TALABALARNING LIDERLIK SALOHIYATINI YUKSALTIRISHDA EMOTSIONAL O‘ZINI O‘ZI BOSHQARISH VA REFLEKSIV QOBILIYATLARNING PSIXOLOGIK MEXANIZMLARI

M.M.Fayzullayev[1]

1. Toshkent iqtisodiyot va texnologiyalari universiteti Namangan manzili Toshkent iqtisodiyot va texnologiyalari universiteti, Namangan manzili, Ijtimoiy fanlar va axborot texnologiyalari kafedrasi dotsenti

Mas'ul muallif: Fayzullayev Mirzaodil Mirzamurodovich, Toshkent iqtisodiyot va texnologiyalari universiteti Namangan manzili Toshkent iqtisodiyot va texnologiyalari universiteti, Namangan manzili, Ijtimoiy fanlar va axborot texnologiyalari kafedrasi dotsenti.

e-mail: mirzaodilf@gmail.com

Received: 16 Noyabr 2026
Accepted: 21 Noyabr 2026
Published: 26 Noyabr 2026

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

Iqtibos uchun: Fayzullayev, M. M. TALABALARNING LIDERLIK SALOHIYATINI YUKSALTIRISHDA EMOTSIONAL O‘ZINI O‘ZI BOSHQARISH VA REFLEKSIV QOBILIYATLARNING PSIXOLOGIK MEXANIZMLARI / M. M. Fayzullayev // Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi. — 2026. — T. 11, № 2. — B. 381–383.

Annotatsiya. Maqolada talabalarning liderlik salohiyatini yuksaltirishda emotsional o‘zini o‘zi boshqarish va refleksiv qobiliyatlarning psixologik mexanizmlari tahlil qilinadi. Kognitiv qayta baholash, impulsiv reaksiyalarni muvofiqlashtirish, faoliyat natijalarini refleksiv tahlil qilish hamda qarorlarni tuzatish jarayonlari yoritiladi. Xorijiy kvazieksperimental va meta-tahliliy tadqiqotlar natijalari asosida refleksiv mashg‘ulotlarning imkoniyatlari muhokama qilinadi. Talabalar uchun vaziyatli mashqlar va faoliyatdan keyingi tahlilga asoslangan rivojlantiruvchi yondashuv tavsiya etiladi.

Kalit so'zlar: liderlik salohiyati, emotsional regulyatsiya, refleksiya, kognitiv qayta baholash, o‘zini o‘zi boshqarish, qaror qabul qilish, refleksiv tahlil.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ И РЕФЛЕКСИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ В РАЗВИТИИ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ

Аннотация. В статье анализируются психологические механизмы эмоциональной саморегуляции и рефлексивных способностей в развитии лидерского потенциала студентов. Рассматриваются когнитивная переоценка, регуляция импульсивных реакций, рефлексивный анализ деятельности и коррекция решений. На основе опубликованных квазиэкспериментальных и метааналитических исследований обсуждаются возможности рефлексивного обучения. Предлагается развивающий подход, основанный на ситуационных упражнениях и анализе выполненной деятельности.

Ключевые слова: лидерский потенциал, эмоциональная регуляция, рефлексия, когнитивная переоценка, саморегуляция, принятие решений, рефлексивный анализ.

PSYCHOLOGICAL MECHANISMS OF EMOTIONAL SELF-REGULATION AND REFLECTIVE ABILITIES IN ENHANCING STUDENTS’ LEADERSHIP POTENTIAL

Abstract. The article analyses the psychological mechanisms of emotional self-regulation and reflective abilities in developing university students’ leadership potential. Cognitive reappraisal, regulation of impulsive responses, reflection on performance and revision of decisions are considered. Published quasi-experimental and meta-analytic findings are discussed to examine the potential of reflective learning. A developmental approach based on situational exercises and after-event reviews is proposed.

Keywords: leadership potential, emotion regulation, reflection, cognitive reappraisal, self-regulation, decision-making, reflective analysis.

Kirish. Talaba jamoaviy faoliyatga rahbarlik qilayotganida vazifalar bajarilmasligi, vaqt yetishmasligi, tanqid va kutilmagan o‘zgarishlar bilan to‘qnash keladi. Bunday vaziyatlarda yetakchilik salohiyati tashabbus ko‘rsatish bilan birga hissiy zo‘riqish sharoitida oqilona qaror qabul qilish, avvalgi xatolarni aniqlash va harakat yo‘nalishini o‘zgartirish qobiliyatida namoyon bo‘ladi. Hissiy reaksiya shaxsga vaziyatning ahamiyati haqida axborot beradi, biroq nazoratsiz impuls faoliyatning uzoq muddatli maqsadlariga zid qarorlarni yuzaga keltirishi mumkin. Shu bois emotsional o‘zini o‘zi boshqarish liderlikning ichki regulyativ asoslaridan biri hisoblanadi.

Refleksiya esa talabaning o‘z harakati, qaror motivlari va faoliyat oqibatlarini anglab, keyingi xatti-harakatini takomillashtirishga yordam beruvchi psixologik jarayondir. Maqolaning maqsadi ushbu ikki mexanizmning o‘zaro aloqasini nazariy jihatdan ochib berish, xorijiy ilmiy tadqiqotlardagi miqdoriy dalillarni muhokama qilish va liderlik salohiyatini rivojlantirish uchun refleksiv mashg‘ulotlar mazmunini asoslashdan iborat. Tahlil e’lon qilingan adabiyotlarga tayangan holda amalga oshiriladi.

Adabiyotlar tahlili. J. J. Gross va O. P. John hissiyotlarni boshqarishning kognitiv qayta baholash hamda hissiy ifodani bostirish strategiyalarini farqlagan. Besh tadqiqot natijalarida vaziyat ma’nosini qayta baholash ijobiy hissiy tajriba va shaxslararo faoliyat bilan, ifodani muntazam bostirish esa nisbatan noqulay psixologik ko‘rsatkichlar bilan

bog‘langan [1]. Masalan, guruh loyihasida tanqidga duch kelgan talaba fikrni shaxsiy muvaffaqiyatsizlik belgisi sifatida emas, ishni yaxshilashga yordam beruvchi axborot sifatida ko‘rib chiqishi mumkin. Bunda hissiyot inkor etilmaydi, balki uning yuzaga kelishiga sabab bo‘lgan talqin qayta ko‘rib chiqiladi.

B. J. Zimmerman o‘zini o‘zi boshqarishga asoslangan o‘rganishni oldindan rejalashtirish, faoliyatni bajarish va natijani refleksiv baholash jarayonlari orqali tushuntiradi [2]. Bu sikl talabalarning liderlik vazifalariga ham tatbiq etilishi mumkin. Yetakchi vazifa boshlanishidan oldin maqsadni belgilaydi, faoliyat jarayonida reja va real vaziyatni solishtiradi, yakunda esa tanlangan strategiyaning natijasini baholaydi. Shunday qilib, regulyatsiya faqat muammoga javob qaytarish emas, balki uni oldindan ko‘ra bilish va keyingi faoliyatni loyihalashni ham qamrab oladi.

A. M. Grant, J. Franklin va P. Langford refleksiya va insaytni, ya’ni o‘z ichki holatini tushunishni o‘zaro bog‘liq, lekin farqli jihatlar sifatida o‘rgangan [3]. Shaxs o‘z kechinmalari haqida uzoq o‘ylashi bilan ularning sababini to‘g‘ri anglashi bir xil emas. Talabalarda refleksiv qobiliyatni rivojlantirish mashg‘ulotlari o‘zini ayblash yoki muammoni takror-takror xayolda aylantirishga emas, aniq dalilga asoslangan tahlil va yangi harakat usulini tanlashga qaratilishi kerak.

1-jadval.

Emotsional o‘zini o‘zi boshqarishning vaziyatli mexanizmlari

Jarayon	Liderlik vaziyatidagi ifodasi	Kutiladigan amaliy yo‘nalish
Hissiy signalni aniqlash	Zo‘riqish va jahlni nomlaydi	Reaksiyani anglash
Kognitiv qayta baholash	Tanqidning muqobil ma’nosini izlaydi	Oqilona talqin
Javobni muvofiqlashtirish	Impulsiv javobni kechiktiradi	Maqsadga mos qaror
Refleksiv tekshiruv	Qaror oqibatini tahlil qiladi	Keyingi rejani tuzatish

Birinchi jadval psixologik nazariyalar [1–3] asosida taklif etilgan konseptual umumlashtirishdir. Undagi mexanizmlar qat’iy ketma-ket bosqichlar sifatida qaralmasligi kerak: lider vaziyatni tahlil qilayotganida yangi hissiy signal paydo bo‘lishi va rejalashtirishga qaytish zarurati yuzaga kelishi mumkin. Muhim jihat hissiy zo‘riqishni kamaytirish bilangina cheklanmasdan, qarorning vazifa maqsadlariga muvofiqligini ham tekshirishdan iborat.

2-jadval.

DeRue va hammualliflar (2012) hamda Tannenbaum va Cerasoli (2013) tadqiqotlari ko‘rsatkichlari [4; 5]

Tadqiqot va mezon	Qiymat
DeRue va b.: ishtirokchilar soni	173
Kuzatuv davomiyligi (oy)	9
Rivojlantiruvchi faoliyat tajribalari soni	4
Tannenbaum va Cerasoli: tanlanmalar soni	46
Meta-tahlildagi ishtirokchilar soni	2136
O‘rtacha standartlashtirilgan samara (d)	0,67
Nazoratga nisbatan o‘rtacha samaradorlik ortishi	taxminan 25 %

D. S. DeRue va hammualliflarning kvazieksperimental tadqiqotida faoliyatdan keyingi tizimli tahlil liderlik rivojlanishiga ijobiy ta’sir ko‘rsatgan [4]. S. I. Tannenbaum va C. P. Cerasoli esa turli sohalardagi yakka va jamoaviy faoliyat tahliliga oid meta-tahlilda o‘rtacha samaradorlik nazoratga nisbatan taxminan 25 foiz yuqori bo‘lganini bildiradi [5]. Bu ikki tadqiqot bir xil populyatsiya yoki metodika asosida amalga oshirilmagan. Ularning natijalari mahalliy oliy ta’lim talabalarida aynan shunday o‘sish kuzatilishini kafolatlamaydi, biroq faoliyatdan keyingi tahlilni rivojlantiruvchi mashg‘ulotlarda sinash uchun ilmiy asos beradi.

3-jadval.

Lacerenza va hammualliflar (2017) meta-tahlilida liderlik treningining samara ko‘rsatkichlari [6]

Baholash mezoni	Standartlashtirilgan samara (δ)
Mashg‘ulotga munosabat	0,63
O‘rganish natijalari	0,73
Ko‘nikmalarni amaliyotga ko‘chirish	0,82
Faoliyat natijalari	0,72

C. N. Lacerenza va hammualliflar 335 ta mustaqil tanlanmani umumlashtirib, liderlik treninglari natijadorligi mashg‘ulotni loyihalash va amalga oshirish shartlariga bog‘liqligini ko‘rsatgan [6]. Ularning tahlili ehtiyojlarni baholash, qayta aloqa, amaliy mashq va vaqt oralig‘i bilan tashkil etilgan treninglarni qo‘llashga asos beradi. Uchinchi jadvaldagi δ qiymatlari standartlashtirilgan samara ko‘rsatkichlari bo‘lib, ularni foiz yoki mahalliy talabalarning test ballari sifatida ifodalash mumkin emas.

Muhokama. Talabalarning hissiy o‘zini o‘zi boshqarishini rivojlantirish vaziyatni sun’iy ravishda soddalashtirishni emas, murakkab vazifada maqsadni saqlab qolish va zarur paytda uni qayta ko‘rib chiqish imkoniyatini yaratishni nazarda tutadi. Masalan, loyiha taqdimotiga oz vaqt qolganda bir vazifa bajarilmagan bo‘lsa, yetakchi dastlab o‘zining jahl yoki

xavotirini aniqlashi, faktlarni taxminlardan ajratishi, so‘ng mavjud variantlarning oqibatlarini baholashi mumkin. Mashg‘ulotda aynan qaror tanlash jarayoni va uning dalillari kuzatilishi muhimdir.

Refleksiv faoliyatni amaliy topshiriqdan keyingi to‘rtta savol orqali tashkil etish tavsiya etiladi: qanday natija rejalashtirilgan edi, amalda nima sodir bo‘ldi, tafovutni qaysi sabablar tushuntiradi va navbatdagi vazifada nima o‘zgartiriladi? Talaba javobini aniq misollar bilan asoslab, o‘zida shakllangan hissiy reaksiyani alohida qayd etadi. Murabbiy yakuniy xulosani tayyor holda bermasdan, uning sabab va oqibat o‘rtasidagi bog‘lanishni mustaqil aniqlashiga ko‘maklashadi. Refleksiya jarayonida shaxsning qadr-qimmatini emas, o‘zgartirish mumkin bo‘lgan harakatlarni muhokama qilish zarur.

Oliy ta’limda bunday rivojlantiruvchi ishlarni to‘rt bosqichda tashkil qilish mumkin: dastlab hissiy reaksiyalar va individual regulyatsiya usullarini diagnostik o‘rganish; keyin qayta baholash va qaror variantlarini solishtirish mashqlarini bajarish; uchinchi bosqichda real yoki modellashtirilgan tashkiliy vazifani amalga oshirish; yakunda refleksiv hisobot hamda qayta baholashni o‘tkazish. Har bir bosqichda kichik, tekshirish mumkin bo‘lgan maqsadni belgilash talabaning umumiy liderlik haqidagi mavhum tasavvurini amaliy ko‘nikmaga aylantirishga yordam beradi.

Rivojlantiruvchi dastur samaradorligini baholash uchun emotsional regulyatsiya va refleksiya ko‘rsatkichlarini mashg‘ulotdan oldin hamda keyin o‘lchash, vaziyatli topshiriqlarda qarorning izchilligi va dalillanganligini mustaqil kuzatuvchi orqali baholash maqsadga muvofiq. Shaxsning o‘zini baholashi bilan real faoliyatdagi natijalar alohida tahlil qilinishi kerak. Imkoniyat mavjud bo‘lganda taqqoslash guruhidan foydalanish, ishtirokchilarning dastlabki tayyorgarligi va liderlik tajribasini hisobga olish dasturning o‘ziga xos samarasini aniqlashtirishga xizmat qiladi. Ushbu tavsiyalar alohida empirik tekshiruvni talab qiluvchi ilmiy-amaliy takliflardir.

Refleksiv qobiliyatning vaqtga oid jihatlari ham liderlik faoliyati uchun ahamiyatlidir. Retrospektiv refleksiya yakunlangan vazifaning natijasi va sabablarini o‘rganishga, vaziyatli refleksiya ayni paytdagi qarorni nazorat qilishga, istiqbolli refleksiya esa kelajakdagi vazifalar uchun muqobil ssenariylarni ko‘rib chiqishga yordam beradi. Masalan, talaba o‘tgan taqdimotdagi tashkiliy xatoni aniqlagach, navbatdagi loyiha uchun ehtimoliy muammolarni belgilaydi va har biri bo‘yicha zaxira qaror ishlab chiqadi. Mashg‘ulotda mazkur jarayonlarning alohida qayd qilinishi refleksiya faqat o‘tgan hodisani eslash bilan chegaralanib qolishining oldini oladi. Bunday yondashuv talabani xato sababini izlashdan harakat strategiyasini takomillashtirish tomon yo‘naltiradi.

Hissiy boshqaruvning samaradorligini talabaning doimo xotirjam ko‘rinishi asosida baholash yetarli emas. Ba’zan vazifaning ahamiyatini anglash bilan bog‘liq xavotir tayyorgarlikni kuchaytirishi, asosli norozilik esa noto‘g‘ri qarorni qayta ko‘rib chiqishga undashi mumkin. Shu sababli mashg‘ulotlarda salbiy hissiyotlarni mutlaqo yo‘qotish maqsad qilib olinmaydi. Asosiy mezon hissiy holatni anglagan holda vaziyat talabiga mos javobni tanlashdir. O‘qituvchi talabaning bir xil vaziyatga turli izohlar berish qobiliyatini, qarorini qanday dalillar bilan himoya qilishini va yangi ma’lumot olganda strategiyasini qay darajada o‘zgartira olishini kuzatishi mumkin. Ushbu xususiyatlar liderlikning moslashuvchan regulyativ tarkibini tavsiflaydi.

Talabaning refleksiv kundaligi baholash vositasi sifatida ishlatilganda shaxsiy kechinmalarni majburan oshkor qilish talab etilmasligi lozim. Ishtirokchi faoliyatga tegishli voqealarni va kelgusi vazifaga oid rejasini bayon etishi yetarli. Bunday etik chegaralar mashg‘ulotlarda ochiq fikrlashga sharoit yaratadi va o‘zini baholashning jazolovchi nazorat shakliga aylanishiga yo‘l qo‘ymaydi.

Xulosa. Emotsional o‘zini o‘zi boshqarish va refleksiv qobiliyatlar talabalarning liderlik salohiyatini yuksaltirishda vaziyatni adekvat baholash, impulsiv javoblarni muvofiqlashtirish hamda tajriba asosida qarorlarni takomillashtirish mexanizmlari sifatida namoyon bo‘ladi. Xorijiy ilmiy dalillar tizimli refleksiya va amaliy treninglarning rivojlantiruvchi imkoniyatlarini ko‘rsatadi. Oliy ta’limda kognitiv qayta baholash, faoliyatdan keyingi tahlil va keyingi vazifa uchun aniq rejalashtirishni uyg‘unlashtirish liderlikning regulyativ-refleksiv tarkibini rivojlantirishning istiqbolli yo‘nalishidir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

[1] Gross J. J., John O. P. Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being // Journal of Personality and Social Psychology. - 2003. - Vol. 85, No. 2. - P. 348–362. - DOI: 10.1037/0022-3514.85.2.348.

[2] Zimmerman B. J. Becoming a self-regulated learner: An overview // Theory Into Practice. - 2002. - Vol. 41, No. 2. - P. 64–70. - DOI: 10.1207/s15430421tip4102_2.

[3] Grant A. M., Franklin J., Langford P. The Self-Reflection and Insight Scale: A new measure of private self-consciousness // Social Behavior and Personality. - 2002. - Vol. 30, No. 8. - P. 821–836. - DOI: 10.2224/sbp.2002.30.8.821.

[4] DeRue D. S., Nahrgang J. D., Hollenbeck J. R., Workman K. A quasi-experimental study of after-event reviews and leadership development // Journal of Applied Psychology. - 2012. - Vol. 97, No. 5. - P. 997–1015. - DOI: 10.1037/a0028244.

[5] Tannenbaum S. I., Cerasoli C. P. Do team and individual debriefs enhance performance? A meta-analysis // Human Factors. - 2013. - Vol. 55, No. 1. - P. 231–245. - DOI: 10.1177/0018720812448394.

[6] Lacerenza C. N., Reyes D. L., Marlow S. L., Joseph D. L., Salas E. Leadership training design, delivery, and implementation: A meta-analysis // Journal of Applied Psychology. - 2017. - Vol. 102, No. 12. - P. 1686–1718. - DOI: 10.1037/apl0000241.