



TA'LIM MUASSASALARI HODIMLARI ORASIDAGI YETAKCHILIKNING AHAMIYATI HAMDA FLIGBY ORQALI QIYOSIY TAHLILI

Normurodova Saodat Nozimjon qizi.

Kokand University

Ta'lim muassasasi boshqaruvi yo'nalishi

2 - bosqich magistranti.

e-mail: saodatxonnormurodova5@mail.com

telefon: +998(93) 0474029

MAQOLA HAQIDA	ANNOTATSIYA
Qabul qilindi: 24-mart 2025-yil Tasdiqlandi: 26-mart 2025-yil Jurnal soni: 14 Maqola raqami: 37 DOI: https://doi.org/10.54613/ku.v14i.1150 KALIT SO'ZLAR/ КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА/ KEYWORDS	Ushbu maqolada ta'lim muassasalarida faoliyat olib borayotgan hodimlar orasidagi yetakchi kadrlarga xos bo'lgan ilmiy-nazariy asoslari, hamda yetakchilik uslublari va ko'nikmalarini o'lchashda jiddiy o'yin ya'ni FLIGBY orqali qiyosiy tahlil qilinadi.
Qiyosiy tahlil, yetakchilik mahorati, yetakchilik uslublari, jiddiy o'yin, barqaror yetakchilik, xizmatkor yetakchilik, oqimga yordam beruvchi yetakchilik, transformatsion yetakchilik	

Kirish. FLIGBY - jiddiy o'yini orqali yetakchilik uslublari va ko'nikmalarini solishtiradi. FLIGBY - yetakchilik qobiliyatlarini solishtirish uchun jiddiy o'yin vositasidan foydalaniladi. Abstrakt Tashkilotlar jiddiy o'yin orqali yetakchilikni rivojlantirish bo'yicha o'quv dasturlariga homiylik qilish orqali yetakchilik malakasi darajasini va yetakchilik rollariga malakali da'vogarlar sonini oshirishga harakat qilmoqda. O'qitish uchun jiddiy o'yinlarning afzalliklari keng tarqalgan bo'lsa-da, ularning samaradorligi bo'yicha ko'proq empirik tadqiqotlar talab qiladi. Ushbu so'rovning asosiy maqsadi FLIGBY jiddiy o'yini orqali yetakchilikni rivojlantirish bo'yicha trening ishtirokchilari tomonidan qaysi yetakchilik qobiliyatlari va boshqaruv uslublari qo'llanilishini o'rganishdir. U akademik va professional muhitda yetakchilikning yangi tadqiqotlarini osonlashtirish vositasi sifatida ishlab chiqilgan.

Ushbu maqolamizda biz to'rtta yetakchilik uslubini taqdim etdik:

- Transformatsion yetakchilik;
- Barqarorlik yetakchilik;
- Xizmatkor yetakchilik;
- Oqimga yordam beruvchi yetakchilik.

Turli xil ma'lumotlarni hamda adabiyotlarni o'rganib chiqishga asoslanib, biz ikkita yetakchilik uslubining har biriga tegishli asosiy yetakchilik qobiliyatlarini aniqladik va ularni professor Mixali Csikszentmihalyining FLIGBY tomonidan o'lgan "Yaxshi biznes tamoyillari" bo'yicha asos slogan, 29 ta yetakchilik qobiliyatlarini to'plami bilan bog'ladik. Ushbu desertatsiyada biz yaxshi biznes tamoyillari yetakchilik uslublarida qanday muhim rol o'ynashini ham ta'kidlaymiz.

Dunyo bo'ylab ko'pgina tashkilotlarning o'rta va yuqori darajalaridagi rahbarlar o'zlarining shakllangan professional yillarini interaktiv, real vaqtda onlayn muhitda muloqot qilishdi.¹

Shu jumladan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti SH.M.Mirziyoevning "Hozirgi vaqtda dunyo miqyosida raqobat qanday keskin tus olib borayotganini hammamiz ko'rib turibmiz. Bu shiddatli raqobatga faqat zamonaviy ilm fan, yuqori texnologiyalar va innovatsion yutuqlarni keng joriy etish orqali munosib javob bera olamiz"², deb ta'kidlab o'tishgan fikrlari ushbu tadqiqotning muhimligini anglatadi.

Adabiyotlar tahlili. Malone va Lepper (1987) ma'lumotlariga ko'ra, o'yinchilarning ichki motivatsiyasiga tayanadigan o'yinlarni tasniflash tizimini taqdim etadi. Ularning ta'kidlashicha, video o'yinlardagi ichki motivatsiyaning yuqori darajasi ular individual va ijtimoiy omillarni birlashtirganligidan kelib chiqadi.

Mihali Csikszentmihalyining "Oqim" kontseptsiyasini, "O'ziga yoqqan narsadan zavq olgani uchun qiladigan odamlar"ning hissiy va psixologik holatini tushuntirish uchun ishlab chiqdi.³ Csikszentmihalyining so'zlariga ko'ra, oqim - bu kimdir o'z ishiga to'liq jalb qilingan va diqqatni jamlagan ruhiy holat. Bu zerikish va bezovtalik o'rtasidagi kayfiyat bo'lib, unda kimdir vazifani qiyin deb hisoblaydi, lekin buni amalga oshirish uchun o'zini qobiliyat va tajribaga ega deb hisoblaydi. Bu kayfiyat ichki harakatni rag'batlantiradi va o'rganish uchun ajoyib sharoitlarni yaratadi. Jiddiy o'yin raqamli dastur bo'lib, uning asosiy maqsadi o'yin-kulgi emas, balki ma'lum ko'nikmalar va o'z-o'zini bilish darajasini oshirishdir. Jiddiy o'yinlar yetakchilik qobiliyatlarini va uslublarni baholash, va takomillashtirish uchun yangi vosita bo'lib, yetakchilikni rivojlantirish bo'yicha trening ishtirokchilaridan qaror qabul qilishni talab qiladi. Jiddiy o'yinlardan ta'lim, mudofaa, sog'liqni saqlash va muhandislik kabi turli sohalarida foydalanish mumkin.⁴

Shu nuqtai nazardan, jiddiy o'yinlar o'yinchilarni xavfsiz virtual makonda simulyatsiya qilish orqali real vaziyatlarga o'rgatish va tayyorlash uchun mo'ljallangan.⁵

Ta'lim muassasalari va tashkilotlarining akademik ta'lim berishdagi asosiy maqsadi, ularning shaxsiy va kasbiy maqsadlariga erishishlari, yashash imkoniyatlarini to'g'ri qo'llab-quvvatlashlari va mamlakatning samarali yetakchilari bo'lib chiqishini ta'minlashdan iborat. Yosh avlod akademik ta'limdan tashqari, o'zaro yetakchilik qobiliyatini ham shakllantirishi kerak. Shaxslar yetakchilik qobiliyatini rivojlantirsa, ular odamlarga to'g'ri rahbarlik qilishi va yo'l-yo'riq ko'rsatishi, mehnatsevarlik va vijdonlilikni singdirishi, to'g'ri va noto'g'ri xatti-harakatlarni farqlashi mumkin. Yetakchilikni rivojlantirish ko'plab tashkilot rahbarlari uchun asosiy masala bo'lib qolmoqda.⁶ Bunday holda, o'quv dasturlari turli xil o'quv o'yinlari orqali yetakchilarning malakasini oshirishga yordam beradi. Yuqoridagilardan tashqari, biznes

¹Buzady, Z. (2017) "Flow, leadership and serious games – a pedagogical perspective", World Journal of Science, Technology and Sustainable Development, 14(2/3), pp. 204–217. doi: 10.1108/wjtsd-05-2016-0035.

² Mirziyoev Sh.M. (2021) "Yangi O'zbekiston strategiyasi" – Toshkent: "O'zbekiston" nashriyot. – 464 b

³Gilley, J. W., Shelton, P. M. and Gilley, A. (2011) "Developmental leadership: A new perspective for human resource development", Advances in Developing Human Resources, 13(3), pp. 386–405. doi: 10.1177/1523422311424264.

⁴ Almeida, F. and Buzady, Z. (2021) "Recognizing leadership styles through the use of a serious game", Journal of Applied Research in Higher Education. doi: 10.1108/JARHE-05-2021-0178.

⁵ Almeida, F. and Buzady, Z. (2021) "Recognizing leadership styles through the use of a serious game", Journal of Applied Research in Higher Education. doi: 10.1108/JARHE-05-2021-0178.

⁶ Grimard, C. M. and Pellerin, S. (2018) "Developing leadership through leadership experiences: An action learning approach", Developments in Business Simulation and Experiential Learning, 45, pp. 69–77. Available at: <https://absel-ojs-ttu.tdl.org/absel/index.php/absel/article/view/3139/3078>.

o'yinlari yetakchilik uslublarini aniqlash uchun ham ishlatilishi mumkin⁷ yoki yetakchilik ko'nikmalarini mustahkamlash.⁸

Ish dunyosida barcha tashkilotlar odamlarni samarali, va vaziyatli tarzda rag'batlantirish va boshqarishga qodir bo'lgan rahbarlarni jalb qilishdan foyda olishi aniq.⁹

Yetakchilikni o'rganish uchun o'yinlarni o'quv dasturlarida ham, qo'shma dasturlarda ham topish mumkin. Bu yetakchilik tushunchalarini o'rgatish uchun o'yinlardan foydalanish tajribasini aks ettiradi. Ushbu maqolaning maqsadi yetakchilik ta'limida o'yinlardan foydalanish bo'yicha adabiyotlarni tizimli ko'rib chiqish emas, balki ushbu o'yinlardan foydalanish orqali sodir bo'layotgan yetakchilikni rivojlantirishning empirik dalillarini taqdim etishdir.

IBM, Cisco, Renault va Deloitte kabi ko'plab kompaniyalar o'z xodimlarini muvofiqlikdan yetakchilikka qadar turli sohalarida o'rgatish uchun jiddiy o'yinlardan tobora ko'proq foydalanmoqda.¹⁰

Tashkilotni oldinga siljitishda, atrof-muhitga bo'lgan ehtiyojni tan olishda va zarur o'zgarishlarni amalga oshirishda yetakchilarning ahamiyati tobora ortib bormoqda. Bunday liderlar - transformatsion liderlar deb ataladi.¹¹ Ushbu rahbarlar xodimlarni tushunishni kuchaytirishi mumkin, ya'ni ularni baxtli qilish, shug'ullanish va ularning to'liq salohiyati va adolatiga erishish va tashkilotning ish hayoti sifatini yaxshilashga yordam berishdir. Transformatsion liderlar o'z izdoshlari tomonidan motivatsiya belgilaridan doimo hushyor bo'lishadi, ammo ular diqqatlarini haqiqatan ham muhim bo'lgan narsaga qaratishlari va izdoshlariga o'zlarining tor shaxsiy manfaatlarini kengroq, guruhga asoslangan maqsadlarga o'zgartirishga yordam berishlari mumkin.¹²

Tadqiqot metodologiyasi. O'rganishning an'anaviy usullari nafaqat yangi xodimlarni, balki uzoq muddatli ishchilarni ham jalb qilmaydi va ilhomlantirmaydi. Aksariyat kasblar, xususan, iqtisod, biznes va moliya uchun bu katta qiyinchilik, ammo jiddiy o'yinlar yanada jozibador va jozibador, shuning uchun firmalar ushbu yangi o'qitish usulini joriy etish, xodimlarning ish faoliyatini yaxshilashda yordam berishini aniqladilar. Haqiqiy hayot voqealari yoki jarayonlarini yechim topish maqsadida simulyatsiya qilish jiddiy o'yinlarda keng tarqalgan.

Barqaror yetakchilik, Xizmatkor yetakchilik, Oqimga yordam beruvchi yetakchilik va Transformatsion yetakchilik. Ushbu maqolaning asosiy hisssasi bu to'rtta yetakchilik uslubi arxetiplarining har biriga erishish uchun zarur bo'lgan yetakchilik qobiliyatlarining qiyosiy taksonomiyasidir. Bundan tashqari, biz bo'lajak tadqiqotchilarni yetakchilikga o'rgatish jarayonida namoyon bo'ladigan va innovatsion, intruziv bo'lmagan metodologiyada o'lchanadigan individual etakchilik uslublarini yaratish va taqqoslash uchun jiddiy o'yinlardan innovatsion foydalanish natijasida yaratilgan yangi tadqiqot metodologiyalariga yo'naltiramiz emas, balki shaxslarning o'z-o'zini baholashi yoki baholovchilarning qiymat tarfakshligini aks ettiruvchi "ekspert" bahosi

taqdim etadi. Shunday qilib, biz FLIGBYning 29 ta o'lchangan yetakchilik qobiliyatlarini to'plami to'rtta yetakchilik uslubini aniqlash uchun yetarli darajada qo'llanilishi mumkinligi haqidagi ishonchli dalillarni taqdim etdik. Kelajakdagi tadqiqotlar uchun prognoz, hamkorlikning ta'sirini va o'yin jarayonining ko'nikmalarini rivojlantirishga ta'sirini o'lchash mumkinmi yoki yo'qligini o'rganish mumkin.

- Adabiyotlarni tekshirish.

- Transformatsion yetakchilik.

Vaqt o'tishi bilan yetakchilik tushunchasi rivojlandi. Natijada, iqtisodiy vaziyat va bozorning tez sur'atlari kabi omillar professionalarning insoniy tomoni bilan bog'liq yangi talablarni uyg'otdi.¹³

Yangi yetakchilik kontseptsiyalari ijtimoiy o'zgarishlarga asoslangan ilmiy va neoklassik boshqaruv nazariyasi o'sishi va yoshlarning mehnat sharoitlariga nisbatan ortib borayotgan umidlariga mos kelishi natijasida paydo bo'ldi.¹⁴ Transformatsion yetakchilik (TFL) birinchi marta Bern (1978) tomonidan kiritilgan va siyosiy liderlar bilan bog'langan. Bass (1985) TFLni tashkiliy muhit bilan bog'liq holda qo'shimcha tekshirdi. Bass va Avolio piyoda qo'shinlari rahbarlari bo'yicha tadqiqot o'tkazdilar (1994), TFLni rahbarlar va bo'ysunuvchilar o'zaro fikr almashishlari va ikki tomonlama ravishda yuqori darajaga (mahoratlarga) erishishlari mumkin bo'lgan uslub sifatida tavsiflashdi. Transformatsion yetakchilikni namoyish etadigan menejerlar xodimlarni shaxsiy talablaridan tashqariga qarashga va guruhning kengroq manfaatlariga e'tibor berishga ilhomlantiradi.

Tadqiqot natijalari. Biz bu yerda 29 ta FLIGBY yetakchilik qobiliyatini havola qildik. Quyidagi 1-jadvalda 29 ta malakani qanday qilib qayta birlashtirish va ECQ va Gallup's Strengths' Finder kabi boshqa yetakchilikni o'lchash tizimlarida qo'llaniladigan ko'nikmalar bilan bog'lanishi mumkinligi ko'rsatilgan. 29 ta malaka eng ko'p qo'llaniladigan, bunday ramkalardan biri bo'lgan: Ijro etuvchi asosiy malaka (ECQ) tizimi bilan bir xil besh toifaga tasniflanadi. ECQ tizimi AQSH federal hukumatidagi yuqori lavozimlarga da'vogarlarini baholashning standart usuli hisoblanadi. ECQ natijalarga olib keladigan, mijozlarga xizmat ko'rsatadigan va tashkilot ichida va tashqarisida muvaffaqiyatli jamoalar va koalitsiyalarni yaratadigan federal korporativ madaniyatni yaratish uchun zarur bo'lgan vakolatlarini belgilaydi.

ECQlar beshta turga bo'lingan:

1. yetakchi o'zgarishlar;
2. yetakchi odamlar;
3. natijalarga asoslangan;
4. ishbilarmonlik;
5. koalitsiyalarni qurish.

1-jadval: FLIGBY ko'nikmalari va toifalari ECQ tizimi bilan birlashtirilgan.

FLIGBY da o'lchanadigan tegishli boshqaruv / yetakchilik vakolatlari.				
Yetakchilik o'zgarishlari	Yetakchi odamlar	Natijalarga asoslangan	Ishbilarmonlik qobiliyati	Koalitsiyalarni qurish
Kelajakka yo'naltirish	Hissiy intellekt	Biznesga yo'naltirilgan fikirlash	Analitik ko'nikma	Dadillik
Intuitiv fikirlash	Fikr-mulohaza	Amalga oshirish	Axborot yig'ishni tashkil etish	Aloqa
Strategic fikirlash	Motivatsiya	tadbirkorlik/tavakkalchilik	Vakolat berish	Qurilish bilan shug'ullanish
Ishtirok etish	Shaxsiy kuchli tomonlarni tan olish	Ustuvorlik berish		Diplomatiya
Vakolat berish	Muvozanat qobiliyat	Vaqt bosimi ostida qaror qabul qilish		Mojorolarni boshqarish
Manfaatdor tomonlarni boshqarish	Jamoaviy ish boshqarish	Vaqt boshqarish		Ijtimoiy dinamika
	Faol tinglash			

⁷ Westera, W. (2018) "Simulating serious games: a discrete-time computational model based on cognitive flow theory", Interactive Learning Environments, 26(4), pp. 539–552. doi: 10.1080/10494820.2017.1371196.

⁸ Buzady, Z. (2017) "Flow, leadership and serious games – a pedagogical perspective", World Journal of Science, Technology and Sustainable Development, 14(2/3), pp. 204–217. doi: 10.1108/wjtsd-05-2016-0035.

⁹ Almeida, F. and Buzady, Z. (2021) "Recognizing leadership styles through the use of a serious game", Journal of Applied Research in Higher Education. doi: 10.1108/JARHE-05-2021-0178.

¹⁰ Almeida, F. and Buzady, Z. (2021) "Recognizing leadership styles through the use of a serious game", Journal of Applied Research in Higher Education. doi: 10.1108/JARHE-05-2021-0178.

¹¹ Moradi Korejan, M. and Shahbazi, H. (2016) "An analysis of the transformational leadership theory", Journal of Fundamental and Applied Sciences, 8(3), p. 452. doi: 10.4314/jfas.v8i3s.192.

¹² Moradi Korejan, M. and Shahbazi, H. (2016) "An analysis of the transformational leadership theory", Journal of Fundamental and Applied Sciences, 8(3), p. 452. doi: 10.4314/jfas.v8i3s.192.

¹³ Almeida, F. and Buzady, Z. (2021) "Recognizing leadership styles through the use of a serious game", Journal of Applied Research in Higher Education. doi: 10.1108/JARHE-05-2021-0178.

¹⁴ Sarker, S. I. (2013) "Classical and neoclassical approaches of management: An overview", IOSR Journal of Business and Management, 14(6), pp. 01–05. doi: 10.9790/487x-1460105

To'rtta yetakchilik uslubida yetakchilik mahoratini taqqoslash Boshqaruv va yetakchilik ko'nikmalarini boshqa boshqaruv xususiyatlari va amaliyotlaridan ajratib turadigan bir qancha belgilovchi xususiyatlar mavjud. O'z-o'zini baholash testlari yoki professional baholashlar an'anaviy ravishda yetakchilik qobiliyatlarini baholash uchun ishlatilgan.¹⁵ Jiddiy o'yin yetakchilik qobiliyatlarini baholash va aniqlashning yanada samarali usuli hisoblanadi. Ushbu qismda biz to'rtta yetakchilik uslubini va ko'nikmalarini FLIGBY 29 yetakchilik qobiliyatlari bilan solishtiramiz. Biz FLIGBY ko'nikmalariga ega to'rtta yetakchilik uslubini tahlil qilganimizda, 29 ta FLIGBY yetakchilik

ko'nikmalaridan 26 tasi bizning tadqiqotimizdagi to'rtta yetakchilik uslubini bilan bog'liq adabiyotlarda tavsiflangan ko'nikmalarga mos kelishini aniqladik.

Birinchi yetakchilik uslubini transformatsion yetakchilik bo'lib, unda yetakchi qarash, hurmat va ishonchni shakllantirishda xarizmani namoyish etadi. Xodimlarni ko'rib chiqadi, izdoshlariga shaxsiy e'tibor beradi va izdoshlarni yangi g'oyalar va texnikalar bilan chaqirish orqali intellektual rag'batlantirishni ta'minlaydi. Quyidagi 2-jadvalda ko'rsatilganidek, biz FLIGBY mahorat to'plamida mos qiymatlarga ega bo'lgan Transformatsion etakchilik qobiliyatlarini aniqladik:

2-jadval: Transformatsion yetakchilik mahorati FLIGBY yetakchilik mahorati bilan solishtirganda.

Transformatsion yetakchilik qobiliyatlari	FLIGBY qobiliyatlari
Intellektual rag'batlantirish	13, 16
Individual hisobga olish	2, 15, 24
Ilhomlantiruvchi motivatsiya	12, 20, 25
Ideallashtirilgan ta'sir	7, 14, 19

Barqaror yetakchilik.

Barqaror yetakchilik odatda bir qator ko'nikmalarni o'zida mujassam etgan bo'lib, ular orqali biz odatda barqaror deb qaraladigan

xususiyatlar, fazilatlar yoki shaxsiy xususiyatlarni ajratib ko'rsatishni nazarda tutamiz.¹⁶

Biz quyidagi 3-jadvalda ko'rsatilganidek, tegishli FLIGBY ko'nikmalariga ega bo'lgan Barqaror yetakchilik qobiliyatlarini aniqladik:

3-jadval: FLIGBY yetakchilik qobiliyatlari bilan solishtirganda barqaror yetakchilik qobiliyatlari.

Barqaror yetakchilik qobiliyatlari	FLIGBY qobiliyatlari
Murakkablikni boshqarish	13, 21, 27
Vizyon bilan aloqa qilish	7, 11
Hukmni bajaring	2, 3, 8, 23
Qiyinchilik va yangilik	13, 18
Uzoq muddatli o'ylab ko'ring	16, 26

Xizmatkor rahbariyati.

Xizmatkor rahbarning shaxsiy taraqqiyoti va muvaffaqiyatini kuchaytirish, yordam berish va bo'ysundirish bo'yicha harakatlari izdoshlarning kasbiy rivojlanishi va rivojlanishi uchun haqiqiy g'amxo'rlikni aks ettiradi. Xizmatkor lider yuqori standartlarni qo'llab-quvvatlaydi va muloqot qiladi, izdoshlarni ish bilan bog'liq

muammolarni aniqlash va hal qilishda rag'batlantiradi va yordam beradi.¹⁷

Qo'llab-quvvatlash, g'amxo'rlik qilish va o'rnak bo'lish kabi xizmatkor yetakchilik harakatlari izdoshlarga quyidagi 4-jadvalda ko'rsatilganidek, xizmatkor yetakchiligi sadoqlik, ishonch, hayrat va hurmat bilan javob berishga imkon beradi:

4-jadval: FLIGBY yetakchilik qobiliyatlari bilan solishtirganda xizmatkorning yetakchilik mahorati.

Xizmatkorning yetakchilik qobiliyatlari	FLIGBY qobiliyatlari
Tinglash	1, 7
Empatiya	7, 11, 24
Ogohlik	5, 20, 28
Boshqaruv	4, 25

Buzady va boshqalar esa. (2019) yetakchilik qobiliyatlarini oqimga olib keladigan to'rtta asosni belgilab berdi:

Strategik fikrlash - bu umumiy yo'nalish va strategik maqsadlarni belgilaydigan yetakchilik qobiliyati. Xodimlar, agar ular uzoqroq maqsadlarga ega bo'lmasa, ularning harakatlari va sa'y-harakatlari

aniqlangan umumiy natijalar bilan qanday bog'lanishini seza olmaydilar.¹⁸ Quyidagi 5-jadvalda ko'rsatilganidek, mos keladigan FLIGBY ko'nikmalariga ega bo'lgan Flow Promoting yetakchilik qobiliyatlarini aniqladik:

5-jadval: oqimlarni targ'ib qilish qobiliyatlari FLIGBY yetakchilik qobiliyatlari bilan Solishtirg.

Oqimlarni targ'ib qilish qobiliyatlari	FLIGBY mahorati
--	-----------------

¹⁵Devraj, R., Colyott, L. and Cain, J. (2021) "Design and evaluation of a mobile serious game application to supplement instruction", Currents in Pharmacy Teaching and Learning, 13(9), pp. 1228–1235. doi: 10.1016/j.cptl.2021.06.032.

¹⁶ Visser, W. and Courtice, P. (2012) "Sustainability Leadership: Linking Theory and Practice", SSRN Electronic Journal, (October 2017). doi: 10.2139/ssrn.1947221.

¹⁷ Zou, W. C., Tian, Q. and Liu, J. (2015) "Servant leadership, social exchange relationships, and follower's helping behavior: Positive reciprocity belief matters", International Journal of Hospitality Management, 51, pp. 147–156. doi: 10.1016/j.ijhm.2015.08.012.

¹⁸ Almeida, F. and Buzady, Z. (2021) "Recognizing leadership styles through the use of a serious game", Journal of Applied Research in Higher Education. doi: 10.1108/JARHE-05-2021-0178.

Strategik fikrlash	27
Teskari aloqa	15
Shaxsiy kuchli tomonlarni tan olish	24
Balanslash qobiliyatlari	4

Xulosa. Va nihoyat, yetakchilik uslubi arxetiplariga erishish uchun zarur bo'lgan asosiy yetakchilik qobiliyatlarining qiyosiy taksonomiyasini tuzish. Transformatsion yetakchilik, Barqaror yetakchilik, Xizmatkor yetakchilik va Oqimni rag'batlantiruvchi yetakchilik kabi to'rtta yetakchilik uslubining ko'nikmalari FLIGBY jiddiy o'yinining 29 yetakchilik mahorati bilan taqqoslanadi. Adabiyotlarni ko'rib chiqishda har bir yetakchilik uslubi misollar bilan batafsil tushuntirildi. Biroq, tegishli adabiyotlarda tavsiflangan, aniq o'lchanadigan yetakchilik qobiliyatlari bilan tavsiflangan umumiy qabul qilingan yetakchilik uslubi FLIGBY yetakchilikni rivojlantirish tizimi bilan

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati.

1. Mirziyoev Sh.M. (2021) *Yangi O'zbekiston strategiyasi* – Toshkent: "O'zbekiston" nashriyot.-464 b
2. Almeida, F. and Buzady, Z. (2021) 'Recognizing leadership styles through the use of a serious game', Journal of Applied Research in Higher Education. doi: 10.1108/JARHE-05-2021-0178.
3. Buzady, Z. (2017) 'Flow, leadership and serious games – a pedagogical perspective', World Journal of Science, Technology and Sustainable Development, 14(2/3), pp. 204–217. doi: 10.1108/wjstsd-05-2016-0035.
4. Devraj, R., Colyott, L. and Cain, J. (2021) 'Design and evaluation of a mobile serious game application to supplement instruction', Currents in Pharmacy Teaching and Learning, 13(9), pp. 1228–1235. doi: 10.1016/j.cptl.2021.06.032.
5. Gilley, J. W., Shelton, P. M. and Gilley, A. (2011) 'Developmental leadership: A new perspective for human resource development', Advances in Developing Human Resources, 13(3), pp. 386–405. doi: 10.1177/1523422311424264.
6. Grimard, C. M. and Pellerin, S. (2018) 'Developing leadership through leadership experiences: An action learning approach', Developments in Business Simulation and Experiential Learning, 45, pp. 69–77. Available at: <https://absel-ojs-ttu.tdl.org/absel/index.php/absel/article/view/3139/3078>.

o'lchanadi. Bundan tashqari, har bir yetakchilik uslubi boshqa barcha ramkalar bilan bog'liqligini ko'rsatdi, bu aslida bir nechta ramka jadvallarida paydo bo'ladigan yetakchilik qobiliyatlari bilan qo'llab-quvvatlanadi. FLIGBY 29 yetakchilik ko'nikmalari bilan to'rtta yetakchilik uslubi ko'nikmalarini o'lchagandan so'ng, yetakchilik uslubining har bir ko'nikmasi bir-birini to'ldiradi va bu ko'nikmalarsiz rahbarlar o'z qo'l ostidagilarni samarali boshqara olmaydi, degan xulosaga keldi. Shuni tushunish kerakki, jiddiy o'yinlar orqali yetakchilar o'z mahoratini oshirib, o'z ustida samarali ishlashadi.

7. Hin, C. W., Wei, C. C. and Abdullah, H. H. (2012) 'The effects of transactional and transformational leadership styles on the motivation of managers in Malaysia', Journal for Global Business Advancement, 5(2), pp. 103–114. doi: 10.1504/JGBA.2012.049505.
8. Moradi Korejan, M. and Shahbazi, H. (2016) 'An analysis of the transformational leadership theory', Journal of Fundamental and Applied Sciences, 8(3), p. 452. doi: 10.4314/jfas.v8i3s.192.
9. Sarker, S. I. (2013) 'Classical and neoclassical approaches of management: An overview', IOSR Journal of Business and Management, 14(6), pp. 01–05. doi: 10.9790/487x-1460105.
10. Visser, W. and Courtice, P. (2012) 'Sustainability Leadership: Linking Theory and Practice', SSRN Electronic Journal, (October 2017). doi: 10.2139/ssrn.1947221.
11. Westera, W. (2018) 'Simulating serious games: a discrete-time computational model based on cognitive flow theory', Interactive Learning Environments, 26(4), pp. 539–552. doi: 10.1080/10494820.2017.1371196.
12. Zou, W. C., Tian, Q. and Liu, J. (2015) 'Servant leadership, social exchange relationships, and follower's helping behavior: Positive reciprocity belief matters', International Journal of Hospitality Management, 51, pp. 147–156. doi: 10.1016/j.ijhm.2015.08.012.