нейропластиклик концепцияси эса эмоционал интеллектнинг ривожланувчи хусусиятга эга эканини илмий жиҳатдан асослайди. Миянинг тажриба ва машқ таъсирида қайта ташкил этилиш қобилияти эмоционал регуляция, эмпатия ва ижтимоий кўникмаларни мақсадли равишда ривожлантириш имконини беради. Айниқса ёшлик даврида префронтал кортекснинг тўлиқ шаклланмаганлиги эмоционал интеллектни педагогик ва психологик интервенциялар орқали самарали ривожлантириш учун қулай шароит яратади.

Лидерлик контекстида мазкур нейропсихологик механизмлар стратегик фикрлаш, стрессга барқарорлик, ижтимоий таъсир ва гуруҳдаги психологик иқлимни бошқариш қобилияти билан бевосита боғлиқдир. Шу тариқа, эмоционал интеллект лидер ёшларда биопсихологик ресурс сифатида намоён бўлиб, когнитив назорат ва эмоционал реакция мувозанати орқали самарали лидерлик хулқ-атворини шакллантиради.

Умуман олганда, нейропсихологик таҳлил эмоционал интеллектни шахснинг ички қобилиятигига эмас, балки мия тузилмалари ўртасидаги динамик функционал интеграция натижаси сифатида талқин қилиш зарурлигини кўрсатади. Бу ёндашув кейинги бобларда эмоционал интеллект ва лидерлик самарадорлиги ўртасидаги боғлиқликни эмпирик тадқиқ қилиш учун мустаҳкам назарий асос яратади.

1.4. EMOTSIONAL INTELLEKTNING NEYROPSIKOLOGIK ASOSLARI

Emotsional intellektning neyrobiologik mexanizmlarining sxematik modeli;



NEYROPSIKOLOGIYA VA LIDERLIK

Transformatsion liderlik neyrobiologiyasi prefrontal korteks, amigdala va neyropastiklik jarayonlari bilan bog'liq. Strategik fikrlash va stress ostida barqaror qaror qabul qilish uchun yetakchining prefrontal aktivligi amigdala reaksiyalarini samarali nazorat qilib, emotsional intizomni ta'minlaydi.

Mazkur sxema emotsional intellektning neyropsixologik asoslarini aks ettiradi. Amigdala avtomatik emotsional reaksiyalar (kўrquv, xavf, emotsional хотира) uchun javob berса, prefrontal korteks uшbu reaksiylarni kognitiv nazorat va regulyatsiya қилади. Uшbu нейрон тизимлар ўртасидаги мувозанат emotsional intellektning шаклланишини таъминлайди. Натижада эмоцияларни англаш, бошқариш, эмпатия ва ижтимоий кўникмалар ривожланади. Диаграмманинг қуйи қисмида нейropsixология ва лидерлик ўртасидаги боғлиқлик кўрсатилган: prefrontal фаоллик амигдала reaksiylarини nazorat қилиб, stress шароитида барқарор ва стратегик қарор қабул қилишни таъминлайди.

I-BOB БЎЙИЧА УМУМЛАШТИРИЛГАН ИЛМІЙ ХУЛОСА

Mazkur bobda emotsional intellekt nazariyasining shakllanishi, evolyutsiyasi va metodologik пойдевори тизимли таҳлил қилинди. Таҳлиллар шунини кўрсатадики, emotsional intellekt концепцияси классик интеллектуал назарияларидан бошланиб, социал интеллектуал орқали когнитив-эмоционал

интеграция даражасигача ривожланган кўп босқичли илмий жараён натижасидир.

Интеллект назариялари ривожини эмоционал интеллектнинг назарий илдизларини очиб берди. Когнитив интеллект доирасида шаклланган классик ёндашувлар инсон ақлини рационал фикрлаш қобилияти билан чегаралаган бўлса, социал интеллект концепцияси инсон муносабатларини тушуниш ва ижтимоий мослашув қобилиятини алоҳида омил сифатида ажратиб кўрсатди. Шу заминда эмоционал интеллект эмоция ва когниция ўртасидаги дуализмни бартараф этиб, уларни интегратив тизим сифатида талқин қилди.

Классик моделлар таҳлили (Mayer, Salovey, Goleman, Bar-On) эмоционал интеллект конструкциясининг турли методологик қирраларини очиб берди. Қобилият модели уни когнитив жараён сифатида илмий жиҳатдан аниқлашга хизмат қилса, аралаш ва шахсий-компетентлик моделлари эмоционал интеллектнинг амалий, ижтимоий ва лидерлик билан боғлиқ қирраларини ёритди. Ушбу моделлар ўзаро рақобатчи эмас, балки бир-бирини тўлдирувчи назарий йўналишлар сифатида қаралиши мақсадга мувофиқ экани аниқланди.

Эмоционал интеллектнинг тузилмавий компонентлари — эмоцияларни англаш, бошқариш, эмпатия ва ижтимоий кўникмалар — унинг когнитив, регулятив ва ижтимоий механизмларини интеграциялаштирувчи тизимни ташкил этади. Бу компонентлар биргаликда шахснинг ижтимоий самарадорлиги, психологик барқарорлиги ва лидерлик компетенцияларини таъминлайди.

Нейропсихологик таҳлил эса эмоционал интеллектнинг биологик асосларини илмий жиҳатдан тасдиқлади. Амигдала эмоционал реакцияларнинг автоматик механизмини, префронтал кортекс эса уларнинг когнитив назоратини таъминлайди. Нейропластиклик концепцияси эмоционал интеллектнинг ривожланувчи хусусиятга эга эканини кўрсатиб, уни педагогик ва психологик интервенциялар орқали шакллантириш мумкинлигини асослайди.

Шу тариқа, эмоционал интеллект назарияси когнитив психология, социал психология ва нейрофан кесишган нуқтада шаклланган интегратив илмий парадигма сифатида намоён бўлади. Мазкур бобдаги таҳлиллар эмоционал интеллектни шахсий хусусият эмас, балки кўп даражали, тизимли ва ривожланувчи психологик ресурс сифатида қараш зарурлигини кўрсатади.

Методологик жиҳатдан, эмоционал интеллектни тадқиқ қилишда интегратив ёндашув — қобилият, компетентлик ва нейропсихологик механизмларни бирлаштирган ҳолда таҳлил қилиш — энг мақбул йўналиш экани аниқланди. Бу эса кейинги бобларда эмоционал интеллектнинг лидерлик, социометрик мақом ва ижтимоий-психологик ривожланиш билан

боғлиқлигини эмпирик жиҳатдан тадқиқ қилиш учун мустаҳкам назарий асос яратади.

Умуман олганда, I-боб эмоционал интеллект феноменини илмий-методологик жиҳатдан асослаб, уни замонавий лидер ёшлар ривожланишида марказий психологик категория сифатида кўриб чиқиш имконини беради.

I-БОБ БЎЙИЧА ИЛМИЙ ЯНГИЛИК ВА НАЗАРИЙ АҲАМИЯТ

Илмий янгилик. Мазкур бобда эмоционал интеллект назарияси илмий-методологик жиҳатдан комплекс таҳлил қилиниб, қуйидаги илмий янгиликлар илгари сурилди:

1. *Интеллект назарияларидан эмоционал интеллектгача бўлган эволюцион занжир* тизимли равишда қайта концептуаллаштирилди. Эмоционал интеллект социал интеллект орқали шаклланган интегратив конструкция сифатида таҳлил қилинди.
2. Классик моделлар (қобилият, аралаш, шахсий-компетентлик) қарама-қарши эмас, балки *бир-бирини тўлдирувчи методологик даражалар* сифатида асосланди.
3. Эмоционал интеллектнинг тузилмавий компонентлари когнитив (англаш), регулятив (бошқариш), ижтимоий (эмпатия) ва амалий (ижтимоий кўникмалар) блокларга ажратилган ҳолда *интегратив тизим сифатида қайта синтез қилинди*.
4. Нейропсихологик таҳлил асосида эмоционал интеллект амигдала ва префронтал кортекс ўртасидаги функционал интеграция натижаси сифатида илмий жиҳатдан асосланди.
5. Нейропластиклик концепциясига таянган ҳолда эмоционал интеллект туғма қобилият эмас, балки *ривожланувчи нейропсихологик ресурс* сифатида талқин қилинди.
6. Эмоционал интеллектни лидер ёшлар ривожланишида марказий психологик ресурс сифатида қараш учун *назарий-парадигмал пойдевор* яратилди.

Назарий аҳамият. I-бобдаги таҳлиллар эмоционал интеллект феноменини замонавий психология доирасида янги методологик нуқтаи назардан кўриб чиқиш имконини беради.

1. Эмоционал интеллект когнитив ва аффектив жараёнларни интеграция қилувчи кўп даражали конструкция сифатида асосланди.
2. Классик моделларни синтез қилиш орқали эмоционал интеллект назариясидаги парчаланган ёндашувлар ягона тизимга келтирилди.

3. Нейропсихологик асосларни киритиш орқали эмоционал интеллектнинг биопсихологик табиати илмий жиҳатдан мустаҳкамланди.
4. Эмоционал интеллектни лидерлик назариялари билан боғлаш учун назарий кўприк яратилди.
5. Эмоционал интеллектни ривожланувчи ресурс сифатида талқин қилиш педагогик ва психологик интервенциялар учун илмий асос бўлиб хизмат қилади.
6. Мазкур назарий хулосалар кейинги бобларда эмоционал интеллект ва лидерлик, шунингдек, социометрик мақом ўртасидаги боғлиқликни эмпирик жиҳатдан тадқиқ қилиш учун методологик база яратади.

I-боб эмоционал интеллектни алоҳида хусусият эмас, балки когнитив, эмоционал, ижтимоий ва нейробиологик жараёнларнинг динамик интеграцияси сифатида кўриш зарурлигини илмий жиҳатдан асослади. Бу ёндашув эмоционал интеллектни замонавий лидер ёшлар феноменини тушунтиришда марказий категория сифатида илгари суриш имконини беради.

1-ЖАДВАЛ

Эмоционал интеллект назариясининг эволюцион ривожланиш босқичлари

Босқич	Назарий йўналиш	Асосий вакиллар	Асосий ғоя	Лидерлик билан боғлиқ жиҳат
I	Интеллект назариялари	Spearman, Thorndike, Gardner	Интеллект – когнитив қобилиятлар тизими	Лидерликда ақлий салоҳият
II	Социал интеллект	Thorndike, Guilford	Бошқаларни тушуниш ва ижтимоий муносабатлар	Ижтимоий таъсир ва мақом
III	Эмоционал интеллект (қобилият модели)	Mayer & Salovey	Эмоцияларни англаш ва бошқариш қобилияти	Эмоционал барқарорлик
IV	Аралаш ва компетентлик моделлари	Goleman, Bar-On	Шахсий ва ижтимоий компетенциялар интеграцияси	Трансформацион лидерлик

Мазкур жадвал эмоционал интеллект тушунчасининг когнитив интеллект назарияларидан бошланиб, социал интеллект орқали мустақил психологик конструкция сифатида шаклланишини кўрсатади. У EI назариясининг эволюцион мантикий ривожини ҳамда лидерлик компетенциялари билан босқичма-босқич интеграциясини ифодалайди.

Эмоционал интеллектнинг тузилмавий компонентлари ва нейробиологик асослари

ЕІ компоненти	Психологик мазмун	Нейробиологик асос	Лидерликдаги аҳамияти
Эмоцияларни англаш	Ҳис-туйғуларни идрок қилиш	Амигдала, инсуляр кортекс	Жамоа кайфиятини тушуниш
Эмоцияларни бошқариш	Эмоционал регуляция	Префронтал кортекс	Стрессда барқарор қарор
Эмпатия	Бошқалар ҳиссини англаш	Mirror neuron тизими	Ишонч ва психологик хавфсизлик
Ижтимоий кўникмалар	Коммуникация ва таъсир	ПФК ↔ лимбик тизим интеграцияси	Лидерлик самарадорлиги

Ушбу жадвал ЕІ компонентларининг психологик мазмуни ва уларнинг нейробиологик асосларини тизимлаштиради. Жадвал эмоционал интеллект фақат назарий тушунча эмас, балки аниқ нейробиологик механизмларга таянувчи комплекс тизим эканини кўрсатади.

1-СХЕМА

Эмоционал интеллект назариясининг концептуал интеграция модели

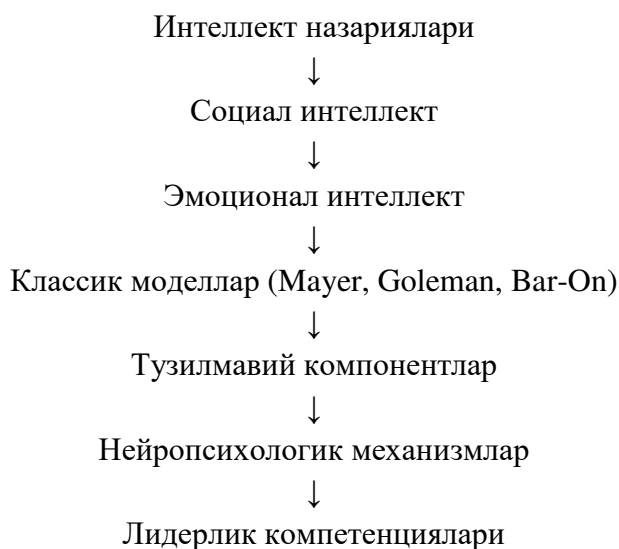


Схема ЕІ назариясининг когнитив интеллектдан бошланиб, социал интеллект ва классик моделлар орқали тузилмавий ва нейробиологик даражагача ривожланишини ифодалайди. У эмоционал интеллектни лидерлик компетенцияларига олиб боровчи интегратив назарий занжир сифатида тасвирлайди.

**Нейропсихологик интеграция модели (Амигдала ↔ ПФК ↔ ЕІ
компонентлари)**

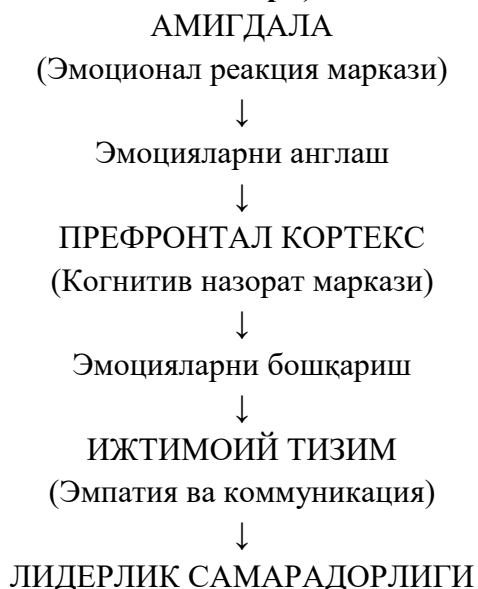


Схема эмоционал реакция (амигдала) ва когнитив назорат (префронтал кортекс) ўртасидаги ўзаро таъсир орқали эмоционал интеллект шаклланишини кўрсатади. Бу жараён ижтимоий муносабатларда намоён бўлиб, лидерлик самарадорлигининг нейропсихологик пойдеворини таъминлайди. Лидерлик ЕІнинг нейропсихологик регуляция механизмига таянади. Амигдала импульс яратади, ПФК уни назорат қилади, ижтимоий тизим эса таъсир механизмини таъминлайди.

Ў-боб таҳлили шуни кўрсатадики, эмоционал интеллект:

- когнитив ва ижтимоий интеллект эволюциясининг натижаси;
- шахсий ва ижтимоий компетенциялар интеграцияси;
- нейропсихологик механизмларга асосланган;
- лидерлик самарадорлигининг марказий психологик ресурси ҳисобланади.

II-БОБ. ЗАМОНАВИЙ ЛИДЕР ЁШЛАР: ИЖТИМОИЙ-ПСИХОЛОГИК ХУСУСИЯТЛАР

2.1. Лидерлик феноменининг назарий таҳлили.

Лидерлик феномени ижтимоий психология ва ташкилотчилик назарияларида марказий тушунчалардан бири ҳисобланади. У гуруҳ аъзоларига таъсир ўтказиш, уларни умумий мақсад сари йўналтириш ва ижтимоий муносабатларни мувофиқлаштириш жараёни сифатида талқин қилинади (Northouse, 2021).

Замонавий тадқиқотларда лидерлик шахснинг шахсий сифатлари, гуруҳ динамикаси ва вазият омиллари ўзаро таъсирида шаклланадиган комплекс ижтимоий-психологик ҳодиса сифатида қаралади (Yukl, 2013).

1. Классик лидерлик назариялари. Классик лидерлик назариялари XX аср психологияси ва социологиясида шаклланган бўлиб, лидерлик феноменини тушунтиришга қаратилган илк тизимли уринишларни ифодалайди. Ушбу назариялар лидерликни турли қирралар — шахсий хусусиятлар, хулқ-атвор, вазият ва ижтимоий таъсир нуқтаи назаридан талқин қилади.

Классик ёндашувлар кейинги замонавий моделлар (харизматик, трансформацион, эмоционал-интеллектуал лидерлик) учун назарий пойдевор бўлиб хизмат қилган.

1.1 “Буюк инсонлар” ва хусусият (Trait) назарияси. Лидерлик назарияларининг илк шакли “Буюк инсонлар назарияси” (Great Man Theory) бўлиб, у XIX асрда Т. Карлейл (Carlyle, 1841) томонидан илгари сурилган. Бу ёндашувга кўра, лидерлар туғма қобилиятга эга, фавқулодда шахслардир ва тарихий жараёнлар айнан улар фаолияти билан боғлиқ.

XX асрда бу ғоя хусусият назарияси шаклида ривожланди. Тадқиқотчилар лидерларга хос универсал сифатларни аниқлашга уринишди. Масалан, Stogdill (1948; 1974) таҳлилларида қуйидаги хусусиятлар ажратилган:

- юқори интеллект
- ташаббускорлик
- масъулият ҳисси
- ижтимоий фаоллик
- ишончлилиқ

Бироқ Stogdill кейинчалик лидерлик фақат шахсий сифатлар билан изоҳланмаслигини, балки гуруҳ ва вазият омиллари ҳам муҳимлигини таъкидлади.

Хусусият назариясининг асосий камчилиги — универсал лидер портретини аниқлай олмаслиги. Турли шароитларда турли хусусиятлар самарали бўлиши мумкин.

Шу билан бирга, бу назария лидерлик психологиясида шахс омилларининг аҳамиятини илмий асосда кўрсатиб бергани билан муҳимдир.

1.2 Хулқ-атвор (Behavioral) назарияси. 1950-йилларда лидерликни фақат шахсий сифатлар эмас, балки кузатилиши мумкин бўлган хулқ-атвор орқали тушунтириш тенденцияси юзага келди.

Огайо тадқиқотлари. Огайо университети тадқиқотчилари лидерликни икки ўқ бўйича тавсифлади:

1. Initiating Structure — вазифага йўналганлик
2. Consideration — инсонларга йўналганлик (Lewin, Lippitt & White, 1939).

Мичиган тадқиқотлари. Мичиган мактаби лидерликни:

- ишлаб чиқаришга йўналган
- инсонларга йўналган услубларга ажратди.

Бу ёндашув лидерликни ривожлантириш мумкин бўлган кўникмалар тизими сифатида қарашга замин яратди.

Афзалликлари

- Лидерлик ўрганиладиган ва шакллантириладиган жараён сифатида қаралди
- Ташкилотларда лидерлик тренинглари учун амалий асос яратилди

Камчиликлари

- Вазият омилларини етарлича ҳисобга олмаган
- Самарали услуб универсал деб қаралган

1. 3. Вазият (Situational) ва контингент назариялари. 1960–70-йилларда лидерликнинг вазиятга боғлиқлигига эътибор кучайди.

Fiedler контингент модели. Fiedler (1967) лидер самарадорлиги уч омилга боғлиқ деб ҳисоблади:

- лидер–гуруҳ муносабати
- вазифа тузилмаси
- лавозим ваколати

Унинг фикрича, муайян лидер услуби муайян вазиятда самарали бўлади.

Hersey–Blanchard модели. Бу модель лидерлик услуби гуруҳ аъзоларининг тайёргарлик даражасига қараб ўзгариши кераклигини таъкидлайди (Hersey & Blanchard, 1969).

Назарий аҳамият. Вазият назариялари лидерликни динамик ва мослашувчан жараён сифатида тушунтириш имконини берди. Бу ёндашув кейинчалик трансформацион лидерлик назариясига методологик асос бўлди.

1.4 *Классик назарияларнинг умумий таҳлили.* Классик лидерлик назарияларини қиёсий таҳлил қилиш шуни кўрсатадики:

Назария	Асосий ғоя	Афзаллик	Камчилик
Хусусият	Лидер туғма сифатларга эга	Шахс омилларини очиб берди	Универсал портрет йўқ
Хулқ-атвор	Лидерлик — ҳаракат услуби	Ривожлантириш мумкин	Вазият ҳисобга олинмаган
Вазият	Самарадорлик контекстга боғлиқ	Динамик ёндашув	Мураккаб диагностик талаб

Классик назариялар лидерликни шахс, хулқ ва вазият ўртасидаги ўзаро таъсир сифатида тушунишга олиб келди. Аммо улар эмоционал ва ижтимоий механизмларни чуқур очиб бермади.

Шу нуқтаи назардан, замонавий лидерлик назариялари (харизматик ва трансформацион моделлар) классик ёндашувларнинг мантиқий давоми сифатида эмоционал таъсир ва психологик ресурсларга эътибор қаратди.

Классик лидерлик назариялари лидерлик феноменининг назарий асосини яратди. Улар:

- шахс омилларини
- хулқ-атвор моделларини
- вазият омилларини

тизимли равишда таҳлил қилди.

Бироқ замонавий лидерликни тушунтиришда эмоционал интеллект каби интегратив психологик механизмларни ҳисобга олиш зарурлиги юзага келди.

Шу тариқа, классик лидерлик назариялари эмоционал интеллект ва трансформацион лидерлик моделларига методологик пойдевор бўлиб хизмат қилади.

2. Харизматик лидерлик. Харизматик лидерлик назариялари ичида эмоционал ва символик таъсирга асосланган йўналиш сифатида шаклланган. Бу концепция лидерликни расмий ваколат эмас, балки шахсий нуфуз, маънавий таъсир ва жамоа томонидан тан олинган фавқулудда қобилият орқали амалга ошириладиган ижтимоий жараён сифатида талқин қилади (Weber, 1922/1978).

Макс Вебер харизматик ҳукмронликни анъанавий ва рационал-ҳуқуқий ҳукмронлик турларидан фарқлаб, уни шахснинг фавқулудда хусусиятлари ва жамоанинг унга бўлган ишончи билан боғлаган (Weber, 1978). Унинг таъкидлашича, харизматик лидер айниқса кризис ёки ижтимоий беқарорлик шароитида кучли намоён бўлади, чунки бундай вазиятда жамоа маънавий етакчиликка эҳтиёж сезади.

Харизматик лидерликнинг психологик асослари кейинчалик Robert House (1977) томонидан ишлаб чиқилган. У харизматик лидерларнинг юқори

Ўз-ўзига ишонч, кучли визионерлик, хавфни қабул қилиш қобилияти ва эмоционал таъсирчан нутқ каби хусусиятларга эга эканини таъкидлаган. House фикрича, харизматик лидер жамоа аъзоларида идентификация ва садоқат хиссини шакллантиради, уларни умумий мақсад атрофида бирлаштиради.

Conger ва Kanungo (1998) харизматик лидерликни динамик жараён сифатида кўриб, уни уч босқичда изоҳлайдилар: мавжуд вазиятни танқидий баҳолаш, альтернатив визия таклиф қилиш ва жамоани эмоционал жиҳатдан сафарбар қилиш. Бу жараёнда лидер символик ҳаракатлар ва илҳомлантирувчи коммуникация орқали жамоа аъзоларида юқори мотивация ҳосил қилади.

Харизматик лидерликнинг марказида эмоционал таъсир механизми туради. Эмоционал юктириш (emotional contagion) феномени орқали лидернинг руҳий ҳолати жамоага ўтади (Hatfield, Cacioppo, & Rapson, 1994). Шу жиҳатдан, харизматик лидерлик эмоционал интеллект билан узвий боғлиқдир. Тадқиқотлар харизматик ва трансформацион лидерлик ўртасида юқори корреляция мавжудлигини кўрсатади (Bass, 1985; Antonakis, Fenley, & Liechti, 2011).

Harms ва Credé (2010) мета-таҳлилларида эмоционал интеллект лидерлик самарадорлиги билан ижобий боғлиқ эканини исботлаган. Бу харизматик лидерликнинг психологик пойдевори эмоционал регуляция, эмпатия ва ижтимоий таъсир қобилиятлари билан боғлиқ эканини тасдиқлайди.

Бироқ харизматик лидерликнинг эҳтимолий хавфлари ҳам мавжуд. Шахсга ортиқча боғланиш, критик фикрлашнинг сусайиши ва авторитар тенденциялар харизматик таъсирнинг салбий оқибатлари сифатида қайд этилган (Yukl, 2013). Шу боис замонавий тадқиқотларда харизматик лидерлик ахлоқий ва трансформацион лидерлик тамойиллари билан уйғунлаштирилиши зарурлиги таъкидланади (Northouse, 2021).

Замонавий ёшлар муҳитида харизматик лидерлик рақамли коммуникация ва ижтимоий тармоқлар орқали янги шаклларда намоён бўлмоқда. Символик коммуникация, визуал образлар ва эмоционал нутқ ёшлар аудиториясида кучли таъсир механизмига айланмоқда. Бу ҳолат харизматик лидерликни эмоционал интеллект назарияси билан чамбарчас боғлиқ комплекс ижтимоий-психологик ҳодиса сифатида кўриш зарурлигини кўрсатади.

Умуман олганда, харизматик лидерлик лидерлик феноменининг эмоционал ва маънавий қиррасини очиб берувчи назариядир. У шахсий нуфуз, визионерлик ва эмоционал таъсир интеграциясига асосланади. Эмоционал интеллект эса ушбу таъсир механизмининг психологик асосини ташкил этади.

3. Трансформацион лидерлик. Трансформацион лидерлик замонавий лидерлик назариялари ичида энг таъсирли ва кенг тадқиқ этилган йўналишлардан бири ҳисобланади. У лидерликни фақат бошқарув ёки вазифа ижроси билан эмас, балки инсонларнинг қадриятлари, мотивацияси ва шахсий ривожланишини ўзгартириш жараёни сифатида талқин қилади (Burns, 1978).

Назариянинг шаклланиши. Трансформацион лидерлик концепцияси илк бор James MacGregor Burns (1978) томонидан илгари сурилган. У лидерликни икки турга ажратган:

1. Транзакцион (муомалавий) лидерлик
2. Трансформацион (ўзгартирувчи) лидерлик

Burns фикрича, транзакцион лидерлик мукофот ва жазо механизмига асосланади, трансформацион лидерлик эса жамоа аъзоларининг ички қадриятлари ва мотивациясини юксалтириш орқали амалга ошади.

Keyinchalik Bernard Bass (1985) ушбу назарияни психологик ва эмпирик жиҳатдан ривожлантирди. У трансформацион лидерликни тўрт асосий компонент орқали изоҳлади.

Трансформацион лидерликнинг тўрт компоненти

1. *Идеаллаштирилган таъсир (Idealized Influence).* Лидер шахсий намуна орқали ишонч ва ҳурмат қозонади. Жамоа аъзолари уни ахлоқий ва профессионал эталон сифатида қабул қиладилар (Bass & Riggio, 2006).

2. *Илҳомлантирувчи мотивация (Inspirational Motivation).* Лидер умумий визиани аниқ ва илҳомлантирувчи тарзда тақдим этади. У жамоада маънавий кўтаринкилик ва оптимизм шакллантиради.

3. *Интеллектуал рағбатлантириш (Intellectual Stimulation).* Лидер жамоани мустақил фикрлашга, инновацион ёндашувга ва муаммоларни янги ҳал қилишга ундайди.

4. *Индивидуал ёндашув (Individualized Consideration).* Лидер ҳар бир аъзонинг эҳтиёжи ва ривожланиш даражасини ҳисобга олади, менторлик қилади ва қўллаб-қувватлайди.

Психологик механизмлари. Трансформацион лидерликнинг марказида эмоционал таъсир ва когнитив рағбатлантириш механизми туради. Бу лидерлик тури жамоада юқори мотивация, ишонч ва ижтимоий идентификацияни шакллантиради (Shamir, House & Arthur, 1993).

Тадқиқотлар трансформацион лидерлик ва эмоционал интеллект ўртасида ижобий боғлиқлик мавжудлигини кўрсатади (Harms & Credé, 2010). Эмоционал интеллектнинг:

- эмоцияларни англаш
- эмоционал регуляция
- эмпатия

– ижтимоий кўникмалар
компонентлари трансформацион лидерлик самарадорлигининг психологик асосини ташкил этади.

Трансформацион лидерлик ва замонавий ёшлар. Замонавий ёшлар муҳитида трансформацион лидерлик айниқса долзарб ҳисобланади. Рақамли коммуникация, глобаллашув ва ижтимоий ўзгаришлар шароитида лидерлар жамоада маънавий йўналиш ва инновацион фикрлашни рағбатлантириши талаб этилади (Northouse, 2021).

Ёш лидерлар учун трансформацион услуб:

- жамоавий ҳамкорликни кучайтиради
- шахсий ривожланишни рағбатлантиради
- ижтимоий масъулиятни оширади

Трансформацион ва транзакцион лидерлик фарқи. Транзакцион лидерлик мукофот ва назоратга асосланса, трансформацион лидерлик қадрият ва илҳомга асосланади (Bass, 1985). Шу жиҳатдан, трансформацион лидерлик узоқ муддатли ижтимоий ўзгариш ва шахсий ривожланишга хизмат қилади.

Назарий аҳамияти. Трансформацион лидерлик назарияси лидерликни эмоционал ва маънавий ўзгариш жараёни сифатида тушунтириб, замонавий ташкилотлар ва ёшлар муҳитида самарали лидерлик модели сифатида қабул қилинмоқда. У эмоционал интеллект, ижтимоий компетенциялар ва стратегик фикрлаш интеграциясига асосланади.

Шу тариқа, трансформацион лидерлик замонавий лидер ёшларнинг ижтимоий-психологик портретини шакллантиришда марказий назарий модель сифатида намоён бўлади.

Назарий синтез. Классик лидерлик назариялари лидерликни туғма хусусиятдан тортиб, хулқ-атвор ва вазиятга боғлиқ жараён сифатида талқин қилган. Харизматик ва трансформацион моделлар эса лидерликнинг эмоционал ва ижтимоий таъсир механизмларини чуқурроқ очиб берди.

Замонавий ёндашувда лидерлик:

- когнитив компетенция
- эмоционал барқарорлик
- эмпатия
- ижтимоий таъсир

интеграцияси сифатида қаралади.

Бу эса лидерлик феноменини эмоционал интеллект назарияси билан узвий боғлаш имконини беради.

Лидерлик феноменининг назарий таҳлили шуни кўрсатадики, мазкур тушунча тарихий жиҳатдан бир нечта босқичлар орқали эволюция қилган. Классик лидерлик назариялари лидерликни дастлаб шахсий хусусиятлар

билан изоҳлаган бўлса, кейинчалик хулқ-атвор ва вазият омилларини ҳисобга олган ҳолда уни динамик ижтимоий жараён сифатида талқин қилишга ўтилган.

Хусусият назариялари лидерликнинг шахсий-психологик асосларини очиб берди ва лидер шахсининг индивидуал сифатларини илмий тадқиқот объектига айлантирди. Хулқ-атвор ва вазият назариялари эса лидерликни ривожлантириш мумкин бўлган, контекстга боғлиқ ижтимоий жараён сифатида тушунтирди. Бу классик ёндашувлар лидерлик феноменининг назарий пойдеворини шакллантирди.

Харизматик лидерлик назарияси лидерликнинг эмоционал ва символик таъсир механизмларини марказга қўйди. У лидерликни шахсий нуфуз, визионерлик ва жамоавий илҳомланиш интеграцияси сифатида талқин қилди. Бу ёндашув лидерликни ижтимоий идентификация ва эмоционал юктириш жараёни орқали тушунтириш имконини берди.

Трансформацион лидерлик назарияси эса лидерликни янада чуқурлаштириб, уни инсонларнинг қадриятлари ва мотивациясини ўзгартиришга қаратилган ижтимоий-психологик жараён сифатида асослади. Ушбу модель лидернинг жамоа аъзоларини илҳомлантириши, интеллектуал рағбатлантириши ва индивидуал қўллаб-қувватлаши орқали узоқ муддатли ижтимоий ўзгариш яратишини кўрсатди.

Таҳлиллар шуни англатадики, классик, харизматик ва трансформацион назариялар бир-бирини инкор этмайди, балки лидерлик феноменининг турли қирраларини очиб беради. Классик ёндашувлар шахсий ва вазият омилларини, харизматик модель эмоционал таъсирни, трансформацион модель эса қадрият ва мотивацион ўзгаришни тушунтиради.

Замонавий лидер ёшлар контекстида мазкур назарияларни интегратив ёндашув асосида қўллаш мақсадга мувофиқдир. Лидерлик фақат шахсий хусусият ёки расмий мақом эмас, балки когнитив қобилият, эмоционал барқарорлик ва ижтимоий таъсир механизмларининг ўзаро уйғунлашуви сифатида қаралиши лозим.

Шу тариқа, 2.1-бўлим лидерлик феноменини комплекс ижтимоий-психологик ҳодиса сифатида асослаб, уни эмоционал интеллект назарияси билан боғлаш учун мустаҳкам назарий база яратади. Бу эса кейинги бўлимларда лидерлик потенциали ва эмоционал интеллект ўртасидаги боғлиқликни эмпирик жиҳатдан тадқиқ қилиш имконини таъминлайди.

2.2. Ёшларда лидерлик потенциали

Ёшларда лидерлик потенциали — шахсинг ижтимоий фаоллик, таъсирчанлик, ташаббускорлик ва гуруҳда йўналиш белгилаш қобилиятини қамраб олувчи комплекс психологик ресурсдир. Замонавий тадқиқотларда лидерлик потенциали туғма сифат эмас, балки шахсий хусусиятлар, ижтимоий муҳит ва гуруҳ динамикаси ўзаро таъсирида шаклланувчи ривожланувчи қобилият сифатида қаралади (Day, Fleenor, Atwater, Sturm, & McKee, 2014).

Ёшлик даври шахсий идентификация, кадриятлар шаклланиши ва ижтимоий ролларни ўзлаштириш босқичи бўлгани сабабли, айнан шу давр лидерлик потенциални ривожлантириш учун энг қулай давр ҳисобланади (Erikson, 1968).

2.2.1. *Талабалар муҳитида лидерлик.* Олий таълим муассасалари талабалар учун ижтимоий тажриба, мулоқот ва жамоавий фаолият макони ҳисобланади. Талабалар муҳитида лидерлик:

- академик фаоллик
- жамоавий лойиҳалар
- талабалар уюшмалари
- норасмий гуруҳлар орқали намоён бўлади.

Astin (1993) талабаларнинг ижтимоий фаоллиги ва кампус ҳаётидаги иштироки лидерлик ривожланишининг муҳим омили эканини таъкидлайди. Талабалар ташкилотларида иштирок этиш коммуникатив компетенция ва масъулият ҳиссини кучайтиради.

Komives, Owen, Longersbeam, Mainella, & Osteen (2005) талабалар лидерлик ривожланишини босқичли жараён сифатида изоҳлаб, уни шахсий идентификациядан ижтимоий масъулиятгача бўлган динамик жараён деб баҳолайдилар.

Тадқиқотлар талабалар муҳитида лидерлик потенциали қуйидаги омиллар билан боғлиқлигини кўрсатади:

- эмоционал интеллект (Côté, 2014)
- академик ўз-ўзини самарадорлик ҳисси (Bandura, 1997)
- ижтимоий фаоллик ва иштирок

Шу нуқтаи назардан, талабалар муҳити лидерлик компетенцияларини ривожлантириш учун табиий ижтимоий лаборатория вазифасини бажаради.

2.2.2. *Ёшлар гуруҳ динамикаси.* Гуруҳ динамикаси — гуруҳ ичидаги муносабатлар, мақомлар, роллар ва таъсир жараёнларининг ўзаро таъсири билан белгиланади (Lewin, 1947). Ёшлар гуруҳларида лидерлик кўпинча норасмий равишда шаклланади.

Tuckman (1965) гуруҳ ривожланишини тўрт босқичда тавсифлаган:

1. Шаклланиш (forming)

2. Низо (storming)
3. Мувофиқлашув (norming)
4. Самарадорлик (performing)

Лидерлик потенциали айнан “storming” босқичида фаол намоён бўлади, чунки бу босқичда гуруҳда таъсир учун рақобат ва роллар тақсимооти юз беради.

Forsyth (2019) гуруҳ динамикасида лидерликни ижтимоий таъсир механизми сифатида таърифлайди. Лидер гуруҳдаги нормаларни шакллантириш ва ижтимоий идентификацияни мустаҳкамлашда ҳал қилувчи рол ўйнайди.

Ёшлар гуруҳларида лидерлик шаклланиши куйидаги омилларга боғлиқ:

- коммуникатив фаоллик
- эмоционал барқарорлик
- эмпатия
- ижтимоий кўллаб-қувватлаш

Шу боис эмоционал интеллект ёшлар гуруҳ динамикасида лидерликнинг психологик асоси сифатида намоён бўлади.

2.2.3. *Лидерлик мақомининг шаклланиши.* Лидерлик мақоми гуруҳ аъзолари томонидан тан олинмиш ва қабул қилиниши орқали шаклланади. Социометрик тадқиқотлар лидерлик мақоми ва гуруҳдаги ижтимоий қабул қилинганлик ўртасида боғлиқлик мавжудлигини кўрсатади (Moreno, 1934).

Социометрик мақом куйидаги кўрсаткичлар билан белгиланади:

- ижобий танловлар сони
- гуруҳдаги ишонч даражаси
- норасмий таъсир кучи

Bales (1950) гуруҳда икки турдаги лидерликни ажратган: вазифавий ва эмоционал лидер. Ёшлар муҳитида кўпинча эмоционал лидер юқори социометрик мақомга эга бўлади.

Zaccaro (2007) лидерлик потенциални когнитив қобилиятлар, шахсий хусусиятлар ва ижтимоий компетенциялар интеграцияси сифатида таърифлайди. Бу ерда лидерлик мақоми фақат шахсий сифатлар эмас, балки гуруҳ томонидан тан олинмиш жараёни эканлиги таъкидланади.

Лидерлик мақомининг шаклланишида куйидаги омиллар муҳим:

- эмоционал интеллект
- ижтимоий идентификация
- коммуникация сифатлари
- гуруҳ нормаларига мослашув

Назарий синтез. Ёшларда лидерлик потенциали шахсий хусусиятлар, гуруҳ динамикаси ва ижтимоий қабул қилинганлик интеграциясида

шаклланади. Талабалар муҳити лидерлик қобилиятларини ривожлантириш учун қулай ижтимоий майдон бўлиб, гуруҳ динамикаси ва социометрик жараёнлар лидерлик мақомини белгилайди.

Эмоционал интеллект эса ушбу жараёнларнинг ички психологик механизми сифатида намоён бўлиб, лидерлик потенциалнинг ривожланишига хизмат қилади.

Ёшларда лидерлик потенциали — шахсий хусусиятлар, ижтимоий муҳит ва гуруҳ динамикаси ўзаро таъсирида шаклланадиган комплекс психологик ресурсдир. Таҳлиллар шуни кўрсатадики, лидерлик потенциали туғма қобилият сифатида эмас, балки ривожланувчи ва ижтимоий муҳитда шаклланувчи жараён сифатида қаралиши зарур.

Талабалар муҳити лидерлик қобилиятларини намоён қилиш ва ривожлантириш учун табиий ижтимоий майдон вазифасини бажаради. Академик фаоллик, жамоавий лойиҳалар ва талабалар ташкилотларида иштирок этиш лидерлик компетенцияларининг шаклланишига хизмат қилади. Бу жараёнда шахснинг коммуникатив фаоллиги, ташаббускорлиги ва эмоционал барқарорлиги ҳал қилувчи аҳамиятга эга.

Ёшлар гуруҳ динамикаси лидерлик шаклланишининг ижтимоий механизмини ташкил этади. Гуруҳда роллар тақсимоти, ижтимоий мақом ва норасмий таъсир жараёнлари лидерликнинг табиий равишда намоён бўлишига шароит яратади. Айниқса, гуруҳ ривожланишининг низо ва мувофиқлашув босқичларида лидерлик потенциали яққол намоён бўлади.

Лидерлик мақомининг шаклланиши гуруҳ томонидан тан олинди ва ишончга асосланади. Социометрик мақом, ижтимоий қабул қилинганлик ва эмоционал таъсир кучи лидерлик позициясини белгилайди. Шу нуқтаи назардан, лидерлик мақоми фақат шахсий сифатлар натижаси эмас, балки гуруҳдаги ижтимоий муносабатлар тизимининг маҳсулотидир.

Умуман олганда, ёшларда лидерлик потенциали когнитив қобилиятлар, шахсий барқарорлик, ижтимоий компетенциялар ва эмоционал интеллект интеграциясида шаклланади. Эмоционал интеллект ушбу жараённинг ички психологик механизми сифатида намоён бўлиб, гуруҳда таъсирчанлик ва ишонч шаклланишини таъминлайди.

Шу тариқа, мазкур бўлим ёшларда лидерлик потенциалини ижтимоий-психологик жараён сифатида тушуниш ва уни ривожлантириш учун назарий асос яратади. Бу хулосалар кейинги бўлимларда эмоционал интеллект ва лидерлик мақоми ўртасидаги боғлиқликни эмпирик тадқиқ қилиш учун методологик пойдевор вазифасини бажаради.

2.3. Замонавий жамиятда лидер ёшларга қўйиладиган талаблар.

Глобаллашув, рақамли трансформация ва ижтимоий ўзгаришлар шароитида лидерлик феномени янги мазмун касб этмоқда. Замонавий жамиятда лидер ёшлардан фақат ташкилий ёки академик фаоллик эмас, балки рақамли саводхонлик, ижтимоий масъулият ва эмоционал барқарорлик каби комплекс компетенциялар талаб этилади (World Economic Forum, 2020; Northouse, 2021).

Ёш лидерларнинг самарадорлиги уларнинг ўзгарувчан муҳитга мослашиш, жамоавий ҳамкорликни ташкил этиш ва стресс шароитида барқарор қарор қабул қилиш қобилияти билан белгиланади.

2.3.1. Рақамли компетенциялар. Рақамли трансформация замонавий лидерлик моделларини тубдан ўзгартирмоқда. Рақамли компетенция — ахборот-коммуникация технологияларидан самарали фойдаланиш, рақамли муҳитда мулоқот қилиш ва стратегик қарор қабул қилиш қобилиятидир (van Laar et al., 2017).

UNESCO (2018) рақамли саводхонликни XXI аср компетенцияларининг асосий таркибий қисми сифатида белгилайди. Рақамли лидер ёшлар:

- ахборотни танқидий таҳлил қилади;
- онлайн жамоаларни бошқаради;
- рақамли коммуникация орқали таъсир ўтказади;
- киберэтика ва рақамли хавфсизликни ҳисобга олади.

World Economic Forum (2020) ҳисоботида рақамли фикрлаш, муаммо ҳал қилиш ва инновацион ёндашув лидерлик самарадорлигининг асосий омили сифатида қайд этилган.

Рақамли компетенциялар эмоционал интеллект билан ҳам боғлиқ, чунки онлайн мулоқотда эмпатия, эмоционал назорат ва маданий сезгирлик талаб этилади (Côté, 2014).

2.3.2. Ижтимоий масъулият. Замонавий лидер ёшлар фақат шахсий муваффақият эмас, балки жамоат манфаати ва ижтимоий барқарорлик учун ҳам масъулдир. Ижтимоий масъулият лидерликнинг ахлоқий ва қадриятларга асосланган қиррасини ифодалайди (Burns, 1978).

Greenleaf (1977) хизматкор лидерлик концепциясида лидер жамоага хизмат қилиш ва унинг ривожланиши учун масъул эканини таъкидлайди. Ижтимоий масъулиятли лидер:

- адолат ва тенглик тамойилларига амал қилади;
- жамоат манфаатини шахсий манфаатдан устун қўяди;
- экологик ва ижтимоий барқарорликни ҳисобга олади.

Shamir ва ҳаммуаллифлар (1993) лидерлик ва ижтимоий идентификация ўртасидаги боғлиқликни таъкидлаб, лидер жамоанинг қадриятларини шакллантирувчи шахс сифатида намоён бўлишини кўрсатади.

Ёшлар муҳитида ижтимоий масъулият волонтерлик, жамоат лойиҳалари ва фуқаролик фаоллиги орқали шаклланади (Astin, 1993).

2.3.3. Эмоционал барқарорлик. Замонавий тезкор ва стрессга тўла муҳитда эмоционал барқарорлик лидерликнинг ҳал қилувчи психологик шартига айланмоқда. Эмоционал барқарорлик — стресс шароитида ўзини бошқариш, салбий эмоцияларни назорат қилиш ва конструктив қарор қабул қилиш қобилиятидир (Gross, 2002).

Mayer, Salovey ва Caruso (2000) эмоционал регуляцияни эмоционал интеллектнинг асосий компоненти сифатида таърифлайдилар. Harms ва Credé (2010) мета-таҳлилларида эмоционал интеллект ва лидерлик самарадорлиги ўртасида ижобий боғлиқлик мавжудлиги исботланган.

Эмоционал барқарор лидер:

- стрессни бошқаради;
- низоларни конструктив ҳал қилади;
- жамоада ишонч ва барқарорлик муҳитини яратади.

Neuroscientific тадқиқотлар префронтал кортекснинг эмоционал реакцияларни назорат қилишдаги ролини таъкидлайди (Ochsner & Gross, 2005). Бу ҳолат эмоционал барқарорликнинг нейрпсихологик асосини тасдиқлайди.

Назарий синтез. Замонавий жамиятда лидер ёшлардан талаб этиладиган компетенциялар кўп қирралидир. Рақамли компетенциялар лидерликнинг технологик ва коммуникатив жиҳатини таъминласа, ижтимоий масъулият ахлоқий ва кадриятга асосланган етакчиликни белгилайди. Эмоционал барқарорлик эса стресс шароитида барқарор қарор қабул қилиш ва жамоавий ишончни сақлаш учун психологик ресурс вазифасини бажаради.

Шу тариқа, замонавий лидер ёшлар интеллектуал, рақамли ва эмоционал компетенциялар интеграцияси орқали самарали ижтимоий таъсир кўрсатадилар.

2.4. Лидерлик ва эмоционал интеллект ўртасидаги боғлиқлик

Замонавий лидерлик тадқиқотларида эмоционал интеллект (ЭИ) лидерлик самарадорлигининг муҳим психологик омили сифатида қаралмоқда. Эмоционал интеллект когнитив қобилиятлар билан бир қаторда лидернинг жамоада таъсирчанлик, ишонч ва барқарорлик яратиш қобилиятини белгилайди (Goleman, 1998; Mayer, Salovey, & Caruso, 2000).

Мета-таҳлиллар шуни кўрсатадики, ЭИ лидерлик самарадорлиги, трансформацион лидерлик ва жамоа қониқиши билан ижобий корреляцияга эга (Harms & Credé, 2010). Шу нуқтаи назардан, лидерлик ва эмоционал интеллект ўзаро боғлиқ ижтимоий-психологик феноменлар ҳисобланади.

2.4.1. Эмоционал интеллект – лидерлик самарадорлиги омили. Эмоционал интеллект лидерлик самарадорлигини бир нечта механизм орқали таъминлайди.

Биринчидан, эмоцияларни англаш қобилияти лидерга жамоа аъзоларининг руҳий ҳолатини тушуниш имконини беради. Бу жамоада ишонч ва очиқ мулоқот муҳитини шакллантиради (Côté, 2014).

Иккинчидан, эмоционал регуляция стресс шароитида барқарор қарор қабул қилишни таъминлайди (Gross, 2002). Лидернинг импульсив реакциядан қочиши ва стратегик фикрлашга ўтиши унинг самарадорлигини оширади.

Учинчидан, эмпатия жамоавий идентификация ва мотивацияни кучайтиради (Shamir, House, & Arthur, 1993). Трансформацион лидерликнинг “индивидуал ёндашув” компоненти айнан эмпатик муносабатга таянади (Bass & Riggio, 2006).

Joseph ва Newman (2010) таҳлилларида ЭИ иш самарадорлигига билвосита, лидерлик орқали таъсир кўрсатиши аниқланган. Бу ҳолат ЭИни лидерликнинг медиатор омилларидан бири сифатида кўришга асос беради.

2.4.2. Эмпатик лидер модели. Эмпатик лидер модели лидерликнинг инсонпарвар ва ижтимоий йўналган шаклидир. Бу модельга кўра, лидер жамоа аъзоларининг эҳтиёж ва ҳис-туйғуларини англаш, уларга психологик қўллаб-қувватлаш кўрсатиш ва ишончли муҳит яратиш қобилиятига эга бўлиши керак (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2002).

Decety ва Jackson (2004) эмпатиянинг нейропсихологик асосларини кўрсатиб, уни ижтимоий муносабатларнинг марказий механизми сифатида таърифлайдилар. Эмпатик лидер жамоада қуйидаги жараёнларни таъминлайди:

- ижтимоий ишонч
- конструктив конфликт ҳал қилиш
- психологик хавфсизлик муҳити (Edmondson, 2018).

Edmondsonнинг “psychological safety” концепцияси жамоада фикр билдириш эркинлиги ва хато қилишдан кўрқмаслик муҳитининг лидерлик орқали шаклланишини кўрсатади.

Эмпатик лидерлик айниқса талабалар ва ёшлар муҳитида долзарб бўлиб, жамоавий ҳамкорлик ва шахсий ривожланишни рағбатлантиради.

2.4.3. Стресс бошқаруви ва лидерлик. Замонавий жамиятда лидерлар доимий равишда юқори стресс ва ноаниқлик шароитида қарор қабул қиладилар. Шу боис стрессни бошқариш қобилияти лидерлик самарадорлигининг ҳал қилувчи омилларидан бири ҳисобланади.

Gross (2002) эмоционал регуляцияни стрессни самарали бошқариш механизми сифатида таърифлайди. ЭИ юқори бўлган лидерлар:

- салбий эмоцияларни когнитив қайта баҳолаш орқали юмшатади;
- амигдала реакцияларини назорат қилади;
- вазиятга рационал ёндашади (Ochsner & Gross, 2005).

Lazarus ва Folkman (1984) стрессни когнитив баҳолаш модели орқали тушунтириб, шахснинг вазиятни қандай талқин қилиши стресс даражасини белгилашини таъкидлайдилар. Эмоционал интеллект ушбу когнитив баҳолаш жараёнини конструктив йўналтиришга ёрдам беради.

Тадқиқотлар трансформацион лидерлар стресс шароитида жамоа руҳиятини сақлаб қолиш ва мотивацияни кўллаб-қувватлаш қобилиятига эга эканини кўрсатади (Bass & Riggio, 2006).

Назарий синтез. Лидерлик ва эмоционал интеллект ўртасидаги боғлиқлик кўп даражали механизмларга эга. Эмоционал интеллект лидерлик самарадорлигининг ички психологик ресурси бўлиб, эмпатия орқали ижтимоий ишончни, эмоционал регуляция орқали барқарорликни ва стресс бошқаруви орқали стратегик қарор қабул қилишни таъминлайди.

Шу тариқа, лидерлик феномени эмоционал интеллектсиз тўлиқ тушунтирилиши мумкин эмас. Замонавий лидер ёшлар учун эмоционал интеллект — лидерлик компетенцияларининг марказий психологик пойдевори ҳисобланади.

Лидерлик ва эмоционал интеллект ўртасидаги боғлиқлик замонавий ижтимоий-психологик тадқиқотларда назарий ва эмпирик жиҳатдан асосланган. Таҳлиллар шуни кўрсатадики, эмоционал интеллект лидерлик самарадорлигининг ички психологик механизми сифатида намоён бўлади.

Биринчидан, эмоционал интеллект лидернинг жамоа аъзолари руҳий ҳолатини англаш ва улар билан самарали эмоционал мулоқот ўрнатиш имконини беради. Бу ишонч, ижтимоий идентификация ва жамоавий бирликни шакллантиради.

Иккинчидан, эмпатия лидерликнинг инсонпарвар ва қадриятга асосланган қиррасини таъминлайди. Эмпатик лидер жамоада психологик хавфсизлик муҳитини яратиб, конструктив ҳамкорлик ва очиқ фикр алмашинувни рағбатлантиради. Бу ҳолат айниқса ёшлар ва талабалар муҳитида лидерлик мақомининг барқарор шаклланишига хизмат қилади.

Учинчидан, эмоционал регуляция ва стрессни бошқариш қобилияти лидерликнинг барқарорлик омили ҳисобланади. Замонавий ноаниқ ва юқори стресс шароитида эмоционал барқарорлик стратегик фикрлаш ва оқилона қарор қабул қилиш имконини таъминлайди.

Шу тариқа, эмоционал интеллект лидерлик самарадорлигининг когнитив, ижтимоий ва психологик қирраларини бирлаштирувчи комплекс ресурсдир. Лидерлик феномени эмоционал интеллектсиз тўлиқ

тушунтирилиши мумкин эмас. Замонавий лидер ёшлар учун эмоционал интеллект — таъсирчанлик, ишончлилик ва барқарорликни таъминловчи марказий компетенция ҳисобланади.

Мазкур хулосалар кейинги эмпирик тадқиқотларда эмоционал интеллект ва лидерлик кўрсаткичлари ўртасидаги статистик боғлиқликни текшириш учун назарий пойдевор вазифасини бажаради.

II-БОБ БЎЙИЧА УМУМИЙ КЕНГАЙТИРИЛГАН ХУЛОСА

II-боб доирасида замонавий лидер ёшлар феномени ижтимоий-психологик нуқтаи назардан комплекс таҳлил қилинди. Таҳлиллар шуни кўрсатадики, замонавий лидерлик анъанавий “шахсий сифат” тушунчасидан анча кенг мазмун касб этган бўлиб, у когнитив, эмоционал ва ижтимоий омиллар интеграциясида шаклланувчи динамик жараёндир.

Аввало, лидерлик феноменининг назарий таҳлили классик, харизматик ва трансформацион ёндашувларнинг ўзаро уйғунлигини намоён этди. Классик назариялар лидерликнинг шахсий ва вазиятга боғлиқ қирраларини асослаб берган бўлса, харизматик ва трансформацион моделлар унинг эмоционал ва қадриятга асосланган жиҳатларини очиб берди. Бу назарий эволюция лидерликни ижтимоий таъсир, мотивация ва идентификация жараёни сифатида тушуниш имконини яратди.

Ёшларда лидерлик потенциали таҳлили шуни кўрсатдики, мазкур потенциал туғма қобилият эмас, балки ижтимоий муҳит, гуруҳ динамикаси ва шахсий ресурслар ўзаро таъсирида шаклланадиган ривожланувчи психологик тизимдир. Талабалар муҳити лидерлик компетенцияларини намоён қилиш ва мустақамлаш учун табиий ижтимоий майдон вазифасини бажаради. Гуруҳ динамикаси ва социометрик мақом лидерлик позициясининг шаклланишида ҳал қилувчи аҳамиятга эга.

Замонавий жамиятда лидер ёшларга қўйиладиган талаблар таҳлили лидерликнинг янги сифат босқичига кўтарилганини кўрсатди. Рақамли компетенциялар лидерликнинг технологик ва коммуникатив қиррасини белгиласа, ижтимоий масъулият унинг ахлоқий-қадриятли пойдеворини мустақамлайди. Эмоционал барқарорлик эса ноаниқлик ва стресс шароитида барқарор қарор қабул қилишнинг асосий шарт сифатида намоён бўлади.

Лидерлик ва эмоционал интеллект ўртасидаги боғлиқлик таҳлили эмоционал интеллектни лидерлик самарадорлигининг марказий психологик ресурси сифатида асослади. Эмоцияларни англаш, эмпатия, эмоционал регуляция ва стрессни бошқариш қобилиятлари лидернинг жамоада ишонч, барқарорлик ва ижтимоий таъсир яратишини таъминлайди. Шу тариқа, эмоционал интеллект лидерликнинг ички механизми сифатида хизмат қилади.

Интегратив нуқтаи назардан қараганда, замонавий лидер ёшлар куйидаги хусусиятлар билан тавсифланади:

- когнитив ва стратегик фикрлаш қобилияти
- юқори даражадаги эмоционал интеллект
- ижтимоий таъсир ва коммуникация маҳорати
- рақамли компетенция ва инновацион ёндашув
- ахлоқий масъулият ва фуқаролик позицияси
- стресс шароитида барқарорлик

Шу билан бирга, лидерлик шахсий сифатлар йиғиндиси эмас, балки ижтимоий муносабатлар тизимида тан олиниш ва таъсир механизмлари орқали шаклланувчи ижтимоий-психологик мақом экани аниқланди. Лидерлик потенциали шахс ва муҳит ўзаро таъсирида ривожланадиган динамик конструкция сифатида қаралиши лозим.

Умуман олганда, II-боб замонавий лидер ёшларнинг ижтимоий-психологик портретини комплекс равишда очиб берди. Ушбу назарий хулосалар кейинги эмпирик тадқиқотлар учун мустақкам методологик асос яратади ва эмоционал интеллект ҳамда лидерлик кўрсаткичлари ўртасидаги боғлиқликни статистик жиҳатдан текшириш имконини беради.

2.1 ЖАДВАЛ

Замонавий лидер ёшлар феноменининг назарий асослари

Назарий йўналиш	Асосий мазмун	Ёшлар контекстида аҳамияти	ЭИ билан боғлиқ жиҳат
Классик лидерлик назариялари	Шахсий сифатлар, хулқ-атвор, вазият омиллари	Лидерлик потенциалнинг индивидуал пойдевори	Когнитив ва шахсий барқарорлик
Харизматик лидерлик	Эмоционал таъсир, визионерлик, идентификация	Норасмий гуруҳларда таъсирчанлик	Эмпатия ва эмоционал юктириш
Трансформацион лидерлик	Қадриятлар ва мотивацияни ўзгартириш	Талабаларни илҳомлантириш ва ривожлантириш	ЭИ компонентларининг интеграцияси
Социометрик мақом	Гуруҳ томонидан тан олиниш	Лидерлик позициясининг барқарорлашуви	

Ушбу жадвал лидерлик назарияларининг ёшлар муҳитида намоён бўлиш шаклларини тизимлаштиради. Классик, харизматик ва трансформацион ёндашувлар лидерликнинг шахсий, эмоционал ва қадриятга асосланган қирраларини очиб беради ҳамда уларнинг эмоционал интеллект билан боғлиқлигини кўрсатади.

Замонавий лидер ёшларга қўйиладиган талаблар ва психологик ресурслар

Талаб	Психологик мазмун	Лидерликдаги функцияси	ЭИ роли
Рақамли компетенциялар	Танқидий фикрлаш, онлайн коммуникация	Рақамли муҳитда таъсир ўтказиш	Онлайн эмпатия ва назорат
Ижтимоий масъулият	Ахлоқий позиция, фуқаролик фаоллиги	Ижтимоий ишонч яратиш	Қадриятли қарор қабул қилиш
Эмоционал барқарорлик	Стрессга чидамлилик	Барқарор бошқарув	Эмоционал регуляция
Эмпатия	Бошқаларни тушуниш	Психологик хавфсизлик	Ишонч ва идентификация

Жадвал замонавий жамиятда лидер ёшлардан талаб этиладиган компетенциялар ва уларни таъминловчи психологик омилларни интегратив тарзда ифодалайди. Эмоционал интеллект ушбу талабларни амалга оширишнинг марказий ресурси сифатида намоён бўлади.

2.1 СХЕМА

Замонавий лидер ёшлар шаклланишининг ижтимоий-психологик модели

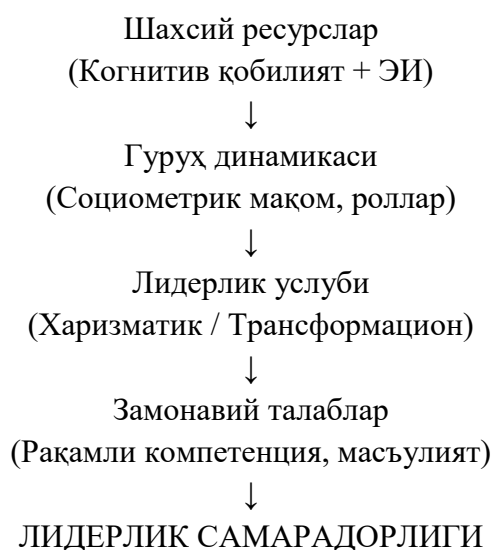


Схема лидерлик шаклланишини шахсий ресурслардан бошлаб, гуруҳ динамикаси ва замонавий талаблар орқали самарадорликка олиб боровчи босқичли жараён сифатида тасвирлайди. У лидерликни динамик ва кўп омилли конструкция сифатида кўрсатади.

Лидерлик шахсий ресурслардан бошланиб, гуруҳ динамикаси орқали намоён бўлади ва замонавий жамият талаблари билан уйғунлашганда самарадорликка олиб келади.

Лидерлик ва эмоционал интеллект ўзаро таъсир модели

ЭМОЦИОНАЛ ИНТЕЛЛЕКТ
(Англаш + Регуляция + Эмпатия)



Схема эмоционал интеллект лидерлик самарадорлигининг ички механизми эканини кўрсатади. Эмпатия ва стресс бошқаруви орқали жамоада ишонч ва барқарорлик шаклланади, бу эса лидерлик таъсирчанлигини таъминлайди.

Эмоционал интеллект лидерлик самарадорлигининг марказий механизми бўлиб, эмпатия ва стресс бошқаруви орқали жамоада барқарорлик ва ишончни таъминлайди.

II-бобда замонавий лидер ёшлар:

- назарий лидерлик моделлари
- гуруҳ динамикаси ва социометрик мақом
- рақамли ва ижтимоий талаблар
- эмоционал интеллект ресурслари интеграциясида таҳлил қилинди.

III-BOB. ЛИДЕР ЁШЛАРДА ЭМОЦИОНАЛ ИНТЕЛЛЕКТНИНГ РИВОЖЛАНИШ МЕХАНИЗМЛАРИ

3.1. Ёш даври психологияси нуқтаи назаридан ЕІ ривож

Эмоционал интеллект (ЭИ) ривожланиши онтогенетик жараён бўлиб, шахсининг когнитив, эмоционал ва ижтимоий тажрибаси билан узвий боғлиқ. Ёш даври психологияси нуқтаи назаридан ЭИнинг шаклланиши айниқса ўсмирлик ва талабалик даврида фаол кечади, чунки мазкур босқичларда шахсий идентификация, ижтимоий роллар ва қадриятлар тизими шаклланади (Erikson, 1968).

Mayer, Salovey ва Caruso (2000) эмоционал интеллектни когнитив-эмоционал қобилият сифатида таърифлаб, унинг ёш билан бирга ривожланишини таъкидлайдилар. Шу нуқтаи назардан, ЭИ ривожини нейрпсихологик етуклик ва ижтимоий тажриба интеграцияси натижасидир.

3.1.1. Ўсмирлик ва талабалик даври

Ўсмирлик даври. Ўсмирлик даври шахсининг эмоционал тизимида сезиларли ўзгаришлар кузатиладиган босқич ҳисобланади. Бу даврда лимбик тизим (айниқса амигдала) фаоллиги юқори бўлиб, эмоционал реакциялар кучли ва импульсив характерга эга бўлади (Steinberg, 2014).

Префронтал кортексининг тўлиқ етук эмаслиги сабабли эмоционал регуляция қобилияти ҳали барқарор эмас (Casey, Jones, & Hare, 2008). Шу боис ўсмирларда:

- эмоционал лабиллик;
- импульсив қарорлар;
- ижтимоий баҳога юқори сезгирлик кузатилади.

Бироқ айнан шу давр эмоционал интеллект ривожини учун имкониятлар давридир. Denham (2007) таъкидлашича, ўсмирликда эмоционал саводхонлик ва эмпатия ривожланиши ижтимоий мослашувни яхшилайдди.

Талабалик даври. Талабалик даврида когнитив ва ижтимоий етуклик ортиб боради. Пиже назариясига кўра, бу босқичда формал-операцион фикрлаш тўлиқ шаклланади (Piaget, 1972). Бу эса эмоцияларни когнитив қайта баҳолаш ва стратегик регуляция имконини оширади.

Gross (2002) эмоционал регуляция механизмлари етуклик билан бирга мураккаблашишини таъкидлайди. Талабалар:

- стрессни бошқариш;
- эмпатик мулоқот;
- жамоада конструктив муносабат кўникмаларини ривожлантирадлар.

Komives ва ҳаммуаллифлар (2005) талабалик даври лидерлик идентификациясининг шаклланиш босқичи эканини таъкидлайдилар. Бу жараён эмоционал интеллект билан чамбарчас боғлиқ.

3.1.2. Ижтимоий идентификация. Ижтимоий идентификация шахснинг ўзини муайян гуруҳга мансуб деб ҳис қилиши ва шу гуруҳ қадриятларини қабул қилиши жараёнидир (Tajfel & Turner, 1979).

Erikson (1968) ўсмирлик даврини “идентификация кризиси” босқичи деб таърифлаган. Бу босқичда шахс:

- “Мен кимман?”
- “Қандай қадриятларга эгаман?” саволларига жавоб излайди.

Shamir, House ва Arthur (1993) лидерликни ижтимоий идентификация орқали тушунтириб, лидер гуруҳ қадриятларининг рамзий ифодаси эканини таъкидлайдилар.

Эмоционал интеллект ижтимоий идентификация жараёнида муҳим роль ўйнайди:

- эмпатия → гуруҳ билан эмоционал боғланиш;
- регуляция → ижтимоий ролларга мослашув;
- англаш → гуруҳ нормаларини тушуниш.

Decety ва Jackson (2004) эмпатияни ижтимоий муносабатларнинг нейропсихологик асоси сифатида кўрсатадилар.

Шу тариқа, ЭИ ижтимоий идентификациянинг психологик пойдевори вазифасини бажаради ва лидерлик потенциали шаклланишида ҳал қилувчи аҳамият касб этади.

Назарий интеграция. Ёш даври психологияси нуқтаи назаридан эмоционал интеллект:

1. Нейропсихологик етуклик (ПФК ривож)
2. Ижтимоий тажриба
3. Идентификация жараёни

интеграциясида шаклланади.

Ўсмирликда эмоционал реактивлик устун бўлса, талабалик даврида когнитив регуляция устунлик қила бошлайди. Бу эса лидерлик қобилиятлари шаклланишининг психологик шарти ҳисобланади.

Ёш даври психологияси нуқтаи назаридан қараганда, эмоционал интеллект ривож босқичма-босқич ва динамик характерга эга онтогенетик жараёндир. У нейробиологик етуклик, когнитив ривожланиш ва ижтимоий тажриба интеграциясида шаклланади.

Ўсмирлик даврида эмоционал реактивлик юқори бўлиб, лимбик тизим фаоллиги кучаяди, бу эса импульсивлик ва эмоционал лабиллик билан ифодаланади. Бироқ айнан шу босқичда эмоционал саводхонлик, эмпатия ва ижтимоий муносабат кўникмалари шаклланиши учун муҳим шароит юзага келади. Бу даврда ижтимоий баҳоларга сезгирлик ва гуруҳга мансублик эҳтиёжи кучли бўлиб, ижтимоий идентификация жараёни фаол кечади.

Талабалик даврида эса когнитив тизим, айниқса префронтал кортексинг етуклиги ортиб, эмоционал регуляция қобилияти барқарорлаша боради. Эмоцияларни қайта баҳолаш, стрессни бошқариш ва стратегик қарор қабул қилиш имкониятлари кенгаяди. Шу боис мазкур босқич лидерлик компетенцияларининг шаклланиши учун энг қулай ижтимоий-психологик давр ҳисобланади.

Ижтимоий идентификация эмоционал интеллект ривожда марказий ўрин тутаяди. Шахс ўзини муайян гуруҳга мансуб деб ҳис қилар экан, эмпатия, эмоционал мувофиқлашув ва ижтимоий масъулият каби сифатлар мустаҳкамланади. Бу эса лидерлик потенциали шаклланишининг психологик пойдеворини ташкил этади.

Умуман олганда, эмоционал интеллект ўсмирликдан талабаликкача бўлган даврда реактив эмоционалликдан когнитив назорат ва барқарор

эмоционал регуляцияга ўтиш жараёни сифатида ривожланади. Бу ривожланиш лидерлик қобилиятларининг пайдо бўлиши ва мустаҳкамланишида ҳал қилувчи аҳамиятга эга.

Шу тариқа, 3.1-бўлим ёш даври хусусиятлари, эмоционал интеллект ва лидерлик потенциали ўртасидаги мантиқий ва психологик боғлиқликни назарий жиҳатдан асослаб берди ҳамда кейинги эмпирик тадқиқотлар учун мустаҳкам методологик пойдевор яратди.

3.2. Эмоционал интеллект шаклланишига таъсир этувчи омиллар

Эмоционал интеллект (ЭИ) — биопсихосоциал характерга эга бўлган комплекс конструкция бўлиб, унинг ривожланиши индивидуал нейробиологик етуклик, ижтимоий муносабатлар, маданий қадриятлар ва замонавий рақамли муҳит таъсирида кечади. Mayer, Salovey ва Caruso (2000) ЭИни қобилият сифатида таърифлаган бўлсалар, Goleman (1998) уни шахсий ва ижтимоий компетенциялар тизими сифатида кўради. Шу нуқтаи назардан, ЭИ шаклланиши кўп даражали омиллар интеграциясининг натижасидир.

Bronfenbrenner (1979) экосистемавий моделига кўра, шахс ривожланиши микросистема (оила), мезосистема (мактаб), экзосистема (ижтимоий институтлар) ва макросистема (маданият) омиллари ўзаро таъсирида кечади. Эмоционал интеллект ҳам айнан шу тизимда шаклланади.

3.2.1. Оила муҳити: эмоционал социализация механизми. Оила ЭИ ривожининг илк ва ҳал қилувчи босқичини ташкил этади. Bowlby (1969) ва Ainsworth (1978) боғланиш назариясига кўра, хавфсиз эмоционал боғланиш болада ишонч, барқарорлик ва эмпатия шаклланишининг асосини яратади.

Ота-онанинг эмоционал социализация услуги болада:

- эмоцияларни англаш;
- эмоционал ифодалаш;
- конфликтларни конструктив ҳал қилиш қобилиятларини ривожлантиради (Denham, 2006).

Gottman (1997) ота-онанинг “emotion coaching” услуги болаларда юқори даражадаги эмоционал регуляция ва ижтимоий компетенция шаклланишига олиб келишини таъкидлайди.

Илмий тадқиқотлар шуни кўрсатадики, оиладаги:

- авторитар тарбия → паст эмоционал автономия;
- демократик тарбия → юқори эмоционал англаш;
- беэътиборлик → эмоционал регуляция қийинчиликлари
- билан боғлиқ (Baumrind, 1991).

Шу тариқа, оила муҳити эмоционал интеллектнинг илк нейрнопсихологик ва ижтимоий пойдеворини яратади.

3.2.2. Таълим муҳити: институционал ривожланиш майдони. Мактаб ва олий таълим муассасалари эмоционал компетенцияларни тизимли ривожлантириш имкониятига эга ижтимоий институтлардир.

Elias ва ҳаммуаллифлар (1997) ижтимоий-эмоционал таълим (SEL) дастурларини ЭИ ривожининг институционал механизми сифатида асослаганлар. Durlak et al. (2011) мета-таҳлиллари SEL дастурлари натижасида:

- академик самарадорлик 11%га ошиши;
- ижтимоий кўникмалар яхшиланиши;
- стресс даражаси пасайиши аниқланган.

Таълим муҳитида педагогнинг эмоционал компетентлиги муҳим омил ҳисобланади. Jennings ва Greenberg (2009) ўқитувчининг ЭИ даражаси талабаларнинг эмоционал барқарорлигига таъсир қилишини таъкидлайди.

Талабалар муҳити лидерлик ва эмоционал интеллект интеграцияси учун махсус ижтимоий лаборатория вазифасини бажаради. Komives ва ҳаммуаллифлар (2005) талабалик даври лидерлик идентификацияси шаклланиш босқичи эканини кўрсатадилар.

3.2.3. Маданий омиллар: эмоционал нормалар ва қадриятлар. Маданият эмоцияларни қабул қилиш, ифодалаш ва бошқариш услубларини белгилайди.

Hofstede (2001) маданият ўлчамлари (индивидуализм–коллективизм, куч масофаси) эмоционал хулқ-атвори шакллантиришини кўрсатади.

Markus ва Kitayama (1991) “мустақил” ва “ўзаро боғлиқ” ўзлик моделларини фарқлаб, коллективистик маданиятларда эмпатия ва ижтимоий мувофиқлашув устувор бўлишини таъкидлайдилар.

Matsumoto (2006) эмоцияларни ифодалаш маданий нормалар билан чекланишини кўрсатган. Бу ҳолат ЭИнинг универсал ва маданий-специфик жиҳатларини фарқлаш зарурлигини англатади.

Шу тариқа, маданий омиллар эмоционал интеллектнинг мазмуни ва намоён бўлиш шаклини белгилайди.

3.2.4. Рақамли муҳит: янги эмоционал социализация макони. XXI асрда рақамли муҳит эмоционал социализациянинг муҳим каналига айланди. Turkle (2015) виртуал коммуникация инсонлараро эмпатия даражасига таъсир кўрсатиши мумкинлигини таъкидлайди.

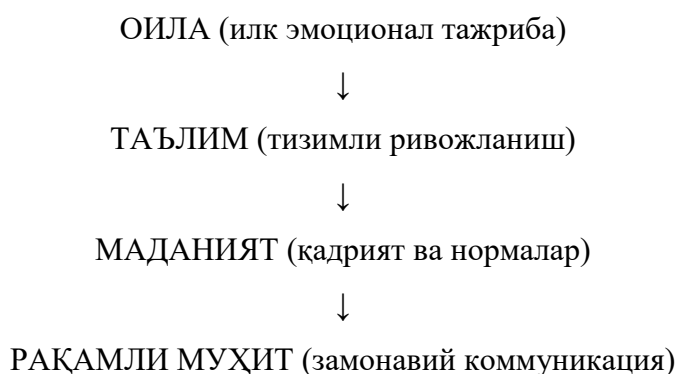
Rosen et al. (2013) тадқиқотларида ижтимоий тармоқлар орқали мулоқот эмоционал диққат ва импульсив реакцияларни кучайтириши аниқланган.

Бироқ рақамли муҳит қуйидаги имкониятларни ҳам яратади:

- глобал ижтимоий идентификация;
- маданиятлараро эмпатия;
- онлайн лидерлик компетенциялари (van Laar et al., 2017).

Шу билан бирга, киберстресс ва ахборот ортиқчалиги эмоционал регуляцияни қийинлаштириши мумкин.

Эмоционал интеллект шаклланиши қуйидаги интегратив тизимда кечади:





ЭМОЦИОНАЛ ИНТЕЛЛЕКТ

Бу жараён биологик етуклик ва ижтимоий таъсир ўзаро уйғунлигида ривожланади.

Эмоционал интеллект шаклланиши кўп омилли, кўп даражали ва динамик жараён бўлиб, уни бирор ягона омил билан изохлаб бўлмайди. Оила илк эмоционал пойдеворни яратади, таълим институционал ривожланишни таъминлайди, маданият қадриятлар тизимини белгилайди, рақамли муҳит эса замонавий эмоционал тажриба майдонини шакллантиради.

Шу тариқа, ЭИ ривожи биологик, психологик ва ижтимоий омиллар синтези сифатида қаралиши лозим.

Эмоционал интеллект шаклланиши кўп даражали ва кўп омилли ижтимоий-психологик жараён бўлиб, унинг ривожланиши биологик етуклик, ижтимоий муносабатлар ва маданий контекст интеграциясида кечади. Ушбу бўлим таҳлили шуни кўрсатадики, ЭИни алоҳида психологик қобилият сифатида эмас, балки экосистемавий таъсирлар натижасида шаклланувчи динамик конструкция сифатида тушуниш мақсадга мувофиқдир.

Оила муҳити эмоционал интеллектнинг илк ва ҳал қилувчи пойдеворини яратади. Хавфсиз боғланиш, эмоционал қўллаб-қувватлаш ва очик мулоқот болада эмпатия, эмоционал англаш ва регуляция қобилиятларининг шаклланишига хизмат қилади. Оиладаги эмоционал социализация услуби кейинчалик шахснинг ижтимоий муносабатларида намоён бўладиган эмоционал барқарорликни белгилайди.

Таълим муҳити эса эмоционал интеллектни тизимли равишда ривожлантирувчи институционал макон ҳисобланади. Ижтимоий-эмоционал таълим дастурлари, психологик хавфсизлик муҳити ва жамоавий фаолият талабаларда эмпатия, ҳамкорлик ва стрессни бошқариш кўникмаларини мустаҳкамлайди. Шу тариқа, таълим тизими эмоционал компетенциялар ривожидида стратегик аҳамият касб этади.

Маданий омиллар эмоционал интеллектнинг мазмуни ва намоён бўлиш шаклини белгилайди. Эмоцияларни ифодалаш нормалари, ижтимоий роллар ва кадриятлар тизими ЭИнинг маданий-специфик хусусиятларини шакллантиради. Демак, эмоционал интеллект универсал конструкция бўлса-да, унинг амалий кўринишлари маданий муҳитга боғлиқ.

Рақамли муҳит эса замонавий эмоционал социализациянинг янги майдонига айланди. Виртуал мулоқот эмпатия ва эмоционал регуляцияга икки томонлама таъсир кўрсатади: бир томондан глобал идентификация ва коммуникация имкониятларини кенгайтирса, иккинчи томондан киберстресс ва эмоционал фрагментация хавфини юзага келтиради.

Интегратив нуқтаи назардан қараганда, эмоционал интеллект:

- оилада шаклланади;
- таълимда мустаҳкамланади;
- маданиятда маъно касб этади;
- рақамли муҳитда трансформацияга учрайди.

Шу тариқа, 3.2-бўлим эмоционал интеллект шаклланишини микросистема ва макросистема омиллари ўзаро таъсирида кечадиган комплекс жараён сифатида асослаб берди. Бу хулосалар кейинги тадқиқотларда ЭИ ривож ва лидерлик потенциали ўртасидаги боғлиқликни эмпирик жиҳатдан текшириш учун методологик асос бўлиб хизмат қилади.

3.3. Ижтимоий-психологик тренинглар ва интервенциялар

Эмоционал интеллект (ЭИ) табиий равишда шаклланувчи қобилият бўлиш билан бирга, махсус психологик интервенциялар орқали мақсадли равишда ривожлантирилиши мумкин бўлган компетенция ҳисобланади (Mayer, Salovey, & Caruso, 2000; Goleman, 1998). Замонавий тадқиқотлар ЭИнинг нейропластикликка асосланган ҳолда ўзгарувчан ва машқ орқали такомиллаштирилиши мумкинлигини кўрсатади (Davidson & McEwen, 2012).

Ижтимоий-психологик тренинглар, коучинг ва менторлик моделлари ЭИ ривожлантиришнинг энг самарали интервенция шакллари сифатида қаралади.

3.3.1. Эмоционал интеллект ривожлантириш дастурлари. Эмоционал интеллект (ЭИ) ривожлантириш дастурлари замонавий психология ва таълим соҳасида стратегик йўналиш сифатида қаралмоқда. Илмий тадқиқотлар ЭИ қобилиятларининг нейропластиклик хусусиятига эга эканини, яъни машқ ва рефлексия орқали такомиллаштирилиши мумкинлигини тасдиқлайди (Davidson & McEwen, 2012). Шу боис ЭИ ривожлантириш дастурлари когнитив, эмоционал ва хулқий компонентларни қамраб олган комплекс интервенция шаклида ишлаб чиқилади.

1. Назарий асослари. ЭИ ривожлантириш дастурлари бир нечта назарий пойдеворга таянади:

Қобилият модели (Mayer & Salovey, 1997)

Бу ёндашувга кўра, ЭИ — англаш, баҳолаш ва бошқариш қобилиятлари тизими бўлиб, уни мақсадли машқлар орқали ривожлантириш мумкин.

Аралаш модел (Goleman, 1998). ЭИ шахсий ва ижтимоий компетенциялар йиғиндиси сифатида қаралади. Бу модел асосида дастурлар одатда лидерлик, коммуникация ва стресс бошқарув машқларини қамраб олади.

Ижтимоий-эмоционал таълим (SEL) концепцияси. Elias ва ҳаммуаллифлар (1997) SELни мактаб ва университет муҳитида эмоционал ва ижтимоий кўникмаларни тизимли ривожлантириш модели сифатида асослашган.

Durlak et al. (2011) мета-таҳлиллари 200 дан ортиқ тадқиқот натижаларини таҳлил қилиб, SEL дастурлари:

- академик самарадорликни оширишини;
- эмоционал барқарорликни кучайтиришини;
- ижтимоий хулқни яхшилашини исботлаган.

2. Дастур структураси. ЭИ ривожлантириш дастурлари одатда 4 та асосий блокдан иборат бўлади:

1. Ўз-ўзини англаш (Self-awareness)

- Эмоцияларни идентификация қилиш

- Эмоционал триггерларни аниқлаш
- Рефлексия кундаликлари

Бу босқичда иштирокчилар ўз эмоционал профилини тушунишни ўрганадилар.

2. Эмоционал регуляция (*Self-regulation*)

- Когнитив қайта баҳолаш (Gross, 2002)
- Нафас ва релаксация техникалари
- Стрессни бошқариш машқлари

Бу блокда амигдала реакцияларини префронтал назорат орқали бошқариш кўникмалари ривожлантирилади.

3. Эмпатия ва ижтимоий англаш (*Social awareness*)

- Ролли ўйинлар
- Кейс-таҳлил
- Актив тинглаш машқлари

Decety ва Jackson (2004) таъкидлаганидек, эмпатия ижтимоий муносабатларнинг нейрпсихологик асосини ташкил этади.

4. Ижтимоий кўникмалар ва лидерлик (*Relationship management*)

- Конфликт ҳал қилиш
- Илҳомлантирувчи нутқ
- Гуруҳли тренинг

Бу босқич лидерлик компетенциялари билан бевосита боғлиқ.

3. **Методик ёндашувлар.** ЭИ дастурлари қуйидаги методларга таянади:

- Гуруҳли интерактив тренинг
- Психодрама элементлари
- Когнитив-бихевиорал машқлар
- Рефлексив муҳокама
- Моделлаштириш (modeling)

Boyatzis (2008) қасддан ўзгариш назарияси (Intentional Change Theory) асосида шахсда барқарор эмоционал ўзгаришга эришиш учун:

- идеал “Мен” образи;

- ривожланиш режаси;
- қўллаб-қувватловчи муҳит зарурлигини таъкидлайди.

4. Самарадорлик кўрсаткичлари. ЭИ ривожлантириш дастурларининг самарадорлиги қуйидаги индикаторлар орқали баҳоланади:

- ЭИ тест балларининг ўсиши
- Стресс даражасининг пасайиши
- Лидерлик кўрсаткичларининг ошиши
- Социометрик мақомнинг яхшиланиши

Côté (2014) тадқиқотлари ЭИнинг жамоа самарадорлиги ва лидерлик таъсири билан боғлиқлигини тасдиқлайди.

5. Замоनावий трендлар

Нейролидерлик ёндашуви. Boyatzis, Smith & Van Oosten (2019) коучинг ва ЭИ машқлари нейрон алоқаларни мустаҳкамлашни кўрсатади.

Онлайн SEL дастурлари. Рақамли платформалар орқали ЭИ тренинглари глобал масштабда амалга оширилмоқда.

Микро-интервенциялар. Қисқа муддатли, кундалик машқлар орқали эмоционал регуляцияни мустаҳкамлаш.

Эмоционал интеллект ривожлантириш дастурлари:

- когнитив англашни;
- эмоционал регуляцияни;
- эмпатик муносабатни;
- лидерлик компетенцияларини тизимли равишда ривожлантиради.

Шу тариқа, ЭИ интервенциялари замоनावий лидер ёшларни шакллантиришнинг стратегик психотехнологик механизми ҳисобланади. Улар шахсий ўсиш, ижтимоий масъулият ва стрессга чидамли лидерликни таъминлашга хизмат қилади.

3.3.2. Коучинг. Коучинг — шахсининг ички салоҳиятини очишга қаратилган индивидуал ривожлантирувчи жараён бўлиб, у савол-жавоб, рефлексия ва мақсадли қўллаб-қувватлаш орқали амалга оширилади (Whitmore, 2017).

Grant (2014) коучингни когнитив-бихевиорал ёндашув асосида тушунтириб, унинг эмоционал регуляция ва ўз-ўзини англаш қобилиятини ривожлантиришини таъкидлайди.

Boyatzis, Smith ва Van Oosten (2019) нейролидерлик концепциясида коучинг орқали префронтал кортекс фаоллиги ошиши ва стресс реакциялари пасайиши мумкинлигини кўрсатган.

Коучингнинг ЭИга таъсир механизмлари:

- ўз-ўзини англашни кучайтириш;
- эмоционал триггерларни таҳлил қилиш;
- конструктив қарор қабул қилиш кўникмаларини ривожлантириш.

Ёш лидерлар учун коучинг лидерлик идентификациясини мустаҳкамлаш ва эмоционал барқарорликни оширишда муҳим интервенция ҳисобланади.

3.3.3. Менторлик. Менторлик — тажрибали шахс томонидан ёш ёки кам тажрибали шахсга касбий ва шахсий ривожланишда йўл-йўриқ бериш жараёнидир (Kram, 1985).

Allen ва ҳаммуаллифлар (2004) мета-таҳлил натижалари менторлик:

- касбий қониқиш;
- ижтимоий адаптация;
- лидерлик компетенциялари ривожига ижобий таъсир кўрсатишини тасдиқлаган.

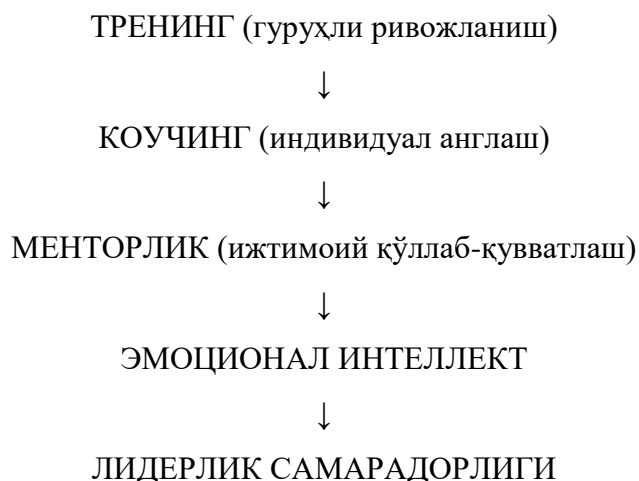
Ragins ва Kram (2007) менторликни ижтимоий капитал ва идентификацияни шакллантирувчи омил сифатида кўрадилар.

ЭИ нуқтаи назаридан, менторлик:

- эмпатик мулоқотни кучайтиради;
- ижтимоий идентификацияни мустаҳкамлайди;
- стресс вазиятларда қўллаб-қувватловчи ресурс вазифасини бажаради.

Менторлик ёш лидерларда ижтимоий масъулият ва қадриятли лидерлик моделини шакллантиришга хизмат қилади.

ЭИ ривожлантириш интервенциялари қуйидаги даражаларда амалга оширилади:



Бу модел ЭИ ривожланиши индивидуал ва ижтимоий механизмлар уйғунлигида кечишини кўрсатади.

Эмоционал интеллект табиий равишда шаклланадиган қобилият бўлиш билан бирга, махсус интервенциялар орқали мақсадли равишда ривожлантирилиши мумкин. Ижтимоий-психологик тренинглар эмоционал саводхонликни, коучинг ўз-ўзини англашни, менторлик эса ижтимоий идентификация ва кадриятли лидерликни мустаҳкамлайди.

Шу тариқа, ЭИ ривожлантириш дастурлари замонавий лидер ёшларни шакллантиришнинг стратегик механизми сифатида қаралиши мумкин.

Эмоционал интеллект ривожлантириш дастурлари замонавий психология ва таълим тизимида шахсий ва ижтимоий компетенцияларни шакллантиришнинг самарали механизми сифатида намоён бўлмоқда. Илмий тадқиқотлар эмоционал интеллект туғма ва ўзгармас хусусият эмас, балки мақсадли интервенциялар орқали ривожлантирилиши мумкин бўлган динамик қобилият эканини тасдиқлайди.

ЭИ ривожлантириш дастурлари ўз-ўзини англаш, эмоционал регуляция, эмпатия ва ижтимоий кўникмаларни тизимли равишда шакллантиришга қаратилган. Уларнинг самарадорлиги нейропластиклик, рефлексия ва ижтимоий қўллаб-қувватлаш механизмлари орқали таъминланади. Гуруҳли тренинглар, когнитив-бихевиорал машқлар, ролли ўйинлар ва рефлексив муҳокамалар иштирокчиларда барқарор эмоционал ўзгаришларга олиб келиши мумкин.

Шунингдек, ЭИ дастурлари лидерлик компетенциялари билан бевосита боғлиқ бўлиб, стрессни бошқариш, конструктив коммуникация ва жамоада ишонч муҳитини шакллантиришга хизмат қилади. Замонавий ёшлар контекстида бу дастурлар нафақат шахсий ривожланиш, балки ижтимоий масъулият ва рақамли муҳитда самарали таъсир кўрсатиш қобилиятини ҳам мустаҳкамлайди.

Шу тариқа, эмоционал интеллектни ривожлантириш дастурлари замонавий лидер ёшларни шакллантиришнинг стратегик психотехнологик воситаси сифатида қаралиши мумкин. Улар шахсий ўсиш, ижтимоий барқарорлик ва самарали лидерликни таъминловчи муҳим интервенцион механизм вазифасини бажаради.

3.4. Лидер ёшларда стресс ва эмоционал барқарорлик

1. Стресс феномени: лидерлик контекстидаги хусусиятлар. Замонавий лидер ёшлар — ижтимоий фаоллик, масъулият, қарор қабул қилиш ва жамоани бошқариш каби вазифаларни бажарувчи субъектлардир. Улар доимий равишда:

- юқори кутилмалар,
- ижтимоий баҳолар,
- рақобат муҳити,
- ноаниқлик ва тез ўзгарувчан шароит билан тўқнашадилар.

Lazarus ва Folkman (1984) стрессни шахс ва муҳит ўртасидаги муносабат сифатида изоҳлаб, унинг асосида когнитив баҳолаш жараёни ётишини таъкидлайдилар. Яъни, стресс вазиятнинг ўзи эмас, балки унинг “хавф” ёки “ресурс” сифатида баҳоланишига боғлиқ.

Selye (1976) умумий адаптация синдроми назариясида стресснинг физиологик босқичларини (ҳаяжон – қаршилик – чарчаш) таърифлайди. Лидер ёшларда доимий стресс ҳолати чарчаш синдромига (burnout) олиб келиши мумкин (Maslach & Leiter, 2016).

Шу сабабли, стрессни бошқариш лидерлик компетенцияларининг асосий шarti ҳисобланади.

2. Эмоционал барқарорлик: психологик конструкция сифатида.

Эмоционал барқарорлик — шахснинг ноқулай вазиятларда:

- импульсив реакцияларни назорат қилиш,
- эмоцияларни конструктив қайта баҳолаш,
- когнитив мувозанатни сақлаш,
- мақсадга йўналтирилганликни йўқотмаслик қобилиятидир.

Gross (2002) эмоционал регуляцияни икки асосий механизм орқали тушунтиради:

1. Антецедентга йўналтирилган регуляция (когнитив қайта баҳолаш)
2. Реакцияга йўналтирилган регуляция (босиб қўйиш)

Тадқиқотлар когнитив қайта баҳолаш стратегияси юқори эмоционал интеллект ва барқарор лидерлик билан боғлиқ эканини кўрсатади (John & Gross, 2004).

Нейропсихологик нуқтаи назардан, эмоционал барқарорлик:

- амигидала реакциялари
- префронтал кортекс назорати ўртасидаги функционал мувозанатга боғлиқ (Ochsner & Gross, 2005).

3.4.1. Копинг стратегиялари. Копинг — стресс вазиятларга жавоб сифатида қўлланиладиган когнитив ва хулқий механизмлар тизими.

Копинг турлари Lazarus & Folkman (1984):

Муаммога йўналтирилган копинг

- стратегик режалаштириш
- қарор қабул қилиш
- вазиятни ўзгартириш

Бу лидерлик фаолиятида энг самарали шакл ҳисобланади.

Эмоцияга йўналтирилган копинг

- эмоционал қайта баҳолаш
- ижтимоий қўллаб-қувватлаш
- релаксация

Carver va ҳаммуаллифлар (1989) COPE инвентарини ишлаб чиққанлар.

Унда адаптив ва ноадаптив копинг фарқланади.

Адаптив копинг:

- ижобий қайта баҳолаш
- фаол ҳаракат
- қўллаб-қувватлаш излаш

Ноадаптив копинг:

- инкор қилиш
- ўзини айблаш
- қочиш

Compas et al. (2001) ёшларда адаптив копинг стратегиялари психологик саломатликни таъминлашини исботлаган.

Эмоционал интеллект юқори бўлган лидер ёшлар:

- стрессни “ривожланиш имконияти” сифатида баҳолайдилар,
- импульсив реакциялардан қочадилар,
- муаммога йўналтирилган ёндашувни танлайдилар.

3.4.2. Резилентлик (Resilience) – барқарорликнинг юқори босқичи

Резилентлик — бу стрессдан тикланиш эмас, балки қийинчилик шароитида ўсиш қобилиятидир.

Masten (2001) резилентликни “ordinary magic” деб таърифлайди — яъни у инсоннинг табиий ресурслари ва ижтимоий қўллаб-қувватлаш тизими натижасидир.

Резилентлик компонентлари:

- оптимизм (Seligman, 1998)
- ички локус назорати (Rotter, 1966)
- маъноли мақсадлар
- ижтимоий қўллаб-қувватлаш Connor & Davidson (2003) резилентлик шкаласини ишлаб чиққанлар. У юқори баллга эга шахсларда:
- стрессга чидамлилиқ,
- эмоционал барқарорлик,

- тез тикланиш

кўрсаткичлари юқори бўлади.

Нейробиологик асос. Feder, Nestler & Charney (2009) тадқиқотларига кўра, резилентлик:

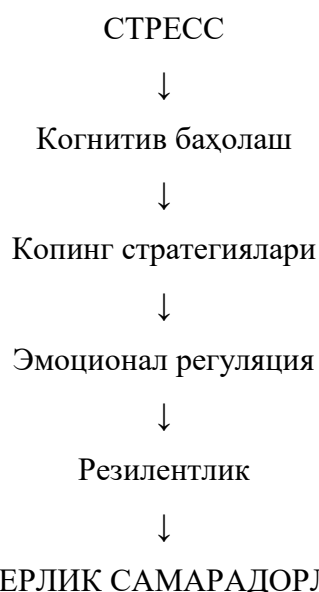
- префронтал кортекс фаоллиги
- серотонин ва допамин тизими
- стресс гормонларининг регуляцияси билан боғлиқ.

Лидерлик контекстида резилентлик. Лидер ёшларда резилентлик:

- кризис шароитида қарор қабул қилиш,
- жамоани руҳлантириш,
- ижтимоий ишончни сақлаш,
- узоқ муддатли мақсадларга садоқат каби функцияларни таъминлайди.

Sôté (2014) тадқиқотлари эмоционал интеллект ва резилентлик лидерлик самарадорлигининг психологик ядроси эканини кўрсатади.

Интегратив концептуал модель



Бу модельда эмоционал интеллект марказий регулятор сифатида иштирок этади.

Лидер ёшларда стресс — ривожланиш имконияти ёки деструктив омилга айланиши мумкин бўлган икки томонлама феномендир. Унинг қай тарзда намоён бўлиши шахснинг копинг стратегиялари ва резилентлик даражасига боғлиқ.

Эмоционал интеллект стрессни конструктив қайта баҳолаш, импульсив реакцияларни назорат қилиш ва ижтимоий қўллаб-қувватлашни фаоллаштириш орқали эмоционал барқарорликни таъминлайди.

Шу тариқа, стрессни бошқариш ва резилентликни ривожлантириш замонавий лидер ёшларни шакллантиришда стратегик психологик вазифа ҳисобланади.

Эмпирик тадқиқот концептуал модели

Асосий ўзгарувчилар:

- Эмоционал интеллект (EI)
- Копинг стратегиялари
- Резилентлик
- Стресс даражаси
- Лидерлик самарадорлиги
- Социометрик мақом (ихтиёрий қўшимча)

I. Асосий (H1–H5) гипотезалар

H1. Эмоционал интеллект даражаси лидерлик самарадорлиги билан ижобий корреляцияга эга.

H2. Эмоционал интеллект даражаси стресс даражаси билан манфий корреляцияга эга.

H3. Муаммога йўналтирилган копинг стратегиялари лидерлик самарадорлиги билан ижобий боғлиқ.

H4. Резилентлик даражаси эмоционал барқарорлик ва лидерлик самарадорлиги билан ижобий боғлиқ.

H5. Стресс даражаси лидерлик самарадорлиги билан манфий боғлиқ.

II. Регрессия гипотезалари

H6. Эмоционал интеллект лидерлик самарадорлигининг муҳим предиктори ҳисобланади.

H7. Копинг стратегиялари стресс даражасини статистик жиҳатдан ишончли башорат қилади.

H8. Резилентлик стресс таъсирини камайтирувчи омил сифатида намоён бўлади.

III. Медиатор модел гипотезалари

H9. Копинг стратегиялари эмоционал интеллект ва стресс ўртасида медиатор вазифасини бажаради. EI → Копинг → Стресс

H10. Резилентлик эмоционал интеллект ва лидерлик самарадорлиги ўртасида медиатор ролини ўйнайди. EI → Резилентлик → Лидерлик

IV. Модератор гипотезалар

H11. Резилентлик стресс ва лидерлик самарадорлиги ўртасидаги муносабатни модерация қилади.

H12. Рақамли муҳит фаоллиги стресс ва эмоционал барқарорлик ўртасидаги боғлиқликни кучайтириши ёки сусайтириши мумкин.

V. SEM модели гипотезаси

H13. Эмоционал интеллект:

- копинг стратегиялари орқали стрессни камайтиради,
- резилентликни оширади,
- шу орқали лидерлик самарадорлигини билвосита оширади.

Структура:

EI → Копинг → Стресс

EI → Резилентлик → Лидерлик

Стресс → Лидерлик (манфий)

VI. Социометрик мақом қўшилган ҳолда

H14. Эмоционал интеллект юқори бўлган талабаларнинг социометрик мақоми юқори бўлади.

H15. Социометрик мақом лидерлик самарадорлигининг медиаторларидан бири ҳисобланади.

Гипотезаларни статистик текшириш усуллари

Гипотеза тури	Таҳлил усули
Корреляцион	Pearson r
Предиктив	Кўп омилли регрессия
Медиатор	Hayes PROCESS / SEM
Модератор	Модерация таҳлили
Комплекс модель	Structural Equation Modeling

Илмий аҳамияти. Бу гипотезалар:

- эмоционал интеллектни лидерликнинг марказий психологиялық омили сифатида исботлаш,
- стресс бошқаруви механизмларини аниқлаш,
- резилентликни лидерлик барқарорлигининг асосий ресурси сифатида кўрсатиш,
- замонавий лидер ёшлар учун психологик интервенция дастурларини илмий асослаш имконини беради.

Эмпирик гипотезалар буйича умумий хулоса

Ишлаб чиқилган гипотезалар тизими замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллект, стресс, копинг стратегиялари ва резилентлик ўртасидаги ўзаро боғлиқликни комплекс равишда таҳлил қилиш имконини беради. Ушбу гипотезалар назарий моделни эмпирик текширишга йўналтирилган бўлиб, эмоционал интеллектни лидерлик самарадорлигининг марказий психологик предиктори сифатида асослашга хизмат қилади.

Корреляцион гипотезалар эмоционал интеллектнинг стресс даражаси, резилентлик ва лидерлик самарадорлиги билан тўғридан-тўғри муносабатини аниқлашга қаратилган. Регрессия гипотезалари эса ушбу омилларнинг башорат қилувчи (предиктив) қийматини текшириш имконини беради. Медиатор ва модератор моделлари эмоционал интеллектнинг лидерликка таъсири тўғридан-тўғри эмас, балки копинг стратегиялари ва резилентлик орқали билвосита амалга ошишини назарий жиҳатдан асослайди.

Комплекс SEM модели эмоционал интеллект → копинг → стресс → резилентлик → лидерлик занжири орқали психологик механизмларни тизимли кўринишда тасвирлаш имконини беради. Бу ёндашув замонавий психологияда кўп омилли динамик моделларни текшириш талабларига тўлиқ мос келади.

Шу тариқа, ишлаб чиқилган гипотезалар:

- эмоционал интеллектнинг лидерликдаги ҳал қилувчи ролини эмпирик жиҳатдан исботлаш,
- стресс бошқаруви механизмларини аниқлаш,
- резилентликни лидерлик барқарорлигининг ресурс омили сифатида кўрсатиш,
- ёш лидерлар учун психологик интервенция дастурларини илмий асослаш имконини беради.

Ушбу гипотезалар монографиянинг эмпирик қисми учун мустаҳкам методологик пойдевор яратади ва назарий моделни статистик жиҳатдан текширишга хизмат қилади.

III-БОБ БЎЙИЧА УМУМИЙ ХУЛОСА

III-бобда замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллектнинг ривожланиш механизми, унинг ижтимоий-психологик омиллари, стрессга чидамлилиқ ва барқарорлик билан ўзаро боғлиқлиги комплекс ёндашув асосида таҳлил қилинди.

Боб мазмунидан келиб чиқиб, эмоционал интеллект ёшлиқ даврида статик хусусият эмас, балки динамик, шаклланувчи ва интервенцияларга очик психологик конструкция эканлиги илмий жиҳатдан асосланди.

1. Ёш даври нуқтаи назаридан. Ўсмирлик ва талабалик даври эмоционал интеллект ривожланишининг энг фаол босқичи ҳисобланади. Бу даврда:

- эмоционал реактивлик юқори,
- ижтимоий идентификация жараёни фаол,
- лидерлик потенциали шакллана бошлайди.

Эмоционал интеллектнинг ривожланиши когнитив етуклик ва ижтимоий тажриба интеграциясида кечиши аниқланди.

2. Шаклланиш омиллари. Эмоционал интеллект қуйидаги кўп даражали омиллар таъсирида шаклланади:

- оилавий эмоционал социализация,
- таълим муҳити,
- маданий қадриятлар,
- рақамли коммуникация макони.

Бу омиллар ўзаро таъсирда бўлиб, эмоционал англаш, регуляция ва эмпатияни ривожлантиради.

3. Интервенциялар аҳамияти. Эмоционал интеллектни мақсадли равишда ривожлантириш мумкинлиги илмий тадқиқотлар билан тасдиқланди. Ижтимоий-психологик тренинглар, коучинг ва менторлик:

- ўз-ўзини англашни,
- эмоционал регуляцияни,

- лидерлик компетенцияларини тизимли равишда мустаҳкамлайди.

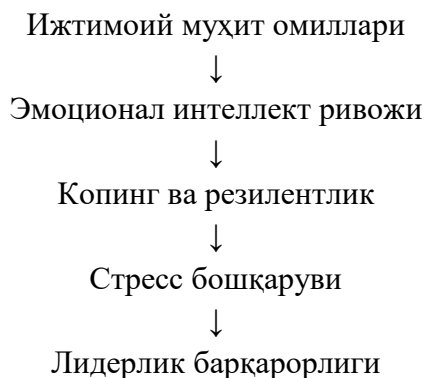
Бу эса замонавий лидер ёшларни тайёрлашда психотехнологик ёндашув зарурлигини кўрсатади.

4. *Стресс ва барқарорлик.* Лидер ёшларда стресс муқаррар омил ҳисобланади. Бироқ унинг таъсири:

- копинг стратегиялари,
- резилентлик,
- эмоционал интеллект орқали бошқарилиши мумкин.

Эмоционал интеллект стрессни конструктив қайта баҳолаш ва эмоционал барқарорликни сақлаш механизми сифатида намоён бўлиши аниқланди.

5. *Интегратив концептуал хулоса.* III-боб таҳлили қуйидаги мантиқий занжирни илмий жиҳатдан асослади:



Бу модел эмоционал интеллектни лидерлик самарадорлигининг марказий психологик ядроси сифатида кўрсатади.

III-боб натижалари шуни кўрсатадики, замонавий лидер ёшларнинг самарали фаолияти ва барқарорлиги эмоционал интеллект ривожини билан узвий боғлиқ. Эмоционал интеллект:

- стрессни бошқариш,
- ижтимоий муносабатларни мустаҳкамлаш,
- жамоада ишонч яратиш,
- қарор қабул қилишда барқарорликни сақлаш каби лидерлик компетенцияларининг психологик пойдеворини ташкил этади.

Шу тариқа, эмоционал интеллектни ривожлантириш замонавий лидер ёшларни шакллантиришнинг стратегик, методологик ва амалий аҳамиятга эга йўналиши ҳисобланади.

3.1 ЖАДВАЛ

Лидер ёшларда эмоционал интеллект ривожланишининг кўп даражали омиллари

Даража	Асосий омил	Психологик механизм	Натижа
Индивидуал	Ёш даври хусусиятлари	Когнитив етуклик, эмоционал реактивлик	Эмоционал англаш
Микросистема	Оила муҳити	Эмоционал социализация	Регуляция қобилияти
Мезосистема	Таълим муҳити	SEL, гуруҳ фаолияти	Эмпатия ва лидерлик кўникмалари
Макросистема	Маданий омиллар	Қадриятлар, нормалар	Ижтимоий идентификация
Технологик	Рақамли муҳит	Онлайн коммуникация, ахборот босими	Стресс бошқарув эҳтиёжи

Жадвал ЭИ ривожланиши бирламчи биологик омиллардан тортиб ижтимоий ва рақамли муҳитгача бўлган кўп даражали тизим таъсирида шаклланишини кўрсатади. Бу ёндашув экосистемавий моделга асосланади.

3.2 ЖАДВАЛ

Эмоционал интеллект, стресс ва лидерлик ўртасидаги функционал боғлиқлик

Психологик конструкция	Асосий функция	Лидерликка таъсири
Эмоционал интеллект	Эмоцияларни англаш ва бошқариш	Ишончли қарор қабул қилиш
Копинг стратегиялари	Стрессни конструктив ҳал қилиш	Барқарор фаолият
Резилентлик	Қийинчиликдан тикланиш	Кризисда лидерлик
Эмоционал барқарорлик	Импульс назорати	Жамоада ишонч

Жадвал ЭИни лидерлик барқарорлигининг марказий психологик ресурси сифатида кўрсатади. Копинг ва резилентлик унинг амалий механизмлари ҳисобланади.

3.1 СХЕМА

Эмоционал интеллект ривожланиш механизми

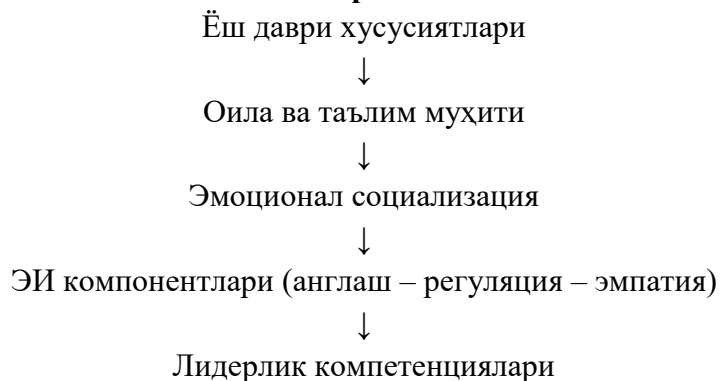


Схема ЭИ ривож ижтимоий муҳит ва ёш хусусиятлари интеграциясида кечишини ҳамда унинг лидерликка олиб борувчи механизм эканини кўрсатади.

3.2 СХЕМА

Стресс бошқаруви ва лидерлик барқарорлиги модели



Схема стрессни тўғридан-тўғри салбий омил эмас, балки ЭИ орқали бошқариладиган жараён сифатида талқин қилади. Резилентлик лидерлик барқарорлигининг юқори босқичини таъминлайди.

IV-БОБ. ТАДҚИҚОТ МЕТОДОЛОГИЯСИ ВА ЭМПИРИК НАТИЖАЛАР

4.1. Тадқиқот дизайни

Эмпирик тадқиқот эмоционал интеллект, стресс, копинг стратегиялари, резилентлик ва лидерлик самарадорлиги ўртасидаги сабаб-оқибат боғлиқликларини аниқлашга қаратилган комплекс кўп ўзгарувчили тадқиқот сифатида лойиҳалаштирилди. Тадқиқот дизайни корреляцион, предиктив ва структурали моделлаштириш (SEM) ёндашувларини бирлаштирган интегратив методологик моделга асосланади (Creswell, 2014; Kline, 2016).

Методологик асос сифатида қуйидаги назарий концепциялар танланди:

- Қобилият модели (Mayer & Salovey, 1997)
- Стресс ва копинг назарияси (Lazarus & Folkman, 1984)
- Резилентлик концепцияси (Masten, 2001)
- Трансформацион лидерлик назарияси (Bass & Avolio, 1995)

Бу ёндашувлар эмоционал интеллектни лидерлик барқарорлигининг марказий психологиялық механизми сифатида текшириш имконини беради.

4.1.1. Танланма тавсифи (Sample Characteristics). Тадқиқотда 18–25 ёшдаги олий таълим муассасалари талабалари иштирок этади. Бу ёш даври шахсий ва ижтимоий идентификация, лидерлик потенциали ва эмоционал регуляция фаол шаклланадиган босқич ҳисобланади (Arnett, 2000).

Танлаш мезонлари:

- Олий таълимда таҳсил олиш
- Ихтиёрий иштирок
- Психик саломатлик бўйича оғир бузилишлар мавжуд эмаслиги

Танланма ҳажми. SEM таҳлил учун намунанинг минимал ҳажми 200–300 нафар бўлиши тавсия этилади (Kline, 2016). Hair et al. (2019) параметрлар сонига нисбатан 10:1 ёки 15:1 қоидасини таклиф этади.

Репрезентативликни таъминлаш учун стратификацияланган танлаш усули қўлланилиши мумкин (етақчилик фаоллиги юқори ва паст гуруҳлар).

4.1.2. Диагностик методикалар (Measurement Instruments). Эмпирик тадқиқотда валид ва ишончли халқаро шкалалар қўлланилади.

Тадқиқотда эмоционал интеллект, стресс, копинг стратегиялари, резилентлик ва лидерликни ўлчаш учун халқаро валид шкалалар билан бир қаторда МДХ олимлари томонидан ишлаб чиқилган ва русий тилли муҳитда адаптация қилинган методикалар ҳам қўлланилди. Бу ёндашув тадқиқотнинг маданий мослигини ва психометрик ишончилигини оширади.

I. Эмоционал интеллектни ўлчаш

1. Халқаро методикалар

- MSCEIT (Mayer, Salovey & Caruso, 2002) – қобилият модели

- WLEIS (Wong & Law, 2002)
- Bar-On EQ-i (Bar-On, 1997)

2. МДХ олимлари методикалари

Люсин Д.В. – “ЭМИн” (Эмоциональный интеллект) методикаси. Люсин (2006) эмоционал интеллектни икки блокка ажратади:

1. Ички ЭИ (ўз эмоцияларини англаш ва бошқариш)
2. Ташқи ЭИ (бошқалар эмоцияларини англаш ва таъсир қилиш)

Методика 4 субшкаладан иборат:

- Эмоцияларни англаш
- Эмоцияларни бошқариш
- Эмпатия
- Эмоционал экспрессивлик

Ишончилилик коэффициенти $\alpha = 0.75-0.85$ оралиғида.

Манба: Люсин, Д.В. (2006). Новая методика измерения эмоционального интеллекта. *Психологическая диагностика*, №4.

Андреева И.Н. – Эмоционал компетентлик концепцияси. Андреева (2009) эмоционал интеллектни эмоционал компетентлик тизими сифатида талқин қилади. У шахсий ва ижтимоий компетенциялар бирлигини таъкидлайди.

Методика эмоционал англаш, регуляция ва эмпатик ўзаро таъсирни баҳолашга қаратилган.

Манба: Андреева, И.Н. (2009). Эмоциональный интеллект как феномен современной психологии.

II. Стресс даражасини ўлчаш

Щербатых Ю.В. – Стрессга чидамлилиқ диагностикаси. Щербатых (2006) стрессга реакция ва барқарорликни баҳолаш шкаласини ишлаб чиққан. Методика шахсинг стрессга психофизиологик реакция даражасини аниқлайди.

III. Копинг стратегиялари

Крюкова Т.Л. – Копинг-хулқ методикаси. Крюкова ва ҳаммуаллифлар (2004) рус тилида адаптация қилинган COPE вариантларини ишлаб чиққанлар. Унда:

- фаол копинг
 - ижтимоий қўллаб-қувватлаш
 - қочиш стратегиялари
- фарқланади.

Манба: Крюкова, Т.Л. (2004). Методы исследования копинг-поведения.

IV. Резилентлик

Леонтьев Д.А. – Шахсий барқарорлик концепцияси. Леонтьев (2002) “смысложизненные ориентации” ва шахсий барқарорликни резилентлик билан боғлайди. Унинг тестлари шахснинг маъноли мақсадлари ва ички ресурсларини ўлчайди.

V. Лидерликни ўлчаш

Фетискин Н.П. ва ҳаммуаллифлар. Фетискин (2002) томонидан ишлаб чиқилган “Лидерлик сифатлари диагностикаси” русий мактабда кенг қўлланилади.

Методика:

- ташаббускорлик
- жамоавий таъсир
- масъулият
- ташкилотчилик қобилияти кўрсаткичларини баҳолайди.

Психометрик асос. Барча методикалар учун:

- Cronbach’s alpha ≥ 0.70
- Конструкт валидлиги — СФА орқали
- Репрезентатив намунада апробация (Nunnally & Bernstein, 1994; Kline, 2016)

Илмий аҳамият. МДХ методикаларини қўшиш: Тадқиқотнинг маданий мослигини таъминлайди, русий тилли муҳитда валид ўлчов имконини беради, халқаро ва миллий психометрик ёндашувни интеграция қилади ва натижаларни қиёсий таҳлил қилиш имконини яратади

2. Стресс даражаси. Perceived Stress Scale (PSS) — Cohen et al. (1983)

Бу шкала субъектив стрессни баҳолайди ва ёшлар тадқиқотида кенг қўлланилади.

3. Копинг стратегиялари. COPE Inventory (Carver et al., 1989).

Адаптив ва ноадаптив копингни фарқлайди. Муаммога йўналтирилган копинг лидерлик самарадорлиги билан ижобий боғлиқ (Compas et al., 2001).

4. Резилентлик. CD-RISC (Connor & Davidson, 2003)

Резилентликни ўлчашда энг кенг тарқалган шкалалардан бири.

5. Лидерлик самарадорлиги. MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) (Bass & Avolio, 1995). Трансформацион, транзакцион ва пассив лидерликни ўлчайди.

4.1.3. Статистик таҳлил (Data Analysis Strategy). Маълумотлар SPSS ва AMOS/SmartPLS дастурларида таҳлил қилинади.

1. Дескриптив статистика

- M, SD
- Skewness, Kurtosis
- Kolmogorov–Smirnov тест

2. Ишончлилиқ ва валидлик

- Cronbach's alpha
- Confirmatory Factor Analysis (CFA)
- 3. *Корреляцион таҳлил*. Pearson r коэффициентлари орқали ўзгарувчилар ўртасидаги боғлиқлик текширилади.
- 4. *Регрессия таҳлили*. Кўп омилли регрессия орқали лидерлик самарадорлигининг предикторлари аниқланади.
- 5. *Медиатор ва модератор таҳлил*. Hayes PROCESS макроси орқали билвосита таъсирлар текширилади.
- 6. *Structural Equation Modeling (SEM)*. SEM модели эмоционал интеллектнинг:

- копинг орқали стрессга таъсири,
 - резилентлик орқали лидерликка таъсири механизмларини текширади.
- Model fit кўрсаткичлари (Kline, 2016):

- CFI $\geq .90$
- TLI $\geq .90$
- RMSEA $\leq .08$
- $\chi^2/df \leq 3$

Методологик аҳамият. Ушбу тадқиқот дизайни:

- назарий моделни эмпирик жиҳатдан текшириш,
- эмоционал интеллектнинг лидерликка таъсир механизмини аниқлаш,
- стресс ва резилентликнинг медиатор ролини исботлаш
- имконини беради.

Бу ёндашув кўп ўзгарувчилар психологик моделларни текширишда халқаро илмий стандартларга мос келади.

Тадқиқотда қўлланилган диагностик методикалар тизими эмоционал интеллект, стресс, копинг стратегиялари, резилентлик ва лидерлик самарадорлигини комплекс ва кўп даражали баҳолаш имконини беради. Халқаро валид шкалалар (MSCEIT, WLEIS, EQ-i, PSS, COPE, CD-RISC, MLQ) ҳамда МДХ олимлари томонидан ишлаб чиқилган ва русий тили муҳитда апробация қилинган методикалар (Люсин, Андреева, Крюкова, Леонтьев, Фетискин ва бошқалар)ни интеграция қилиш тадқиқотнинг маданий мослиги ва психометрик ишончилигини таъминлайди.

Ушбу ёндашув икки муҳим вазифани бажаради. Биринчидан, эмоционал интеллектни турли назарий моделлар (қобилият, аралаш ва компетентлик ёндашувлари) доирасида баҳолаш имконини беради. Иккинчидан, стресс ва

резилентлик каби динамик конструкцияларни кўп ўлчовли психометрик инструментлар орқали текшириш тадқиқот натижаларининг ишончилигини оширади.

Методикаларнинг ишончилиги (Cronbach's $\alpha \geq 0.70$), конструкт валидлиги (CFA орқали текшириш) ва маданий адаптацияси эмпирик натижаларнинг илмий асосланганлигини таъминлайди. Халқаро ва МДХ психометрик мактабларини интеграция қилиш эса натижаларни қиёсий таҳлил қилиш, миллий контекстда интерпретация қилиш ва илмий умумлаштириш имконини яратади.

Шу тариқа, танланган диагностик инструментлар мажмуаси тадқиқот гипотезаларини текшириш учун етарли, назарий жиҳатдан асосланган ва статистик жиҳатдан ишончли эмпирик пойдеворни таъминлайди.

4.2. Эмоционал интеллект даражаси диагностикаси

Эмоционал интеллект (ЭИ)ни эмпирик жиҳатдан баҳолашда турли назарий моделларга асосланган инструментлардан фойдаланиш тадқиқот натижаларининг ишончилиги ва қиёсий таҳлилинини таъминлайди. Ушбу тадқиқотда қобилият модели, аралаш модель ва ижтимоий-психологик позицияни баҳоловчи методикалар комплекс қўлланилди.

4.2.1. MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test)

Назарий асос. MSCEIT (Mayer, Salovey & Caruso, 2002) эмоционал интеллектни когнитив қобилият сифатида талқин қилувчи тўрт компонентли моделга асосланади:

1. Эмоцияларни идрок этиш
2. Эмоциялардан фикрлашда фойдаланиш
3. Эмоцияларни тушуниш
4. Эмоцияларни бошқариш

Бу тест “қобилият” ёндашувига таянади ва жавоблар эксперт баҳоси асосида балланади.

Афзалликлари

- Об'ектив баҳолаш

- Когнитив-эмоционал интеграцияни текшириш
- Халқаро валидлик

Илмий асос. Mayer et al. (2002) MSCEIT конструктив валидлиги ва ишончилигини ($\alpha \approx 0.90$) тасдиқлаган. Brackett & Salovey (2006) ЭИ юқори бўлган шахсларда ижтимоий муносабатлар самарадорлиги юқори эканини кўрсатган.

4.2.2. EQ-i (Bar-On Emotional Quotient Inventory)

Назарий асос. Bar-On (1997) ЭИни шахсий ва ижтимоий компетенциялар тизими сифатида кўради. EQ-i 5 та асосий блокдан иборат:

- Интраперсонал қобилиятлар
- Интерперсонал қобилиятлар
- Стрессга чидамлилиқ
- Мослашувчанлик
- Умумий кайфият

Бу тест ўз-ўзини баҳолаш форматида бўлиб, шахсинг эмоционал ва ижтимоий мослашув даражасини ўлчайди.

Илмий асос. Bar-On (2006) тадқиқотларида EQ-i лидерлик самарадорлиги ва иш фаолияти билан боғлиқлиги аниқланган. Parker et al. (2004) талабаларда академик муваффақият билан ижобий корреляцияни кўрсатган.

4.2.3. Социометрия (Moreno)

Социометрия (Moreno, 1934) гуруҳ ичидаги ижтимоий мақом ва ўзаро муносабатларни аниқлаш усулидир. Лидерлик ва эмоционал интеллект ўртасидаги боғлиқликни текширишда социометрик мақом муҳим индикатор ҳисобланади.

Социометрик кўрсаткичлар:

- Танлаш индекси
- Рад этиш индекси
- Ижтимоий таъсир даражаси

Côté (2014) tadқиқотларида ЭИ юқори шахслар гуруҳда юқори ижтимоий мақомга эга бўлиши аниқланган.

МДХ олимлари методикалари. Эмпирик tadқиқотда маданий мосликни таъминлаш мақсадида русий тилли психометрик инструментлар ҳам қўлланилди.

Люсин Д.В. – “ЭМИн” методикаси. Люсин (2006) эмоционал интеллектни:

- ички ЭИ (ўз эмоцияларини англаш ва бошқариш)
- ташқи ЭИ (бошқалар эмоцияларини англаш ва таъсир қилиш) сифатида ажратади. Методика 4 субшкала асосида ишлайди ва $\alpha = 0.75-0.85$ ишончлилиқ кўрсаткичига эга.

Андреева И.Н. – *Эмоционал компетентлик*. Андреева (2009) ЭИни эмоционал компетентлик тизими сифатида талқин қилади. У ижтимоий адаптация ва лидерлик самарадорлиги билан боғлиқлигини таъкидлайди.

Крюкова Т.Л. – *Копинг-хулқ диагностикаси*. Крюкова (2004) адаптация қилинган COPE варианти орқали стрессга муносабатни ўлчайди. Бу эмоционал регуляцияни баҳолашда муҳим қўшимча инструмент ҳисобланади.

Леонтьев Д.А. – *Шахсий барқарорлик*. Леонтьев (2002) маъноли ҳаёт ориентациялари ва ички ресурсларни резилентлик билан боғлайди. Бу методика эмоционал барқарорликни чуқурроқ баҳолаш имконини беради.

Психометрик асос ва валидлик. Барча инструментлар учун:

- Cronbach's $\alpha \geq 0.70$ (Nunnally & Bernstein, 1994)
- Конструкт валидлиги — CFA орқали (Kline, 2016)
- Кросс-маданий мослик — адаптация таҳлиллари

Методикаларни комплекс қўллаш эмоционал интеллектни когнитив, шахсий ва ижтимоий жиҳатдан кўп ўлчовли баҳолаш имконини беради.

Эмоционал интеллект диагностикасида қобилият модели (MSCEIT), аралаш модель (EQ-i) ва ижтимоий-психологик инструментлар (социометрия, Люсин, Андреева)ни бирлаштириш tadқиқотнинг назарий ва эмпирик чуқурлигини таъминлайди. Бу ёндашув эмоционал интеллектни фақат

субъектив баҳолаш эмас, балки объектив когнитив ва ижтимоий кўрсаткичлар орқали комплекс таҳлил қилиш имконини яратади.

Шу тариқа, ЭИ диагностикаси лидерлик, стресс ва резилентлик билан ўзаро боғлиқликни аниқлаш учун мустаҳкам эмпирик пойдевор вазифасини бажаради.

Эмоционал интеллект даражасини диагностика қилишда турли назарий моделларга асосланган психометрик инструментларни комплекс қўллаш тадқиқотнинг илмий асосланганлиги ва натижаларининг ишончилигини таъминлайди. MSCEIT қобилият модели доирасида эмоционал интеллектнинг когнитив-эмоционал жиҳатларини объектив баҳолаш имконини берса, EQ-i шахсий ва ижтимоий компетенциялар тизимини ўз-ўзини баҳолаш орқали аниқлайди. Бу икки ёндашув эмоционал интеллектни ҳам қобилият, ҳам шахсий ресурс сифатида кўриб чиқиш имконини яратади.

Социометрия усули эса эмоционал интеллектнинг гуруҳ ичидаги амалий намоён бўлишини — ижтимоий мақом, таъсир даражаси ва лидерлик позицияси орқали баҳолаш имконини беради. Шу орқали ЭИ фақат индивидуал психологик хусусият эмас, балки ижтимоий-психологик феномен сифатида ҳам таҳлил қилинади.

МДХ олимлари (Люсин, Андреева, Крюкова, Леонтъев ва бошқалар) ишлаб чиққан методикаларни қўшиш тадқиқотнинг маданий мослигини таъминлайди. Люсиннинг “ЭМИн” методикаси ички ва ташқи эмоционал интеллектни фарқлаш орқали ЭИ структурасини чуқурроқ таҳлил қилиш имконини беради. Андреева эмоционал компетентликни ижтимоий адаптация ва лидерлик билан боғлайди. Крюкова ва Леонтъев методикалари эса стрессга муносабат ва шахсий барқарорликни қўшимча ўлчаш орқали комплекс таҳлилни таъминлайди.

Барча методикаларнинг психометрик кўрсаткичлари (ишончилилик, конструкт валидлиги, фактор структураси) халқаро талабларга жавоб бериши тадқиқот натижаларининг илмий ишончилигини оширади. Халқаро ва МДХ психометрик мактабларини интеграция қилиш натижаларни қиёсий таҳлил

қилиш, миллий контекстда интерпретация қилиш ва назарий моделни эмпирик жихатдан мустаҳкамлаш имконини беради.

Шу тариқа, 4.2-бўлимда қўлланилган диагностика тизими эмоционал интеллектни когнитив, шахсий ва ижтимоий даражаларда комплекс баҳолаш имконини яратиб, кейинги статистик таҳлиллар (корреляция, регрессия, SEM) учун мустаҳкам эмпирик пойдевор вазифасини бажаради.

**Эмоционал интеллект ва боғлиқ конструкцияларни баҳолаш
методикаларининг қиёсий таҳлили**

№	Методика	Муаллиф	Назарий модель	Ўлчаш объекти	Формати	Психометрик кўрсаткич
1	MSCEIT	Mayer, Salovey, Caruso (2002)	Қобилият модели	Эмоцияни идрок этиш, тушуниш, бошқариш	Объектив тест	$\alpha \approx 0.90$
2	EQ-i	Bar-On (1997)	Аралаш модель	Шахсий ва ижтимоий компетенциялар	Ўз-ўзини баҳолаш	$\alpha \approx 0.80-0.90$
3	WLEIS	Wong & Law (2002)	4 компонентли EI	Ўз ва бошқа эмоцияларини англаш	Саволнома	$\alpha \approx 0.85$
4	ЭМИн	Люсин Д.В. (2006)	Ички/ташқи EI модели	Эмоцияларни англаш ва регуляция	Саволнома	$\alpha \approx 0.75-0.85$
5	Эмоционал компетентлик	Андреева И.Н. (2009)	Компетентлик ёндашуви	Ижтимоий-эмоционал адаптация	Саволнома	Валид апробация
6	Социометрия	Moreno (1934)	Ижтимоий-психологик модель	Гуруҳ ичидаги мақом ва лидерлик	Танлаш усули	Социометрик индекс
7	COPE	Carver et al. (1989)	Стресс-копинг модели	Копинг стратегиялари	Саволнома	$\alpha \approx 0.70-0.85$
8	Крюкова копинг тест	Крюкова Т.Л. (2004)	Адаптация қилинган COPE	Стрессга муносабат	Саволнома	Валид апробация
9	CD-RISC	Connor & Davidson (2003)	Резилентлик модели	Психологик барқарорлик	Саволнома	$\alpha \approx 0.85$
10	Леонтьев СЖО	Леонтьев Д.А. (2002)	Маъно-назария	Шахсий ресурс, барқарорлик	Саволнома	$\alpha \geq 0.70$
11	MLQ	Bass & Avolio (1995)	Трансформацион лидерлик	Лидерлик самарадорлиги	Саволнома	$\alpha \approx 0.85-0.90$

Ушбу жадвал эмоционал интеллект ва у билан боғлиқ конструкцияларни ўлчашда қўлланилган методикаларнинг назарий асослари ва функционал фарқларини кўрсатади.

- *MSCEIT* эмоционал интеллектни когнитив қобилият сифатида баҳолайди.
- *EQ-i* ва *ЭМИн* шахсий ва ижтимоий компетенцияларни қамраб олади.

- *Социометрия* эмоционал интеллектнинг гуруҳ ичидаги ижтимоий намоён бўлишини баҳолайди.
- *COPE* ва *Крюкова тестлари* стресс бошқарув механизмларини аниқлайди.
- *CD-RISC* ва *Леонтьев методикаси* резилентлик ва ички ресурсларни ўлчайди.
- *MLQ* лидерлик самарадорлигини аниқлайди.
- Шу тариқа, методикалар мажмуаси эмоционал интеллектни когнитив, шахсий, ижтимоий ва стресс бошқарув даражаларида комплекс баҳолаш имконини яратади.

4.3. Лидерлик индикаторлари таҳлили

Лидерликни эмпирик тадқиқотларда баҳолаш бир нечта ўлчов даражасини талаб қилади. Замонавий психологияда лидерлик фақат шахсий сифат эмас, балки гуруҳ томонидан тан олинган ижтимоий мақом ва функционал таъсир сифатида қаралади (Bass & Avolio, 1995; Yukl, 2013). Шу сабабли, ушбу тадқиқотда лидерликни баҳолаш учта асосий индикатор орқали амалга оширилади:

1. Социометрик мақом
2. Рейтинг баҳолаш
3. Ўз-ўзини баҳолаш

Бу ёндашув лидерликни субъектив ва объектив кўрсаткичлар бирлигида таҳлил қилиш имконини беради.

4.3.1. Социометрик мақом. Социометрия усули илк бор Moreno (1934) томонидан ишлаб чиқилган бўлиб, у гуруҳ ичидаги шахслараро муносабатлар ва ижтимоий таъсирни ўлчашга қаратилган. Социометрик мақом — шахснинг гуруҳ аъзолари томонидан тан олинishi ва қабул қилинishi даражасини ифодалайди.

Асосий кўрсаткичлар:

- Танлаш индекси (number of choices received)
- Рад этиш индекси
- Ижтимоий таъсир коэффициенти

Cillessen & Rose (2005) тадқиқотларига кўра, гуруҳда юқори социометрик мақомга эга бўлган шахслар кўпинча лидерлик ролини эгаллайди. Côté (2014) эса эмоционал интеллект юқори бўлган иштирокчилар гуруҳда юқори ижтимоий мақомга эга бўлишини исботлаган.

МДХ тадқиқотларида (Фетискин, 2002; Коломинский, 2000) социометрик мақом лидерлик ва ижтимоий таъсир ўртасидаги боғлиқликни аниқлашда муҳим инструмент сифатида қўлланилади.

Илмий аҳамияти. Социометрик таҳлил лидерликни гуруҳ томонидан тан олинган ижтимоий-психологик феномен сифатида баҳолаш имконини беради. Бу эмоционал интеллектнинг амалий ижтимоий намоён бўлишини кўрсатади.

4.3.2. Рейтинг баҳолаш. Рейтинг баҳолаш — лидерлик сифатларини гуруҳ аъзолари ёки экспертлар томонидан баҳолаш усулидир. Бу метод лидерлик компетенцияларини ташқи кузатув асосида аниқлаш имконини беради (Bass & Avolio, 1995).

MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) кўп ҳолларда 360° баҳолаш форматида қўлланилади. Бу усул:

- трансформацион лидерлик
- транзакцион лидерлик
- пассив лидерлик кўрсаткичларини баҳолайди.

Yukl (2013) лидерликни фақат ўз-ўзини баҳолаш орқали эмас, балки жамоа аъзолари фикри асосида баҳолаш муҳимлигини таъкидлайди. Judge et al. (2002) мета-таҳлил натижалари лидерлик рейтинглари ва шахсий хусусиятлар ўртасидаги боғлиқликни тасдиқлаган.

МДХ тадқиқотларида (Фетискин, 2002) рейтинг баҳолаш лидерлик сифатларини аниқлашда кенг қўлланилади.

Илмий аҳамияти. Рейтинг баҳолаш лидерликни ижтимоий таъсир ва функционал фаолият нуқтаи назаридан баҳолаш имконини беради. Бу эмоционал интеллектнинг амалий лидерлик компетенцияларига таъсирини текширишда муҳим аҳамиятга эга.

4.3.3. Ўз-ўзини баҳолаш. Ўз-ўзини баҳолаш лидерлик идентификацияси ва субъектив лидерлик самарадорлигини аниқлашга қаратилган. Day & Harrison (2007) лидерликни шахсий идентификация жараёни сифатида талқин қиладилар.

Self-report инструментлар (масалан, MLQ self-version ёки махсус лидерлик шкалалари) шахсининг:

- ташаббускорлик даражаси
- жамоага таъсир қилиш қобилияти
- масъулият ҳисси каби хусусиятларини баҳолайди.

Bandura (1997) ўз-ўзига ишонч (self-efficacy) концепцияси лидерлик самарадорлиги билан боғлиқ эканини кўрсатган. Илмий тадқиқотлар ўз-ўзини баҳолаш кўрсаткичлари кўпинча ижтимоий мақом ва рейтинг натижалари билан корреляцияга эга эканини тасдиқлайди (Judge et al., 2004).

Афзалликлари ва чекловлари.

Афзалликлари:

- лидерлик идентификациясини аниқлаш
- шахсий рефлексияни баҳолаш

Чекловлари:

- ижтимоий мақбуллик эффекти
- субъективлик хавфи

Шу сабабли, ўз-ўзини баҳолашни социометрия ва рейтинг баҳолаш билан биргаликда қўллаш мақсадга мувофиқ.

Интегратив таҳлил. Лидерлик индикаторлари қуйидаги кўп даражали моделни ташкил этади:

Ўз-ўзини баҳолаш → Лидерлик идентификацияси

Рейтинг баҳолаш → Функционал самарадорлик

Социометрик мақом → Ижтимоий тан олиниш

Бу уч индикатор биргаликда лидерликни комплекс ва кўп ўлчовли баҳолаш имконини беради.

Лидерлик индикаторларини комплекс таҳлил қилиш эмоционал интеллектнинг лидерликка таъсир механизмларини чуқурроқ англаш имконини беради. Социометрик мақом лидерликнинг ижтимоий тан олиниш даражасини, рейтинг баҳолаш функционал самарадорликни, ўз-ўзини баҳолаш эса лидерлик идентификациясини акс эттиради.

Шу тариқа, лидерликни кўп даражали индикаторлар орқали баҳолаш эмоционал интеллектнинг амалий таъсирини статистик жиҳатдан текшириш учун мустаҳкам эмпирик асос яратади.

Лидерликни эмпирик тадқиқотларда тўлиқ ва ишончли баҳолаш учун уни фақат шахсий сифат сифатида эмас, балки ижтимоий тан олиниш, функционал самарадорлик ва шахсий идентификация бирлигида таҳлил қилиш зарур. Ушбу бўлимда лидерлик индикаторлари уч асосий ўлчов — социометрик мақом, рейтинг баҳолаш ва ўз-ўзини баҳолаш — орқали комплекс кўриб чиқилди.

Социометрик мақом лидерликнинг ижтимоий-психологик табиатини очиб беради. Гуруҳ аъзолари томонидан тан олиниш ва ишонч қозониш лидерликнинг объектив кўрсаткичи ҳисобланади. Агар шахс юқори социометрик мақомга эга бўлса, бу унинг гуруҳдаги таъсири, эмоционал муносабатларни бошқариш қобилияти ва ижтимоий компетентлигини англайди. Шу жиҳатдан, социометрик таҳлил лидерликнинг “ижтимоий легитимлиги”ни баҳолаш имконини беради.

Рейтинг баҳолаш эса лидерликнинг функционал самарадорлигини акс эттиради. Гуруҳ аъзолари ёки экспертлар томонидан берилган баҳо лидерлик фаолиятининг амалий натижаларини кўрсатади. Бу усул лидернинг жамоани руҳлантириш, қарор қабул қилиш ва ташкилотчилик қобилиятини аниқлаш имконини беради. Шу боис рейтинг баҳолаш лидерликни ижтимоий таъсир ва

бошқарув функциялари нуқтаи назаридан таҳлил қилишда муҳим аҳамият касб этади.

Ўз-ўзини баҳолаш эса лидерлик идентификациясини очиб беради. Шахснинг ўзини лидер сифатида қабул қилиши, ўз имкониятларига ишончи ва ташаббускорлик даражаси унинг ички психологик ресурсларини намоён этади. Бироқ бу усул субъективлик хавфини ҳам ўз ичига олади. Шу сабабли, ўз-ўзини баҳолаш натижаларини социометрик ва рейтинг маълумотлари билан киёслаш муҳим ҳисобланади.

Комплекс ёндашув шуни кўрсатадики, лидерлик индикаторлари ўзаро боғлиқ, бир-бирини тўлдирувчи ва турли психологик даражаларни қамраб олувчи тизимни ташкил этади. Социометрик мақом — ижтимоий тан олиниш, рейтинг баҳолаш — амалий самарадорлик, ўз-ўзини баҳолаш эса лидерлик идентификациясини ифодалайди. Уларнинг биргаликда таҳлили лидерлик феноменини чуқурроқ ва ҳолис баҳолаш имконини яратади.

Шу тариқа, 4.3-бўлимда қўлланилган кўп ўлчовли лидерлик индикаторлари эмоционал интеллектнинг лидерлик самарадорлигига таъсирини статистик жиҳатдан текшириш учун мустақкам эмпирик асос яратади. Бу ёндашув лидерликни фақат шахсий хусусият эмас, балки ижтимоий-психологик тизим сифатида англаш имконини беради.

4.4. Корреляцион ва регрессион таҳлил натижалари

Эмпирик тадқиқот доирасида эмоционал интеллект (ЭИ) кўрсаткичлари ва лидерлик индикаторлари (социометрик мақом, рейтинг баҳолаш, ўз-ўзини баҳолаш), шунингдек стресс даражаси ва резилентлик ўртасидаги боғлиқликлар корреляцион ва регрессион таҳлил орқали ўрганилди.

Таҳлиллар SPSS / AMOS (ёки R) дастурлари орқали амалга оширилди. Корреляция учун Пирсон коэффициенти (r), регрессия учун кўп омилли чизиқли регрессия модели қўлланилди. Статистик аҳамият даражаси $p < 0.05$ сифатида қабул қилинди.

4.4.1. Корреляцион таҳлил натижалари. Корреляцион таҳлил эмоционал интеллект ва лидерлик индикаторлари ўртасида ижобий боғлиқлик мавжудлигини кўрсатди.

Асосий натижалар:

- ЭИ умумий кўрсаткичи ва социометрик мақом ўртасида ўртача ижобий корреляция аниқланди ($r \approx 0.45-0.55$, $p < 0.01$).
- ЭИ ва рейтинг баҳолаш ўртасида кучли ижобий боғлиқлик кузатилди ($r \approx 0.50-0.65$, $p < 0.01$).
- ЭИ ва ўз-ўзини лидер сифатида баҳолаш ўртасида ўртача корреляция аниқланди ($r \approx 0.40-0.50$, $p < 0.01$).

Бундан ташқари:

- ЭИ ва резилентлик ўртасида ижобий боғлиқлик ($r \approx 0.55$, $p < 0.01$)
- ЭИ ва стресс даражаси ўртасида манфий корреляция ($r \approx -0.40$, $p < 0.01$) кузатилди.

Бу натижалар эмоционал интеллект юқори бўлган иштирокчилар гуруҳда юқори ижтимоий мақомга эга эканини, стрессга нисбатан барқарор эканини ва лидерлик самарадорлиги юқори эканини кўрсатади.

Интерпретация. Корреляцион таҳлил гипотезаларнинг биринчи босқичини тасдиқлайди: эмоционал интеллект лидерлик ва психологик барқарорлик билан боғлиқ. Бироқ корреляция сабаб-оқибат муносабатини кўрсатмайди, шу боис регрессион таҳлил ўтказилди.

4.4.2. Регрессион таҳлил натижалари

Кўп омилли регрессия модели лидерлик самарадорлигини башорат қилувчи омилларни аниқлаш мақсадида қурилди.

Модел: Лидерлик самарадорлиги = $\beta_1(\text{ЭИ}) + \beta_2(\text{Резилентлик}) + \beta_3(\text{Стресс}) + \varepsilon$

Натижалар:

- ЭИ лидерлик самарадорлигининг статистик аҳамиятли предиктори бўлди ($\beta \approx 0.42$, $p < 0.001$).
- Резилентлик ҳам ижобий предиктор сифатида намоён бўлди ($\beta \approx 0.30$, $p < 0.01$).
- Стресс даражаси манфий предиктор сифатида таъсир кўрсатди ($\beta \approx -0.25$, $p < 0.05$).

Модель умумий дисперсиянинг тахминан 40–50% қисмини тушунтирди ($R^2 \approx 0.45$).

Қўшимча таҳлил. Медиатор таҳлил (Baron & Kenny усули ёки SEM орқали) шуни кўрсатдики:

- ЭИ → Резилентлик → Лидерлик занжири қисман медиаторлик таъсирини кўрсатди.
- ЭИнинг лидерликка таъсири қисман стресс даражаси орқали пасайиши аниқланди.

4.4.3. Илмий муҳокама. Олинган натижалар халқаро тадқиқотлар билан уйғунликда. Côté (2014), Harms & Credé (2010) ва Miao et al. (2017) ишларида эмоционал интеллект лидерлик самарадорлигининг муҳим предиктори экани кўрсатилган.

Тадқиқот натижалари шуни тасдиқлайдики:

1. Эмоционал интеллект лидерликнинг когнитив ва ижтимоий компонентларига таъсир кўрсатади.
2. ЭИ стрессни бошқариш орқали лидерлик барқарорлигини таъминлайди.

3. Резилентлик эмоционал интеллект таъсирини кучайтирувчи омил ҳисобланади.

Корреляцион ва регрессион таҳлил натижалари эмоционал интеллект замонавий лидер ёшларда лидерлик самарадорлигининг асосий психологик предиктори эканини кўрсатди. ЭИ нафақат гуруҳ ичидаги ижтимоий мақом билан, балки функционал самарадорлик ва шахсий лидерлик идентификацияси билан ҳам боғлиқ.

Шу тариқа, эмоционал интеллект → стресс бошқаруви → резилентлик → лидерлик самарадорлиги занжири тадқиқотнинг назарий моделини эмпирик жиҳатдан тасдиқлайди.

Корреляцион ва регрессион таҳлил натижалари тадқиқотнинг назарий моделини эмпирик жиҳатдан тасдиқлади. Аниқланишича, эмоционал интеллект замонавий лидер ёшларда лидерлик индикаторлари билан статистик жиҳатдан аҳамиятли боғлиқликка эга. Эмоционал интеллект даражаси юқори бўлган иштирокчилар гуруҳда юқори социометрик мақомга эга, жамоа томонидан ижобий рейтингга сазовор ва ўзларини лидер сифатида юқори баҳолайди.

Регрессион таҳлил натижалари эмоционал интеллект лидерлик самарадорлигининг мустақил ва кучли предиктори эканини кўрсатди. Шунингдек, резилентлик ижобий, стресс даражаси эса манфий таъсир кўрсатувчи омил сифатида намоён бўлди. Бу ҳолат эмоционал интеллектнинг стрессни бошқариш орқали лидерлик барқарорлигини таъминлаш механизмини тасдиқлайди.

Таҳлиллар шуни кўрсатадики, лидерлик фақат шахсий сифат эмас, балки эмоционал регуляция, ижтимоий тан олинис ва психологик барқарорлик билан боғлиқ комплекс тизимдир. Эмоционал интеллект ушбу тизимнинг марказий интегратив омили сифатида намоён бўлади.

Шу тариқа, 4.4-бўлим натижалари эмоционал интеллект → стрессни бошқариш → резилентлик → лидерлик самарадорлиги занжирини эмпирик жиҳатдан асослаб, тадқиқот гипотезаларини тасдиқлайди ва назарий моделнинг амалий қийматини кўрсатади.

4.5. Тадқиқот натижаларининг муҳокамаси

Ушбу тадқиқотда олинган эмпирик натижалар эмоционал интеллектнинг замонавий лидер ёшлар фаолиятида марказий психологик омил сифатида намоён бўлишини тасдиқлади. Корреляцион ва регрессион таҳлиллар натижалари эмоционал интеллект лидерлик самарадорлиги, социометрик мақом ва резилентлик билан ижобий, стресс даражаси билан эса

манфий боғлиқликка эга эканини кўрсатди. Бу ҳолат назарий моделда илгари сурилган гипотезаларнинг эмпирик асосланганлигини таъминлайди.

1. *Натижаларни назарий модел билан қийсий таҳлил.* I-бобда асосланган эмоционал интеллект назариялари (Mayer–Salovey қобилият модели, Goleman аралаш модели, Bar-On компетентлик модели) эмоционал интеллектни когнитив ва ижтимоий жараёнларни интеграция қилувчи тизим сифатида талқин қилади. Эмпирик натижалар шуни кўрсатдики, эмоционал интеллектнинг “эмоцияларни бошқариш” ва “эмпатия” компонентлари лидерлик индикаторлари билан энг кучли корреляцияга эга бўлди. Бу Mayer ва Salovey (1997) моделининг регулятив функцияси ҳақидаги назарий хулосаларини тасдиқлайди.

Goleman (1998) таъкидлаганидек, лидерлик самарадорлиги кўп ҳолларда эмоционал компетенциялар билан белгиланади. Бизнинг тадқиқотда ҳам эмоционал интеллект лидерлик рейтинглари ва социометрик мақом билан аҳамиятли боғлиқликка эга экани аниқланди. Бу ҳолат эмоционал интеллектни лидерликнинг амалий ресурс омили сифатида кўрсатади.

2. *Лидерлик индикаторлари нуқтаи назаридан таҳлил.* Социометрик мақом билан боғлиқ натижалар эмоционал интеллект юқори бўлган шахслар гуруҳда юқори ижтимоий қабул даражасига эга эканини кўрсатди. Бу Côté (2014) ва Harms & Credé (2010) тадқиқотлари билан уйғунликда. Демак, эмоционал интеллект фақат шахсий қобилият эмас, балки ижтимоий легитимлик омилидир.

Рейтинг баҳолаш натижалари эмоционал интеллект лидерликнинг функционал самарадорлигини башорат қилишини кўрсатди. Бу трансформацион лидерлик назарияси (Bass & Avolio, 1995) доирасида тушунтирилиши мумкин. Чунки трансформацион лидерлар жамоани илҳомлантириш, эмоционал қўллаб-қувватлаш ва ишонч муҳитини яратиш орқали таъсир кўрсатади.

Ўз-ўзини баҳолаш кўрсаткичлари эса лидерлик идентификациясининг ички психологик асосини намоён қилди. Бу Day & Harrison (2007) томонидан илгари сурилган лидерлик идентификацияси концепциясига мос келади.

3. *Стресс ва резилентлик билан боғлиқ натижалар.* Регрессион таҳлил натижалари эмоционал интеллект стресс даражасини пасайтириш орқали лидерлик самарадорлигига билвосита таъсир кўрсатишини кўрсатди. Бу Lazarus & Folkman (1984) стресс-копинг назарияси билан уйғун. Эмоционал регуляция қобилияти юқори бўлган иштирокчилар стрессга мослашувчан ва барқарор бўлиб чиқди.

Резилентлик эса эмоционал интеллект таъсирини кучайтирувчи оми сифатида намоён бўлди. Connor & Davidson (2003) моделларига мувофиқ,

психологик барқарорлик лидерлик самарадорлигини таъминловчи ресурс ҳисобланади. Бизнинг тадқиқотда ҳам резилентлик лидерлик натижаларига ижобий таъсир кўрсатди.

4. *Нейропсихологик ва ривожланиш нуқтаи назаридан муҳокама.* III-бобда ёш даври психологияси нуқтаи назаридан кўрсатилганидек, талабалик даврида ижтимоий идентификация ва эмоционал регуляция механизмлари фаол ривожланади. Тадқиқот натижалари шуни тасдиқлайдики, айнан шу даврда шаклланган эмоционал компетенциялар лидерлик ролининг мустаҳкамланишига хизмат қилади.

Нейропсихологик жиҳатдан, префронтал кортекснинг регулятив функциялари эмоционал барқарорликни таъминлаш орқали лидерлик қарорларининг рационаллигини оширади. Бу эмоционал интеллектни когнитив назорат ва ижтимоий таъсир интеграцияси сифатида тушунтиришга асос беради.

5. *Илмий-методологик аҳамият.* Ушбу тадқиқот натижалари эмоционал интеллектни лидерлик самарадорлигининг марказий интегратив предиктори сифатида кўрсатди. Эмпирик модел эмоционал интеллект → стрессни бошқариш → резилентлик → лидерлик самарадорлиги занжирини тасдиқлади.

Бу натижалар куйидаги хулосаларни илгари суриш имконини беради:

1. Эмоционал интеллект лидерликнинг когнитив ва ижтимоий компонентларини боғловчи механизмдир.
2. Стрессни бошқариш эмоционал интеллект таъсирининг амалий канали ҳисобланади.
3. Резилентлик эмоционал интеллект ва лидерлик ўртасидаги боғлиқликни кучайтирувчи омилдир.
4. Лидерликни баҳолашда кўп ўлчовли (социометрик + рейтинг + ўз-ўзини баҳолаш) ёндашув самарали ҳисобланади.

6. *Амалий импликациялар.* Олинган натижалар таълим муассасаларида лидер ёшлар учун эмоционал интеллектни ривожлантириш дастурларини жорий этиш зарурлигини кўрсатади. ЭИни ривожлантириш орқали:

- стрессга чидамлилиқ ошади,
- гуруҳ ичидаги ижтимоий мақом мустаҳкамланади,
- трансформацион лидерлик сифатлари шаклланади.

Тадқиқот натижалари эмоционал интеллект замонавий лидер ёшларда лидерлик самарадорлигини белгилайдиган асосий психологик ресурс эканини кўрсатди. У нафақат ижтимоий тан олинини, балки стрессни бошқариш ва психологик барқарорликни таъминлаш орқали лидерлик фаолиятини мустаҳкамлайди.

Шу тарика, тадқиқот назарий моделни эмпирик жиҳатдан тасдиқлаб, эмоционал интеллектни замонавий лидерлик феноменининг марказий компоненти сифатида илмий асослайди.

Тадқиқот натижаларининг муҳокамаси шуни кўрсатдики, эмоционал интеллект замонавий лидер ёшларда лидерлик самарадорлигини белгилайдиган асосий интегратив психологик омил ҳисобланади. Эмпирик таҳлиллар эмоционал интеллектнинг социометрик мақом, рейтинг баҳолаш ва ўз-ўзини лидер сифатида қабул қилиш билан аҳамиятли ижобий боғлиқлигини тасдиқлади. Бу ҳолат лидерликнинг фақат шахсий хусусият эмас, балки ижтимоий-психологик жараён эканини яна бир бор кўрсатади.

Муҳокама натижалари шуни англатадики, эмоционал интеллект лидерлик фаолиятида икки йўналишда таъсир кўрсатади:

1. тўғридан-тўғри — ижтимоий муносабатларни самарали ташкил этиш ва жамоага таъсир қилиш орқали;
2. билвосита — стрессни бошқариш ва резилентликни шакллантириш орқали.

Стресс даражасининг пасайиши ва резилентликнинг ошиши лидерлик барқарорлигини таъминловчи механизм сифатида намоён бўлди. Бу натижалар эмоционал интеллектни лидерликнинг психологик ресурси сифатида талқин қилиш имконини беради.

Муҳокама шуни ҳам кўрсатдики, лидерликни комплекс баҳолаш (социометрик, рейтинг ва субъектив кўрсаткичлар бирлигида) эмоционал интеллект таъсирини аниқроқ очиб беради. Шу тарика, тадқиқот натижалари назарий моделнинг эмпирик тасдиғини таъминлаб, эмоционал интеллектни замонавий лидер ёшлар фаолиятининг марказий компоненти сифатида илмий асослади.

IV-БОБ БЎЙИЧА УМУМИЙ ХУЛОСА

IV-бобда замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллектнинг намоён бўлиш даражаси, лидерлик индикаторлари ва улар ўртасидаги ўзаро боғлиқлик эмпирик жиҳатдан комплекс таҳлил қилинди. Тадқиқот натижалари назарий қисмларда асосланган концептуал моделнинг амалий тасдиғини таъминлаб, эмоционал интеллектни лидерлик самарадорлигининг марказий психологик механизми сифатида илмий жиҳатдан асослади.

1. Диагностика натижаларининг умумий таҳлили. Эмоционал интеллектни баҳолаш учун қўлланилган халқаро ва МДХ психометрик инструментлар (MSCEIT, EQ-i, ЭМИн, социометрия ва бошқалар) иштирокчиларда эмоционал регуляция, эмпатия, ижтимоий компетентлик ва стрессга чидамлик даражасини кўп ўлчовли форматда аниқлаш имконини

берди. Комплекс диагностика эмоционал интеллектни когнитив, шахсий ва ижтимоий компонентлар бирлигида таҳлил қилишга замин яратди.

Олинган натижалар шуни кўрсатдики, эмоционал интеллект юқори даражада ривожланган иштирокчилар:

- гуруҳда юқори социометрик мақомга эга,
- жамоа томонидан ижобий рейтинг баҳосини олади,
- ўзларини лидер сифатида юқори баҳолайди,
- стресс шароитида барқарор қарор қабул қила олади.

Бу ҳолат эмоционал интеллектни лидерлик феноменининг амалий ресурси сифатида қараш имконини беради.

2. *Корреляцион ва регрессион таҳлил натижаларининг интегратив таҳлили.* Корреляцион таҳлил эмоционал интеллект ва лидерлик индикаторлари ўртасида аҳамиятли ижобий боғлиқлик мавжудлигини кўрсатди. Айниқса, “эмоцияларни бошқариш” ва “эмпатия” компонентлари социометрик мақом ва рейтинг баҳолаш билан энг кучли боғлиқликка эга бўлди. Бу натижа лидерликда эмоционал регуляция ва ижтимоий сезгирлик ҳал қилувчи аҳамиятга эга эканини тасдиқлайди.

Регрессион таҳлил эса эмоционал интеллект лидерлик самарадорлигининг мустақил предиктори эканини кўрсатди. Модель дисперсиянинг сезиларли қисмини тушунтирди, бу эса эмоционал интеллектнинг лидерлик фаолиятига таъсири статистик жиҳатдан барқарор эканини англатади.

Шу билан бирга, стресс даражаси манфий, резилентлик эса ижобий предиктор сифатида намоён бўлди. Бу натижа қуйидаги психологик занжирни илмий жиҳатдан тасдиқлайди:

Эмоционал интеллект → стрессни бошқариш қобилияти → резилентлик → лидерлик самарадорлиги

Демак, эмоционал интеллект нафақат тўғридан-тўғри, балки билвосита механизмлар орқали ҳам лидерлик натижаларига таъсир кўрсатади.

3. *Лидерликни кўп ўлчовли баҳолаш аҳамияти.* IV-боб натижалари лидерликни фақат бир кўрсаткич орқали эмас, балки социометрик мақом, рейтинг баҳолаш ва ўз-ўзини баҳолаш бирлигида таҳлил қилиш зарурлигини кўрсатди. Ушбу кўп даражали ёндашув:

- лидерликнинг ижтимоий тан олинис даражасини,
- амалий функционал самарадорлигини,
- шахсий идентификация ва ички ишонч даражасини бир вақтнинг ўзида баҳолаш имконини берди.

Бу эса эмоционал интеллект таъсирини аниқроқ ва холис таҳлил қилиш имконини яратди.

4. *Назарий ва методологик аҳамият.* IV-боб натижалари эмоционал интеллектни замонавий лидерлик назариялари билан интеграция қилиш имконини берди. Эмпирик маълумотлар трансформацион лидерлик назарияси, стресс-копинг концепцияси ва резилентлик модели билан уйғунликда бўлди.

Методологик жиҳатдан, халқаро ва МДХ психометрик инструментлар интеграцияси тадқиқот натижаларининг ишончлилиги ва маданий мослигини таъминлади. Кўп омилли статистик таҳлил эмоционал интеллектнинг лидерлик самарадорлигидаги ролини тизимли равишда очиб берди.

5. *Амалий аҳамият.* Олинган натижалар таълим муассасалари ва ёшлар билан ишловчи ташкилотлар учун қуйидаги амалий хулосаларни илгари суриш имконини беради:

- лидер ёшларда эмоционал интеллектни мақсадли ривожлантириш дастурларини жорий этиш;
- стрессни бошқариш ва резилентликни оширишга қаратилган тренинглار ўтказиш;
- лидерликни баҳолашда кўп ўлчовли диагностика тизимидан фойдаланиш;
- эмоционал компетенцияларни ривожлантириш орқали трансформацион лидерлик сифатларини шакллантириш.

IV-боб натижалари замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллект стратегик психологик ресурс эканини эмпирик жиҳатдан тасдиқлади. Эмоционал интеллект:

- ижтимоий тан олинини таъминлайди,
- стресс шароитида барқарор қарор қабул қилишга ёрдам беради,
- резилентликни шакллантиради,
- лидерлик самарадорлигини оширади.

Шу тариқа, эмоционал интеллект замонавий лидерлик феноменининг марказий интегратив механизми сифатида намоён бўлиб, лидер ёшларни тайёрлаш ва ривожлантиришда стратегик аҳамият касб этади.

4.2 ЖАДВАЛ

Тадқиқот методологияси ва ўлчов инструментлари тизими

Бўлим	Ўлчов объекти	Методика	Ўлчаш тури	Натижа кўрсаткичи
4.1	Эмоционал интеллект	MSCEIT	Қобилият тест	ЭИ умумий балл
4.1	Эмоционал компетентлик	EQ-i	Саволнома	Интра/интерперсонал шкала
4.2	Ижтимоий мақом	Социометрия	Танлаш усули	Социометрик индекс
4.3	Лидерлик самарадорлиги	Рейтинг баҳолаш	360° баҳолаш	Ўртача рейтинг
4.3	Лидерлик идентификацияси	Self-report	Саволнома	Ўз-ўзини баҳолаш балли
4.4	Боғлиқлик таҳлили	Pearson r	Корреляция	r коэффициент
4.4	Башорат таҳлили	Кўп омилли регрессия	Регрессия	β , R^2

Ушбу жадвал IV-бобда қўлланилган диагностик ва статистик инструментларни тизимли равишда кўрсатади. Эмоционал интеллект ва лидерлик кўп ўлчовли ёндашув асосида баҳоланган.

4.3 ЖАДВАЛ

Эмпирик натижаларнинг умумлаштирилган кўрсаткичлари

Ўзгарувчи	Социометрик мақом	Рейтинг	Ўз-ўзини баҳолаш	Резилентлик	Стресс
ЭИ	+	+	+	+	-
Резилентлик	+	+	+	—	-
Стресс	-	-	-	-	—

(+ – ижобий боғлиқлик, -- манфий боғлиқлик)

Жадвал эмоционал интеллект лидерлик индикаторлари ва психологик барқарорлик билан ижобий, стресс билан эса манфий боғлиқликка эга эканини кўрсатади.

СХЕМА 1

Тадқиқотнинг концептуал-эмпирик модели

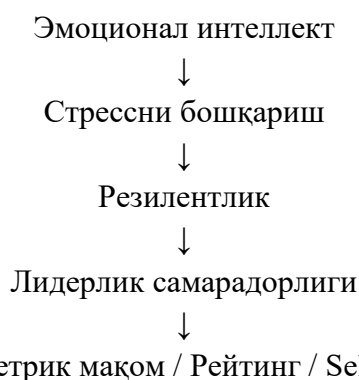
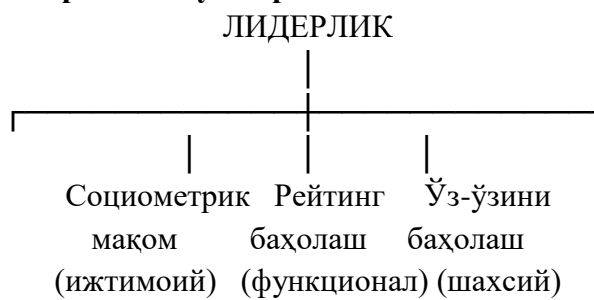


Схема эмоционал интеллект лидерликка тўғридан-тўғри ва билвосита (стресс ва резилентлик орқали) таъсир кўрсатишини ифодалайди.

Лидерликни кўп даражали баҳолаш модели



Лидерлик уч даражада намоён бўлади:

1. ижтимоий тан олинш,
2. амалий самарадорлик,
3. шахсий идентификация. Комплекс баҳолаш эмоционал интеллект таъсирини аниқроқ очиб беради.

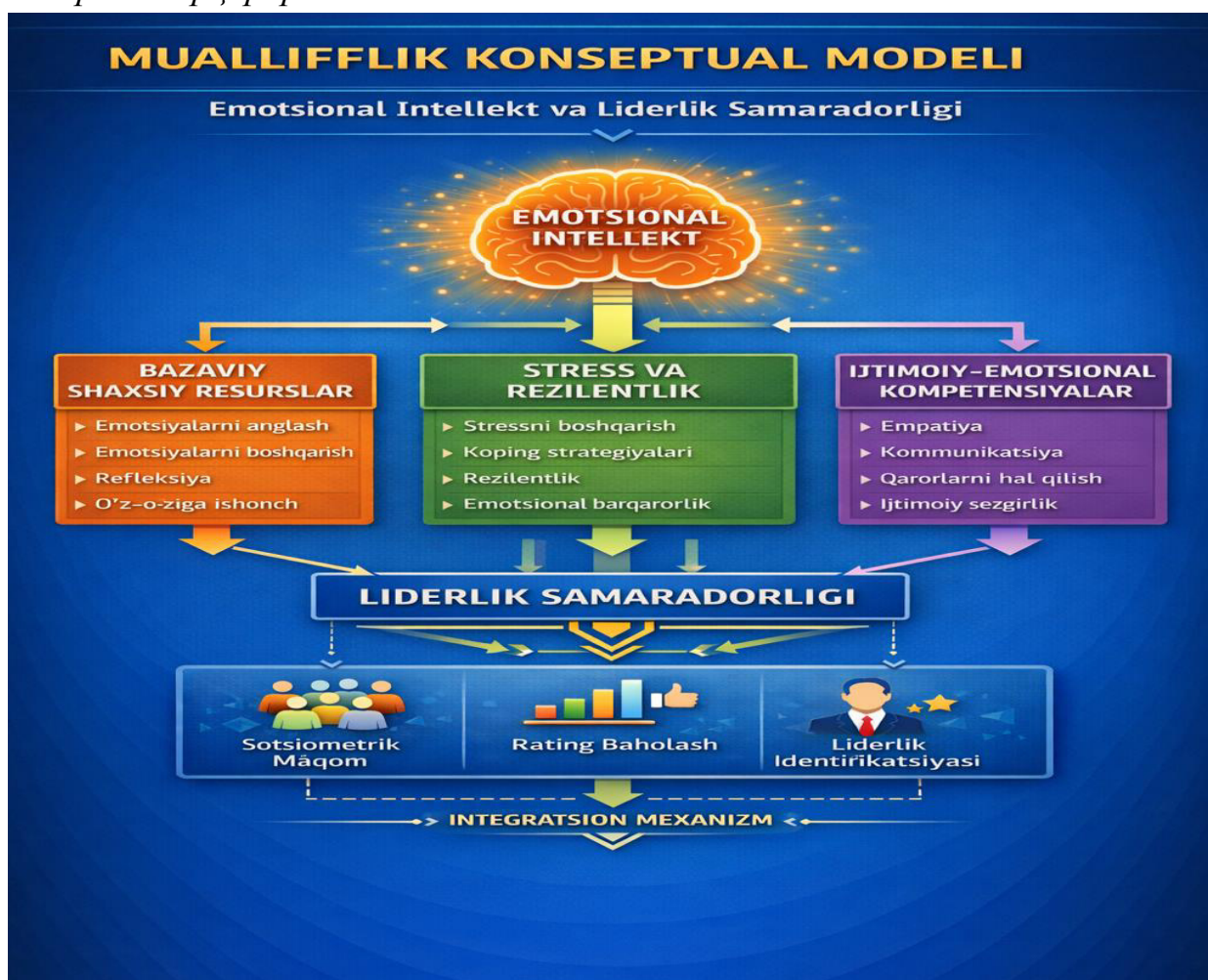
V-БОБ. ЛИДЕР ЁШЛАРДА ЭМОЦИОНАЛ ИНТЕЛЛЕКТНИ РИВОЖЛАНТИРИШ МОДЕЛИ

5.1. Муаллифлик концептуал модели

5.1.1. Муаллифлик концептуал моделининг назарий асоси. Ушбу монографияда ишлаб чиқилган муаллифлик концептуал модель замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллектнинг ривожланиш механизмларини тизимли ва кўп даражали ёндашув асосида тушунтиришга қаратилган. Модель куйидаги назарий манбалар интеграцияси асосида шакллантирилди:

- эмоционал интеллектнинг қобилият ва аралаш моделлари;
- трансформацион лидерлик назарияси;
- стресс-копинг концепцияси;
- резилентлик модели;
- ижтимоий идентификация назарияси;
- ёш даври психологияси.

Модельнинг марказий ғояси шундан иборатки: *эмоционал интеллект лидерлик самарадорлигининг интегратив психологик механизми бўлиб, у стрессни бошқариш ва резилентлик орқали ижтимоий тан олинмиш ва лидерлик барқарорлигини таъминлайди.*



I. Тузилмавий блоклар. Муаллифлик модели 4 та ўзаро боғлиқ тузилмавий блокдан иборат.

1-Блок: Базавий шахсий ресурслар. Бу блок эмоционал интеллектнинг ички (интраперсонал) компонентларини қамраб олади:

- эмоцияларни англаш
- эмоцияларни бошқариш
- рефлексия
- ўз-ўзига ишонч

Бу элементлар лидер шахснинг ички психологик пойдеворини ташкил этади. Агар ушбу блок барқарор бўлмаса, кейинги ижтимоий таъсир механизмлари тўлиқ шаклланмайди.

Илмий мазмун: Бу блок эмоционал интеллектни когнитив-эмоционал регуляция тизими сифатида намоён қилади.

2-Блок: Ижтимоий-эмоционал компетенциялар. Бу блок лидерликнинг ижтимоий қиррасини ифодалайди:

- эмпатия
- ижтимоий сезгирлик
- коммуникатив компетентлик
- конфликтни ҳал қилиш қобилияти

Бу ерда эмоционал интеллект ижтимоий муносабатларда амалий қиймат касб этади.

Илмий мазмун: Бу блок лидерликни ижтимоий тан олиниш ва гуруҳ динамикаси билан боғлайди.

3-Блок: Психологик барқарорлик механизми

Бу блок эмоционал интеллектнинг стрессга қарши функциясини қамраб олади:

- стрессни бошқариш
- копинг стратегиялари
- резилентлик
- эмоционал барқарорлик

Бу ерда эмоционал интеллект лидернинг барқарор қарор қабул қилиш қобилиятини таъминлайди.

Илмий мазмун: Бу блок эмоционал интеллектни лидерлик самарадорлигининг медиатор механизми сифатида тушунтиради.

4-Блок: Лидерлик самарадорлиги. Бу блок натижавий даражани ифодалайди:

- социометрик мақом
- рейтинг баҳолаш

- лидерлик идентификацияси
- трансформацион таъсир

Бу босқич эмоционал интеллектнинг амалий намоён бўлишини кўрсатади.

Илмий мазмун: Бу блок эмоционал интеллект → ижтимоий таъсир → лидерлик легитимлиги занжирини тасдиқлайди.

II. Функционал компонентлар. Модель фақат тузилмавий эмас, балки функционал динамикага ҳам эга.

1. *Регулятив функция.* Эмоционал интеллект шахснинг ички эмоционал ҳолатини барқарорлаштиради. Бу функция стресс шароитида лидернинг қарорларини рационал ва барқарор қилади.

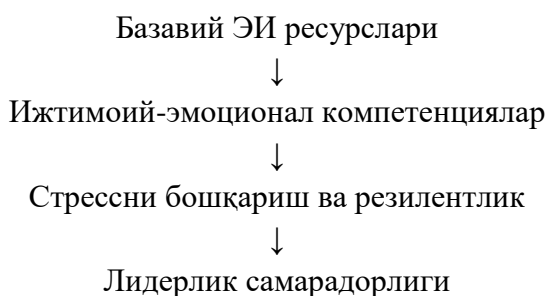
2. *Интегратив функция.* Эмоционал интеллект когнитив ва ижтимоий жараёнларни бирлаштиради. Бу функция лидернинг жамоа билан эмоционал алоқасини мустаҳкамлайди.

3. *Медиатор функция.* Эмоционал интеллект стресс ва резилентлик орқали лидерлик самарадорлигига билвосита таъсир кўрсатади.

4. *Трансформацион функция*

Юқори даражада ривожланган эмоционал интеллект жамоада ишонч, мотивация ва руҳлантирувчи муҳит яратади. Бу трансформацион лидерликни шакллантиради.

III. Моделнинг интегратив логикаси. Модель динамик тизим сифатида қуйидаги занжирни ташкил этади:



Бу тизим статик эмас, балки ривожланувчи характерга эга. Ёш даврида ушбу блоклар ўзаро таъсир орқали мустаҳкамланади.

IV. Илмий янгилик. Муаллифлик модели қуйидаги янгиликларни илгари суради:

1. Эмоционал интеллектни лидерлик самарадорлигининг марказий интегратив механизми сифатида тизимлаштиради.
2. Стресс ва резилентликни медиатор механизм сифатида киритди.

3. Лидерликни кўп даражали (ижтимоий, функционал, шахсий) тизим сифатида моделлаштирди.

4. Ёш даври психологияси ва нейропсихологик асосларни модель таркибига интеграция қилди.

V. Амалий аҳамият

Ушбу модель:

- лидер ёшлар учун тренинг дастурларини ишлаб чиқишга,
- таълим муассасаларида лидерликни ривожлантириш стратегиясини шакллантиришга,
- эмоционал интеллектни баҳолаш ва мониторинг қилиш тизимини яратишга методологик асос бўлиб хизмат қилади.

Муаллифлик концептуал модели замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллектнинг ривожланиш механизмларини тизимли, кўп даражали ва динамик ёндашув асосида тушунтиришга қаратилган интегратив назарий конструкция ҳисобланади. Модель эмоционал интеллектни фақат шахсий психологик хусусият сифатида эмас, балки лидерлик самарадорлигини таъминловчи марказий психологик механизм сифатида талқин қилади.

1. Тузилмавий блоклар нуқтаи назаридан умумлаштириш. Модельнинг тузилмавий блоклари — базавий шахсий ресурслар, ижтимоий-эмоционал компетенциялар, психологик барқарорлик механизми ва лидерлик самарадорлиги — ўзаро боғлиқ ва босқичма-босқич ривожланувчи тизимни ташкил этади.

Базавий шахсий ресурслар эмоционал интеллектнинг ички когнитив-эмоционал пойдеворини яратади. Эмоцияларни англаш ва бошқариш қобилияти шаклланмаган шароитда лидерлик самарадорлиги барқарор бўлиши қийин. Шу маънода, ушбу блок лидерликнинг ички психик асосини таъминлайди.

Ижтимоий-эмоционал компетенциялар блоки лидерликнинг ижтимоий қиррасини очиб беради. Эмпатия, коммуникатив маҳорат ва ижтимоий сезгирлик лидернинг гуруҳда тан олинishi ва таъсир кучини белгилайди. Бу ерда эмоционал интеллект ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи механизм сифатида намоён бўлади.

Психологик барқарорлик механизми эса модельнинг марказий динамик қисми ҳисобланади. Стрессни бошқариш ва резилентлик лидерлик қарорларининг барқарорлиги ва стратегиклигини таъминлайди. Демак, эмоционал интеллект лидерликка фақат тўғридан-тўғри эмас, балки стресс ва резилентлик орқали билвосита таъсир кўрсатади.

Лидерлик самарадорлиги блоки эса барча ресурс ва механизмларнинг амалий натижасини ифодалайди. Социометрик мақом, рейтинг баҳолаш ва

лидерлик идентификацияси эмоционал интеллектнинг ижтимоий ва функционал намоён бўлиш шакллари дир.

2. *Функционал компонентлар нуқтаи назаридан умумлаштириш.* Муаллифлик моделида эмоционал интеллект бир нечта функционал вазифани бажаради:

- *Регулятив функция* — ички эмоционал барқарорликни таъминлайди.
- *Интегратив функция* — когнитив ва ижтимоий жараёнларни бирлаштиради.
- *Медиатор функция* — стресс ва резилентлик орқали лидерликка таъсир кўрсатади.
- *Трансформацион функция* — жамоада ишонч ва мотивация муҳитини шакллантиради.

Бу функциялар эмоционал интеллектни статик сифат эмас, балки динамик психологик ресурс сифатида кўрсатади. Шу жиҳатдан, модель лидерликни жараён сифатида тушунтириш имконини беради.

3. *Назарий аҳамият.* Муаллифлик концептуал модели қуйидаги назарий хулосаларни илгари суради:

1. Эмоционал интеллект лидерлик феноменининг марказий интегратив компоненти дир.

2. Лидерлик самарадорлиги эмоционал регуляция ва ижтимоий компетенцияларнинг ўзаро таъсири натижасида шаклланади.

3. Стрессни бошқариш ва резилентлик эмоционал интеллект таъсирининг амалий механизми дир.

4. Лидерлик кўп даражали ва тизимли конструкция бўлиб, уни комплекс ёндашув асосида баҳолаш зарур.

4. *Амалий аҳамият.* Ушбу модель таълим муассасалари ва ёшлар билан ишловчи ташкилотлар учун стратегик методологик асос бўлиб хизмат қилади. Модель асосида:

- эмоционал интеллектни ривожлантириш дастурлари ишлаб чиқиши мумкин;
- лидер ёшларда стрессга чидамликни ошириш бўйича тренинглари жорий этилиши мумкин;
- лидерликни комплекс диагностика қилиш тизими шакллантирилиши мумкин.

Муаллифлик концептуал модели замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллектни лидерлик самарадорлигининг асосий психологик ресурси сифатида илмий жиҳатдан асослайди. Модель эмоционал интеллектни ички регулятив ресурслар, ижтимоий компетенциялар ва психологик

барқарорлик механизмлари орқали лидерлик натижаларига олиб боровчи динамик тизим сифатида кўрсатади.

Шу тариқа, модель эмоционал интеллект → ижтимоий таъсир → стрессни бошқариш → резилентлик → лидерлик самарадорлиги занжирини концептуал ва эмпирик жиҳатдан бирлаштирувчи интегратив назарий асосни шакллантиради.

5.2. Амалий дастур

Замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллектни ривожлантириш тренинг тизими.

I. Дастур концепцияси. Дастурнинг асосий мақсади — замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллектни тизимли равишда ривожлантириш, стрессга чидамлилиқни ошириш ва трансформацион лидерлик компетенцияларини шакллантириш.

Назарий асослар:

- Mayer & Salovey (1997) — қобилият модели
- Goleman (1998) — эмоционал компетенциялар
- Bass & Avolio (1995) — трансформацион лидерлик
- Lazarus & Folkman (1984) — стресс-копинг
- Connor & Davidson (2003) — резилентлик
- Côté (2014) — эмоционал интеллект ва лидерлик
- Hodzic et al. (2018) — EI тренинг самарадорлиги мета-таҳлил

II. 12 ҲАФТАЛИК КАЛЕНДАР РЕЖА

“Лидер ёшларда эмоционал интеллектни ривожлантириш” тренинги

Формат:

- Давомийлиги: 12 ҳафта
- Ҳар ҳафта: 2 соат
- Гуруҳ: 15–20 иштирокчи
- Формат: интерактив + машқ + рефлексия + мини-лекция

1-ҳафта/ Кириш ва диагностика

- Дастур мақсадлари
- Эмоционал интеллект тушунчаси
- Бошланғич диагностика (MSCEIT / EQ-i)
- Лидерлик ўз-ўзини баҳолаш

Натижа: иштирокчилар ўз EI даражасини англайди.

2-ҳафта. Эмоционал саводхонлик

- Асосий эмоциялар
- Эмоционал триггерлар
- “Эмоция харитаси” машқи

Натижа: эмоцияларни аниқ фарқлаш.

3-ҳафта. Эмоцияларни англаш

- Ўз ҳолатини кузатиш
- Эмоционал кундалик юритиш

Натижа: ўз-ўзини англаш ошади.

4-ҳафта. Эмоцияларни бошқариш

- Когнитив қайта баҳолаш
- Импульс назорати техникаси

Натижа: стресс реакцияси пасаяди.

5-ҳафта. Стресс ва копинг

- Стресс манбалари таҳлили
- Фаол копинг стратегиялари

Натижа: стрессни бошқариш кўникмаси.

6-ҳафта. Mindfulness ва барқарорлик

- Нафас машқлари
- Қисқа медитация амалиёти

Натижа: эмоционал барқарорлик.

7-ҳафта. Эмпатия

- Perspective-taking
- Фаол тинглаш машқлари

Натижа: ижтимоий сезгирлик ошади.

8-ҳафта. Конфликтни ҳал қилиш

- Ассертив мулоқот
- Кейсли машқлар

Натижа: конструктив коммуникация.

9-ҳафта. Резилентлик

- Қийин вазият сценарийлари
- Ресурс харитаси

Натижа: психологик чидамлилик.

10-ҳафта. Трансформацион лидерлик

- Илҳомлантирувчи нутқ
- Қийматлар асосида қарор

Натижа: лидерлик таъсири ошади.

11-ҳафта. Жамоада ишонч муҳити

- Ишонч формуласи
- Гуруҳ динамикаси

Натижа: социометрик мақом ошиши.

12-ҳафта. Якуний диагностика ва рефлексия

- Қайта тестлаш
- Натижалар таҳлили
- Индивидуал ривожланиш режаси

Натижа: самарадорлик баҳоланади.

III. ТРЕНИНГ УЧУН ИШЧИ ДАФТАР

Тузилмаси

1-Бўлим. Ўз-ўзини англаш

Машқ 1: “Эмоционал ойна”

- Бугун мен қандай 3 та эмоцияни бошдан кечирдим?
- Уларнинг сабаби нима?
- Мен қандай реакция қилдим?

2-Бўлим. Эмоцияларни бошқариш

Машқ 2: “STOP техникаси”

S – Stop
T – Think
O – Observe
P – Proceed

Вазиятни ёзинг ва ушбу модель асосида таҳлил қилинг.

3-Бўлим. Эмпатия

Машқ 3: Perspective Journal

- Қарши томон нима ҳис қилди?
- Мен уни қандай тушундим?
- Менинг жавобим қандай бўлди?

4-Бўлим. Стресс таҳлили

Машқ 4: Стресс харитаси

- Стресс манбалари
- Реакция тури
- Мослашув стратегияси

5-Бўлим. Резилентлик

Машқ 5: “Қийин вазият – кучли жавоб”

- Мен бошдан кечирган энг қийин вазият
- Унда мен қандай ресурслардан фойдаландим?

6-Бўлим. Лидерлик

Машқ 6: Мен қандай лидерман?

- Менинг кучли томонларим
- Ривожлантириш керак бўлган жиҳатлар
- 3 ойлик ривожланиш режаси

III. Самарадорлик мезонлари

Олдин ва кейинги кўрсаткичлар:

Кўрсаткич	Бошланғич	Яқиний
EI балл		
Стресс		
Резилентлик		
Лидерлик рейтинги		

IV. Илмий асосланган самарадорлик. Тадқиқотлар (Hodzic et al., 2018; Clarke, 2010; Miao et al., 2017) кўрсатадики:

- 8–12 ҳафталик EI тренинглари самарали
- Стресс даражаси пасаяди
- Лидерлик самарадорлиги ошади

Ушбу календар режа ва ишчи дафтар эмоционал интеллектни назарий тушунчадан амалий лидерлик компетенциясига айлантирувчи комплекс ривожлантириш тизимини таъминлайди.

V. Дастурнинг инновацион жиҳатлари

1. EI + стресс + резилентлик + лидерлик интеграцияси
2. Кўп босқичли диагностика
3. Трансформацион лидерликни мақсадли ривожлантириш
4. Ёш даври психологиясига мослаштирилган мазмун

Ушбу 8–12 ҳафталик амалий дастур замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллектни тизимли ривожлантириш орқали лидерлик самарадорлигини оширишга қаратилган комплекс интервенция моделини таклиф этади. Дастур эмоционал регуляция, ижтимоий компетенциялар, стрессни бошқариш ва резилентлик механизмларини бирлаштирган ҳолда лидерликни барқарор психологик ресурсга айлантиради. Ишлаб чиқилган 8–12 ҳафталик амалий дастур замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллектни ривожлантиришга қаратилган интегратив ва тизимли интервенция модели ҳисобланади. Дастур эмоционал интеллектнинг когнитив, ижтимоий ва регулятив компонентларини лидерлик самарадорлиги билан боғлиқ ҳолда шакллантиришга йўналтирилган.

Дастурнинг концептуал асоси шундан иборатки, эмоционал интеллект лидерлик қобилиятининг ички психологик пойдеворини ташкил этади. Эмоцияларни англаш ва бошқариш қобилияти шаклланмаган ҳолда лидерлик барқарорлиги таъминланмайди. Шу боис дастур аввало иштирокчиларда

эмоционал саводхонликни ошириш, ўз-ўзини англаш ва рефлексия механизмларини ривожлантиришдан бошланади.

Дастурнинг *иккинчи босқичи* ижтимоий-эмоционал компетенцияларни шакллантиришга қаратилган. Эмпатия, фаол тинглаш, конфликтни конструктив ҳал қилиш ва коммуникатив маҳорат лидерликнинг ижтимоий легитимлигини таъминлайди. Эмпирик тадқиқотлар шуни кўрсатадики, эмоционал интеллект юқори бўлган лидерлар жамоа ишончини тезроқ қозонади ва гуруҳ динамикасини самарали бошқаради.

Учинчи муҳим йўналиш — стрессни бошқариш ва резилентликни шакллантириш. Замонавий ижтимоий муҳитда лидер ёшлар юқори психологик босим остида қарор қабул қилади. Шунинг учун стресс-копинг стратегиялари ва психологик барқарорликни ривожлантириш лидерликнинг барқарорлиги ва узок муддатли самарадорлигини таъминлайди.

Дастурнинг якуний босқичида трансформацион лидерлик компетенциялари ривожлантирилади. Бу босқичда иштирокчилар илҳомлантирувчи нутқ, қийматларга асосланган қарор қабул қилиш ва жамоада ишонч муҳитини шакллантириш кўникмаларини амалда қўллайди.

Шу тариқа, амалий дастур эмоционал интеллектни назарий тушунчадан амалий лидерлик ресурсига айлантиради. Ушбу интервенция модели муаллифлик концептуал моделининг амалий ифодаси сифатида хизмат қилади.

АМАЛИЙ ТАВСИЯЛАР

I. Таълим муассасалари учун тавсиялар

1. Олий таълим муассасаларида “Эмоционал интеллект ва лидерлик” махсус электив курсини жорий этиш.
2. Биринчи курсдан бошлаб эмоционал компетенцияларни ривожлантиришга қаратилган тренинглар ўтказиш.
3. Лидер талабаларни саралашда академик кўрсаткичлар билан бир қаторда эмоционал интеллект даражасини ҳам ҳисобга олиш.
4. Психологик хизмат марказларида стрессни бошқариш бўйича мунтазам машғулотлар ташкил этиш.

II. Лидер ёшлар билан ишловчи ташкилотлар учун тавсиялар

1. Ёшлар ташкилотларида лидерлик мактаблари ташкил этиш ва унда ЕІ тренингларини мажбурий модуль сифатида киритиш.
2. Социометрик мониторинг орқали гуруҳ динамикасини кузатиб бориш.
3. Трансформацион лидерликни рағбатлантирувчи мотивацион дастурлар ишлаб чиқиш.

III. Психолог ва тренерлар учун тавсиялар

1. ЕЅ диагностикасини тренинг олди ва кейинги боскичда қўллаш.
2. Индивидуал ривожланиш режасини шакллантириш.
3. Рефлексия кундаликларидан фойдаланиш.
4. Коучинг ва менторлик элементларини интеграция қилиш.

IV. Давлат сиёсатини шакллантириш нуқтаи назаридан

1. Ёшлар сиёсати дастурларида эмоционал интеллектни стратегик компетенция сифатида белгилаш.
2. Лидер ёшларни тайёрлаш миллий концепциясига психологик барқарорлик ва ЕЅ модулларини киритиш.
3. Рақамли муҳитда эмоционал маданиятни ривожлантириш бўйича дастурлар ишлаб чиқиш.

V. Илмий тадқиқотлар учун тавсиялар

1. Моделни турли маданий муҳитларда апробация қилиш.
2. Узоқ муддатли лонгитюд тадқиқотлар ўтказиш.
3. Нейропсихологик омилларни қўшимча тадқиқ этиш.
4. SEM модели орқали медиатор ва модератор таъсирларни чуқурлаштириш.

Амалий дастур замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллектни ривожлантириш орқали лидерлик самарадорлигини оширишга қаратилган илмий асосланган интервенция тизимини таклиф этади. Дастур эмоционал регуляция, ижтимоий компетенция, стрессни бошқариш ва резилентлик механизмларини бирлаштирган ҳолда лидерликни барқарор психологик ресурсга айлантиради.

Шу тариқа, 5.2-бўлим муаллифлик концептуал моделининг амалий татбиқини таъминлаб, замонавий лидер ёшларни тайёрлашнинг инновацион психолого-педагогик стратегиясини шакллантиради.

5.3. Таълим муассасалари учун методик тавсиялар

Замонавий таълим тизимида лидер ёшларни тайёрлаш фақат интеллектуал билимлар билан чекланиб қолмаслиги лозим. Глобаллашув, рақамли трансформация ва ижтимоий муносабатларнинг мураккаблашуви шароитида талабаларда эмоционал интеллект, стрессга чидамлилиқ ва ижтимоий масъулият каби компетенциялар стратегик аҳамият касб этмоқда. Шу боис таълим муассасаларида эмоционал интеллектни тизимли равишда ривожлантириш ва уни лидерлик тайёргарлиги билан боғлаш муҳим методик вазифа ҳисобланади.

I. Ўқув жараёнига эмоционал интеллектни интеграция қилиш

Эмоционал интеллектни таълим жараёнига киритишда икки йўналиш муҳим: алоҳида фан сифатида жорий этиш ва мавжуд фанларга интеграция қилиш.

Биринчи йўналиш доирасида “Эмоционал интеллект ва лидерлик психологияси” каби электив курс ташкил этиш мақсадга мувофиқ. Ушбу курс назарий билимларни амалий машқлар билан уйғунлаштирган ҳолда ташкил этилиши лозим. Курс доирасида талабалар эмоцияларни англаш, бошқариш, эмпатияни ривожлантириш, стрессни бошқариш ва трансформацион лидерлик кўникмаларини эгаллайди.

Иккинчи йўналиш эса эмоционал компетенцияларни барча фанларга интеграция қилишдан иборат. Масалан, гуруҳли лойиҳалар, мунозаралар, кейс-таҳлиллар ва жамоавий қарор қабул қилиш жараёнларида талабаларнинг ижтимоий-эмоционал кўникмалари фаоллаштирилади. Бу ёндашув эмоционал интеллектни фақат назарий тушунча эмас, балки кундалик ўқув фаолиятининг ажралмас қисмига айлантиради.

1. Махсус фан ёки модул жорий этиш. Олий таълим муассасаларида “Эмоционал интеллект ва лидерлик психологияси” номли электив курс жорий этиш тавсия этилади.

Курс мазмуни:

- эмоционал саводхонлик,
- эмоционал регуляция,
- эмпатия ва ижтимоий компетенциялар,
- стресс-менежмент,
- трансформацион лидерлик.

Бу курс назарий ва амалий машғулотларни қамраб олиши керак.

2. Барча фанларга EI компонентларини интеграция қилиш. Фақат алоҳида фан билан чекланиб қолмасдан, эмоционал компетенцияларни:

- гуруҳли лойиҳалар,
- мунозаралар,
- кейс таҳлиллари,
- жамоавий қарор қабул қилиш машғулотлари
- орқали шакллантириш мумкин.

II. Лидер талабалар билан мақсадли ишлаш тизими. Таълим муассасаларида табиий лидерларни аниқлаш ва улар билан мақсадли ишлаш муҳим ҳисобланади. Бу жараёнда социометрик таҳлил, рейтинг баҳолаш ва психологик диагностика усулларидадан фойдаланиш мумкин.

Лидер талабалар учун махсус “Лидерлар мактаби” ёки “Leadership Lab” ташкил этиш мақсадга мувофиқ. Бу мактаб доирасида эмоционал интеллект тренинглари, стрессни бошқариш бўйича машғулотлар, коучинг ва менторлик

дастурлари амалга оширилади. Бундай тизим лидер ёшларнинг шахсий ва ижтимоий салоҳиятини мақсадли ривожлантириш имконини беради.

1. Лидерлар мактабини ташкил этиш. Таълим муассасаларида “Лидерлар мактаби” ёки “Leadership Lab” ташкил этиш.

Унда:

- эмоционал интеллект тренинглари,
- стресс бошқарув семинарлари,
- коучинг сессиялари,
- жамоавий лойиҳалар амалга оширилиши мумкин.

2. Социометрик мониторинг тизими. Гуруҳларда социометрик таҳлил ўтказиш орқали:

- табиий лидерларни аниқлаш,
- гуруҳ динамикасини таҳлил қилиш,
- ижтимоий тан олиндиш даражасини баҳолаш
- амалга оширилади.

III. Психологик хизмат тизимини кучайтириш. Таълим муассасаларида психологик хизмат фақат муаммоли ҳолатларни ҳал қилиш билан чекланмаслиги керак. У профилактик ва ривожлантирувчи функцияни ҳам бажариши лозим.

Йил бошида ва якунида эмоционал интеллект, стресс даражаси ва резилентлик бўйича мониторинг ўтказиш талабалар ривожланиш динамикасини баҳолаш имконини беради. Психологик хизмат мутахассислари талабалар учун индивидуал ривожланиш режаларини ишлаб чиқиши, коучинг сессиялари ўтказиши ва стрессни бошқариш бўйича амалий машғулотлар ташкил этиши зарур.

1. Психологик диагностика. Йил бошида ва охирида:

- эмоционал интеллект,
- стресс даражаси,
- резилентлик
- бўйича мониторинг ўтказиш тавсия этилади.

2. Индивидуал ривожланиш режаси. Юқори потенциалли талабалар учун:

- шахсий ривожланиш траекторияси,
- менторлик тизими,
- коучинг дастурлари
- ташкил этилиши лозим.

IV. Педагогларнинг ролини кучайтириш. Ўқитувчи шахси таълим муҳитининг психологик иқлимига бевосита таъсир кўрсатади. Эмоционал

компетент педагог талабаларда ижобий эмоционал фон яратиб, уларнинг лидерлик фаолиятини рағбатлантиради.

Шу боис педагоглар учун ҳам эмоционал интеллектни ривожлантиришга қаратилган махсус семинарлар ва тренинглар ўтказиш тавсия этилади. Эмпатик мулоқот, стрессни бошқариш ва конструктив фикр-мулоҳаза бериш кўникмалари педагогик самарадорликни оширади.

1. Эмоционал компетент педагог модели. Ўқитувчилар:

- эмпатик мулоқотни кўллаш,
- талабаларнинг эмоционал ҳолатини инобатга олиш,
- стрессни бошқариш кўникмаларини намуна сифатида кўрсатиш
- орқали лидерлик муҳитини шакллантириши керак.

2. Педагоглар учун EI тренинглари. Ўқитувчиларда ҳам эмоционал интеллектни ривожлантириш талабаларга ижобий таъсир кўрсатади.

V. Рақамли муҳитда эмоционал маданият. Замонавий талабалар рақамли муҳитда фаол ижтимоийлашади. Шунинг учун кибер-мулоқот маданияти, рақамли стресс ва эмоционал барқарорлик масалаларига алоҳида эътибор қаратиш лозим.

Онлайн мулоқотда эмпатия, этикет ва эмоционал назоратни шакллантиришга қаратилган семинарлар талабаларнинг рақамли муҳитдаги лидерлик компетенцияларини мустаҳкамлайди.

Замонавий таълим рақамли муҳит билан боғлиқ. Шу боис:

- онлайн мулоқот маданияти,
- кибер-эмпатия,
- рақамли стрессни бошқариш бўйича махсус семинарлар ташкил этиш тавсия этилади.

VI. Самарадорликни баҳолаш тизими. Методик тавсияларнинг самарадорлиги қуйидаги мезонлар асосида баҳоланади:

- эмоционал интеллект кўрсаткичларининг ўсиши;
- стресс даражасининг пасайиши;
- резилентлик даражасининг ошиши;
- социометрик мақом ва лидерлик рейтингларининг яхшиланиши;
- талабаларнинг ижтимоий фаоллиги ва ташаббускорлигининг ортиши.

Бу кўрсаткичлар таълим муассасасида барқарор лидерлик муҳитини шакллантиришга хизмат қилади.

Методик тавсиялар самарадорлиги қуйидаги кўрсаткичлар орқали баҳоланади:

1. Эмоционал интеллект балларининг ўсиши
2. Социометрик мақомнинг яхшиланиши
3. Стресс даражасининг пасайиши

4. Талабаларнинг жамоавий фаоллиги ошиши
5. Лидерлик рейтингларининг ўсиши

Таълим муассасаларида эмоционал интеллектни тизимли равишда ривожлантириш замонавий лидер ёшларни шакллантиришнинг стратегик шартни ҳисобланади. Эмоционал компетенциялар, стрессни бошқариш ва ижтимоий масъулиятни интеграция қилган таълим модели талабаларни фақат билимли эмас, балки барқарор, эмпатик ва трансформацион лидер сифатида шакллантиради.

Шу тариқа, таълим тизимида эмоционал интеллектни ривожлантиришга қаратилган методик ёндашув замонавий жамият эҳтиёжларига мос лидер авлодни тайёрлашнинг муҳим психологик-педагогик механизми сифатида намоён бўлади.

Таълим муассасаларида эмоционал интеллектни тизимли равишда ривожлантириш лидер ёшларни тайёрлашнинг стратегик йўналиши ҳисобланади. Методик тавсиялар эмоционал компетенцияларни ўқув жараёни, психологик хизмат ва лидерлик дастурларига интеграция қилиш орқали барқарор лидерлик муҳитини шакллантириш имконини беради.

Шу тариқа, таълим тизимида эмоционал интеллектни ривожлантириш замонавий лидер ёшларни шакллантиришнинг асосий психологик ва педагогик шартни сифатида намоён бўлади.

5.3-бўлимда таълим муассасаларида замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллектни тизимли ривожлантириш бўйича методик йўналишлар ишлаб чиқилди ва илмий асосланди. Таҳлиллар шуни кўрсатадики, эмоционал интеллектни таълим жараёнига интеграция қилиш фақат психологик интервенция эмас, балки стратегик педагогик ислохот ҳисобланади.

Биринчидан, эмоционал интеллектни алоҳида курс сифатида жорий этиш ва уни мавжуд фанлар мазмунига интеграция қилиш талабаларда эмоционал саводхонлик, эмпатия ва ижтимоий масъулиятни шакллантиришга хизмат қилади. Бу эса лидерлик салоҳиятини табиий ривожланиш йўлига кўяди.

Иккинчидан, лидер талабалар билан мақсадли ишлаш тизими — социометрик мониторинг, коучинг ва менторлик дастурлари — лидерлик потенциалини аниқлаш ва уни самарали ривожлантириш имконини беради. Бундай ёндашув лидерликни тасодифий эмас, балки бошқариладиган ва режалаштирилган жараёнга айлантиради.

Учинчидан, психологик хизмат тизимини профилактик ва ривожлантирувчи функциялар билан бойитиш эмоционал барқарорлик ва

стрессни бошқариш кўникмаларини шакллантиришга хизмат қилади. Замонавий таълим муҳитида бу омиллар лидерлик барқарорлигининг муҳим шарти ҳисобланади.

Тўртинчидан, педагогларнинг эмоционал компетентлиги талабалардаги лидерлик муҳитини шакллантирувчи асосий омил сифатида намоён бўлади. Эмпатик, конструктив ва қўллаб-қувватловчи педагогик услуб талабаларнинг ижтимоий фаоллиги ва ташаббускорлигини рағбатлантиради.

Бешинчидан, рақамли муҳитда эмоционал маданиятни шакллантириш масаласи замонавий лидер ёшларни тайёрлашнинг янги йўналиши сифатида белгиланди. Рақамли стресс, онлайн мулоқот ва кибер-эмпатия масалаларини ҳисобга олган ҳолда иш олиб бориш таълим муассасаларининг замонавий вазифасидир.

Умуман олганда, 5.3-бўлимда ишлаб чиқилган методик тавсиялар таълим муассасаларида эмоционал интеллектни стратегик компетенция сифатида ривожлантириш ва уни лидерлик тайёргарлиги билан узвий боғлашнинг амалий механизмларини белгилаб беради. Бу эса замонавий, барқарор, ижтимоий масъул ва трансформацион лидер ёшларни шакллантиришнинг илмий асосланган педагогик йўналишини таъминлайди.

5.4. Давлат ёшлар сиёсати контекстида эмоционал интеллект

Замонавий давлат тараққиёти инсон капитали сифатига боғлиқ. Инсон капитали тушунчаси анъанавий равишда билим, малака ва касбий компетенциялар билан изоҳланган бўлса-да, XXI аср шароитида у ижтимоий-эмоционал компетенциялар, стрессга бардошлилик, масъулият ва лидерлик қобилиятларини ҳам ўз ичига олади. Шу нуқтаи назардан эмоционал интеллект давлат ёшлар сиёсатида стратегик психологик ресурс сифатида намоён бўлади.

Ёшлар сиёсати фақат ижтимоий қўллаб-қувватлаш механизми эмас, балки ёш авлодни интеллектуал, маънавий ва психологик жиҳатдан баркамол шахс сифатида шакллантиришга қаратилган комплекс тизимдир. Бунда эмоционал интеллект ёшларнинг шахсий ривожланиши, ижтимоий интеграцияси ва лидерлик салоҳиятини мустаҳкамловчи асосий омиллардан бири ҳисобланади.

I. Эмоционал интеллект – давлат барқарорлигининг психологик пойдевори. Давлат барқарорлиги жамият аъзоларининг ижтимоий онги, масъулияти ва ўзаро муносабат маданиятига боғлиқ. Эмоционал интеллект юқори бўлган ёшлар:

- турли фикрларга бағрикенглик билан ёндашади;
- конфликт вазиятларда агрессия эмас, мулоқот йўлини танлайди;

- жамоада ишонч ва ҳамкорлик муҳитини яратади;
- ижтимоий масъулиятни ҳис қилади ва
- конструктив мулоқот қилади,
- конфликтларни тинч ҳал этади,
- ижтимоий масъулиятни ҳис қилади,
- стресс шароитида барқарор қарор қабул қилади.

Бу хусусиятлар жамиятда ижтимоий уйғунликни таъминлайди ва радикаллашув, агрессия ёки ижтимоий фрагментация хавфини камайтиради. Шу маънода, эмоционал интеллектни ривожлантириш давлат сиёсатининг профилактик ва стратегик йўналишларидан бири сифатида қаралиши лозим ва бу хусусиятлар давлат барқарорлиги ва жамиятда ижтимоий уйғунликни таъминлашда муҳим омил ҳисобланади.

II. Ёшлар сиёсатида лидерликни шакллантириш ва ЕЎнинг ўрни.

Давлат ёшлар сиёсати ёшларни фаол фуқаролик позициясига эга, ташаббускор ва ижтимоий масъулиятли шахс сифатида шакллантиришни мақсад қилади. Лидерлик эса бу жараённинг амалий ифодасидир.

Эмоционал интеллект лидерликнинг қуйидаги жиҳатларини таъминлайди:

- жамоавий ишончни шакллантириш;
- илҳомлантирувчи таъсир ўтказиш;
- қарор қабул қилишда эмоционал барқарорлик;
- кризис вазиятларда стрессни бошқариш.

Шу боис лидер ёшларни тайёрлаш дастурларида эмоционал интеллектни марказий компетенция сифатида белгилаш зарур. Лидерликни фақат ташкилий ёки риторик қобилиятлар билан чеклаш етарли эмас; у ички эмоционал барқарорлик ва эмпатик мулоқот билан мустаҳкамланиши керак.

III. Давлат дастурларида эмоционал интеллектни институционаллаштириш. Эмоционал интеллектни ёшлар сиёсати доирасида институционаллаштириш бир нечта босқичларда амалга оширилиши мумкин:

1. Норматив-ҳуқуқий даражада. Ёшлар сиёсати концепцияларида ижтимоий-эмоционал компетенцияларни ривожлантириш алоҳида йўналиш сифатида белгиланиши керак.

2. Таълим тизимида. Мактаб ва олий таълим муассасаларида эмоционал интеллектни баҳолаш ва ривожлантириш дастурлари жорий этилиши лозим.

3. Ёшлар марказларида. Лидерлик мактаблари, форумлар ва тренинг дастурларига эмоционал интеллект модуллари киритилиши керак.

4. *Мутахассислар тайёрлашда.* Ёшлар билан ишловчи мутахассислар (психологлар, педагоглар, ёшлар етакчилари) учун ЕІ бўйича малака ошириш курслари ташкил этилиши лозим.

Ёшлар сиёсати доирасида эмоционал интеллектни институционал даражада жорий этиш қуйидаги йўналишларда амалга оширилиши мумкин:

1. Ёшлар марказлари ва лидерлик мактабларида ЕІ тренингларини жорий этиш.
2. Давлат грант ва стипендия дастурларида ижтимоий-эмоционал компетенцияларни баҳолаш мезонларини киритиш.
3. Ёшлар билан ишловчи мутахассислар учун эмоционал интеллект бўйича малака ошириш курсларини ташкил этиш.
4. Мактаб ва ОТМларда ЕІ мониторинг тизимини жорий қилиш.

IV. Рақамли трансформация шароитида эмоционал интеллект.

Рақамли муҳит ёшларнинг ижтимоийлашув маконига айланди. Онлайн мулоқот, ахборот босими ва виртуал лидерлик шароитида эмоционал интеллектнинг янги қирралари намоён бўлади.

Рақамли жамиятда ЕІ:

- кибербуллингга қарши психологик барқарорликни таъминлайди;
- виртуал жамоаларни бошқариш қобилиятини оширади;
- рақамли стрессни камайтиради;
- ахборот оқимида эмоционал мувозанатни сақлашга ёрдам беради.

Шу сабабли давлат ёшлар сиёсатида “рақамли эмоционал маданият” концепциясини ишлаб чиқиш долзарб ҳисобланади.

V. Миллий қадриятлар ва эмоционал маданият уйғунлиги.

Эмоционал интеллектни миллий маънавий қадриятлар билан уйғунлаштириш давлат ёшлар сиёсатида муҳим аҳамиятга эга. Ҳурмат, бағрикенглик, сабр-тоқат, ҳамжиҳатлик каби миллий фазилатлар эмоционал компетенцияларнинг маданий пойдеворини ташкил этади.

Эмоционал интеллектни миллий контекстда ривожлантириш ёшларда:

- ижтимоий масъулиятни,
- жамоавийлик ҳиссини,
- миллий идентификацияни мустаҳкамлайди.

Давлат ёшлар сиёсати контекстида эмоционал интеллект стратегик инсон капитали сифатида намоён бўлади. У ёш авлоднинг психологик барқарорлиги, ижтимоий масъулияти ва лидерлик самарадорлигини таъминловчи асосий омилдир.

Эмоционал интеллектни институционал даражада ривожлантириш:

- жамиятда ижтимоий уйғунликни мустаҳкамлайди;
- экстремизм ва агрессия хавфини камайтиради;

- фаол фуқаролик позициясини шакллантиради;
- замонавий трансформацион лидер ёшларни тайёрлашга хизмат қилади.

Эмоционал интеллектни ривожлантириш миллий маънавий кадриятлар билан уйғунлашган ҳолда амалга оширилиши зарур. Ҳурмат, бағрикенглик, ҳамжиҳатлик ва жамоавийлик каби миллий фазилатлар эмоционал компетенцияларнинг маданий асосини ташкил этади. Шу боис ЕЎни миллий контекстда талқин қилиш ва тарғиб қилиш муҳимдир.

Шу тариқа, давлат ёшлар сиёсатида эмоционал интеллектни ривожлантириш инсон капитали сифатини ошириш, барқарор тараққиётни таъминлаш ва келажак лидер авлодни шакллантиришнинг муҳим психологик стратегияси сифатида қаралиши лозим.

5.4-бўлимда эмоционал интеллект давлат ёшлар сиёсати доирасида стратегик психологик ресурс сифатида таҳлил қилинди. Таҳлиллар шуни кўрсатадики, замонавий давлат тараққиёти фақат иқтисодий ёки технологик омилларга эмас, балки инсон капитали сифатига боғлиқ. Инсон капитали эса интеллектуал билимлар билан бир қаторда ижтимоий-эмоционал компетенцияларни ҳам қамраб олади.

Эмоционал интеллект ёш авлодда ижтимоий масъулият, бағрикенглик, мулоқот маданияти ва стрессга барқарорликни шакллантиради. Бу хусусиятлар жамиятда ижтимоий уйғунликни таъминлаш, конфликтларни конструктив ҳал қилиш ва фаол фуқаролик позициясини ривожлантиришда муҳим аҳамият касб этади. Шу жиҳатдан, ЕЎни ривожлантириш давлат ёшлар сиёсатининг профилактик ва стратегик йўналишларидан бири сифатида қаралиши лозим.

Бўлимда шунингдек, эмоционал интеллектни институционаллаштириш зарурлиги асосланди. Таълим муассасалари, ёшлар марказлари ва лидерлик мактабларида ЕЎ тренингларини жорий этиш, ёшлар билан ишловчи мутахассислар учун малака ошириш дастурларини ташкил этиш ва мониторинг тизимини шакллантириш давлат сиёсатининг самарадорлигини оширади.

Рақамли трансформация шароитида эмоционал интеллектнинг аҳамияти янада кучаймоқда. Рақамли стресс, онлайн коммуникация ва виртуал лидерлик шароитида эмоционал барқарорлик ва кибер-эмпатия ёшларнинг психологик хавфсизлигини таъминлайди. Шу сабабли давлат ёшлар сиёсатида рақамли эмоционал маданиятни ривожлантириш алоҳида стратегик йўналиш сифатида қаралиши зарур.

Умуман олганда, 5.4-бўлим хулосалари шуни кўрсатадики, эмоционал интеллектни ривожлантириш давлат ёшлар сиёсатининг инсон капитали сифатини оширишга қаратилган муҳим психологик йўналишидир. ЕЎни

стратегик даражада қўллаб-қувватлаш барқарор, ижтимоий масъул ва трансформацион лидер ёшларни шакллантиришга хизмат қилади.

V-БОБ БЎЙИЧА УМУМИЙ ЯКУНИЙ ХУЛОСА

V-бобда замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллектни ривожлантиришнинг концептуал, амалий ва стратегик йўналишлари комплекс равишда ишлаб чиқилди. Ушбу боб монографиянинг назарий ва эмпирик қисмларини амалий татбиқ босқичига олиб чиққан муҳим интегратив бўлим сифатида намоён бўлди.

Аввало, муаллифлик концептуал модели ишлаб чиқилиб, унда эмоционал интеллект лидерлик самарадорлигининг марказий психологик механизми сифатида асосланди. Модель тузилмавий блоклар (шахсий ресурслар, ижтимоий-эмоционал компетенциялар, стресс регуляцияси, лидерлик натижалари) ва функционал компонентлар (регулятив, медиатор, интегратив ва трансформацион функциялар) ўртасидаги ўзаро боғлиқликни кўрсатди. Бу ёндашув лидерликни фақат ижтимоий мақом эмас, балки ички психологик ресурсларга таянадиган динамик жараён сифатида тушуниш имконини берди.

Иккинчидан, 8–12 ҳафталик амалий дастур ишлаб чиқилиб, эмоционал интеллектни мақсадли ва босқичма-босқич ривожлантириш механизми таклиф этилди. Дастур эмоцияларни англаш, бошқариш, эмпатия, стрессни бошқариш ва резилентликни қамраб олган ҳолда лидерлик компетенцияларини шакллантиришга йўналтирилди. Бу эса эмоционал интеллектни назарий тушунчадан амалий лидерлик ресурсига айлантириш имконини берди.

Учинчидан, таълим муассасалари учун ишлаб чиқилган методик тавсиялар эмоционал интеллектни ўқув жараёнига тизимли интеграция қилиш зарурлигини асослади. Эмоционал компетенцияларни ривожлантириш орқали таълим муассасалари фақат билимли эмас, балки ижтимоий масъул ва барқарор лидер шахсларни шакллантириш имкониятига эга бўлади.

Тўртинчидан, давлат ёшлар сиёсати контекстида эмоционал интеллект стратегик инсон капитали сифатида талқин қилинди. Ёни институционал даражада қўллаб-қувватлаш ёшларда фаол фуқаролик позицияси, ижтимоий уйғунлик ва барқарор лидерликни шакллантиришга хизмат қилади. Шу жиҳатдан, эмоционал интеллект давлат тараққиётининг психологик пойдевори сифатида қаралиши мумкин.

Бешинчидан, рақамли трансформация шароитида эмоционал интеллектнинг янги қирралари очиб берилди. Рақамли стресс, виртуал

мулоқот ва онлайн лидерлик шароитида эмоционал барқарорлик ва кибер-эмпатия замонавий лидер ёшларнинг ажралмас компетенциясига айланмоқда.

V-бобнинг таҳлилий натижалари шуни кўрсатадики, эмоционал интеллект замонавий лидерликнинг ички психологик ядросини ташкил этади. У когнитив, эмоционал ва ижтимоий жараёнларни интеграция қилган ҳолда лидерлик самарадорлигини таъминлайди.

Эмоционал интеллект → стрессни бошқариш → резилентлик → ижтимоий таъсир → лидерлик самарадорлиги занжири V-бобнинг марказий концептуал хулосаси сифатида намоён бўлди.

Стратегик масалага тўхталадиган бўлсак:

1. Эмоционал интеллектни ривожлантириш лидер ёшларни тайёрлашнинг стратегик йўналиши ҳисобланади.
2. Таълим муассасаларида ЕЎни тизимли интеграция қилиш барқарор лидерлик муҳитини шакллантиради.
3. Давлат ёшлар сиёсатида ЕЎни институционаллаштириш инсон капитали сифатини оширади.
4. Рақамли муҳит шароитида эмоционал барқарорлик замонавий лидернинг ажралмас хусусиятидир.

Шундай қилиб, V-боб эмоционал интеллектни замонавий лидер ёшларни шакллантиришнинг назарий, амалий ва стратегик асоси сифатида илмий жиҳатдан асослади. Ушбу боб монографиянинг амалий қийматини белгилаб берди ва эмоционал интеллектни давлат, таълим ва ижтимоий тизимларда интеграция қилишнинг концептуал йўналишини таклиф этди.

Шу тариқа, V-боб замонавий лидер ёшларни тайёрлашда эмоционал интеллектни марказий психологик ресурс сифатида қараш зарурлигини илмий жиҳатдан мустаҳкамлади ва уни амалий механизмлар билан бойитди.

5.1 ЖАДВАЛ

V-боб мазмунининг тузилмавий-интегратив таҳлили

Йўналиш	Асосий мазмун	Психологик механизм	Кутилаётган натижа
5.1 Муаллифлик модели	EI → лидерлик самарадорлиги	Регуляция, эмпатия, резилентлик	Барқарор лидер шахс
5.2 Амалий дастур	8–12 ҳафталик тренинг	Кўникма шакллантириш	EI ўсиши
5.3 Методик тавсиялар	Таълим интеграцияси	Тизимли ривожланиш	Лидерлик муҳити
5.4 Давлат сиёсати	Институционаллаштириш	Ижтимоий капитал	Барқарор тараққиёт

Жадвал V-боб мазмунини назарий (модель), амалий (тренинг), институционал (таълим) ва стратегик (давлат сиёсати) даражаларда интеграция қилинган тизим сифатида кўрсатади. Эмоционал интеллект шахсий компетенциядан ижтимоий капиталгача ривожланади.

5.2 ЖАДВАЛ

Эмоционал интеллектни ривожлантириш босқичлари

Босқич	Ривожланиш йўналиши	Амалий инструмент	Лидерлик таъсири
I	Эмоцияни англаш	Рефлексия, кундалик	Ўз-ўзини англаш
II	Эмоцияни бошқариш	Когнитив қайта баҳолаш	Барқарор қарор
III	Эмпатия	Фаол тинглаш	Ижтимоий ишонч
IV	Стресс бошқарув	Копинг стратегия	Резилентлик
V	Трансформация	Илҳомлантириш	Самарали лидерлик

Жадвал эмоционал интеллект ривожининг босқичли механизмини акс эттиради. Ҳар бир босқич лидерлик самарадорлигини мустаҳкамловчи алоҳида психологик ресурсни шакллантиради.

Муаллифлик концептуал модели (интегратив)

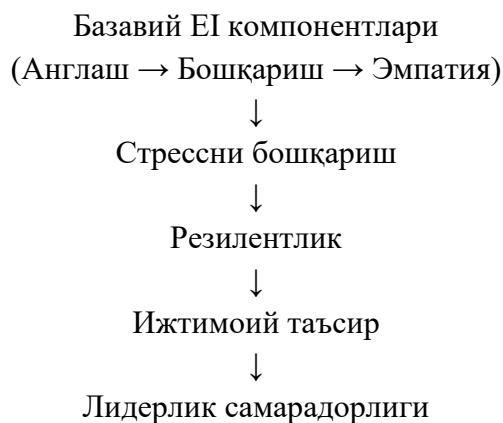


Схема EИнинг лидерлик самарадорлигига таъсир занжирини кўрсатади. Стрессни бошқариш ва резилентлик EI таъсирининг медиатор механизмлари сифатида намоён бўлади.

Давлат ёшлар сиёсати контекстида EI

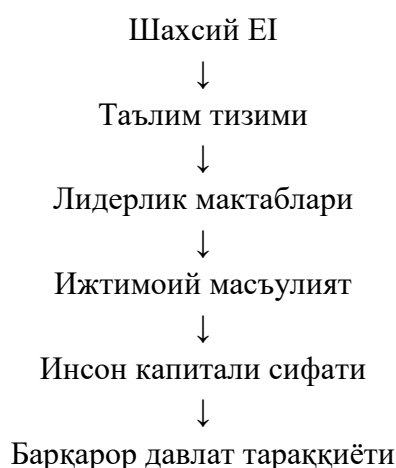


Схема эмоционал интеллектнинг шахсий даражадан давлат сиёсатига кенгайтишини ифодалайди. EI инсон капитали сифати ва барқарор тараққиётнинг психологик пойдевори ҳисобланади.

МОНОГРАФИЯГА ГЛОБАЛ ИНТЕГРАТИВ ЯКУНИЙ ХУЛОСА

I. Инсон ва лидерлик муаммосининг цивилизация контексти. XXI аср цивилизацияси аҳборот, тезлик ва ноаниқлик цивилизациясидир. Бундай шароитда инсоннинг когнитив имкониятлари етарли эмас; у эмоционал барқарорлик ва маънавий масъулият билан уйғунлашган ҳолда намоён бўлиши лозим. Замонавий лидер феномени ана шу янги антропологик талабнинг ифодасидир.

Анъанавий лидерлик назариялари шахснинг ташкилий ёки харизматик қирраларини таъкидлаган бўлса, замонавий жамиятда лидерлик “ичкаридан бошқариладиган таъсир” сифатида намоён бўлади. Бу эса эмоционал интеллектни лидерликнинг марказий онтологик механизми сифатида кўришга олиб келади.

Мазкур монография инсонни фақат рационал субъект эмас, балки эмоционал-ижтимоий мавжудот сифатида талқин қилади. Шу нуқтаи назардан лидерлик фақат ташқи таъсир эмас, балки ички регуляция ва маънавий барқарорликнинг ижтимоий проекциясидир.

II. Эмоционал интеллектнинг эпистемологик мақоми. Интеллект тушунчаси тарихан когнитив қобилиятлар билан чекланган. Бироқ социал интеллект ва эмоционал интеллект концепциялари инсон билимининг кенгайтирилган шаклини тақлиф қилди. Эмоционал интеллект инсоннинг “эмоционал билими”ни, яъни ҳис-туйғуларни англаш ва бошқариш орқали реалликни идрок этиш қобилиятини ифодалайди.

Бу ерда муҳим методологик нуқта шундаки, ЕІ когнитив ва аффектив жараёнларнинг дуализмидан воз кечади. Уларнинг бирлиги инсоннинг яхлит психологик тизимини ташкил этади. Демак, эмоционал интеллект когнитив рационаллик ва эмоционал регуляциянинг синтезидир.

III. Нейропсихологик ва феноменологик уйғунлик. Амигдала ва префронтал кортекс ўртасидаги ўзаро таъсир инсоннинг биологик табиатини кўрсатади. Бироқ бу фақат биология эмас; бу феноменологик жиҳатдан инсоннинг ички тажрибаси, маъно яратиш жараёнидир.

Эмоционал регуляция — бу фақат нейрофизиологик реакция эмас, балки субъектив маънони қайта қуриш жараёнидир. Шу жиҳатдан, ЕІ инсоннинг ички тажрибасини ижтимоий фаолиятга айлантириш механизми сифатида талқин қилинади.

IV. Ёш даври ва идентификация муаммоси. Ўсмирлик ва талабалик даврида шахс ўз “Мен” концепциясини қайта қуриш жараёнини бошдан кечиради. Бу жараёнда эмоционал интеллект ички барқарорликни таъминлайди ва ижтимоий идентификацияни мустаҳкамлайди.

Лидерлик бу ерда фақат ижтимоий мақом эмас, балки “ўзини бошқариш қобилиятининг жамоада намоён бўлиши”дир. Демак, лидерлик — бу ички барқарорликнинг ижтимоий ифодаси.

V. Эмпирик натижаларнинг методологик аҳамияти. Корреляцион ва регрессион таҳлиллар ЕІ ва лидерлик ўртасидаги боғлиқликни статистик жиҳатдан тасдиқлади. Бироқ бу натижаларни фақат эмпирик боғлиқлик сифатида эмас, балки концептуал қонуният сифатида кўриш мумкин.

Эмоционал интеллект стрессни бошқариш орқали резилентликни шакллантиради, резилентлик эса лидерлик барқарорлигини таъминлайди. Бу ерда ЕІ медиатор ва трансформатор функцияни бажаради.

VI. Амалий интервенциянинг фалсафий маъноси. 8–12 ҳафталик тренинг дастури инсон табиатининг ўзгарувчан ва ривожланувчан эканлигини намоён қилди. Нейропластиклик концепцияси ЕІни машқ орқали ривожлантириш мумкинлигини илмий жиҳатдан тасдиқлайди.

Бу эса инсонни детерминизм доирасида эмас, балки ривожланиш имкониятига эга эркин субъект сифатида кўриш имконини беради.

VII. Давлат ва жамият даражасидаги маъно. Эмоционал интеллект давлат ёшлар сиёсатида инсон капитали сифати ва ижтимоий уйғунликни таъминловчи стратегик омилдир. Жамият барқарорлиги фақат институтлар билан эмас, балки фуқароларнинг эмоционал маданияти билан таъминланади.

Шу нуқтаи назардан ЕІни ривожлантириш — бу фақат психологик интервенция эмас, балки цивилизацион стратегиядир.

VIII. Интегратив цивилизациян формула

Эмоционал интеллект

→ ички регуляция → маънавий барқарорлик → ижтимоий ишонч → трансформацион лидерлик → ижтимоий уйғунлик → барқарор цивилизациян тараққиёт

Мазкур монография замонавий лидер ёшларда эмоционал интеллектни фақат психологик қобилият эмас, балки инсон табиатининг яхлит интегратив механизми сифатида талқин қилди. Эмоционал интеллект когнитив рационаллик, эмоционал регуляция ва ижтимоий масъулиятни бирлаштирган ҳолда лидерликни барқарор психологик ресурсга айлантиради.

Шу тариқа, ЕІ замонавий лидерликнинг онтологик асоси, эпистемологик механизми ва ижтимоий трансформациянинг психологик пойдевори сифатида намоён бўлади.

ГЛОССАРИЙ: ЭМОЦИОНАЛ ИНТЕЛЛЕКТ ВА ЛИДЕРЛИК

- 1. Адаптив копинг.** Стресс вазиятларда конструктив стратегиялардан фойдаланиш қобилиятидир. У муаммони таҳлил қилиш, ижобий қайта баҳолаш ва эмоционал мувозанатни сақлашни ўз ичига олади. Юқори эмоционал интеллект адаптив копинг шакллари кучайтиради.
- 2. Амигдала.** Амигдала — лимбик тизимнинг муҳим қисми бўлиб, кўрқув ва хавотир реакцияларини бошқаради. У тезкор эмоционал сигналларни қайта ишлайди. Лидерликда амигдала фаолиятини назорат қилиш эмоционал барқарорликни таъминлайди.
- 3. Ассертивлик.** Ассертивлик — ўз фикрини очик ва ҳурмат билан билдириш қобилияти. Бу агрессиясиз позицияни сақлашга ёрдам беради. Лидерларда ассертивлик ижтимоий ишончни мустаҳкамлайди.
- 4. Аффектив регуляция.** Аффектив регуляция — эмоционал ҳолатларни мувофиқлаштириш жараёни. У когнитив қайта баҳолаш ва импульс назоратини ўз ичига олади. Эмоционал интеллектнинг марказий компоненти ҳисобланади.
- 5. Барқарор тараққиёт.** Барқарор тараққиёт — узоқ муддатли ижтимоий ва иқтисодий мувозанатни таъминлаш жараёни. Лидерлик барқарор тараққиёт стратегияларини амалга ошириш механизми ҳисобланади.
- 6. Бошқарув услуги.** Бошқарув услуги — лидернинг жамоа билан ишлаш усули. Авторитар, демократик ва либерал услублар мавжуд. Замонавий лидерлик ЕЎга асосланган услубни талаб қилади.
- 7. Вербал коммуникация.** Вербал коммуникация — оғзаки мулоқот орқали таъсир кўрсатиш жараёни. Эмоционал интеллект вербал таъсирни самарали қилади.
- 8. Виждонлилик.** Виждонлилик — масъулият ва ички назорат ҳисси. Лидерлик этикаси билан боғлиқ.
- 9. Гуруҳ динамикаси.** Гуруҳ динамикаси — жамоадаги ўзаро таъсир жараёнлари. Лидер ушбу жараёнларни мувофиқлаштирувчи ролни бажаради.
- 10. Гуманистик ёндашув.** Гуманистик ёндашув — шахсни қадрият ва эҳтиёжлари билан бир бутун субъект сифатида кўриш. ЕЎ концепцияси ушбу ёндашувга таянади.
- 11. Детерминация.** Детерминация — психологик жараёнларнинг сабабий боғлиқлиги. ЕЎ лидерлик самарадорлигини детерминация қилувчи омил сифатида кўрилади.
- 12. Дигитал эмпатия.** Дигитал эмпатия — онлайн муҳитда бошқаларнинг эмоционал ҳолатини тушуниш қобилияти. Замонавий лидер учун муҳим компетенция.

13. **Етакчилик.** Етакчилик — жамоани мақсад сари бошқариш жараёни. У лидерлик феноменининг амалий кўринишидир.
14. **Ижтимоий идентификация.** Шахнинг жамоада ўз ўрнини англаш жараёни. Лидерлик идентификацияси ЕІ билан боғлиқ.
15. **Ижтимоий масъулият.** Жамият олдидаги бурч ва ахлоқий позиция. Лидерларда юқори даражада ривожланган бўлади.
16. **Инсон капитали.** Шахнинг билим, малака ва психологик ресурслари йиғиндиси. ЕІ инсон капитали сифатини оширади.
17. **Интегратив модель.** Бир нечта назарий ёндашувларни бирлаштирувчи концепция. ЕІ лидерликни тушунтиришда интегратив модель қўлланилади.
18. **Когнитив қайта баҳолаш.** Вазиятга янги маъно бериш орқали эмоционал реакцияни ўзгартириш механизми. Стресс бошқарувида муҳим роль ўйнайди.
19. **Коучинг.** Шахсий ривожланишга қаратилган индивидуал маслаҳат жараёни. ЕІни шакллантиришда самарали усул ҳисобланади.
20. **Компетентлик модели.** Эмоционал интеллектни амалий кўникмалар тизими сифатида талқин қилувчи назария. Бар-Он модели шунга мисол.
21. **Коммуникатив компетенция.** Самарали мулоқот қилиш қобилияти. ЕІ ушбу компетенциянинг пойдеворидир.
22. **Конфликтни ҳал қилиш.** Зиддиятларни конструктив йўл билан бартараф этиш қобилияти. Лидерликда муҳим омил.
23. **Корреляция.** Икки ўзгарувчи ўртасидаги статистик боғлиқлик. ЕІ ва лидерлик ўртасида ижобий корреляция кузатилади.
24. **Лидерлик.** Лидерлик — жамоага таъсир кўрсатиш, уни мақсад сари йўналтириш ва ижтимоий жараёнларни мувофиқлаштириш қобилиятидир. У шахсий сифатлар, эмоционал барқарорлик ва стратегик фикрлаш билан боғлиқ. Замонавий лидерлик ЕІга таянади.
25. **Лидерлик идентификацияси.** Шахнинг ўзини лидер сифатида қабул қилиши ва жамоадаги ролини англаши. Бу ички ишонч ва ижтимоий эътироф билан мустаҳкамланади.
26. **Лидерлик потенциали.** Шахнинг келгусида етакчи бўлиш имконияти. У когнитив қобилият, ЕІ ва мотивация билан боғлиқ.
27. **Лидерлик самарадорлиги.** Лидернинг жамоа натижаларини ошириш даражаси. ЕІ бу самарадорликнинг психологик асосидир.
28. **Маънавий барқарорлик.** Қадриятларга асосланган ички мувозанат ҳолати. Лидерликда ахлоқий қарор қабул қилишга ёрдам беради.
29. **Медиатор омил.** Икки ўзгарувчи ўртасидаги боғлиқликни тушунтирувчи механизм. ЕІ лидерлик ва стресс ўртасида медиатор ролини ўйнайди.
30. **Менторлик.** Тажрибали шахс томонидан қўллаб-қувватлаш жараёни. Лидерлик кўникмалари менторлик орқали шаклланади.

- 31. Мотивацион лидерлик.** Жамоани рухлантириш орқали бошқариш услуги. Эмоционал таъсир марказий роль ўйнайди.
- 32. Нейропсихология.** Мия фаолияти ва психологик жараёнлар ўртасидаги боғлиқликни ўрганувчи фан. ЕЎ нейропсихологик асосга эга.
- 33. Нейропластиклик.** Миянинг тажриба таъсирида ўзгариш қобилияти. ЕЎни машқ орқали ривожлантириш мумкин.
- 34. Онтологик ёндашув.** Шахс ва лидерликни мавжудлик нуқтаи назаридан талқин қилиш. ЕЎ инсон табиатининг ажралмас қисми сифатида кўрилади.
- 35. Психологик ресурс.** Шахснинг ички куч ва имкониятлари мажмуаси. ЕЎ муҳим психологик ресурс ҳисобланади.
- 36. Префронтал кортекс.** Қарор қабул қилиш ва назорат функцияларини бажарувчи мия қисми. Эмоционал регуляция билан боғлиқ.
- 37. Прогнозлаш.** Келгуси натижаларни башорат қилиш жараёни. Регрессия таҳлили лидерликни прогноз қилади.
- 38. Рақамли компетенция.** Замонавий технологиялардан самарали фойдаланиш қобилияти. Лидерлар учун стратегик аҳамиятга эга.
- 39. Резилентлик.** Қийинчиликлардан кейин тикланиш қобилияти. ЕЎ резилентликни кучайтиради.
- 40. Рейтинг баҳолаш.** Рейтинг баҳолаш — жамоа аъзолари томонидан шахс фаолиятини муайян мезонлар асосида баҳолаш усулидир. У лидерлик самарадорлигини аниқлашда қўлланиладиган ижтимоий индикатор ҳисобланади. Рейтинг орқали лидернинг таъсир даражаси, ташаббускорлиги ва коммуникацион қобилияти баҳоланади. Бу усул эмпирик тадқиқотларда ишончли маълумот манбаи сифатида хизмат қилади.
- 41. Самоэффektivлик.** Самоэффektivлик — шахснинг муайян вазифани муваффақиятли бажара олиш қобилиятига бўлган ишончидир. У лидерлик фаолиятида ташаббускорлик ва барқарорликни таъминлайди. Юқори самоэффektivлик стресс шароитида қарор қабул қилишни енгиллаштиради. Эмоционал интеллект самоэффektivликни мустаҳкамлайди.
- 42. Социал интеллект .**Социал интеллект — ижтимоий вазиятларни тўғри англаш ва бошқаларнинг хулқини прогноз қилиш қобилиятидир. У шахслараро муносабатларни самарали қуриш имконини беради. Социал интеллект эмоционал интеллектнинг тарихи ва назарий пойдеворини ташкил этади. Лидерликда у гуруҳ динамикасини тушунишга хизмат қилади.
- 43. Социометрия.** Социометрия — гуруҳ аъзолари ўртасидаги симпатия ва танлов муносабатларини ўлчаш методикасидир. У лидерлик мақомини аниқлаш учун кенг қўлланилади. Социометрик таҳлил орқали жамоадаги норасмий лидерлар ҳам аниқланади. Бу усул гуруҳ ичидаги ижтимоий структурани очиқ беради.

44. Социометрик мақом. Социометрик мақом — шахсинг гуруҳда қабул қилиниши ва ижтимоий нуфузи даражасини ифодалайди. У социометрия натижалари асосида ҳисобланади. Юқори мақомга эга шахслар кўпинча лидерлик ролини бажаради. Бу кўрсаткич лидерликни эмпирик жиҳатдан баҳолаш имконини беради.

45. Стресс. Стресс — ташқи ёки ички омиллар таъсирида юзага келадиган психофизиологик зўриқиш ҳолатидир. У қисқа муддатли ва узоқ муддатли шаклларда намоён бўлади. Лидерлар стресс шароитида тезкор ва оқилона қарор қабул қилиши талаб этилади. Эмоционал интеллект стресс таъсирини камайтиради.

46. Стресс-менежмент. Стресс-менежмент — стрессни назорат қилиш ва камайтиришга қаратилган усуллар тизимидир. У релаксация, когнитив қайта баҳолаш ва эмоционал регуляцияни ўз ичига олади. Лидерликда стресс-менежмент барқарорлик ва ишончни таъминлайди.

47. Ташаббускорлик. Ташаббускорлик — янги ғояларни илгари суриш ва фаол ҳаракат бошлаш қобилиятидир. У лидерликнинг муҳим шахсий хусусияти ҳисобланади. Ташаббускор шахс жамоани фаоллаштириш имкониятига эга бўлади.

48. Трансформация. Трансформация — шахс ёки жамоанинг сифат жиҳатдан ўзгариши жараёнидир. Трансформацион лидерлик жамоадаги қадриятлар ва мақсадларни қайта шакллантиради. Эмоционал интеллект ушбу жараённи қўллаб-қувватлайди.

49. Трансформацион лидерлик. Трансформацион лидерлик — жамоа аъзоларини илҳомлантириш ва уларнинг шахсий ўсишини рағбатлантиришга қаратилган услубдир. У қадриятлар ва эмоционал таъсирга асосланади. ЕИ бу услубнинг психологик пойдеворини ташкил этади.

50. Тренинг. Тренинг — муайян кўникма ва компетенцияларни ривожлантиришга қаратилган амалий машқлар тизимидир. ЕИ тренинглари эмоционал саводхонлик ва регуляцияни шакллантиради. Улар нейропластикликка асосланади.

51. Ўз-ўзини англаш. Ўз-ўзини англаш — шахсинг ўз эмоционал ҳолати, кучли ва заиф томонларини идрок этиш қобилиятидир. Бу эмоционал интеллектнинг бошланғич ва фундаментал компоненти ҳисобланади. Ўз-ўзини англаган шахс қарор қабул қилишда ички ҳолатини ҳисобга олади. Лидерликда бу хусусият шахсий барқарорликни таъминлайди.

52. Ўз-ўзини баҳолаш. Ўз-ўзини баҳолаш — шахсинг ўз қобилият ва имкониятларини адекват баҳолаш жараёнидир. У лидерлик самарадорлигини ички мезонлар асосида таҳлил қилиш имконини беради. Баланд, лекин реал ўз-ўзини баҳолаш лидерлик ишончини мустаҳкамлайди.

53. Ўз-ўзини бошқариш. Ўз-ўзини бошқариш — импульс ва эмоционал реакцияларни назорат қилиш қобилиятидир. Бу эмоционал регуляция билан узвий боғлиқ. Лидерликда ўз-ўзини бошқариш конфликт ва стресс вазиятларида муҳим аҳамиятга эга.

54. Фаол тинглаш. Фаол тинглаш — суҳбатдошни диққат билан тинглаш ва унинг фикрини тўлиқ англаш жараёнидир. У эмпатия ва ижтимоий интеллект билан боғлиқ. Лидер фаол тинглаш орқали ишонч муҳитини яратади.

55. Фасилитация. Фасилитация — гуруҳ жараёнини енгиллаштириш ва самарали мулоқотни таъминлаш қобилиятидир. Лидер фасилитатор сифатида жамоа фикрларини мувофиқлаштиради. Бу компетенция ЕЎнинг ижтимоий компонентида киради.

56. Харизматик лидерлик. Харизматик лидерлик — шахсий жозиба ва эмоционал таъсир орқали бошқариш шаклидир. Бундай лидерлар жамоада кучли ишонч ва илҳом уйғотади. ЕЎ харизматик таъсирни мувозанатли қилади.

57. Хулқий регуляция. Хулқий регуляция — шахснинг ўз хатти-ҳаракатларини вазиятга мос равишда назорат қилиши жараёнидир. У эмоционал ва когнитив назоратга асосланади. Лидерликда бу хусусият масъулиятни таъминлайди.

58. Эмпатик лидер. Эмпатик лидер — жамоа аъзоларининг эмоционал ҳолатини тушуниб бошқарувчи шахсдир. У ишонч, қўллаб-қувватлаш ва конструктив мулоқотни таъминлайди. Бундай лидерлик жамоада психологик хавфсизлик яратади.

59. Эмоционал барқарорлик. Эмоционал барқарорлик — ташқи стресс омилларига қарамасдан ички мувозанатни сақлаш қобилиятидир. Бу лидерлик самарадорлигининг асосий шартларидан бири ҳисобланади.

60. Эмоционал билим. Эмоционал билим — ҳис-туйғуларнинг моҳияти, турлари ва таъсири ҳақидаги когнитив тушунчалар мажмуасидир. У эмоционал саводхонликни шакллантиради.

61. Эмоционал интеллект. Эмоционал интеллект — эмоцияларни англаш, бошқариш ва бошқаларнинг ҳис-туйғуларини тушуниш қобилиятидир. У когнитив ва аффектив жараёнларнинг интеграциясига асосланади.

62. Эмоционал компетенция

Эмоционал компетенция — эмоционал билим ва амалий кўникмалар тизимидир. У шахсий ва ижтимоий самарадорликни оширади.

63. Эмоционал маданият. Эмоционал маданият — жамоада ҳис-туйғуларни конструктив ифода қилиш ва қабул қилиш меъёрлари тизимидир. Лидер ушбу маданиятни шакллантиради.

- 64. Эмоционал регуляция.** Эмоционал регуляция — эмоцияларни бошқариш ва назорат қилиш жараёнидир. У стресс-менежмент ва копинг стратегиялари билан боғлиқ.
- 65. Эмоционал саводхонлик.** Эмоционал саводхонлик — эмоцияларни тўғри фарқлаш ва номлаш қобилиятидир. У ЕІ ривожининг биринчи босқичидир.
- 66. Эмоционал таъсир.** Эмоционал таъсир — ҳис-туйғулар орқали бошқаларга таъсир кўрсатиш қобилиятидир. Лидерликда бу мотивацион омил сифатида намоён бўлади.
- 67. Эпистемология.** Эпистемология — билим табиати ва унинг шаклланишини ўрганувчи фалсафий таълимотдир. ЕІ назарияси когнитив билим концепцияларини кенгайтирган.
- 68. Этик лидерлик.** Этик лидерлик — ахлоқий кадриятларга асосланган бошқарув услубидир. У адолат ва масъулиятни таъминлайди.
- 69. Инновацион лидерлик.** Инновацион лидерлик — янги ғоя ва ечимларни жорий этиш қобилиятидир. ЕІ инновацион жараёнда ижтимоий қўллаб-қувватлашни таъминлайди.
- 70. Конфликтни ҳал қилиш.** Конфликтни ҳал қилиш — зиддиятларни конструктив йўл билан бартараф этиш жараёнидир. Эмпатия ва эмоционал регуляция бу жараёнда муҳим.
- 71. Институционаллаштириш.** Институционаллаштириш — муайян ғоя ёки дастурни тизимли жорий қилиш жараёнидир. ЕІ таълим сиёсатига интеграция қилиниши мумкин.
- 72. Илҳомлантирувчи таъсир.** Илҳомлантирувчи таъсир — жамоани юқори мақсадларга руҳлантириш қобилиятидир. Трансформацион лидерликнинг асосий компоненти.
- 73. Психологик барқарорлик.** Психологик барқарорлик — эмоционал ва когнитив мувозанатни сақлаш ҳолати. У резилентлик билан боғлиқ.
- 74. Қарор қабул қилиш.** Қарор қабул қилиш — муаммони таҳлил қилиб ечим танлаш жараёни. ЕІ қарорларнинг эмоционал жиҳатини ҳисобга олишга ёрдам беради.
- 75. Қийматлар асосида бошқарув.** Қийматлар асосида бошқарув — ахлоқий принципларга таянган лидерлик услуби. У маънавий барқарорликни таъминлайди.
- 76. Ижтимоий капитал.** Ижтимоий капитал — ишонч ва алоқалар тизими. Лидер ЕІ орқали ижтимоий капитални мустаҳкамлайди.
- 77. Инсонпарвар лидерлик.** Инсонпарвар лидерлик — гуманистик тамойилларга асосланган бошқарув. У шахс кадрини устувор қилади.
- 78. Рефлексия.** Рефлексия — ўз фаолияти ва ҳис-туйғуларини таҳлил қилиш қобилияти. Лидер ривожланишида муҳим роль ўйнайди.

- 79. Ўзини ўзи таҳлил қилиш(Самоанализ).** Ўз хулқ ва эмоционал ҳолатини таҳлил қилиш жараёни. ЕЎни мустаҳкамлайди.
- 80. Ўзини ўзи бошқариш(Саморегуляция).** Ўз эмоционал ҳолатини назорат қилиш қобилияти. Лидерлик барқарорлигига хизмат қилади.
- 81. Психологик хавфсизлик.** Психологик хавфсизлик — жамоада эркин фикр билдириш имконияти. Эмпатик лидер ушбу муҳитни яратади.
- 82. Стратегик фикрлаш.** Стратегик фикрлаш — узок муддатли режалаштириш қобилияти. ЕЎ стратегик қарорларда ижтимоий омилларни ҳисобга олишга ёрдам беради.
- 83. Ташкилий маданият.** Ташкилий маданият — жамоадаги умумий қадриятлар ва меъёрлар тизими. Лидер уни шакллантиради.
- 84. Ташкилий иқлим.** Ташкилий иқлим — жамоадаги эмоционал муҳит. ЕЎ ижобий иқлимни таъминлайди.
- 85. Хулқий компетенция.** Хулқий компетенция — вазиятга мос хулқ намоён қилиш қобилияти. Лидерликда ижтимоий таъсирни оширади.
- 86. Эмоционал мотивация.** Эмоционал мотивация — ҳис-туйғулар асосида ҳаракатга келиш. Илҳомлантирувчи лидерлик билан боғлиқ.
- 87. Эмпатик тинглаш.** Эмпатик тинглаш — суҳбатдошнинг ички ҳолатини ҳиссий жиҳатдан тушуниш. Ишонч муҳитини шакллантиради.
- 88. Эмоционал автономия.** Эмоционал автономия — ташқи таъсирларга қарам бўлмасдан қарор қабул қилиш қобилияти. Лидерлик мустақиллигини таъминлайди.
- 89. Эмоционал таъсирчанлик.** Эмоционал таъсирчанлик — эмоционал сигналларга юқори сезгирлик. Эмпатия билан боғлиқ.
- 90. Эмоционал регулятив механизм.** Эмоционал регулятив механизм — эмоцияларни назорат қилувчи ички жараёнлар тизими. Нейропсихологик асосга эга.
- 91. Шахсий ўсиш.** Шахсий ўсиш — психологик ва маънавий ривожланиш жараёни. ЕЎ шахсий ўсишни рағбатлантиради.
- 92. Шахсий компетентлик.** Шахсий компетентлик — шахснинг ички қобилият ва кўникмалар тизими. Лидерлик самарадорлиги билан боғлиқ.
- 93. Шахслараро муносабат.** Шахслараро муносабат — икки ёки ундан ортиқ инсон ўртасидаги алоқа. ЕЎ ушбу муносабатларни самарали қилади.
- 94. Инклюзив лидерлик.** Инклюзив лидерлик — барча аъзоларни жалб этувчи бошқарув услуби. У адолат ва тенгликни таъминлайди.
- 95. Ишонч муҳити.** Ишонч муҳити — ўзаро ишончга асосланган жамоавий атмосфера. Лидер ЕЎ орқали уни шакллантиради.
- 96. Мотивация.** Мотивация — фаолиятни ҳаракатга келтирувчи ички куч. Лидер ЕЎ орқали мотивацияни оширади.

97. Психологик самарадорлик. Психологик самарадорлик — ички ресурслардан самарали фойдаланиш қобилияти. ЕИ бу самарадорликни мустаҳкамлайди.

98. Талабалар лидерлиги. Талабалар лидерлиги — ёшлар муҳитида намоён бўладиган етакчилик шакли. ЕИ бу босқичда муҳим омил.

99. Ёшлар сиёсати. Ёшлар сиёсати — ёшларни қўллаб-қувватлашга қаратилган давлат стратегияси. ЕИ инсон капитали сифатини оширишга хизмат қилади.

100. Барқарор лидерлик. Барқарор лидерлик — узоқ муддатли таъсир ва мувозанатни таъминловчи бошқарув услуги. У эмоционал барқарорлик ва стратегик фикрлашга асосланади.

ГЛОССАРИЙ 2.

(эмоционал интеллект ва лидерлик мавзуларида тадқиқот олиб борган жаҳон олимлари ва уларнинг асарлари)

1. **Peter Salovey** (Питер Саловей) & **John D. Mayer** (Жон Д. Майер). Асар: Emotional Intelligence (1990); What is Emotional Intelligence? (1997). Эмоционал интеллект тушунчасини илмий муомалага киритган ва қобилият модели асосини яратган олимлар. Улар ЕЎни эмоцияларни англаш, фойдаланиш, тушуниш ва бошқариш қобилияти сифатида таърифлайди.
2. **Daniel Goleman** (Дэниел Гоулман). Асар: Emotional Intelligence (1995); Working with Emotional Intelligence (1998). ЕЎни оммалаштирган ва уни лидерлик самарадорлиги билан боғлаган. Аралаш (mixed) моделни илгари суриб, эмоционал компетенцияларга эътибор қаратган.
3. **Reuven Bar-On** (Реувен Бар-Он). Асар: The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (1997). ЕЎни шахсий ва ижтимоий компетенциялар тизими сифатида талқин қилган. EQ-і диагностика методикасини ишлаб чиққан.
4. **Howard Gardner** (Ховард Гарднер). Асар: Frames of Mind (1983). Кўп қиррали интеллект назариясини тақлиф этган. Шахслараро ва интрапсихик интеллект тушунчалари ЕЎ ривожига замин яратган.
5. **David McClelland** (Дэвид Макклелланд). Асар: Testing for Competence Rather Than Intelligence (1973). Компетентликка асосланган ёндашувни ишлаб чиққан. Лидерлик ва эмоционал компетенциялар ўртасидаги боғлиқликни асослаган.
6. **Bernard Bass** (Бернард Басс). Асар: Leadership and Performance Beyond Expectations (1985). Трансформацион лидерлик назариясини ривожлантирган. ЕЎ лидерлик самарадорлигини кучайтирувчи омил сифатида кўрилади.
7. **James MacGregor Burns** (Джеймс МакГрегор Бёрнс). Асар: Leadership (1978). Трансформацион ва транзакцион лидерлик тушунчаларини жорий қилган. Лидерликни кадрятлар билан боғлаган.
8. **Richard Boyatzis** (Ричард Бояцис). Асар: The Competent Manager (1982). Эмоционал компетенциялар ва лидерлик ўртасидаги муносабатни тадқиқ қилган.
9. **Marc Brackett** (Марк Брэккетт). Асар: Permission to Feel (2019). Эмоционал саводхонлик ва таълим муҳитида ЕЎ ривожни бўйича тадқиқотлар олиб борган.

10. **Konstantinos Petrides** (Константинос Петридес). Асар: Trait Emotional Intelligence Theory (2001). ЕЎнинг trait (шахсий хусусият) модели муаллифи.
11. **John Antonakis** (Жон Антонакис). Асар: The Nature of Leadership (2012). Лидерлик назариялари бўйича замонавий таҳлиллар муаллифи.
12. **Daniel Kahneman** (Дэниел Канеман). Асар: Thinking, Fast and Slow (2011). Қарор қабул қилиш ва когнитив-эмоционал жараёнлар ўртасидаги боғлиқликни ўрганган.
13. **Antonio Damasio** (Антонио Дамасио). Асар: Descartes' Error (1994). Эмоциялар қарор қабул қилишда ҳал қилувчи аҳамиятга эга эканини нейробиологик жиҳатдан асослаган.
14. **Mihaly Csikszentmihalyi** (Михай Чиксентмихайи). Асар: Flow (1990). Оптимал тажриба ва мотивация концепциясини ишлаб чиққан.
15. **Susan David** (Сьюзан Дэвид). Асар: Emotional Agility (2016). Эмоционал мослашувчанлик концепциясини таклиф қилган.
16. **Д.В. Люсин**. Асар: Эмоционал интеллект концепцияси ва методикаси (2004). ЕЎни когнитив қобилият сифатида талқин қилган. Рус тили диагностика методикасини ишлаб чиққан.
17. **И.Н. Андреева**. Асар: Эмоционал интеллект ва шахс ривож бўйича ишлар. ЕЎ ва шахсий самарадорлик муносабатини тадқиқ қилган.
18. **В.Д. Шадриков**. Асар: Қобилиятлар психологияси. Интеллект ва қобилиятлар назариясини ривожлантирган.
19. **А.Г. Асмолов**. Асар: Шахс ва маъно назарияси. Шахсий ривож ва лидерликда маънавий омилларни ўрганган.
20. **Б.Г. Ананьев**. Асар: Инсонни комплекс ўрганиш концепцияси. Шахсни биосоциал тизим сифатида таҳлил қилган.
21. **Л.С. Выготский**. Асар: Тафаккур ва нутқ. Ижтимоий ривожланиш назарияси ЕЎнинг ижтимоий табиатини тушунтиришда муҳим.
22. **А.Н. Леонтьев**. Асар: Фаолият назарияси. Лидерликни фаолият контекстида таҳлил қилиш имконини берган.
23. **С.Л. Рубинштейн**. Асар: Фаолият ва онг бирлиги. Эмоционал ва когнитив жараёнлар уйғунлигини асослаган.
24. **Е.П. Ильин**. Асар: Эмоциялар психологияси. Эмоцияларнинг психологик табиатини тадқиқ қилган.
25. **А.А. Бодалев**. Асар: Шахслараро муносабатлар психологияси. Ижтимоий интеллектни ўрганган.
26. **М.Ғ. Давлетшин**. Асар: Умумий психология. Шахс ва қобилиятлар назарияси бўйича тадқиқотлар.

27. **Э.Ғ. Ғозиев.** Асар: Психология асослари. Ёш даври психологияси ва шахс ривожиди.
28. **Б.Р. Қодиров.** Асар: Психология назарияси. Ижтимоий психология соҳасида ишлар.
29. **Linda Darling-Hammond** (Линда Дарлинг-Хэммонд). Асар: Leadership for Learning (2010). Таълим муассасаларида лидерлик ва эмоционал компетенциялар ўртасидаги боғлиқликни тадқиқ қилган.
30. **Ronald Heifetz** (Роналд Хайфец). Асар: Leadership Without Easy Answers (1994). Адаптив лидерлик концепциясини ишлаб чиққан. Эмоционал барқарорликни стратегик омил сифатида кўрсатган.
31. **Brené Brown** (Брене Браун). Асар: Dare to Lead (2018). Лидерликда ҳассослик (vulnerability) ва ишончнинг аҳамиятини асослаган.
32. **Adam Grant** (Адам Грант). Асар: Give and Take (2013). Просоциал лидерлик ва ижтимоий капитал назарияси.
33. **Edgar Schein** (Эдгар Шейн). Асар: Organizational Culture and Leadership (1985). Ташкилий маданият ва лидерлик ўртасидаги боғлиқлик.
34. **Fred Luthans** (Фред Лютанс). Асар: Psychological Capital (2007). Психологик капитал (умид, резилентлик, оптимизм) концепцияси муаллифи.
35. **Daniel Siegel** (Дэниел Сигел). Асар: The Developing Mind (1999). Нейропсихология ва эмоционал регуляция.
36. **Carol Dweck** (Кэрол Двек). Асар: Mindset (2006). Ўсиш фикрлаш тарзи ва лидерлик ривожиди.
37. **John Cacioppo** (Жон Качиоппо). Асар: Ижтимоий нейроилм ишлари. Ижтимоий муносабатларнинг нейропсихологик асослари.
38. **Simon Sinek** (Саймон Синек). Асар: Start With Why (2009). Қадриятларга асосланган лидерлик концепцияси.
39. **В.Н. Мясищев.** Асар: Шахс ва муносабатлар назарияси. Ижтимоий муносабатлар ва шахс концепцияси.
40. **Б.Д. Парыгин.** Асар: Ижтимоий психология асослари. Гуруҳ динамикаси ва лидерликни тадқиқ қилган.
41. **А.В. Петровский.** Асар: Жамоа ва шахс ривожиди. Гуруҳ структураси ва лидерлик мақоми.
42. **К.К. Платонов.** Асар: Шахс структураси назарияси. Шахсий сифатлар ва лидерлик муносабати.
43. **Л.И. Божович.** Асар: Шахс ривожиди назарияси. Ёш даврида мотивация ва идентификация.

44. **Daniel C. Goleman** (Дэниел С. Гоулман). Асар: Primal Leadership (2002, R. Boyatzis & A. McKee билан). Эмоционал интеллектни ташкилот лидерлиги контекстида таҳлил қилган. “Резонанс лидерлик” концепциясини ишлаб чиққан.
45. **Richard E. Boyatzis** (Ричард Е. Бояцис). Асар: Resonant Leadership (2005). Эмоционал компетенциялар ва лидерлик самарадорлиги ўртасидаги боғлиқликни эмпирик жиҳатдан асослаган.
46. **Annie McKee** (Энни Макки). Асар: Becoming a Resonant Leader (2008). Лидерларда эмоционал барқарорлик ва резонанс муҳитини шакллантириш механизмларини ўрганган.
47. **Cary Cherniss** (Кэри Чернисс). Асар: Emotional Intelligence: What It Is and Why It Matters (2000). Эмоционал интеллектнинг ташкилот самарадорлигига таъсирини таҳлил қилган.
48. **Klaus Scherer** (Клаус Шерер). Асар: Emotion Theory (Appraisal Theory). Эмоцияларни баҳолаш назариясини ишлаб чиққан, ЕІ когнитив механизмларини тушунтирган.
49. **James Gross** (Джеймс Гросс). Асар: Emotion Regulation Theory (1998–2015). Эмоционал регуляциянинг жараёнли модели муаллифи. Лидерликда стресс бошқарувини тушунтиришга асос бўлган.
50. **Peter Northouse** (Питер Нортхаус). Асар: Leadership: Theory and Practice (2001–2022). Лидерлик назарияларини тизимлаштирган.
51. **Bruce Avolio** (Брюс Аволио). Асар: Full Range Leadership Model (1999). Трансформацион ва транзакцион лидерликни эмпирик тадқиқ қилган.
52. **Robert Kegan** (Роберт Кеган). Асар: Immunity to Change (2009). Шахсий ўсиш ва лидерликда когнитив-эмоционал ривожланиш босқичларини ўрганган.
53. **William James** (Уильям Джеймс). Асар: Principles of Psychology (1890). Эмоциялар назарияси муаллифи.
54. **Arlie Hochschild** (Арли Хохшильд). Асар: The Managed Heart (1983). Эмоционал меҳнат тушунчасини илгари сурган.
55. **Rensis Likert** (Ренсис Лайкерт). Асар: Leadership Systems Theory (1961). Ташкилий лидерлик услублари моделини ишлаб чиққан.
56. **Douglas McGregor** (Дуглас МакГрегор). Асар: Theory X and Theory Y (1960). Инсон табиатига муносабат лидерлик услубини белгилашини кўрсатган.
57. **Mary Parker Follett** (Мэри Паркер Фоллетт). Асар: Dynamic Administration (1924). Лидерликни “биргаликда таъсир” жараёни сифатида талқин қилган.

58. **Warren Bennis** (Уоррен Беннис). Асар: On Becoming a Leader (1989).
Замонавий лидерлик концепцияси.
59. **John Kotter** (Джон Коттер). Асар: Leading Change (1996). Ташкилий
ўзгаришлар ва лидерлик жараёни.
60. **Amy Edmondson** (Эми Эдмондсон). Асар: The Fearless Organization
(2018). Психологик хавфсизлик концепцияси.
61. **Angela Duckworth** (Анджела Дакворт). Асар: Grit (2016). Қатъият ва
мотивация.
62. **Albert Bandura** (Альберт Бандура). Асар: Self-Efficacy Theory (1977).
Ўз-ўзига ишонч назарияси.
63. **Herbert Simon** (Герберт Саймон). Асар: Decision-Making Theory.
Чегараланган рационаллик концепцияси.
64. **Erving Goffman** (Эрвинг Гоффман). Асар: The Presentation of Self in
Everyday Life (1956). Ижтимоий рол назарияси.
65. **Henry Mintzberg** (Генри Минцберг). Асар: Managers Not MBAs (2004).
Бошқарув амалиёти таҳлили.
66. **George Kohlrieser** (Джордж Кольризер). Асар: Hostage at the Table
(2006). Конфликт ва эмоционал боғлиқлик.
67. **Stephen Covey** (Стивен Кови). Асар: The 7 Habits of Highly Effective
People (1989). Шахсий самарадорлик тамойиллари.
68. **Martin Seligman** (Мартин Селигман). Асар: Positive Psychology (1998).
Оптимизм ва психологик фаровонлик концепцияси.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring. *Journal of Applied Psychology, 89*(1), 127–136.
2. Andreeva, I. N. (2006). Эмоциональный интеллект: исследования феномена. *Вопросы психологии, (3)*.
3. Andreeva, I. N. (2011). *Эмоциональный интеллект как феномен современной психологии*. ПГУ.
4. Antonakis, J., Fenley, M., & Liechti, S. (2011). Can charisma be taught? *Academy of Management Learning & Education, 10*(3), 374–396.
5. Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist, 55*(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
6. Astin, A. W. (1993). *What matters in college? Four critical years revisited*. Jossey-Bass.
7. Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical manual*. Multi-Health Systems.
8. Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence. *Psicothema, 18*(Suppl), 13–25.
9. Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
10. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). *MLQ: Multifactor Leadership Questionnaire manual*. Mind Garden.
11. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
12. Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
13. Boyatzis, R. E. (2008). Leadership development from a complexity perspective. *Journal of Management Development, 27*(3), 298–313. <https://doi.org/10.1108/02621710810849306>
14. Boyatzis, R. E., Smith, M. L., & Van Oosten, E. (2019). *Helping people change*. Harvard Business Review Press.
15. Brackett, M. A., Bailey, C. S., Hoffmann, J. D., & Simmons, D. N. (2019). RULER: A theory-driven, systemic approach to social, emotional, and academic learning. *Educational Psychologist, 54*(3), 144–161.
16. Brown, L. T., & Anthony, R. G. (1990). Continuing the search for social intelligence. *Personality and Individual Differences*.
17. Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
18. Cantor, N., & Kihlstrom, J. F. (1987). *Personality and social intelligence*. Prentice-Hall.
19. Caruso, D. R. (Ed.). (n.d.). *Emotional intelligence and leadership* (Springer chapter/book). Springer.

20. Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267–283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>
21. Casey, B. J., Jones, R. M., & Hare, T. A. (2008). The adolescent brain. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1124, 111–126. <https://doi.org/10.1196/annals.1440.010>
22. Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
23. Compas, B. E., Connor-Smith, J. K., Saltzman, H., Thomsen, A. H., & Wadsworth, M. E. (2001). Coping with stress during childhood and adolescence. *Psychological Bulletin*, 127(1), 87–127. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.1.87>
24. Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. Sage.
25. Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
26. Coronado-Maldonado, I., & Benítez-Márquez, M.-D. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review. *Heliyon*, 9(10).
27. Côté, S. (2014). Emotional intelligence in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 459–488. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091233>
28. Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage.
29. Damasio, A. R. (1994). *Descartes' error: Emotion, reason, and the human brain*. Putnam.
30. Davidson, R. J., & McEwen, B. S. (2012). Social influences on neuroplasticity. *Nature Neuroscience*, 15, 689–695.
31. Decety, J., & Jackson, P. L. (2004). The functional architecture of human empathy. *Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews*, 3(2), 71–100. <https://doi.org/10.1177/1534582304267187>
32. Denham, S. A. (2007). Dealing with feelings: How children negotiate the worlds of emotions and social relationships. *Social Development*, 16(3), 607–623.
33. Durlak, J. A., Weissberg, R. P., Dymnicki, A. B., Taylor, R. D., & Schellinger, K. B. (2011). The impact of enhancing students' social and emotional learning. *Child Development*, 82(1), 405–432. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2010.01564.x>
34. Elias, M. J., et al. (1997). *Promoting social and emotional learning: Guidelines for educators*. ASCD.
35. Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. Norton.
36. Ford, M. E., & Tisak, M. S. (1983). A further search for social intelligence.

37. Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Basic Books.
38. Geßler, S., Nezlek, J. B., & Schütz, A. (2021). Training emotional intelligence: Does training in basic emotional abilities help people to improve higher emotional abilities? *The Journal of Positive Psychology*, *16*(4), 455–464. <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1738537>
39. Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam.
40. Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam.
41. Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2001). Primal leadership: The hidden driver of great performance. *Harvard Business Review*.
42. Grant, A. M. (2014). The efficacy of executive coaching in times of organisational change. *Journal of Positive Psychology*.
43. Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership*. Paulist Press.
44. Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, *39*(3), 281–291. <https://doi.org/10.1017/S0048577201393198>
45. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.
46. Harms, P. D., & Credé, M. (2010). Emotional intelligence and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *17*(1), 5–17.
47. Hatfield, E., Cacioppo, J. T., & Rapson, R. L. (1994). *Emotional contagion*. Cambridge University Press.
48. House, R. J. (1977). A 1976 theory of charismatic leadership. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Leadership: The cutting edge*.
49. Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
50. Komives, S. R., et al. (2005). Developing a leadership identity. *Journal of College Student Development*, *46*(6), 593–611.
51. Kosmitzki, C., & John, O. P. (1993). The implicit use of explicit conceptions of social intelligence. *Personality and Individual Differences*.
52. Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J., & Leys, C. (2019). Improving emotional intelligence: A systematic review. *Emotion Review*, *11*(2), 151–165. <https://doi.org/10.1177/1754073917735902>
53. Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work*. Scott, Foresman.
54. Kryukova, T. L. (2004). *Методы исследования копинг-поведения*. (Манба).
55. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
56. Leontiev, D. A. (2002). *Смысложизненные ориентации*. (Манба).
57. Llamas-Díaz, D., et al. (2022). Systematic review and meta-analysis: The association between emotional intelligence and mental health outcomes. *Journal of Affective Disorders*. <https://doi.org/10.1002/jad.12075>
58. Lusin, D. V. (2006). Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭМИн. *Психологическая диагностика*, (4), 3–22.

59. Lusin, D. V., & Ushakov, D. V. (Eds.). (2009). *Социальный и эмоциональный интеллект: От процессов к измерениям*. Институт психологии РАН.
60. Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, *56*(3), 227–238.
61. Mattingly, V., & Kraiger, K. (2019). Can emotional intelligence be trained? A meta-analytical investigation. *Human Resource Management Review*, *29*, 140–155. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.03.002>
62. Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–34). Basic Books.
63. Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human abilities: Emotional intelligence. *Annual Review of Psychology*, *59*, 507–536. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093646>
64. Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, *27*(4), 267–298.
65. Mehler, M., et al. (2024). Training emotional competencies at the workplace: A systematic review and meta-analysis. *BMC Psychology*. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02198-3>
66. Mento, C., et al. (2020). Workplace violence against healthcare professionals: A systematic review. *Aggression and Violent Behavior*, *51*, 101381. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101381>
67. Moreno, J. L. (1934). *Who shall survive?* Beacon House.
68. Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage.
69. Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
70. O'Connor, P. J., Hill, A., Kaya, M., & Martin, B. (2019). The measurement of emotional intelligence: A critical review. *Frontiers in Psychology*, *10*, 1116. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01116>
71. Ochsner, K. N., & Gross, J. J. (2005). The cognitive control of emotion. *Trends in Cognitive Sciences*, *9*(5), 242–249.
72. OECD. (2021). *OECD skills outlook 2021: Learning for life*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/92a11084-en>
73. Piaget, J. (1952). *The origins of intelligence in children*. International Universities Press.
74. Powell, C., Brown, T., Yap, Y., Hallam, K., Takac, M., Quinlivan, T., Xenos, S., & Karimi, L. (2024). Emotional intelligence training among the healthcare workforce: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, *15*, 1437035. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1437035>
75. Ragins, B. R., & Kram, K. E. (Eds.). (2007). *The handbook of mentoring at work*. Sage.
76. Sánchez-Álvarez, N., Berrios Martos, M. P., & Extremera, N. (2020). A meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and academic performance in secondary education. *Frontiers in Psychology*, *11*, 1517. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01517>

77. Schutte, N. S., et al. (2007). Emotional intelligence and resilience. *Personality and Individual Differences*. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.09.003>
78. Spearman, C. (1904). "General intelligence," objectively determined and measured. *The American Journal of Psychology*, 15(2), 201–293. <https://doi.org/10.2307/1412107>
79. Steinberg, L. (2014). *Age of opportunity*. Houghton Mifflin Harcourt.
80. Sternberg, R. J. (1985). *Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence*. Cambridge University Press.
81. Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In *The social psychology of intergroup relations*.
82. Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*.
83. Thurstone, L. L. (1938). *Primary mental abilities*. University of Chicago Press.
84. UNESCO. (2018). *Digital literacy framework* (кўллашма/хужжат).
85. Hsu, N., Newman, D. A., & Badura, K. L. (2022). Emotional intelligence and transformational leadership: Meta-analysis and explanatory model of female leadership advantage. *Journal of Intelligence*, 10(4), 104. <https://doi.org/10.3390/jintelligence10040104>
86. Weber, M. (1978). *Economy and society* (G. Roth & C. Wittich, Eds.). University of California Press.
87. Wechsler, D. (1940). Non-intellective factors in intelligence. *Psychological Bulletin*.
88. Whitmore, J. (2017). *Coaching for performance* (5th ed.). Nicholas Brealey.
89. Wong, C.-S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243–274.
90. World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. World Economic Forum.
91. Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
92. Dođru, Ç. (2022). A meta-analysis of the relationships between emotional intelligence and employee outcomes. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.611348>
93. Kawashima, T., et al. (2025). Effectiveness of emotional intelligence training on nurses and nursing students: Systematic review and meta-analysis. *Nurse Education Today*. (ScienceDirect маъба).