

## Rəhbərin şəxsiyyət tipinin idarəetmə qərarlarının qəbuluna təsirinin psixoloji xüsusiyyətləri

**Fatimə Bayramova**

*fəlsəfə doktoru proqramı üzrə doktorant,*

*Bakı Dövlət Universiteti*

**E-mail:** fatima90@live.ru

**Rəyçilər:** psixol.ü.f.d., dos.M.V. Vəliyev  
psixol.ü.f.d., dos.S.A. Allahyarova

**Açar sözlər:** idarəetmə, qərar qəbulu, rəhbərlik üslubları, şəxsiyyət tipləri

**Ключевые слова:** управление, принятие решений, стили руководства, типы личности

**Key words:** management, making decisions, leadership styles, personality types

Hər bir insanın öz əməyinə və iş yoldaşlarına fərdi daxili münasibəti vardır. Bu fərdi münasibətlərin əsasında tərbiyə, həyat təcrübəsi və sosial ətrafın təsiri dayanır. Kollektiv üzvlərinin münasibətlər məcmusu ümum psixoloji vəziyyət ilə aşkarlanır. İnsan üçün məqbul psixoloji mühit, iş prosesi və onun nəticələrindən, digər insanlarla münasibətdən razıqalma səviyyəsi ilə müqayisə olunur. Məhz qərar qəbul edilən zaman rəhbərlərin şəxsi keyfiyyətləri, xarakterik xüsusiyyətləri, şəxsiyyət tipi və s. bu kimi amilləri araşdırmaq mühüm nəticələr əldə etməyə imkan yaradır. Ən başlıca xüsusiyyətlərdən biri idarəetmə prosesi zamanı rəhbərin öz şüuruna, ətraf aləmə münasibəti, qərarların qəbulu zamanı nəyə əsaslanması, verdiyi qərarların rəşional və irrasionalığı kimi keyfiyyətləri müəyyənləşdirməkdən ibarətdir.

Bu sahədə bir çox tədqiqatçılar geniş araşdırmalar və tədqiqatlar aparmışlar. Son zamanlar şəxsiyyətin tipologiyası ilə bağlı İsveçrə psixoloqu K.Yunqun təsnifatı daha məşhurdur. K.Yunq tərəfindən irəli sürülmüş ekstravert və introvert tipli xarakterlərin təsnifatı geniş yayılmışdır. Ekstravertlərə coşqunluq, təşəbbüskarlıq, uyuşqanlıq, ünsiyyətlik xasdır. Introvertlər üçün öz daxili aləmində baş verənlərdə şəxsi maraqlarını güdməsi, ünsiyyətsiz, qapalı, özünütləhlilə meyl, uyğunlaşmada çətinlik çəkmək xarakterikdir [3, s. 244].

Daha sonra şəxsiyyət tipologiyasını geniş şəkildə şərh edən psixoloqlar sırasına Mayers – Briqsi də əlavə edə bilərik. Onun fəaliyyətinin əsas qayəsində K.Yunqun 1921-ci ildə “Psixoloji tip” kitabında yer alan 4 əsas psixoloji funksiya dayanır; təfəkkür, hiss, intuisiya və duyğu. Mayers – Briqsin tipologiyası (MBTİ) insanın şəxsi amillərinin kombinasiyasını, hər hansı bir fəaliyyətə meylinin olub-olmadığını, qərarın xarakterik xüsusiyyətləri və digər keyfiyyətlərini ölçməyə imkan verir. Bunları öyrənmə məqsədi ilə şəxsiyyəti tədqiq edən 4 şkala (deskriptor) formalaşmışdır:

— Şüurun oriyentasiyası ([E] Extraversion - ekstraversiya – [ İ ] Introversion – intorversiya);

— Şəraitə oriyentasiya ([S] Sensing - sağlam düşüncə - [ İ ] Intuition - intuisiya);

— Qərar qəbulunun əsası ([ T ] Thinking-təfəkkür – [ F ] Faling- emosiya);

— Qərarın hazırlanma bacarığı ([ J ] Judging - rəşionalıq – [ P ] Perception - irrasionalıq)

[5, s. 224].

Milli ədəbiyyatımızda psixoloq S.Məcədovanın işləyib hazırladığı tipologiya (“69” adlanan xarakterin tipologiyası) maraqlı doğurur. Bu tipologiyanın əsasında şəxsiyyətin özünü dərk etməsinin səviyyələri durur. Müəllif insanın inkişafının təkamül mərhələlərini ifadə edən

özünüdərkini 3 səviyyəsini fərqləndirir. Özünüdərkini birinci səviyyəsinə aid olan insanlar aşağıdakı xüsusiyyətlərlə xarakterizə olunurlar: eqosentrizmlə, meyarlarından birinin – “mənim – mənimki – olmayan” bölgüsündə ətraf aləmin fərqli qəbul edilməsilə; hər şeyə qarşı istehlakçı, əşyavi münasibətlə; mənəviyyat üzərində maddiliyin olanın hakimliyi ilə.

Özünüdərkini ikinci səviyyəsində soyuqluğun, eqosentrizm yerinə, birliyin və cəmiyyətin müəyyən hissəsi ilə tamlığın dərk edilməsi gəlir. Köhnə, qalıq kimi saxlanan, ətraf mühitin “mənim” – “mənim olmayan”a bölgüsünə yeni çalarlı fərqləndirmə genişlənir. Şəxsiyyətin zamanı “mən”in mövcudluğunun real zamanından kənara çıxaraq “biz”im mövcud olduğu zamana daxil olur.

Özünüdərkini üçüncü səviyyəsinin əsas xarakteristikası – fərqləndirmənin olmaması, məkan-zaman sonsuzluğu, ətraf aləmlə qarşılıqlı münasibətlərin dərk edilməsi, onun birliyinin qəbul edilməsi, güclü şəxsiyyətin digərləri ilə konkret münasibətlərinin olmaması, ümumbəşəri mənəvi prinsiplərə əməl etməkdir [3, s. 213].

Şəxsiyyət tipindən asılı olaraq rəhbərlərin zamandan istifadə müddəti

Şəxsiyyət tipindən asılı olaraq insanların zaman resurslarından istifadəsi müxtəlifliyi ilə seçilir. İntrovert şəxsiyyət tipinə malik rəhbərlər zamandan effektiv surətdə istifadə etmə bacarığına malikdirlər. Çünki onlar hər hansı bir məsələni müzakirəyə çıxarmazdan öncə məlumatı hərtərəfli nəzərdən keçirirlər. Ekstravertlər isə əksinə, hər hansı bir informasiyanın qəbulu zamanı onu dərhal müzakirəyə çıxardır, dialoqlar təşkil edir və sonradan müəyyən bir nəticəyə gələrək fikir formalaşdırırlar.

Bu zamandan israfçı istifadə deməkdir. Ekstravert rəhbərlər nəinki öz vaxtlarını, eyni zamanda, müzakirədə iştirak etməyə cəlb etdikləri introvertlərin və digər ekstrovertlərin də vaxtlarını alırlar. Ekstravertlər bilməlidirlər ki, tez və ya gec ünsiyyəti dayandırıb qəbul olunmuş informasiyadan nəticə çıxarıb, qərar qəbul etmək lazımdır. Ekstravert rəhbərlər introvert işçilərlə işlədikləri zaman diskussiyanın ortasında 5 dəqiqəlik fasilə verməklə introvertlərə düşünmələri üçün zaman ayırmalı, sonra isə öz fikirlərini yürütməlidirlər. İntrovertlər isə öz növbəsində anamlıdırlar ki, probleminin həllini düşünmə müddəti uzun sürməməli, ünsiyyətə qoşulmalı, həmçinin ekstrovertlərə öz fikirlərini ifadə etməyə imkan yaratmalıdırlar.

Əksər problemlərin əsas səbəbi insanların zaman anlayışını fərqli şəkildə qəbul etmələridir. Sensor tipli insanlar üçün 60 saniyə 1 dəqiqə olduğu halda, zamana təxmini mövqedən yanaşan intuitiv insanlar üçün 1 dəqiqə həddən artıq azdır. Onlara hər hansı tapşırıq verildiyi zaman ayrılmış vaxta əlavə saat yükləmək lazım gəlir. İntuitivistlər də öz növbəsində bilməlidirlər ki, əgər sensor tipli rəhbərlər onlara bir işi müəyyən zaman çərçivəsində həllini tələb edərlərsə, verilən zamana dəqiq əməl etməlidirlər.

Emosional hissiyatlı insanlar gün ərzində tapşırıqları yerinə yetirdikləri zaman onların iş görmə tezliyi digər şəxsə olan münasibətlərindən asılıdır. Əgər bu tip insanlar özlərinə xoş olmayan insanlarla ünsiyyətə girməli olacaqlarsa, həmin tapşırığı günün axırına, ən son zamana saxlayır. Lakin təfəkkürü məntiqi insanlar isə əksinə, xoşagəlməz insanlarla olan işlərini günlük planların əvvəlinə gətirərək, tezliklə ondan “yaxa qurtarmağa” çalışırlar.

Qərar verən rəsonal tip insanlar özünün və digər insanların vaxtlarını idarə etməyi sevirlər. Hərçənd ki, bu tip insanlar təbiətən dəqiqdirlər, hətta onlara hər hansı bir işin həllini müəyyən zaman çərçivəsinə salmasalar belə onlar özləri planlarına zaman məhdudiyyəti qoyurlar.

İrrasional tip insan üçün planlaşdırılmış işlər istisna olmaqla bütün zaman azandırlar. Onlar qərar qəbul etmə prosesində zamanı uzadırlar, ətrafdan işlərini ləng yerinə yetirdiklərini qavrayırlar. Bir çox hallarda irrasional şəxslər bir neçə işi eyni zamanda həll etmək istəyir,

işin birini bitirmədən digərinin həllinə keçməyə başlayırlar. Nəticədə bütün işləri yarımçıq qalır. İrrasional tipli insanların zamana olan qeyri-dəqiqliklərini aradan qaldırmağın ən başlıca üsulu öz planlarına, görəcəkləri işlərinə müəyyən zaman məhdudiyyəti qoymalarıdır. Həmçinin rəhbərlik tiplərində öz iş fəaliyyətindəki həddən artıq dəqiq və konkretli olmaları, onları gündəlik həyatlarında çətinliklərlə qarşılaşdırır, belə ki, planlaşdırılmayan bütün işlər, gözlənilməz situasiyaları onlar əsəb ilə qarşılayırlar.

Şəxsiyyət tipinin rəhbərin idarəetmə qərarlarına təsiri

Ekstravert rəhbərlər bir çox hallarda düşüncələrini beyin süzgəcindən keçirmədən bir başa dilə gətirirlər. Adətən onların məqsədlərini ümum qəbul olunmuş, hər kəsin işinə yarayan, məqsədinə uyğun fəaliyyət prosesləri təşkil edir.

Rasional ekstravertlər ilk öncə məqsəd və vəzifələri müəyyənləşdirir, sonra digər işçiləri məsələ ilə bağlı əgilə edirlər və hər kəsin dərhal fəaliyyətə başlamalarını tələb edirlər.

İrrasional ekstravertlər məqsədin əğırlıq və yüngüllük səviyyələrindən asılı olmayaraq, ilk əvvəl işçilərlə müzakirəyə başlayırlar.

İntrovert rəhbərlər isə, əvvəla qarşıya qoyulmuş problemə uyğun ehtimalı məqsədlərə dair materiallar toplamağa, sonra isə təklikdə problemin həlli yollarını axtarmağa çalışırlar. İntrovert tipli insanlar əmin olmadığı informasiyanı yoldaşları ilə bölüşürlər. Kollektiv qərar qəbulu introvert şəxslər üçün mühüm deyildir, çünki, qərar qəbulu prosesi onun üçün daxili əhəmiyyət daşıyır.

Beləliklə, məqsədin qoyuluşunun effektiv olması üçün ekstravertlərə öz ideyalarını söyləməyə şərait yaradılmalı, introvertlərə isə problemin müzakirəsi üçün düşünməyə zaman ayrılmalıdır.

Ekstravert rəhbərlərdən fərqli olaraq introvert rəhbərlər çoxlu sayda ideyalar irəli sürməkdənsə, dərhal fəaliyyətə başlamağı üstün tuturlar. Ekstravertlərlə introvertlərin birgə fəaliyyəti zamanı hər iki tərəf müəyyən qanunauyğunluqlara tabe olmalıdır. Bəzi hallarda verilən suallara introvertlərin susmağını ekstravertlər razılıq əlaməti kimi qəbul edirlər. Əmək fəaliyyəti zamanı ekstravert rəhbərlər introvert işçilərə dəqiq suallarla müraciət etməlidirlər. Məsələn, ekstravertlərə “məsələyə dair nə düşünürsüz?” yerinə “birinci punkt haqqında fikriniz nədir?” tipli suallar verilməlidir.

Karl Qustav Yunqun iddiasına əsasən, “ekstraversiya – introversiya insanların münasibətləri arasında ən dərin uçurumu təsvir edir”. Həqiqətən də, ekstravert və introvertlərin davranışları arasındakı fərq dərin və ziddiyyətlidir, lakin, onlar rəhbərlik üslubunu əhəmiyyətli dərəcədə müəyyənləşdirir. Lider ekstravertlər verbal ünsiyyətə əhəmiyyət verərək, kollektivdə hətta şəxsi məsələlərini belə açıq danışmaqdan çəkinməzlər. Ekstravert rəhbərin potensial zəifliyi ondan ibarətdir ki, bu cür rəhbərlər öz planlarını ehtiyac olub - olmamasından asılı olmayaraq ifadə edirlər. Ekstravert rəhbərlər dinləməkdən daha çox danışmağa üstünlük verirlər.

İllər əvvəl aparılan tədqiqatlar, nəzəriyyələr ekstravertlər üzərində qurulurdu. İrəli sürülən nəzəriyyələrə əsasən bildirilirdi ki, rəhbər təbəçiliyində olan kəslərin hər biri ilə şəxsi ünsiyyətdə olmalı, onların iş və həyat problemləri ilə yaxından tanış olmalıdır. Lakin bu zaman introvert tipli rəhbərlər unudulmuşdur, nəticədə də, nəzəriyyələrin effektiv olmasını düşünən introvertlər deyilənləri həyata keçirmələri üçün dərindən qabıqdan çıxmalı olurlar. Və ya bir zamanlar irəli sürülmüş “açıq qapı siyasəti”. Bu üsula əsasən, işçilər istədikləri zaman rəhbərin otağına daxil ola bilərdilər. Yenə də bu cür iş şəraiti yalnız ekstravert rəhbərlərin işinə yarayır.

İntrovert rəhbərlər isə kollektivə daxili ələmi haqqında çox qısa izahı verərək, sonda

yekunlaşdırdığı ideyanı işçilərinə çatdırır. İntrovert rəhbərlər üçün mənfi xüsusiyyət onların gec qərar qəbul etmələrindəndir.

İdarəetmənin səmərəliliyinə təsir göstərən rəhbərlərin şəxsiyyət tipləri və rəhbərlik üslublarının eksperimental tədqiqi

Hər bir rəhbər idarəetmə sistemində özünün mənafeələrini nəzərə almaqla yanaşı, işçilərinin də istəklərinə uyğun şəkildə qərar qəbul etməlidir. Məhz qarşılıqlı münasibətlər zəminində sağlam iqlimin yaranması əsasında fəaliyyət istənilən nəticəni verə bilər. Lakin, rəhbərlərin şəxsi psixoloji xüsusiyyətləri onların iş fəaliyyətində qərar qəbuluna əsaslı təsiri göstərir. K.Levinin tədqiq etdiyi rəhbərlik üslubları rəhbərin idarəetmə sisteminin əsas qayəsini təşkil edir (avtoritar, demokratik, liberal).

Qeyd etmək lazımdır ki, bu üslubların “təmiz” formasında olan rəhbərliyə az – az rast gəlinir. Bir qayda olaraq, rəhbərlik üslubundan ən azı ikisinin qarışığı özünü göstərir. Lakin, bu halda da onlardan biri dominant olur [3, s. 320].

Rəhbərlik üslubları ilə yanaşı, rəhbərin şəxsiyyət tipini də müəyyənləşdirmək iş fəaliyyətində hansının daha effektiv olduğunu öyrənməyə şərait yaradır. Mayers – Briqsin tipologiyasına əsasən, rəhbərin şüura və ətraf mühitə oriyentasiyası, nəyə əsaslanaraq qərar qəbul etdiyi, qərar verərkən rəşional yoxsa irrəşional mövqedən yanaşdığını müəyyən etmək mümkündür.

Kurt Levinin və Mayers – Briqsin tədqiqatlarına əsaslanaraq rəhbərin üslubu və şəxsiyyət tiplərini müəyyənləşdirmək üçün eksperiment aparılmışdır.

Tədqiqatın obyektı: AMEA-nın İqtisadiyyat İnstitutunun 23 şöbə müdirinin (8 – qadın, 15 kişi) və Tibbi İcbari Sığorta agentliyinin 12 şöbə müdirinin ( 6 – qadın, 6 kişi) fəaliyyəti;

Tədqiqatın predmeti: Rəhbərlik üslublarının idarəetmənin səmərəliliyinə təsirinin psixoloji xüsusiyyətlərini öyrənmək

Tədqiqatın əsas fərziyyəsi: İdarəetmənin səmərəliliyi rəhbərin idarəetmə üslubu ilə şəxsiyyət tipi arasındakı qarşılıqlı təsiri və qarşılıqlı bağlılıqdan funksional asılılıqdadır.

Tədqiqatın məqsədi: Rəhbərin şəxsiyyət tipi ilə rəhbərlik üslubları arasındakı əlaqəni müəyyənləşdirmək.

Tədqiqatın metodu: Mayers-Briqs “Şəxsiyyət tipi” və “Rəhbərlik üslubunun özünüqiymətləndirməsi” sorğularından istifadə edilmişdir

Nəticələrin işlənməsi

Cədvəl 1. İllik hesabatə əsasən yüksək səviyyədə idarə olunan şöbələrini rəhbərlərinin rəhbərlik üslubu ilə şəxsiyyət tiplərinin qarşılıqlı əlaqəsi

Rəhbərlik üslubları	Şəxsiyyət tipləri					
	ESTJ	ESFJ	ENTJ	İSTJ	İNTJ	İNFP
Avtoritar (3 nəfər – 8,5%)	1 nəfər- 2,8%	0	2 nəfər - 5,7%	0	0	0
Demokrat (14 nəfər – 40%)	5 nəfər- 14,2%	1 nəfər- 2,8%	1 nəfər- 2,8%	4 nəfər- 11,4%	2 nəfər- 5,7%	1 nəfər- 2,8%
Liberal - 0	0	0	0	0	0	0
Ümumi say	17,1%	2,8%	8,5%	11,4%	5,7%	2,8%

Cədvəl 1 – də keçirilmiş sorğunun nəticəsi olaraq şöbələrini yüksək səviyyədə idarə edən

rəhbərlərin idarəetmə üslubları ilə şəxsiyyət tipləri müəyyənləşdirilmişdir. Ən yüksək idarəetmə üslubu, göründüyü kimi, demokrat rəhbərlərdə (40%) müşahidə edilir. Avtoritar rəhbərlər yüksək idarəetmə qabiliyyətinə görə 8,5% olduğu halda, liberal üsluba malik rəhbərlər 0 % təşkil edir. Demokratik üslubda idarəedən rəhbərlərin şəxsiyyət tipologiyasına nəzərən, deyə bilərik ki, ESTJ – 14,2%, ESFJ-2,8%, ENTJ- 5,7%, İSTJ – 11,4%, İNTJ – 5,7%, İNFP – 2,8%. Avtoritar üsluba malik rəhbərlərdən 2,8%-i ESTJ, 5,7%-i ENTJ şəxsiyyət tipinə malikdirlər.

Cədvəl 2. İllik hesabatda əsasən orta səviyyədə idarə olunan şöbələrin rəhbərlərinin rəhbərlik üslubu ilə şəxsiyyət tiplərinin qarşılıqlı əlaqəsi

Rəhbərlik üslubları	Şəxsiyyət tipləri							
	ESTJ	ESFJ	ENTJ	ENFP	İSTJ	ENFJ	İNTJ	İNFP
Avtoritar (4 nəfər - 11,4%)	2 nəfər- 5,7%	0	0	1 nəfər -2,8%	0	0	1 nəfər- 2,8%	0
Demokrat (5 nəfər - 14,2%)	2 nəfər- 5,7%	2 nəfər- 5,7%	0	0	1 nəfər- 2,8%	0	0	0
Liberal (4 nəfər- 11,4%)	0	1 nəfər- 2,8%	1 nəfər- 2,8%	0	0	1 nəfər- 2,8%	0	1 nəfər- 2,8%
Ümumi say	11,4%	8,5%	2,8%	2,8%	2,8%	2,8%	2,8%	2,8%

Cədvəl 2 – də şöbəni orta səviyyədə idarəedən rəhbərlərdən 11,4 %-i avtoritar, 14,2-i demokrat, 11,4%-i isə liberal rəhbərlik üslubuna malikdirlər. Avtoritar üsluba sahib rəhbərlərin 5,7% - i ESTJ, 2,8% -i ENFP, 2,8% İNTJ; demokrat rəhbərlərdən 5,7% -i ESTJ, 5,7% -i ESFJ, 2,8% -i İSTJ; Liberal rəhbərlərdən 2,8% -i ESFJ, 2,8% ENTJ, 2,8%-i ENFJ, 2,8% - i İNFP şəxsiyyət tipinə sahibdirlər.

Cədvəl 3. İllik hesabatda əsasən aşağı səviyyədə idarə olunan şöbələrin rəhbərlərinin rəhbərlik üslubu ilə şəxsiyyət tiplərinin qarşılıqlı əlaqəsi

Rəhbərlik üslubları	Şəxsiyyət tipləri								
	ESTJ	ESFJ	ENTJ	ENFP	İSTJ	İSTP	İSFP	İNTJ	İNFP
Avtoritar (1 nəfər - 2,8%)	0	0	0	1 nəfər - 2,8%	0	0	0	0	0
Demokrat (2 nəfər - 5,7%)	1 nəfər - 2,8%	0	0	0	0	0	0	0	1 nəfər - 2,8%
Liberal (2 nəfər - 5,7%)	0	0	0	0	0	1 nəfər- 2,8%	1 nəfər- 2,8%	0	0
Ümumi say	2,8%	0	0	2,8%	0	2,8%	2,8%	0	0

Cədvəl 3–də şöbə fəaliyyətinin aşağı səviyyədə qiymətləndirilən rəhbərlərin 2,8%-i avtoritar, 5,7%-i demokrat, 5,7%-i isə liberal üsluba malikdirlər. Avtoritar rəhbərlərin 2,8%-i ENFP; Demokratik rəhbərlərin 2,8 %-i ESTJ, 2,8%-i İNFP; Liberal rəhbərlərin 2,8%-i İSTP, 2,8% -i İSFP şəxsiyyət tipinə malikdirlər.

Alınmış nəticələrə əsasən fəaliyyəti, şöbəsi yüksək qiymətləndirilən rəhbərlərin 40%-i demokrat və ESTJ (ekstravert, sensor düşünən, məntiqi təfəkkür, rasion) - 14,2% və İSTJ (introvert, sensor düşünən, məntiqi təfəkkür, rasion) - 11,4% şəxsiyyət tipinə malik rəhbərlər olmuşdur.

Praktik və nəzəri istiqamətdə aparılmış tədqiqatdan belə qənaətə gəlmişik ki, idarəetmənin səmərəli, effektiv olması birbaşa şəxsiyyətin tipindən və rəhbərlik üslubundan asılıdır. Rəhbərin şəxsiyyət tipi öz iş fəaliyyətinə təsir etdiyi kimi, işçilərin əməyinə də təsir göstərir. Aparığımız praktik tədqiqatdan aydın olur ki, ən effektiv idarəetmə bacarığına malik rəhbərlik üslubu demokratik üslubdur. Eyni zamanda o da məlum oldu ki, liberal rəhbərlik üslubuna malik rəhbərlərin heç birinin şöbələrinin fəaliyyəti yüksək nəticə ilə qiymətləndirilməmişdir. Liberal və avtoritar rəhbərlik üslubları özlərini daha çox orta səviyyədə fəaliyyət göstərən şöbələrdə öz əksini tapmışdır. Mayers – Briqsin şəxsiyyət tipologiyasına əsaslanan tədqiqatda yüksək nəticə vermiş şöbələrin rəhbərlərində daha çox ESTJ (Ekstravert, sensor düşünən, məntiqi təfəkkür, rasion) və İSTJ (Introvert, sensor düşünən, məntiqi təfəkkür, rasion) şəxsiyyət tipləri dominant mövqe tutmuşdur.

Nəticədə illik hesabatə əsasən, fəaliyyəti yüksək olan şöbə müdirləri ekstravert, introvert, sensorik, məntiqi təfəkkür və rasion keyfiyyətləri özündə ehtiva edən şəxsiyyət tiplerindən ibarətdir. Həm demokrat, həm də ESTJ və İSTJ şəxsiyyət tipinə malik rəhbərlər idarəetmə fəaliyyətlərində daha müvəffəqiyyətli olurlar.

**Məqalənin aktualığı.** Cəmiyyətdəki innovation dəyişikliklər həm ətraf mühitdə, həm cəmiyyətdə, həm də insan davranışında, fəaliyyətində, peşəkar dəyərlərin, ehtiyacların, motivlərin, münasibətlərin və s. sistemi şəkildə əks etdirən ənənəvi həyat təzi ilə ziddiyyət təşkil edir.

**Məqalənin elmi yeniliyi.** Bazar iqtisadiyyatının inkişaf templəri, hər bir müasir mütəxəssisi daha çox təşəbbüs göstərmək, öz hərəkətlərinə məsuliyyət daşımaq, əvvəlki korporativ mədəniyyətdə ciddi müqavimətlə qarşılınmasına tab gətirməyi tələb edir. Bu, hər bir insanın sosial dəyişiklikləri qəbul etməyə və onun innovasiyalarda iştirakı ehtimalı sərhədlərini genişləndirməyə tələb edir.

**Məqalənin praktik əhəmiyyəti və tətbiqi.** Yaradıcı liderlik tələb olunan bir dövrdə bir çox təşkilatlarda yeni rəhbərlik üslubuna xüsusi ehtiyac duyur. Sosial proseslər son dərəcə sürətli olur və peşəkar liderləri burada real şəkildə iştirak etmələri ilə xarakterizə olunur. Sosial psixologiya, şəxsiyyət psixologiyası üçün xüsusilə vacibdir ki, formalaşan innovasiya prosesləri yalnız liderləri deyil, praktiki olaraq hər bir mütəxəssisin real bacarığına çevrilməsi tələb olunur. Beləliklə, rəhbər-liderin psixoloji diaqnostikası və inkişafı məsələsi müasir praktik psixologiyası üçün olduqca vacibdir.

## Ədəbiyyat

1. Quliyeva Ş.T. İdarəetmə psixologiyası. Bakı: Nağıl, 2008.
2. Doktorantların və gənc tədqiqatçıların XIX Respublika elmi konfransının materialları. II cild, Bakı: 2015.

3. Əliyev R. Psixologiya. Bakı: Nurlan, 2008.
4. Отто Крегер, Дженет Гьюсон. Типы людей: 16 типов личности, определяющих, как мы живём, работаем и любим. М.: 2005, АСТ, Астрель стр.10-11
5. Майерс Бриггс Изабель, Майерс Питер Б. “МВТИ”: определение типов. У каждого свой дар” // Pretext, 2012.
6. Isabel Briggs Myers, Linda K. Kirby, Katharine D. Myers, “Introduction to Type: A Guide to Understanding Your Results on the Myers-Briggs Type Indicator”, Oxford Psychologists Press, 2000.
7. <https://4brain.ru/blog/тест-на-тип-личности-маерс-бриггс/>
8. <https://spark.ru/startup/55eeafeadd921/blog/11531/introversiya-i-ekstraversiya-v-delovoj-srede>
9. <https://ru.wikipedia.org/wiki>
10. [https://az.wikipedia.org/wiki/Svetlana\\_M%C9%99cidova](https://az.wikipedia.org/wiki/Svetlana_M%C9%99cidova)

**Ф. Байрамова**

## **Психологические особенности воздействия типа личности руководителя на принятие решений**

### **Резюме**

В статье рассматриваются теоретические и практические аспекты типологии личности лидера, влияние стилей управления на управленческие решения. В результате взаимодействия между типологией идентичности и стилем управления были исследованы качественные характеристики влияния бизнеса на бизнес и его принятия решений. Проведен анализ сравнительного эмпирического исследования проявления инноваций личности среди лидеров в современную эпоху. Исходя из более широкой исследовательской стратегии и обоснования результатов, автор представляет психологические характеристики лидера и предлагает практические основы их развития в организации корпоративного обучения.

**F. Bayramova**

## **Psychological peculiarities of the impact of the type of the personality of the head on decision-making**

### **Summary**

The article discusses the theoretical and practical aspects of the personality typology of the leader, the impact of management styles on management decisions. As a result of the interaction between the typology of identity and management style, the qualitative characteristics of the business impact on the business and its decision-making were investigated. The analysis of a comparative empirical study of the manifestation of personality innovation among the leaders in the modern era. Based on a broader research strategy and justification of the results, the author presents the psychological characteristics of the leader and suggests the practical basis for their development in the organization of

corporate training.

**Redaksiyaya daxil olub: 20.05.2019**