

Шакиров Абитхан Сабитханович,

Ориентал университети мустақил тадқиқотчиси

РАҚАМЛИ ТРАНСФОРМАЦИЯ ШАРОИТИДА РАҲБАР ТЕМПЕРАМЕНТИНИНГ ПЕДАГОГИК БОШҚАРУВГА ТАЪСИРИ

УЎК: 159.9

[HTTPS://DOI.ORG/10.34920/SO/VOL_2026_ISSUE_5_8](https://doi.org/10.34920/so/vol_2026_issue_5_8)

ШАКИРОВ А.С. РАҚАМЛИ ТРАНСФОРМАЦИЯ ШАРОИТИДА РАҲБАР ТЕМПЕРАМЕНТИНИНГ ПЕДАГОГИК БОШҚАРУВГА ТАЪСИРИ

Мазкур мақолада рақамли трансформация шароитида олий таълим муассасалари раҳбарларининг темперамент хусусиятлари ҳамда уларнинг педагогик бошқарув самарадорлигига таъсири таҳлил қилинган. Раҳбарнинг индивидуал-психологик хусусиятлари, рақамли компетенциялари ва бошқарув фаолияти ўртасидаги ўзаро боғлиқлик назарий ва эмпирик жиҳатдан ўрганилган. Тадқиқотда Г.Айзенкнинг темперамент диагностикаси методикаси ҳамда математик-статистик таҳлил усулларида фойдаланилди. Натижалар рақамли трансформация шароитида раҳбар темпераменти педагогик бошқарув самарадорлигига сезиларли таъсир кўрсатишини ҳамда рақамли компетенциялар билан уйғун ҳолда бошқарув натижадорлигини оширишга хизмат қилишини кўрсатди. Шунингдек, олий таълим муассасаларида раҳбарларни танлаш, баҳолаш ва уларнинг малакасини оширишга оид амалий тавсиялар ишлаб чиқилди.

Таянч сўз ва тушунчалар: рақамли трансформация, педагогик бошқарув, раҳбар темпераменти, рақамли лидерлик, рақамли компетенция, педагогик самарадорлик, психологик компетенция, олий таълим, инновацион бошқарув, темперамент типлари.

ШАКИРОВ А.С. ВЛИЯНИЕ ТЕМПЕРАМЕНТА РУКОВОДИТЕЛЯ НА ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

В данной статье анализируются особенности темперамента руководителей высших учебных заведений в условиях цифровой трансформации и их влияние на эффективность педагогического управления. Теоретически и эмпирически изучена взаимосвязь между индивидуально-психологическими особенностями руководителя, цифровыми компетенциями и управленческой деятельностью. В исследовании использованы методика Г.Айзенка по диагностике темперамента и методы математико-статистического анализа. Результаты показали, что в условиях цифровой трансформации темперамент руководителя оказывает значительное влияние на эффективность педагогического управления и служит повышению результативности управления в сочетании с цифровыми компетенциями. Также были разработаны практические рекомендации по отбору, оценке и повышению квалификации руководителей в высших учебных заведениях.

Ключевые слова и понятия: цифровая трансформация, педагогическое управление, темперамент руководителя, цифровое лидерство, цифровая компетенция, педагогическая эффективность, психологическая компетенция, высшее образование, инновационное управление, типы темперамента.

SHAKIROV A.S. THE INFLUENCE OF A LEADER'S TEMPERAMENT ON PEDAGOGICAL MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

This article analyzes the characteristics of the temperament of higher education institution leaders in the context of digital transformation and their impact on the effectiveness of pedagogical management. The relationship between the individual psychological characteristics of a leader, digital competencies, and managerial activity has been studied theoretically and empirically. The study utilized G. Eisenk's methodology for diagnosing temperament and methods of mathematical and statistical analysis. The results showed that in the context of digital transformation, a leader's temperament has a significant impact on the effectiveness of pedagogical management and serves to increase management effectiveness in conjunction with digital competencies. Practical recommendations were also developed for the selection, evaluation, and professional development of managers in higher educational institutions.

Key words and concepts: digital transformation, pedagogical management, leader temperament, digital leadership, digital competence, pedagogical effectiveness, psychological competence, higher education, innovative management, temperament types.

Кириш. Бугунги кунда жаҳонда рақамли технологияларнинг жадал ривожланиши натижасида барча соҳалар қатори таълим тизими ҳам чуқур трансформация жараёнини бошдан кечирмоқда. Рақамли иқтисодий шакллантириш, сунъий интеллект технологияларини жорий этиш, маълумотларга асосланган бошқарув ҳамда инсон капитали сифатини ошириш замонавий давлат сиёсатининг устувор йўналишларидан бирига айланди. Бу жараён олий таълим муассасалари раҳбарларидан рақамли компетенцияларга эга бўлиш билан бир қаторда, рақамли ўзгаришларни самарали бошқара оладиган психологик ва лидерлик салоҳиятини ҳам талаб этмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев таъкидлаганидек: "Бугунги кунда рақамли технологиялар иқтисодийнинг барча тармоқларига чуқур кириб бормоқда. Биз рақамли билим ва замонавий ахборот технологияларини эгалламаган ёшлар рақобатбардош бўла олмаслигини яхши англашимиз керак". Ушбу фикр рақамли трансформация нафақат техник жараён, балки инсон омили, бошқарув маданияти ва психологик тайёргарлик билан ҳам узвий боғлиқ эканлигини кўрсатади.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев таъкидлаганидек: "Таълим сифатини ошириш - Янги Ўзбекистон тараққиётининг энг муҳим шартидир". Мазкур ёндашув олий таълим муассасаларида бошқарув самарадорлигини таъ-

минлаш, раҳбарларнинг касбий ва психологик компетенцияларини такомиллаштириш ҳамда рақамли муҳитга мослашув даражасини ошириш заруратини янада кучайтиради.

"Ўзбекистон - 2030" стратегиясида ҳам таълим тизимини рақамли трансформация қилиш, олий таълим муассасаларида замонавий бошқарув технологияларини кенг жорий этиш, рақамли инфратузилмани ривожлантириш ҳамда инсон капитали салоҳиятини юксалтириш давлат сиёсатининг устувор вазифалари сифатида белгиланган. Бу вазифаларни амалга оширишда олий таълим муассасалари раҳбарларининг рақамли муҳитда фаолият юритишга тайёрлиги ва уларнинг индивидуал-психологик хусусиятлари муҳим аҳамият касб этади.

Педагогик бошқарув самарадорлигига таъсир этувчи омиллар орасида раҳбар шахсининг индивидуал-психологик хусусиятлари, айниқса темперамент алоҳида ўрин тутати. Темперамент раҳбарнинг қарор қабул қилиш тезлиги, инновацияларга муносабати, стрессга бардошлилиги, жамоа билан мулоқоти ва ўзгаришларни бошқариш услубига бевосита таъсир кўрсатади. Рақамли трансформация шароитида мазкур хусусиятлар янада муҳим аҳамият касб этиб, рақамли бошқарув самарадорлигини белгиловчи психологик омиллардан бири сифатида намоён бўлади.

Шунга қарамай, хорижий тадқиқотларда рақамли лидерлик, рақамли компетенциялар ва инновацион бошқарув кенг ўрганилган бўлса-да, раҳбар темпераментининг рақамли

трансформация жараёнида педагогик бошқарув самарадорлигига таъсири етарли даражада комплекс тадқиқ этилмаган. Миллий илмий адабиётларда ҳам мазкур муаммога бағишланган психологик тадқиқотлар чекланган бўлиб, ушбу масаланинг назарий ва амалий жиҳатларини чуқур ўрганиш долзарб аҳамиятга эга.

Мавзунинг долзарблиги. Жаҳонда кечаётган рақамли трансформация жараёнлари таълим тизимида бошқарувнинг мазмуни, шакли ва механизмларини тубдан ўзгартирмоқда. Сунъий интеллект технологиялари, рақамли таълим платформалари, электрон ҳужжат айланиши, маълумотларга асосланган бошқарув HEMIS, LMS ва бошқа рақамли тизимларнинг кенг жорий этилиши олий таълим муассасалари раҳбарларидан замонавий рақамли компетенциялар билан бир қаторда юқори даражадаги психологик тайёргарликни ҳам талаб этмоқда. Бу эса рақамли муҳитда педагогик бошқарув самарадорлигига таъсир этувчи психологик омилларни чуқур тадқиқ этишни тақозо этмоқда.

Сўнгги йилларда мамлакатимизда ҳам олий таълим тизимини рақамлаштириш, таълим сифати ва бошқарув самарадорлигини ошириш давлат сиёсатининг устувор йўналишларидан бири сифатида белгиланди. Хусусан, «Ўзбекистон - 2030» стратегиясида рақамли технологияларни таълим тизимида кенг жорий этиш, олий таълим муассасаларида замонавий бошқарув механизмларини такомиллаштириш ҳамда рақобатбардош инсон капиталини шакллантириш устувор вазифалар сифатида қайд этилган. Ушбу вазифаларни амалга оширишда раҳбарларнинг шахсий ва касбий хусусиятлари, айниқса уларнинг индивидуал-психологик сифатлари муҳим аҳамият касб этади.

Педагогик бошқарув самарадорлиги кўп жиҳатдан раҳбарнинг қарор қабул қилиш қобилияти, мулоқот маданияти, стрессга бардошлилиги, ўзгаришларга мослашувчанлиги ва инновацион фаоллигига боғлиқ. Мазкур хусусиятларнинг шаклланишида темперамент етакчи психологик омиллардан бири ҳисобланади. Темперамент раҳбарнинг рақамли муҳитдаги фаолияти, жамоа билан ўзаро муносабати, рақамли технологияларни қабул қилиши ва улардан самарали фойда-

ланишида муҳим аҳамиятга эга. Шу сабабли рақамли трансформация шароитида раҳбар темпераментининг педагогик бошқарувга таъсирини тадқиқ этиш назарий ва амалий жиҳатдан долзарб ҳисобланади.

Шу билан бирга, мавжуд илмий тадқиқотлар таҳлили рақамли лидерлик, рақамли компетенциялар ва таълим менежменти масалалари кенг ўрганилганини кўрсатса-да, раҳбар темпераментининг рақамли трансформация жараёнларидаги ўрни ҳамда унинг педагогик бошқарув самарадорлигига таъсири комплекс психологик ёндашув асосида етарлича тадқиқ этилмаганлигини кўрсатади. Мазкур илмий бўшлиқ ушбу тадқиқотнинг долзарблигини белгилайди ва раҳбарларнинг темперамент хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда рақамли бошқарув самарадорлигини оширишга қаратилган илмий асосланган тавсиялар ишлаб чиқиш заруратини юзага келтиради.

Тадқиқот мақсади. Олий таълим муассасаларида рақамли трансформация шароитида раҳбар темпераментининг педагогик бошқарув самарадорлигига таъсирини назарий ва эмпирик жиҳатдан таҳлил қилиш ҳамда рақамли бошқарув жараёнларида раҳбарнинг индивидуал-психологик хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда бошқарув самарадорлигини оширишга қаратилган илмий асосланган ёндашувларни ишлаб чиқиш.

Тадқиқот объекти сифатида рақамли трансформация жараёнида фаолият юритаётган олий таълим муассасалари раҳбарларининг педагогик бошқарув тизими ва унинг психологик хусусиятлари белгиланди.

Тадқиқот предмети сифатида рақамли трансформация шароитида раҳбар темпераментининг педагогик бошқарув самарадорлигига таъсир этувчи психологик омиллар, рақамли бошқарув компетенциялари ва уларнинг ўзаро боғлиқлик қонуниятлари белгиланди.

Адабиётлар таҳлили ва методологияси. Рақамли трансформация таълим тизимида раҳбарлик фаолияти мазмунини тубдан ўзгартириб, бошқарувнинг янги ёндашувларини шакллантирмоқда. Бугунги кунда педагогик бошқарув самарадорлигини таъминлаш нафақат замонавий ахборот-коммуникация

технологияларини жорий этиш, балки раҳбарнинг шахсий-психологик хусусиятлари, рақамли компетенцияси ва ўзгаришларни бошқариш қобилиятига ҳам боғлиқ ҳисобланади. Шу боис мазкур муаммо хорижий ва маҳаллий олимлар томонидан турли илмий ёндашувлар асосида тадқиқ этилмоқда.

Канадалик олим Michael Fullan¹ таълим тизимидаги ўзгаришларнинг муваффақиятини рақамли технологияларнинг мавжудлиги билан эмас, балки раҳбарнинг ўзгаришларни бошқариш қобилияти ва жамоани умумий мақсад атрофида бирлаштира олиши билан изоҳлайди. Унинг фикрича, рақамли трансформация жараёнида раҳбар стратегик фикрлай олиши, инновацияларни қабул қилишга тайёр бўлиши ҳамда педагогларнинг касбий ривожланишини қўллаб-қувватлаши зарур. Ушбу ёндашув рақамли лидерлигининг аҳамиятини очиб берса-да, раҳбар темпераментининг ўзгаришларни қабул қилиш тезлиги, қарор қабул қилиш услуби ва педагогик бошқарув самарадорлигига таъсири алоҳида таҳлил қилинмаган. Бу ҳолат мазкур йўналишда психологик тадқиқотларни чуқурлаштириш зарурлигини кўрсатади.

Америкалик тадқиқотчи Amy Edmondson² жамоада психологик хавфсизлик муҳитини шакллантириш раҳбар фаолиятининг энг муҳим вазифаларидан бири эканлигини илмий асослаб берган. Олимнинг таъкидлашича, рақамли трансформация жараёнида ходимларнинг инновацияларга очиқлиги, янги технологияларни ўзлаштириши ва жамоавий ҳамкорлигининг самарадорлиги кўп жиҳатдан раҳбар яратадиган психологик муҳитга боғлиқ. Бироқ мазкур тадқиқотларда психологик хавфсизликни таъминлашда раҳбар темпераментининг роли очиб берилмаган. Ваҳоланки, темперамент раҳбарнинг мулоқот услуби, эмоционал барқарорлиги ва жамоа билан муносабатларига бевосита таъсир кўрсатади.

МДХ олимларидан А.А.Деркач³ раҳбар шахсининг касбий етуклиги ва акмеологик ривожланишини бошқарув самарадорлигининг муҳим мезони сифатида баҳолайди. У раҳбарнинг индивидуал-психологик хусусиятлари, ўзини ривожлантиришга интилиши ва касбий компетенциялари бошқарув натижаларига сезиларли таъсир кўрсатишини таъкидлайди. Бироқ унинг ишларида рақамли трансформация шароитида раҳбар темпераментининг рақамли компетенциялар билан ўзаро боғлиқлиги ва педагогик бошқарув натижаларига таъсири махсус тадқиқ этилмаган.

Akademik F.B.Шоумаров⁴ раҳбар шахсининг психологик хусусиятлари, шахслараро муносабатлар, мулоқот маданияти ва жамоада ижобий психологик муҳитни шакллантириш масалаларини кенг ёритган. Олим раҳбарнинг темперамент хусусиятлари унинг мулоқот услуби, қарор қабул қилиш жараёни ва жамоани бошқариш самарадорлигига таъсир қилишини таъкидлайди. Бироқ мазкур қарашлар асосан анъанавий бошқарув муҳити нуқтаи назаридан таҳлил қилинган бўлиб, рақамли таълим муҳитидаги раҳбарлик фаолияти билан боғлиқ жиҳатлар етарлича очиб берилмаган.

Психология ва бошқарув соҳасида тадқиқотлар олиб борган professor P.C.Самаров⁵ раҳбарнинг психологик компетенцияси, лидерлик фазилатлари ва инновацион фикрлашини педагогик бошқарув самарадорлигининг муҳим омиллари сифатида баҳолайди. Олим раҳбар шахсининг индивидуал хусусиятлари ташкилотдаги бошқарув маданияти ва педагогик жамоа фаолиятига бевосита таъсир кўрсатишини асослаб берган. Бироқ рақамли трансформация жараёнида темперамент типларининг рақамли компетенциялар билан уйғунлиги ва уларнинг педагогик бошқарув самарадорлигига таъсири мах-

¹ Fullan M. Leading in a Culture of Change. 2nd ed. Hoboken, NJ: Jossey-Bass (John Wiley & Sons), 2020. - 192 p. ISBN: 9781119595847.

² Edmondson A.C. The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2019. - 256 p.

³ Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. - Москва; Воронеж: Московский психолого-социальный институт; НПО «МОДЭК», 2004. - 752 с.

⁴ Шоумаров F.B. Бошқарув психологияси. - Тошкент: Ўқитувчи, 2000. - 304 б

⁵ Самаров P.C. Педагогик бошқарув психологияси. - Тошкент: Tafakkur, 2021. - 248 б.

сус психологик тадқиқот объекти сифатида ўрганилмаган.

Юқорида келтирилган илмий манбалар таҳлили шуни кўрсатадики, хорижий ва маҳаллий олимлар рақамли лидерлик, психологик хавфсизлик, касбий компетенциялар ва педагогик бошқарув масалаларини атрофлича тадқиқ этганлар. Бироқ рақамли трансформация шароитида раҳбар темпераментининг педагогик бошқарув самарадорлигига таъсири, унинг рақамли компетенциялар, қарор қабул қилиш жараёни ва жамоавий ҳамкорлик билан ўзаро боғлиқлиги комплекс психологик ёндашув асосида етарлича ўрганилмаган. Шу нуқтаи назардан мазкур тадқиқот раҳбар темпераментининг рақамли бошқарув жараёнларидаги аҳамиятини илмий жиҳатдан асослаш ва педагогик бошқарув самарадорлигини оширишга хизмат қилувчи психологик ёндашувларни ишлаб чиқишга қаратилганлиги билан илмий аҳамият касб этади.

Мазкур тадқиқот рақамли трансформация шароитида раҳбар темпераментининг педагогик бошқарув самарадорлигига таъсири аниқлашга қаратилган бўлиб, уни амалга оширишда тизимли, компетенциявий, акмеологик ҳамда шахсга йўналтирилган ёндашувлар методологик асос сифатида қабул қилинди. Тадқиқот жараёнида раҳбар шахсининг индивидуал-психологик хусусиятлари, рақамли компетенциялари ва педагогик бошқарув самарадорлиги ўртасидаги ўзаро боғлиқлик комплекс ёндашув асосида таҳлил қилинди.

Тадқиқотнинг назарий қисмида илмий адабиётларни қиёсий ва танқидий таҳлил қилиш, илмий манбаларни тизимлаштириш, умумлаштириш ҳамда моделлаштириш усулларидан фойдаланилди. Мазкур усуллар орқали рақамли трансформация, рақамли лидерлик, педагогик бошқарув, темперамент ва психологик компетенциялар ўртасидаги назарий боғлиқликлар асослаб берилди.

Эмпирик тадқиқотда раҳбарларнинг темперамент типларини аниқлаш мақсадида Г.Айзенк¹нинг темперамент диагностикаси

қўлланилди. Раҳбарларнинг рақамли компетенциялари ва педагогик бошқарув самарадорлигини баҳолаш учун муаллиф томонидан ишлаб чиқилган баҳолаш мезонлари ҳамда эксперт баҳолаш усулидан фойдаланилди. Шунингдек, кузатиш, анкета сўрови ва ярим тузилган интервью усуллари орқали раҳбарларнинг рақамли бошқарув фаолиятига оид маълумотлар йиғилди.

Олинган маълумотларнинг ишончилигини таъминлаш мақсадида математик-статистик таҳлил усуллари қўлланилди. Хусусан, тавсифий статистика (ўртача қиймат, стандарт оғиш), Пирсон корреляция таҳлили ҳамда зарур ҳолларда Стъюдентнинг *t*-тести ёрдамида раҳбар темпераменти билан педагогик бошқарув самарадорлиги ўртасидаги ўзаро боғлиқлик даражаси баҳоланди. Статистик ҳисоб-китоблар IBM SPSS Statistics дастурий пакети ёрдамида амалга оширилди ва натижаларнинг ишончилилик даражаси $p < 0,05$ мезони асосида баҳоланди.

Мазкур методологик ёндашув тадқиқот натижаларининг объективлиги, ишончилиги ва илмий асосланганлигини таъминлаш билан бирга, рақамли трансформация шароитида раҳбар темпераментининг педагогик бошқарув самарадорлигига таъсирини ҳар томонлама баҳолаш имконини берди.

Тадқиқотнинг эмпирик қисмида рақамли трансформация шароитида олий таълим муассасалари раҳбарларининг темперамент хусусиятлари ҳамда уларнинг педагогик бошқарув самарадорлиги ўртасидаги ўзаро боғлиқлик ўрганилди. Тадқиқотда иштирок этган раҳбарларнинг темперамент типлари Г.Айзенк методикаси асосида аниқланди ҳамда уларнинг рақамли бошқарув фаолияти эксперт баҳолаш мезонлари асосида таҳлил қилинди.

Натижалар раҳбарларнинг темперамент типлари бошқарув самарадорлигида маълум даражада фарқларни юзага келтиришини кўрсатди.

Жадвал маълумотлари таҳлил қилинганда, тадқиқот иштирокчилари орасида сангвиник темперамент устунлик қилиши (44,4%) аниқланди. Холерик раҳбарлар 33,3 фоизни, флегматик раҳбарлар эса 22,3 фоизни ташкил этди. Ушбу ҳолат раҳбарлик лавозимларида фаоллик, ташаббускорлик ва мулоқотга мой-

¹ Eysenck H. J., Eysenck S. B. G. Manual of the Eysenck Personality Questionnaire (EPQ-R). London: Hodder & Stoughton, 1991. – 48 p.

1-жадвал. Раҳбарлар темперамент типларининг тақсимланиши.

Темперамент	n	%
Сангвиник	4	44,4
Холерик	3	33,3
Флегматик	2	22,3
Меланхолик	0	0
Жами	9	100

2-жадвал. Темперамент типлари бўйича педагогик бошқарув самарадорлиги.

Темперамент	Ўртача балл
Сангвиник	83,5
Холерик	70,3
Флегматик	50,5

иллик каби хусусиятлар муҳим аҳамиятга эга эканлигини кўрсатади (1-жадвал).

Натижаларга кўра, энг юқори кўрсаткич сангвиник раҳбарларда кузатилди (83,5 балл) (2-жадвал). Ушбу раҳбарлар рақамли технологияларни тез қабул қилиш, педагогик жамоа билан самарали коммуникация ўрнатиш ва бошқарув қарорларини тезкор қабул қилишда юқори натижа намоён этди.

Холерик темпераментга эга раҳбарларда ўртача кўрсаткич 70,3 баллни ташкил қилди. Улар юқори фаоллик ва ташаббускорликни намоён этган бўлсалар-да, айрим ҳолларда эмоционал кескинлик қарор қабул қилиш сифатига таъсир кўрсатиши кузатилди.

Флегматик раҳбарларда эса ўртача кўрсаткич 50,5 баллни ташкил этди. Улар қарор қабул қилишда барқарорлик ва изчилликни намоён этган бўлсалар ҳам, рақамли трансформация талаб қиладиган тезкор ўзгаришларга мослашиш суръати нисбатан паст эканлиги аниқланди.

Пирсон корреляция таҳлили натижалари раҳбар темпераменти билан педагогик бошқарув самарадорлиги ўртасида ўртача даражада ижобий статистик аҳамиятли боғлиқлик мавжудлигини кўрсатди ($r = 0,67$; $p < 0,05$).

Бу раҳбарнинг индивидуал-психологик хусусиятлари рақамли трансформация шароитида бошқарув фаолияти натижадорлигига сезиларли таъсир кўрсатишини англатади.

Шунингдек, рақамли компетенция даражаси билан бошқарув самарадорлиги ўртасида ҳам ижобий боғлиқлик аниқланди ($r = 0,71$; $p < 0,01$). Бу эса рақамли технологиялардан самарали фойдаланиш қобилияти

раҳбарлик натижаларига ижобий таъсир қилишини тасдиқлайди.

Олинган натижалар Michael Fullanнинг рақамли ўзгаришларнинг муваффақияти раҳбарнинг ўзгаришларни бошқариш қобилиятига боғлиқлиги ҳақидаги қарашларини тасдиқлайди. Шунингдек, Amy Edmondson таъкидлаган психологик хавфсизлик муҳитини яратишда раҳбарнинг коммуникатив ва эмоционал хусусиятлари муҳим аҳамият касб этиши ушбу тадқиқот натижаларида ҳам ўз ифодасини топди.

Натижалар А.А.Деркачнинг раҳбарнинг касбий етуклиги ва психологик салоҳияти бошқарув натижаларига таъсир қилиши ҳақидаги назарияси билан ҳам уйғунлик касб этади. Бироқ ушбу тадқиқот рақамли трансформация шароитида темпераментнинг ролига алоҳида эътибор қаратиши билан мазкур ёндашувни тўлдиради.

Ўзбекистон олимлари Ғ.Б.Шоумаров ва Р.С.Самаров раҳбарнинг психологик хусусиятлари жамоадаги муносабатлар ҳамда педагогик бошқарув самарадорлигига таъсир қилишини таъкидлаганлар. Ушбу тадқиқот эса мазкур назарий қарашларни рақамли таълим муҳитида эмпирик маълумотлар асосида бойитиб, темперамент типлари рақамли компетенциялар билан уйғунлашган ҳолда бошқарув натижаларига таъсир қилишини кўрсатди.

Умуман олганда, тадқиқот натижалари рақамли трансформация шароитида педагогик бошқарув самарадорлиги нафақат техник инфратузилма ёки рақамли платформаларга, балки раҳбарнинг темперамент хусусиятлари, эмоционал барқарорлиги ва рақамли компетенцияларига таъсир қилишини тасдиқлайди.

тенцияларига ҳам бевосита боғлиқ эканлигини илмий жиҳатдан асослаб берди.

Хулоса.

Олиб борилган тадқиқот натижалари рақамли трансформация шароитида олий таълим муассасалари раҳбарларининг темперамент хусусиятлари педагогик бошқарув самарадорлигига сезиларли таъсир кўрсатишини илмий жиҳатдан асослаб берди. Тадқиқот жараёнида раҳбарларнинг индивидуал-психологик хусусиятлари, рақамли компетенциялари ва бошқарув фаолияти ўртасидаги ўзаро боғлиқлик аниқланиб, қуйидаги хулосаларга келинди.

Биринчидан, рақамли трансформация шароитида педагогик бошқарув самарадорлиги фақат рақамли инфратузилма ёки ахборот технологиялари билан эмас, балки раҳбарнинг темперамент хусусиятлари, эмоционал барқарорлиги, коммуникатив қобилияти ва ўзгаришларга мослаша олиш даражаси билан ҳам белгиланади.

Иккинчидан, тадқиқот натижалари сангвиник темпераментга эга раҳбарлар рақамли муҳитда тез қарор қабул қилиш, жамоа билан

самарали ҳамкорлик қилиш ва инновацияларни жорий этишда нисбатан юқори самарадорликка эришишини кўрсатди. Холерик ва флегматик темпераментга эга раҳбарларда эса бошқарув услуги ва рақамли ўзгаришларга мослашиш суръатида муайян фарқлар кузатилди.

Учинчидан, раҳбар темпераменти билан педагогик бошқарув самарадорлиги ўртасида статистик жиҳатдан аҳамиятли ижобий боғлиқлик мавжудлиги аниқланди. Бу эса раҳбарнинг индивидуал-психологик хусусиятларини бошқарув жараёнларида ҳисобга олиш рақамли трансформация самарадорлигини оширишнинг муҳим шартларидан бири эканлигини тасдиқлайди.

Тўртинчидан, тадқиқотда рақамли трансформация шароитида раҳбар темпераменти, рақамли компетенциялар ва педагогик бошқарув самарадорлигини ўзаро боғловчи психологик ёндашув таклиф этилди. Ушбу ёндашув раҳбарларни танлаш, баҳолаш ва уларнинг малакасини ошириш тизимини такомиллаштириш учун назарий ва амалий аҳамиятга эга.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Fullan M. Leading in a Culture of Change. 2nd ed. Hoboken, NJ: Jossey-Bass (John Wiley & Sons), 2020. - 192 p. ISBN: 9781119595847.
2. Edmondson A.C. The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2019. - 256 p.
3. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. - Москва; Воронеж: Московский психолого-социальный институт; НПО «МОДЭК», 2004. – 752 с.
4. Шоумаров Ғ.Б. Бошқарув психологияси. - Тошкент: Ўқитувчи, 2000. - 304 б.
5. Самаров Р.С. Педагогик бошқарув психологияси. - Тошкент: Tafakkur, 2021. - 248 б.
6. Eysenck H.J., Eysenck S.B.G. Manual of the Eysenck Personality Questionnaire (EPQ-R). London: Hodder & Stoughton, 1991. - 48 p.