

BOSHAQARUVDA JARAYONIDA QAROR QABUL QILISHDADI XARAKTER AKSENTUATSIYASINING TUTGAN O'RNI

University of business and science
Psixologiya yo'nalishi 23-33 guruh talabasi
G'oziyeva Irodaxon SHuxratbek qizi

Ilmiy raxbar: Jurayev Xaydarjon Odilboyevich
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2585-8439>

Annotatsiya: Ushbu maqolada bugungi kunda boshqaruvda juda ko'p uchrayotgan holatlar, nostandart fikrlashlarda o'zlarining xulq-atvorlarini boshqarishni va adekvat qaror qabul qilishning psixologik mexanizmlarini nazariy jihatdan yoritildi.

Kalit so'zlari: Boshqaruv, aksentuatsiya, adaptatsiya, adekvat, psixologik ximoya mexanizmlari.

РОЛЬ АКЦЕНТУАЦИИ ХАРАКТЕРА В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: В данной статье теоретически освещено множество ситуаций, встречающихся сегодня в менеджменте, способы управления собственным поведением при нестандартном мышлении и психологические механизмы принятия адекватных решений.

Ключевые слова: Управление, акцентуация, адаптация, адекватная, механизмы психологической защиты.

THE ROLE OF CHARACTER ACCENTUATION OF DECISION-MAKING IN THE PROCESS OF BASAKARUVDA

Abstract: In this article, a lot of situations that are encountered in management today, how to control one's own behavior in non-standard thinking and the psychological mechanisms of adequate decision-making were theoretically covered.

Key words: Management, accentuation, adaptation, adequate, psychological defense mechanisms.

Kirish

Boshqaruv faoliyati samaradorligi rahbarning qaror qabul qilish jarayonida namoyon bo'ladigan psixologik xususiyatlari bilan chambarchas bog'liqdir. Qaror qabul qilish murakkab kognitiv va emotsional jarayon bo'lib, unda shaxsning individual xarakteri, stressga chidamliligi, mas'uliyatni his etish darajasi va ijtimoiy idroki muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu jarayonda xarakter aksentuatsiyasi boshqaruv subyektining qaror qabul qilish uslubi va sifatini belgilovchi muhim psixologik omil sifatida namoyon bo'ladi. Bu albatta shaxsdan tartib intizom turli ziddiyatli vaziyatlar yuzaga kelgan muammoni hal qilishda eng samarali bo'ladigan o'ziga xos xulqkechiradi. Tanlov ko'p jihatdan o'zingizning uslubingizga, raqiblaringizning uslubiga, shuningdek, mojaroning tabiati va tabiatiga bog'liq ekanligini unutmasligimiz kerak. Tashkilotlarda qaror qabul qilish o'z bilimidan, intuitsiyasidan, mulohazasidan foydalanadi, qaror shaxsning dunyoqarashini aks ettiradi. Shuning uchun boshqaruv qarorlarini qabul qilish psixologik jarayon sifatida qaraladi. Qaror qabul qilishda quyidagi yondashuvlar ajralib turadi.

Xarakter aksentuatsiyasi shaxs xarakterining ayrim jihatlari me'yor doirasida, biroq nisbatan kuchaygan holda namoyon bo'lishi bilan tavsiflanadi. Rahbarlarda aksentuatsiyaning mavjudligi ularning strategik fikrlashi, tavakkalchilikka munosabati, mas'uliyatni taqsimlash va jamoa bilan ishlash jarayoniga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Intuitsiya orqali tahlil qilsak bunday holda, qaror ijobiy va salbiy tomonlarini tahlil qilmasdan, shaxsning his-tuyg'ulari asosida qabul qilinadi. Odatda, bu yondashuv katta boshqaruv tajribasiga ega bo'lgan odamlarga xosdir, ularning sezgilari kamdan-kam hollarda muvaffaqiyatsizlikka uchraydi. Bu erda gap unda emas,

balki atrof-muhitning odatiy xatti-harakatlarida bo'lsa-da, menejer undan nimani kutish mumkinligini biladi. Ammo statistika shuni ko'rsatadiki, siz ko'r-ko'rona sezgi (bilim) ga tayanmasligingiz kerak, aks holda siz strategiyani tanlashda jiddiy xato qilishingiz mumkin, shuning uchun intuitiv yondashuvni qaror qabul qilishning boshqa usullari bilan birlashtirish tavsiya etiladi.

Hukm asosida esa insonning to'plangan tajribasi va bilimi bilan belgilanadi. Ushbu qarordagi mantiq ko'rinadi va bu yondashuvning afzalliklari vaziyatni baholashning arzonligi va tezkorligidir. Ammo shuni esda tutish kerakki, barcha holatlar vaqti-vaqti bilan takrorlanmaydi va mutlaqo yangi sharoitlarda bu yondashuv ishlamaydi - menejer bundan keyin nima qilishni bilmaydi, chunki u ilgari hech qachon bunday narsaga duch kelmagan.

Ratsional qaror qabul qilish esa yechimlarni ishlab chiqish uchun ushbu texnologiya menejerning sezgi va tajribasiga bog'liq bo'lmaydi. Ratsional yondashuvni amalga oshirish uchun yechim quyidagi bosqichlardan o'tishi kerak.

- muammoni tashxislash;
- qaror qabul qilish mezonlari va cheklovlarini shakllantirish;
- muqobil yechimlarni aniqlash;
- muqobil variantlarni baholash;
- yechimning yakuniy tanlovi

Boshqaruv jarayonida turli xil uslublardan foydalanamiz jumladan Zamonaviy boshqaruvga oid fanlarda rahbarlik uslubini turli nuqtayinazarlarda turib yoritiladi. Quyida ularning qisqacha izohini berib o'tamiz. An'anaviy yondoshuv. Boshqaruv uslubini farqlashdagi an'anaviy yondoshuvlardan biri Kurt Levin tomonidan kiritilgan tipologiyaga asoslanib, bunda rahbarlikning avtoritar, demokratik va liberal uslublari farqlanadi. Avtoritar uslubda rahbar hamma boshqaruv qarorlarini o'z qo'liga oladi, qaror ijrosini qattiq nazorat ostiga oladi va yo'l qo'yilgan xatolar yuzasidan beshafqat jazolash shahdini namoyish etadi, xodimga inson sifatida qiziqish bilan qaramaydi. Bunday sharoitda, doimiy nazoratning mavjudligi iqtisodiy jihatdan

yuqori ko'rsatkichni ta'minlaydi. Lekin, psixologik nuqtayi- nazardan bunday uslubda qator kamchiliklar kuzatiladi.

Bunday uslub rahbar va xodim orasidagi kasbiy malakalar farqi kattaligida, qattiq intizom va itoatgo'ylik zarur bo'lgan sharoitda maqsadga muvofiq va o'zini oqlashi mumkin (avariya holatlari, inqirozli, urush sharoitlari va h.k.). Yangi xodimlar ishlaydigan jamoada bunday boshqaruv uslubi moslashuv jarayoniga salbiy ta'sir etadi, yosh xodimda kasbiy malakalar sekin shakllanadi.

Bundan tashqari, sohaga tegishli qarorlarni qabul qilishda, tajribali shaxslar qo'shimcha ma'lumotlar to'plash, kutilayotgan vaziyatlarni muhokama qilish, qarorlarni tanlash va ularni o'z tajribasida ularni sinab ko'rish kabi harakatlarni amalga oshiradi. Biroq, ayrim kishilar qarorlarini qabul qilishda ayrim xatoliklarga yo'l qo'yadilar.

A.I.Orlov o'zining "Boshqaruv qarorlarini qayta ishlash usullari va nazariyasi" monografiyasida, turli shaxslar tomonidan qaror qabul qilishda, yo'l quyiladigan xatoliklar sababini quyidagilar bilan tavsiflaydi:

- Qaror tayyorlashda vaqtning cheklanganligi;
- Vazifaga oid ma'lumotning yetishmasligi;
- Muammoni aniqlashda tajribaning yetarli emasligi va hokazo.

Aytish joizki, qarorlarni qabul qilish nafaqat oldindan tayyorgarlikka balki, rahbar shaxsining bilim va ko'nikmalari, shaxsiy tajribasi, boshqaruv sohaga bo'lgan kompetensiyalariga ham uzviy bog'liqdir. Ana shundagina, qabul qilingan har qanday qarorlar o'z kuchiga ega bo'ladi va boshqaruv samaradorligiga keng ta'sir etadi.

Qaror qabul qilish jarayoni muammoni anglash, muqobil variantlarni baholash, optimal qarorni tanlash va uning natijalarini prognoz qilish bosqichlarini o'z ichiga oladi. Ushbu bosqichlarda rahbarning emotsional holati, motivatsiyasi va shaxsiy tajribasi muhim rol o'ynaydi. Xarakter aksentuatsiyasi qaror qabul qilish tezligi, moslashuvchanligi va obyektivligiga ta'sir etuvchi omil hisoblanadi.

Xarakter aksentuatsiyasi tiplari va qaror qabul qilish uslublari:

Gipertim tipdagi rahbarlar tezkorlik, tashabbuskorlik va optimizm bilan ajralib turadi. Ular qarorlarni tez qabul qiladilar, biroq ayrim hollarda yetarli tahlil qilmasdan tavakkalchilikka yo'l qo'yishlari mumkin.

Tsikloid tip vakillarida kayfiyatning o'zgaruvchanligi qaror qabul qilish barqarorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Faol fazada qat'iyatlilik yuqori bo'lsa, pasayish davrida ikkilanish va kechikish kuzatiladi.

Tashvishli (anksioz) tipdagi rahbarlar qaror qabul qilishda ehtiyotkorlikka ortiqcha urg'u beradilar. Xatolikdan qo'rquv sababli muhim qarorlar kechiktirilishi yoki haddan tashqari ehtiyotkor strategiyalar tanlanishi mumkin.

Demonstrativ (isteroid) tipdagi rahbarlar e'tibor va tan olinishi ehtiyojiga yo'naltirilgan qarorlar qabul qiladilar. Bunday qarorlar tashqi effektga ega bo'lsa-da, uzoq muddatli samaradorlikni har doim ham ta'minlamaydi.

Pedantik tip vakillari yuqori mas'uliyat va tartiblilik bilan ajralib turadi. Ular qaror qabul qilishda barcha detallarni hisobga olishga intiladilar, biroq ortiqcha puxtalik tezkor boshqaruvni qiyinlashtiradi.

Shizoid tipdagi rahbarlar mustaqil va mantiqiy qarorlar qabul qilishga moyil bo'lib, innovatsion yechimlar taklif etishlari mumkin. Shu bilan birga, jamoaning emotsional holatini yetarli darajada hisobga olmaslik ehtimoli mavjud.

Xarakter aksentuatsiyasi qaror qabul qilish jarayoniga ikki tomonlama ta'sir ko'rsatadi. Bir tomondan, ayrim aksentuatsiya tiplari rahbarlik faoliyatida ijobiy resurs sifatida namoyon bo'lishi mumkin. Ikkinchi tomondan, aksentuatsiyaning haddan tashqari kuchayishi subyektivlik, noto'g'ri baholash va boshqaruv xatolariga olib keladi. Shu sababli, zamonaviy boshqaruv psixologiyasida rahbarlarning xarakter aksentuatsiyasini diagnostika qilish va ularni korreksiya qilish muhim vazifa sifatida qaraladi.

Xulosa qilib shuni aytish mumkunki boshqaruv sohasida qarorlar qabul qilish uchun yuqoridagi yondashuv va uslublardan o'rinli foydalana olish muhim. oshqaruv jarayonida qaror qabul qilishda xarakter aksentuatsiyasi muhim psixologik determinant

hisoblanadi. Qarorlarning sifati rahbarning aksentuatsiya tipiga, emotsional barqarorligiga va refleksiya darajasiga bog'liq. Boshqaruv faoliyatida samaradorlikni oshirish uchun rahbarlarning individual-psixologik xususiyatlarini hisobga olgan holda psixologik trening va maslahatlar tashkil etish zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Hayitov, O.E. Boshqaruv psixologiyasi: O'quv qo'llanma – T., 2019.
2. Britt T. W. Military Life: Military performance. – ABC-CLIO, 2006. – T. 1. – 248 p.
3. Taskarayevna, N. Z., Yuldibayevna, B. G., Niyazova, N., Shehzadi, I., & Turayev, S. (2026). Pedagogical Transformations: Agentic AI as a Co-Teacher and Learning Partner. In *Multidisciplinary Perspectives on Agentic AI in Educational Systems* (pp. 63-86). IGI Global Scientific Publishing.
4. Gulmira, B. (2019). Semantic and psychological relationship of Envy and Jealousy. In *Bridge to science: research works* (pp. 174-176).
5. Yuldibayevna, B. G. (2020). Masofaviy ta'limdagi talaba shaxsini tarbiyalashda psixologik tavsiyalar. *Science and Education*, 1(1), 454-457.
6. Odilboyevich, J. X. (2025). BOSHLANG'ICH SINIF O 'QUVCHILARINING INDIVIDUAL PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI VA TA'LIM TARBIYANING AHAMIYATI. *ОБРАЗОВАНИЕ НАУКА И ИННОВАЦИОННЫЕ ИДЕИ В МИРЕ*, 84(1), 338-342.
7. Odilboyevich, J. X. (2025). O'SMIRLIK YOSHIDA YUZAGA KELADIGAN REFLEKSIV KOMPETENTSIYANI PSIXOLOGIK VA PEDAGAGIK XUSUSIYATLARI. *ОБРАЗОВАНИЕ НАУКА И ИННОВАЦИОННЫЕ ИДЕИ В МИРЕ*, 84(1), 320-330.
8. Xusanboy, X. G., & Odilboyevich, J. X. (2025). KICHIK MAKTAB YOSHIDAGI O 'QUVCHILARDA SHAXSLARARO

MUNOSABATLARINING PERSEPTIV JIXATLARI. *ОБРАЗОВАНИЕ НАУКА И ИННОВАЦИОННЫЕ ИДЕИ В МИРЕ*, 84(1), 331-337.

9. Odilboyevich, J. X. (2025). O ‘SMIRLARDA XARAKTER AKSENTUATSIYASI VA UNING BOSHQA XULQ-ATVOR SHAKILANISHGA TA’SIRINING PSIXOLOGIK MEKANIZMLARI. *Лучшие интеллектуальные исследования*, 59(2), 338-347.
10. Odilboyevich, J. X. (2025). SHAXS XARAKTERIGA TASHXIZ QO ‘YISHDA PROFAYLING METODINING PSIXOLOGIK JIXATLARI. *Advances in Science and Education*, 1(03), 77-79.
11. Jurayev, X. (2025). O ‘smirlarda xarakter aksentuatsiyasining o ‘ziga bo ‘lgan ishonch rivojlanishiga ta’sirining psixologik xususiyatlari. *MAKTABGACHA VA MAKTAB TA’LIMI JURNALI*, 3(12).