

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ
ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ PhD.03/30.12.2021.P.26.02 РАҚАМЛИ
ИЛМИЙ КЕНГАШ**

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ЁШЛАР ИШЛАРИ АГЕНТЛИГИ
ҲУЗУРИДАГИ ЁШЛАР МУАММОЛАРИНИ ЎРГАНИШ ВА
ИСТИҚБОЛЛИ КАДРЛАРНИ ТАЙЁРЛАШ ИНСТИТУТИ**

КАРИЕВА НАЗОКАТХОН ТЕЛМАНОВНА

**ЁШ ХОДИМЛАР ВА РАҲБАРЛАР ОРАСИДАГИ ИШОНЧНИ
ШАКЛЛАНТИРИШ МЕХАНИЗМЛАРИ**

19.00.05 – Ижтимоий психология. Этнопсихология

**ПСИХОЛОГИЯ ФАНЛАРИ БЎЙИЧА ФАЛСАФА ДОКТОРИ (PhD)
ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент– 2022

**Психология фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
автореферати мундарижаси**

**Оглавление автореферата диссертации
доктора философии (PhD) по психологическим наукам**

**Contents of Dissertation Abstract of the Doctor of Philosophy (PhD) on
Psychological Sciences**

Кариева Назокатхон Телмановна

Ёш ходимлар ва раҳбарлар орасидаги ишончни шакллантириш
механизмлари.....3

Кариева Назокатхон Тельмановна

Механизмы формирования доверия между молодыми сотрудниками и
руководителями.....25

Karieva Nazokatkhon Telmanovna

Mechanisms for building trust between young employees and
managers.....47

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ
List of published works52

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ
ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ PhD.03/30.12.2021.P.26.02 РАҚАМЛИ
ИЛМИЙ КЕНГАШ**

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ЁШЛАР ИШЛАРИ АГЕНТЛИГИ
ҲУЗУРИДАГИ ЁШЛАР МУАММОЛАРИНИ ЎРГАНИШ ВА
ИСТИҚБОЛЛИ КАДРЛАРНИ ТАЙЁРЛАШ ИНСТИТУТИ**

КАРИЕВА НАЗОКАТХОН ТЕЛМАНОВНА

**ЁШ ХОДИМЛАР ВА РАҲБАРЛАР ОРАСИДАГИ ИШОНЧНИ
ШАКЛЛАНТИРИШ МЕХАНИЗМЛАРИ**

19.00.05 – Ижтимоий психология. Этнопсихология

**ПСИХОЛОГИЯ ФАНЛАРИ БЎЙИЧА ФАЛСАФА ДОКТОРИ (PHD)
ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент– 2022

Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2019.2.PhD/P112 рақам билан рўйхатга олинган.

Диссертация Ўзбекистон Республикаси Ёшлар ишлари агентлиги ҳузуридаги Ёшлар муаммоларини ўрганиш ва истиқболли кадрларни тайёрлаш институтида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгаш веб-саҳифасида (psi-ik@.uz) ва «Ziyonet» Ахборот-таълим порталида (www.ziyonet.uz) жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:

Базаров Тахир Юсупович

психология фанлари доктори, профессор

Расмий оппонентлар:

Ҳайитов Ойбек Эшбоевич

психология фанлари доктори, профессор

Махмудов Иброҳим Исмоилович

психология фанлари номзоди, доцент

Етакчи ташкилот:

Тошкент давлат шарқшунослик университети

Диссертация ҳимояси Тошкент давлат педагогика университети ҳузуридаги PhD.03/30.12.2021.P.26.02 рақамли Илмий кенгашнинг 2022 йил «__» _____ куни соат __ даги мажлисида бўлиб ўтади. (Манзил: 100185, Тошкент шаҳри, Чилонзор тумани, Бунёдкор кўчаси, 27. Тел.: (+99871) 276-82-32; факс: (+99871) 276-76-51; e-mail: tdpu_kengash@edu.uz).

Диссертация билан Тошкент давлат педагогика университетининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин. (_____ рақам билан рўйхатга олинган.) (Манзил: 100185, Тошкент шаҳри, Чилонзор тумани, Бунёдкор кўчаси, 27. Тел.: (+99871) 276-82-32).

Диссертация автореферати 2022 йил «__» _____ куни тарқатилди.
(2022 йил «__» _____ даги _____ рақамли реестр баённомаси).

Ф.А.Акрамова

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш раиси, психология фанлари доктори, доцент

Н.Б.Атабаева

Илмий даражалар берувчи Илмий кенгаш котиби, психология фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент

З.Т.Нишанова

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш қошидаги Илмий семинар раиси, психология фанлари доктори, профессор

КИРИШ (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Жаҳонда интеграция ҳамда глобаллашув кечаётган даврда бошқарув жараёнидаги ижтимоий тизим, унинг алоҳида тузилмалари ва элементларининг ривожланишида ўзаро ишонч феноменини ўрганиш механизмлари кенг тадқиқ этилмоқда. «Ишонч – бу ўзаро ҳамкорликдаги фаолиятимизнинг янгича асоси эканлигини ва бугунги кунда одамларнинг бор йўғи 34%и бошқаларга, ходимларнинг 51%и раҳбарларига ишониши»¹ раҳбар-ходим орасидаги ташкилий ишончни шаклланишига таъсир этувчи ижтимоий-психологик омилларни, механизмларини ривожланиши муаммосини тадқиқ этиш масаласини қўймоқда. Бу борада раҳбар-ходим муносабатларидаги ижтимоий перцепция механизмларини такомиллаштириш, жамоадаги шахслараро муносабатлар тизимини барқарорлаштириш, ташкилотлардаги психологик муҳитни яхшилаш чора тадбирларини амалга ошириш бўйича тизимли ишлар амалга оширилмоқда.

Жаҳон таълим ва илмий марказларида раҳбар ва ходим орасидаги ишонч феноменини ўрганишга бўлган диққат-эътибор унинг иккиёқлама табиати ва доимий ўзгариши билан боғлиқ психологик хусусиятларни аниқлаш, жамоадаги ижтимоий-психологик муҳитни барқарорлаштириш механизмларини тадқиқ этиш бўйича илмий изланишлар олиб борилмоқда. Ёш ходим ва раҳбарлар орасидаги ишончни шакллантириш механизмларидан ишонч феноменини ривожлантириш, «раҳбар-ходим» муносабатларидаги деструктив жиҳатларни коррекциялаш, психологик муҳитни соғломлаштириш орқали ишончни таркиб топтириш зарурлиги масалалари бўйича кенг қўламли илмий тадақиқот ишлари долзарб муаммо бўлиб қолмоқда.

Республикамизда сўнгги йилларда бошқарув жараёнини такомиллаштиришда, раҳбар-ходим муносабатлари тизимидаги ўзаро ташкилий ишончни оптималлаштиришда ривожланган давлатлар тажрибасидан келиб чиқиб бошқарувнинг замонавий моделларидан фойдаланиш, шу билан бир қаторда IT стандартларига жавоб бера оладиган рақамли инфратузилмани барпо этиш учун ташкилий ишончнинг ахлоқий жабҳаларини тизимлаштиришга йўналтирилган стратегик вазифаларнинг ҳуқуқий-меъёрий асослари яратилди. Шу мақсадда «Бошқарувнинг барча босқичларида давлат органларининг самарадорлиги, ҳисобдорлиги ва шаффофлигини ошириш»² устувор вазифа сифатида белгиланган бўлиб, бу борада раҳбар-ходим муносабатлари тизимида ўзаро ишончни ошириш, ташкилий ишончнинг самарали бошқарувдаги аҳамиятини такомиллаштиришга йўналтирилган тадқиқотларни амалга оширишга етарли асос яратилганлиги муҳимдир.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сон «2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт

¹ Stephen M. R. Covey. The speed of Trust – US. New York, 2014. – 353 p./ <https://www.speedoftrust.com/>

² Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 21 февралдаги 83-сон «2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга оширишни жадаллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги Қарори/<https://lex.uz/docs/5870397>

стратегияси тўғрисида», 2020 йил 30 июндаги ПФ-6017 «Ўзбекистон Республикасида давлат ёшлар сиёсатини тубдан ислоҳ қилиш ва янги босқичга кўтариш чора-тадбирлари тўғрисида» Фармонлар, 2019 йил 3 октябрдаги ПҚ-4472 -сон «Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида», 2019 йил 3 октябрдаги ПҚ-5843 -сон «Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида», 2020 йил 31 декабрдаги ПҚ-4939-сон «Малакани баҳолаш ва меҳнат бозорини малакали кадрлар билан таъминлаш тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Қарорлар ва бошқа меъёрий ҳужжатлар доирасида белгиланган кенг кўламли стратегик чора-тадбирларни амалга оширишда мазкур диссертация иши муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги. Мазкур тадқиқот республика фан ва технологиялар ривожланишининг I. “Ахборотлашган жамият ва демократик давлатни ижтимоий, ҳуқуқий, иқтисодий, маданий, маънавий-маърифий ривожлантиришда, инновацион ғоялар тизимини шакллантириш ва уларни амалга ошириш йўллари” устувор йўналиши доирасида бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Республикамиз психологлари томонидан ишонч феномени алоҳида тадқиқот предмети сифатида тадқиқ этилмаган бўлса ҳам, бошқарув, бошқарув услублари ва раҳбар шахси психологияси, ташкилий ҳуққ муаммоси Н.Боймуродов, В.М.Каримова, И.И.Махмудов, Х.А.Тиллашайхова, Г.Б.Шоумаров, О.Р.Шойимова, О.Е.Ҳайитовлар томонидан илмий тадқиқ этилган.

Мустақил давлат ҳамдўстлиги олимларидан И.В.Антоненко, Т.Ю.Базаров, А.И.Донцов, А.Л.Журавлев, В.П.Зинченко, Е.П.Ильин, А.Б.Купрейченко, Т.А.Нестик, Л.Г.Почебут, Т.П.Скрипкина, Л.И.Уманский, П.Н.Шихиревлар томонидан ташкилий ишонч феноменининг ижтимоий-психологик хусусиятлари илмий тадқиқ этилган.

Хориж тадқиқотчиларидан А.Маслоу, К.Роджерс, А.Селигман, Ф.Фукуяма, Р.Чалдини, Р.Б.Шо, П.Штомпк, Э.Эриксон ва бошқалар томонидан ташкилотга бўлган ишонч турли хил нуқтаи-назардан илмий тадқиқ этилган.

Диссертация мавзусининг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари билан боғлиқлиги. Диссертация тадқиқоти Ўзбекистон Республикаси Ёшлар ишлари агентлиги ҳузуридаги Ёшлар муаммоларини ўрганиш ва истиқболли кадрларни тайёрлаш институти илмий тадқиқот ишлари режасига киритилган ПЗ - 20170927486 «Ёш раҳбар кадрларнинг бошқарув салоҳиятини аниқлаш ва мансаб поғоналарида ўсиш истиқболлини белгилаш технологиялари» лойиҳаси доирасида бажарилган (2018-2019 йй.).

Тадқиқотнинг мақсади раҳбарлар ва ёш ходимлар ўртасидаги ишончни шакллантириш механизмларини аниқлаш ва ташкилотда ўзаро ишочни ривожлантириш бўйича амалий тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқот вазифалари:

асосий эмпирик тадқиқот асосланадиган ташкилий ишончининг мавжуд концепциясини модификация қилиш;

ташкилий ишонч феномени ҳақидаги тасаввурларни диагностика қилувчи такомиллаштирилган ташкилий ишонч моделига асосланган психометрик маълумотларни тадқиқ этиш;

ташкilotда «рахбар – ҳодим» муносабатларидаги ўзаро ишонч ҳақидаги тасаввурларни ижтимоий-психологик хусусиятларини аниқлаш;

рахбар ва ёш ходим ўртасида ўзаро ишончни шакллантириш механизмларини ишлаб чиқиш.

Тадқиқот объекти сифатида ёш ходим ва раҳбарлар орасидаги ишончни шакллантириш механизмларини тадқиқ этиш жараёни танланган бўлиб, тадқиқотнинг биринчи босқичида 150 нафар респондент (86 эркак ва 64 аёл); иккинчи босқичда ҳар хил давлат ва тижорат ташкilotларида иш тажрибасига эга бўлган 250 нафар респондент улардан 135 эркак ва 115 аёл, тадқиқотнинг учинчи асосий босқичида 350 нафар респондент жалб этилди (улардан 165 киши (112 эркак ва 53 аёл) 29 ёшдан 50 ёшгача бўлган давлат ва тижорат ташкilotлари бўлим бошлиқлари ва раҳбарлари ва 185 киши (107 эркак ва 78 аёл)) 20 ёшдан 35 ёшгача бўлган ташкilot ходимлари), тадқиқотда жами 750 нафар респондент иштирок этган.

Тадқиқот предметини раҳбар ва ёш ходимлар ўртасидаги ишончни шакллантириш механизмларини аниқлашга имкон берадиган ишонч ҳақидаги тасаввурлар ташкил этади.

Тадқиқот усуллари. Тадқиқот жараёнида қуйидаги тадқиқот методларидан фойдаланилди: контент-таҳлил методи, проектив методлар (тугалланмаган гаплар методи (ТГМ)), сўровнома туридаги психодиагностика усулларида Ш.Шварцнинг қадриятлар йўналишлари методикаси, Т.Ю.Базаровнинг «Гуруҳ иши устасининг роллари» методикаси (Р.Шайхутдиновнинг модификацияси), Н.Т.Кариева, Т.Ю.Базаровларнинг ташкilotда ишонч ҳақидаги тасаввурларни аниқлашнинг муаллифлик методикасидан фойдаланилди, олинган маълумотларни статистик таҳлил қилиш учун тавсифловчи статистика, нормалликни текширишнинг Колмогоров-Смирнов тести (Лиллиефорс, Шапиро-Уилк тузатишлари билан), ишончлилик-мувофиқликни текшириш учун альфа Кронбах коэффициенти, t-Студент, 2-Пирсон, U-Манна-Уитни мезонлари бўйича параметрик ва нопараметрик таққослаш усуллари, конфирматор фактор таҳлили, хи-квадратлар фарқи, корреляцион таҳлил, дисперсион таҳлил усулларида фойдаланилди.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

ташкilotдаги ишончининг концептуал модели ёш раҳбар ва ходимларни «ўзаро ишонч профили» ҳақидаги тасаввурларининг ҳиссий-когнитив хусусиятлар орқали дифференциаллашувига мувофиқ, «самарадорлик», «ташкилий интизом», «бошқаларга ғамхўрлик қилиш» тузилмаларига «ахлоқий интизом» компонентини бириктириш асосида такомиллаштирилган;

ташкilotда ўзаро ишончга асосланган муносабатларни таркиб топтиришда ижтимоий вазиятларни ҳаққоний баҳолаш жараёнига каузал интеллектни (ижтимоий таъсир этиш, толлентлик) ахлоқий мотивлар таъсирида

сингдириш мумкинлиги туфайли «ишонч» феномени ҳақидаги тасаввурларнинг «компетентлик» компонентини шакллантириш муҳим психологик механизм эканлиги далилланган;

раҳбарлардаги ишонч ҳиссининг шаклланиш механизмини бошқарув жараёнида намоён бўлиши ижтимоий коммуникациядаги эмпатиянинг гуруҳий кадриятлар таъсирида трансформацияланиши туфайли ходимлардаги бошқаларга ғамхўрлик қилиш ҳиссини устувор ривожланганлигига тўғри пропорционал эканлиги исботланган;

ёш ходимларда ишонч ҳиссини шаклланишига кўра, меҳнат мотивациясининг ҳиссий, ахлоқий, ташкилотчилик компетенцияларига мувофиқ дифференциациясига асосланиб, раҳбар фаолиятидаги «самарадорлик» мезони устувор ҳарактерга эга эканлиги асосланган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

ташкилий ишонч ҳақидаги тасаввурларни аниқлаш имконини берувчи янги диагностик восита ишлаб чиқилган;

ташкилий ишонч таркибидаги «тартиб-интизом» каби компонентни иккита позициядан, яъни ўзаро муносабатларнинг ташкилий томонини ифодаловчи ташкилий тартиб-интизом ва муносабатларнинг ахлоқий томонини акс эттирувчи ахлоқий тартиб-интизом сифатида кўриб чиқиш механизмлари амалиётга тадбиқ этилган;

раҳбарларда ходимларга нисбатан ишончли муносабатларни шакллантириш механизмида компетентлик компоненти эксперт, ахлоқий, ташкилий ва эмоционал компетентлик сифатида намоён бўлишига оид ижтимоий-психологик модел такомиллаштирилган;

раҳбарларда ишончни шакллантириш механизмида бошланғич компонент сифатида ходим ва раҳбарларнинг эмоционал компетентлиги муҳим мезон эканлигига устуворлик берувчи психологик механизмлар амалиётган жорий этилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлиги тадқиқотнинг илмий асосланган методологик асоси, тадқиқотнинг мақсад ва вазифаларига мос келадиган адекват методикалар мажмуасидан фойдаланилганлиги, ташкилий ишонч ҳақидаги тасаввурларнинг мазмунини сифат ва сон жиҳатдан таҳлил қилиш методларини қўлланилганлиги, тадқиқотда иштирок этган одамларнинг етарли даражада репрезентативлиги, математик статистиканинг аниқ методларидан фойдаланилганлиги, турли хил бир-бирини тўлдирувчи қўшимча методлар ва ишончли манбалардан фойдаланган ҳолда босқичма-босқич тадқиқотларни ўтказилганлиги билан белгиланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти олинган маълумотлар ташкилий ишонч феномени, унинг шаклланиш механизмлари ва бу механизмларни белгиловчи омиллар ҳақидаги назарий тасаввурларни тўлдириши, тадқиқот натижалари бизнес муносабатларининг ажралмас қисми бўлган раҳбарлар ва ёш ходимлар ўртасидаги ишончли муносабатларнинг ўзига хос хусусиятларини назарий асослашга имкон бериши билан белгиланади.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти олинган маълумотлардан ташкилотларнинг кадрлар сиёсатини шакллантириш учун асос сифатида фойдаланилиши, тадқиқотда аниқланган ташкилотдаги раҳбарлар ва ёш ходимларда ишонч ҳақидаги тасаввурларни ташкилий консультация бериш соҳасида ишлайдиган психологлар, бизнес муносабатларининг самарадорлигини ошириш ва ташкилотдаги психологик муҳитни яхшилашга қаратилган тренинг дастурларини тузишда, ходимлар ва раҳбарларнинг мотивацион салоҳиятини ривожлантиришда, ташкилий ишончни диагностика қилиш усулларини тизимлаштиришда, ташкилот раҳбарлари ва ходимларининг малакасини ошириш дастурларини такомиллаштиришда қўлланилиши мумкинлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Раҳбарлар ва ёш ходимлар ўртасида ишончни шакллантириш механизмлари ҳақидаги диссертация тадқиқоти натижалари асосида:

ташкилотдаги ишончнинг концептуал модели ёш раҳбар ва ходимларни «ўзаро ишонч профили» ҳақидаги тасаввурларининг ҳиссий-когнитив хусусиятлар орқали дифференциаллашувига мувофиқ, «самарадорлик», «ташкилий интизом», «бошқаларга ғамхўрлик қилиш» тузилмаларига «ахлоқий интизом» компонентини бириктириш асосида такомиллаштирилганлигига оид тавсиялар Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви Академияси ўқув жараёнида ва Низомий номидаги ТДПУ қошидаги Психология ўқув-илмий марказ фаолиятида қўлланилган (Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги ДБА 2021 йил 27-августдаги 03/1173 маълумотномаси; Низомий номидаги ТДПУ қошидаги Психология ўқув-илмий марказнинг 2021 йил 26-августдаги ПМ-20-а маълумотномаси). Натижада, бу Низомий номидаги ТДПУ қошидаги Психология ўқув-илмий марказидаги психолог кадрларни тайёрлаш курсларида, ДБА тингловчиларининг ўқув дастурларини такомиллаштириш ва ўқув жараёнининг сифати ва самарадорлиги оширилган;

ташкилотда ўзаро ишончга асосланган муносабатларни таркиб топтиришда ижтимоий вазиятларни ҳаққоний баҳолаш жараёнига каузал интеллектни (ижтимоий таъсир этиш, толрентлик) ахлоқий мотивлар таъсирида сингдириш мумкинлиги туфайли «ишонч» феномени ҳақидаги тасаввурларнинг «компетентлик» компонентини шакллантириш муҳим психологик механизм эканлиги далилланганлиги билан боғлиқ илмий янгилик Ўзбекистон Республикаси ёшлар ишлари агентлиги, Ўзбекистон Республикаси президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви Академияси, Низомий номидаги ТДПУ қошидаги Психология ўқув-илмий маркази фаолиятида қўлланилди (Ўзбекистон Республикаси ёшлар ишлари агентлигининг 2021 йил 6-сентябрдаги № 2-13-23-2216 маълумотномаси, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги ДБА 2021 йил 27-августдаги 03/1173 маълумотномаси; Низомий номидаги ТДПУ қошидаги Психология ўқув-илмий марказнинг 2021 йил 26-августдаги ПМ-20-а маълумотномаси). Бу эса агентлик ташкилотининг раҳбарияти ва ходимлари ва ДБА тингловчиларининг малакаларини баҳолаш сифатини оширишга ва Низомий номидаги ТДПУ Психология ўқув-илмий марказида психологларнинг

касбий компетенцияларини ривожлантириш бўйича услубий таъминоти такомиллаштирган;

раҳбарлардаги ишонч ҳиссининг шаклланиш механизмини бошқарув жараёнида намоён бўлиши ижтимоий коммуникациядаги эмпатиянинг гуруҳий кадриятлар таъсирида трансформацияланиши туфайли ходимлардаги бошқаларга ғамхўрлик қилиш ҳиссини устувор ривожланганлигига тўғри пропорционал эканлиги исботланганлиги билан боғлиқ илмий янгилик Ўзбекистон Республикаси ёшлар ишлари агентлиги, Ўзбекистон Республикаси президенти хузуридаги Давлат бошқаруви Академияси, Низомий номидаги ТДПУ қошидаги Психология ўқув-илмий маркази фаолиятида қўлланилди (Ўзбекистон Республикаси ёшлар ишлари агентлигининг 2021 йил 6-сентябрдаги № 2-13-23-2216 маълумотномаси, Ўзбекистон Республикаси Президенти хузуридаги ДБА 2021 йил 27-августдаги 03/1173 маълумотномаси; Низомий номидаги ТДПУ қошидаги Психология ўқув-илмий марказининг 2021 йил 26-августдаги ПМ-20-а маълумотномаси). Натижада, бу агентлик ташкилоти раҳбарияти ва ходимлари ишини такомиллаштириши ва самарадорлигини оширишга, ДБА тингловчилари фаолияти самарадорлигини оширишга ёрдам берадиган янги кўникмаларни эгаллашга, шунингдек, Низомий номидаги ТДПУ қошидаги Психология ўқув-илмий марказида психологлар томонидан олиб бориладиган бошқарув психологияси соҳасидаги илмий тадқиқотлар сифатини оптималлаштирган;

ёш ходимларда ишонч ҳиссини шаклланишига кўра, меҳнат мотивациясининг ҳиссий, ахлоқий, ташкилотчилик компетенцияларига мувофиқ дифференциациясига асосланиб, раҳбар фаолиятидаги «самарадорлик» мезони устувор характерга эга эканлиги асосланганлиги билан боғлиқ илмий янгилик Ўзбекистон Республикаси ёшлар ишлари агентлиги, Ўзбекистон Республикаси президенти хузуридаги Давлат бошқаруви Академияси, Низомий номидаги ТДПУ қошидаги Психология ўқув-илмий маркази фаолиятида қўлланилди (Ўзбекистон Республикаси ёшлар ишлари агентлигининг 2021 йил 6-сентябрдаги № 2-13-23-2216 маълумотномаси, Ўзбекистон Республикаси Президенти хузуридаги ДБА 2021 йил 27-августдаги 03/1173 маълумотномаси; Низомий номидаги ТДПУ қошидаги Психология ўқув-илмий марказининг 2021 йил 26-августдаги ПМ-20-а маълумотномаси). Натижада, бу агентлик ташкилоти раҳбарияти ва ходимлари ишини такомиллаштириши ва самарадорлигини оширишга, ДБА тингловчилари фаолияти самарадорлигини оширишга ёрдам берадиган янги кўникмаларни эгаллашга, шунингдек, Низомий номидаги ТДПУ қошидаги Психология ўқув-илмий марказида психологлар томонидан олиб бориладиган бошқарув психологиясига оид илмий-назарий манбаларни такомиллаштирган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Тадқиқот натижалари 3 та республика ва 2 та халқаро илмий конференцияларда муҳокама этилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 6 та илмий иш чоп этилган, жумладан Ўзбекистон Республикаси Олий аттестация комиссиясининг (PhD) диссертациялари асосий илмий

натижаларини чоп этиш тавсия этилган илмий нашрларда 7 та мақола, жумладан, 4 та республика ва 3 та хорижий журналларда нашр этилган.

Тадқиқот ишнинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация кириш, уч боб, хулоса, адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. Диссертациянинг умумий ҳажми 123 саҳифани ташкил этади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Диссертациянинг **кириш** қисмида тадқиқот мавзусининг долзарблиги, унинг Ўзбекистон Республикаси фан ва технология тараққиётининг устувор йўналишларига мослиги асослаб берилган, тадқиқотнинг мақсади ва вазифалари белгиланган, тадқиқот объекти ва предметини аниқланган, муаммонинг ўрганилганлик даражаси, шунингдек, тадқиқот методлари тавсифланган. Тадқиқотнинг илмий янгилиги, унинг назарий ва амалий аҳамияти кўрсатилган, олинган натижаларнинг апробацияси ва жорий қилиниши бўйича маълумотлар келтирилган.

Биринчи бобда **«Ишончни ўрганишнинг ижтимоий-психологик асослари ва унинг шаклланиш хусусиятлари»** диссертация мавзуси бўйича назарий ва эмпирик тадқиқотлар ҳақида умумий маълумот берилган бўлиб, ишонч ҳодисасини аниқлашга доир турли ёндашувлар таҳлил қилинади, ташкилий ишонч тушунчаси ва шу тушунча ўрганилган концепция очиб берилади ҳамда ташкилий ишончни шакллантириш хусусиятларини кўриб чиқилади. Фалсафа, социология, иқтисод ва сиёсатшунослик каби турли ижтимоий-гуманитар фанларда ишонч феноменининг тушунилиши очиб берилади.

Психология фанида ишончни аниқлашга доир рус ва чет эл муаллифларининг турли хил ёндашувлари кўриб чиқилади. МДХ олимлари орасида ишонч муаммоси билан А.Б.Купрейченко, Т.П.Скрипкина, В.П.Зинченко, Е.П.Ильина, И.В.Антоненко, А.Л.Журавлев, П.Н.Шихирев ва бошқалар шуғулланишган. Уларнинг асарларида ишонч муносабат, кўрсатма, ҳолат, ҳис-туйғу, шахсий ва (ёки) гуруҳ хусусияти, ижтимоий алмашиш ва ахборот ва бошқа муҳим манфаатлар ва ҳ.к. ларни узатиш жараёни сифатида кўриб чиқилади. Хорижий тадқиқотчилар орасида ишонч психологиясининг турли жиҳатларини тушуниш А.Маслоу, К.Роджерс, Э.Эриксон, Ф.Перлз, Э.Шостром, Дж.Хоманс, Ф.Тейлор, Э.Гидденс, С.Джурард ва бошқаларнинг илмий ишларида келтирилган. А.В.Купрейченко ва С.П.Табхарова, В.С.Сафонов, Т.П.Скрипкина, И.В.Антоненко, И.В.Балакшин ва бошқаларнинг ишончнинг ижтимоий-психологик вазифаларини аниқлашга турли хил асослари келтирилади, бу инсон ҳаётида ишончнинг асосий вазифаларининг катта спектри мавжудлигини кўрсатади.

Ташкилотдаги ишонч тушунчаси кўриб чиқилган бўлиб, унинг муаммоси билан Р.Б.Шо, П.Н.Шихирев, Т.А.Нестик, А.Л.Журавлев, Т.Ю.Базаров, Л.Г.Почебут, И.А.Мейжис, Р.Левицки, Б.Бункер каби олимлар шуғулланишган. Ташкилотга бўлган ишонч турли хил нуқтаи-назардан кўриб чиқилган: ташкилот миждози сифатида қатнашаётган инсоннинг ташкилотга бўлган ишончи,

ташкilotнинг мижозга бўлган ишончи, масалан, ташкilotнинг жисмоний шахсга кредит бериш жараёнида, ташкilot ичидаги ишонч (ҳамкасблар ўртасидаги ишонч, раҳбар ва ходимлар ўртасидаги ишонч), ташкilotлар ўртасидаги ишонч ва бошқалар. Ушбу илмий ишда биз ташкilotдаги ишончни ташкilot ходимлари ўртасидаги ва раҳбар ва бўйсунувчи ўртасидаги ишонч муносабатлари, яъни индивид-индивид позициясидан кўриб чиқамиз. Шундай қилиб, ташкilotдаги ишончни биз «муносабат» категорияси орқали аниқлаймиз.

Ташкilotга бўлган ишончни шакллантиришга таъсир қилувчи омиллар кўриб чиқилган. Ишончнинг шаклланиш механизми таърифи берилган бўлиб, у ташқи ва ички омиллар ўртасидаги муносабатларни белгиловчи, маълум бир қонуниятга бўйсунувчи психологик жараён сифатида белгиланади. Ушбу механизмнинг таркибий қисмлари нуқтаи назаридан ишончнинг қуйидаги компонентлари белгиланади: самарадорлик, тартиб-интизом, бошқаларга ғамхўрлик қилиш. Ишонч муносабатларининг шаклланиш механизмидаги ташкilotдаги ишонч модели асоси сифатида биз таниқли бизнес-маслаҳатчи Роберт Брюс Шонинг ташкilotдаги ишончнинг концептуал моделини олдик.

Иккинчи боб «**Ташкilotга бўлган ишонч концепциясини методологик ва услубий ишлаб чиқиш**» эмпирик тадқиқот босқичларини ташкил этиш, ташкilotда ишонч ҳақидаги тасаввурларни аниқлаш мақсадида ташкilotга бўлган ишончнинг концептуал модели ва методик воситаларини ишлаб чиқишга бағишланган.

Тадқиқотнинг асосий босқичлари ва ҳар бир босқичда бажариладиган вазифалар баён этилган. Диссертация тадқиқоти уч босқичдан иборат: 1) Р.Шонинг ташкilotга бўлган ишонч моделини қўллаш ва унинг модификацияси; 2) ташкilotда ишонч ҳақидаги тасаввурларни аниқлашга қаратилган муаллифлик методикасини ишлаб чиқиш ва унинг бирламчи апробацияси (синовдан ўтказиш); 3) раҳбарлар ва ёш ходимлар ўртасида ишончни шакллантириш механизмларини аниқлаш. Ҳар бир босқичнинг мақсад ва вазифаларига қараб тегишли тадқиқот методлари ва методикалари баён этилади.

Р.Шонинг ташкilotга бўлган ишончнинг концептуал моделига асосланган ташкilotга бўлган ишончнинг концептуал моделини ўзгартиришга қаратилган тадқиқотлар батафсил баён этилган. Модификацияланган концептуал моделда, умуман олганда, компания ходимларининг тасаввурларида ташкilotга бўлган ишонч самарадорлик, тартиб-интизом ва бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш каби категорияларда намоён бўлиши тасдиқланади. Бироқ, аниқландики, тасаввурларда «тартиб-интизом» категорияси «ахлоқий тартиб-интизом» деб ифодаланган бўлиб, «ташкилий тартиб-интизом» каби янгича ракурсдан очиб берилган. Шундай қилиб, ташкilotга бўлган ишонч 4та асосий таркибий қисмлардан иборат: самарадорлик, ахлоқий тартиб-интизом, ташкилий тартиб-интизом ва бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш.

Ташкilotда ишонч ҳақидаги тасаввурларни аниқлаш бўйича муаллифлик методикасини ишлаб чиқиш тартиби ва унинг бирламчи апробациясининг натижалари таърифланган.

Методика асосини ишончнинг тўртта асосий компонентлари ташкил этди: самарадорлик, ахлоқий тартиб-интизом, ташкилий тартиб-интизом ва бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш. Ҳар бир шкала таркибида тегишли субшкалалар мавжуд. «Самарадорлик» шкаласида қуйидаги субшкалалар фарқланади: самарадорлик, вақтни бошқариш, мақсадни белгилаш, жамоавий ишлаш; «ахлоқий тартиб-интизом» шкаласида – ҳурмат, ташкилот кадриятлари; «ташкилий тартиб-интизом» шкаласида – мажбурият, корпоратив маданият; «бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш» шкаласида – жалб қилиш, рағбатлантириш, қўллаб-қувватлаш, тушуниш. Муаллифлик методикасининг асосий психометрик кўрсаткичларини аниқлашнинг бир қатор статистик ҳисоб-китоблари натижасида сўровномамизнинг ташкилотга бўлган ишонч ҳақидаги тасаввурларни аниқлашга қаратилган шкалалари юқори даражадаги ишончлилик, бир-бирига мувофиқликка эга эканлиги аниқланди. Жинс бўйича методикани валидликка текшириш эркалар ва аёллар ўртасида «бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш» каби ишонч компонентини идрок этишда фарқлар (мойиллик даражасида) мавжудлигини аниқлади.

«Ёш ходимлар ва уларнинг раҳбарлари ўртасидаги ишончни шакллантириш механизмларини аниқлашнинг эмпирик тадқиқоти» номли учинчи бобда раҳбарлар ва ёш ходимлар ўртасидаги ишонч ҳақидаги тасаввурлари ва уларнинг кадриятлари ва гуруҳдаги ходим/раҳбар роллари («ФаМеМо») билан ўзаро алоқаларни аниқлашга қаратилган тадқиқотлар натижалари келтирилган бўлиб, улар биз ишлаб чиққан диагностика воситаларнинг эмпирик валидлигини исботлайди. Шунингдек, олинган натижалар ва ташкилотда ишонч ҳақидаги тасаввурларнинг таҳлили асосида ташкилотларнинг раҳбарлари ва ёш ходимлари ўртасида ишончни шакллантириш механизмлари ишлаб чиқилмоқда.

Раҳбарлар ва ёш ходимларнинг ишонч ҳақидаги тасаввурлари ва кадриятлар ориентациялари билан ўзаро алоқаларини аниқлашга қаратилган эмпирик тадқиқот келтирилган. Ўтказилган тадқиқот натижалари шуни кўрсатдики, кадриятлар ориентациялари ишонч ҳақидаги тасаввурлар билан ўзаро боғлиқ бўлиб, улар ишонч компонентлари кўринишида келтирилган: самарадорлик, ахлоқий тартиб-интизом, ташкилий тартиб-интизом, бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш. «Самарадорлик» нинг – ютуққа эришиш, мустақиллик ва ҳокимият каби кадриятлар ориентациялари билан ўзаро боғлиқлиги аниқланди; «ахлоқий тартиб-интизом» эса – конформлик билан боғлиқ; «ташкилий тартиб-интизом» мустақиллик ва ютуқлар билан ўзаро боғлиқ; «бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш» – меҳрибонлик ва универсализм билан боғлиқ. Анъаналар ва хавфсизлик каби кадриятлар билан ишончнинг таркибий қисмлари орасида ўзаро алоқалар аниқланмади.

Раҳбарлар ва ёш ходимларда ишонч ҳақидаги тасаввурларнинг гуруҳ роллари билан ўзаро алоқаларини аниқлашга қаратилган эмпирик тадқиқот келтирилган. Ўтказилган тадқиқот натижалари гуруҳ роллари (фасилитатор, медиатор, модератор) ва ташкилотга бўлган ишонч ҳақидаги тасаввурлари ўртасида кучли ижобий алоқалар борлигини кўрсатди. Ишончнинг барча таркибий қисмлари барча уч гуруҳ роллари билан кучли ижобий алоқага эга,

биноқ «Самарадорлик» ва «Ташкилий тартиб-интизом» кўпроқ «Модератор» шкаласи билан, «Бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш» эса кўпроқ «Медиатор» шкаласи билан боғлиқ.

Раҳбарлар ва ёш ходимлар ўртасида ташкилотга бўлган ишонч ҳақидаги тасаввурларни аниқлашга қаратилган эмпирик тадқиқот натижалари келтирилган бўлиб, улар ташкилотга бўлган ишончнинг модификация қилинган концептуал моделида асосланади.

Раҳбарлардан олинган натижалар. Статистик ҳисоб-китоблар натижасида самарадорлик, ахлоқий тартиб-интизом, ташкилий тартиб-интизом, бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш шкалаларининг ифодаланганлик даражасида сезиларли фарқлар ($p < 0,05$) мавжудлиги аниқланди.

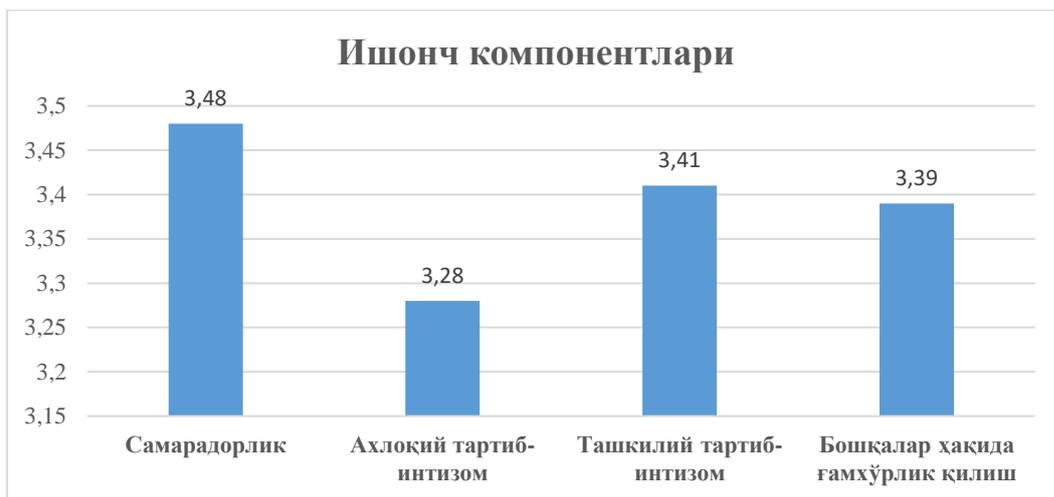
1- жадвал

Раҳбарларда ишонч компонентларини ифодаланганлик даражаларининг жуфт бўлиб таққослашлари

| (I) Шкала | (J) Шкала | Ўрта қийматларнинг фарқи (I-J) | p-қиймат |
|--|---------------------------------|--------------------------------|----------|
| <i>Самарадорлик</i> | ахлоқий тартиб-интизом | 0,337(*) | 0,001 |
| | ташкилий тартиб-интизом | -0,043 | 0,568 |
| | бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш | -0,276(*) | 0,001 |
| <i>Ахлоқий тартиб-интизом</i> | Самарадорлик | -0,337(*) | 0,001 |
| | ташкилий тартиб-интизом | -0,379(*) | 0,001 |
| | бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш | -0,613(*) | 0,001 |
| <i>Ташкилий тартиб-интизом</i> | Самарадорлик | 0,043 | 0,568 |
| | ахлоқий тартиб-интизом | 0,379(*) | 0,001 |
| | бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш | -0,234(*) | 0,001 |
| <i>Бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш</i> | Самарадорлик | 0,276(*) | 0,001 |
| | ахлоқий тартиб-интизом | 0,613(*) | 0,001 |
| | ташкилий тартиб-интизом | 0,234(*) | 0,001 |

1-жадвалда раҳбарларда ишонч компонентларини ифодаланганлик даражаларининг жуфт бўлиб таққослашлар кўрсаткичлари акс этган бўлиб, маълумотлардан кўринадики, самарадорлик ва ташкилий тартиб-интизом компонентларидан ташқари ($p=0,568$) ишончнинг барча таркибий қисмлари ўртасида сезиларли фарқлар мавжуд ($p=0,001$). Самарадорлик ва ташкилий тартиб-интизом ўртасида сезиларли фарқлар аниқланмади.

Раҳбарларда ишонч компонентларининг ифодаланганлиги бўйича тавсифий статистикани ўтказишда «бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш» шкаласи бўйича (3,98) ўртача қиймат бошқа барча шкалалар бўйича баллардан сезиларли даражада юқори эканлиги аниқланди. Энг паст балл ахлоқий тартиб-интизом шкаласида (3,37) кузатилмоқда, у барча шкалалардан анча паст. Самарадорлик ва ташкилий тартиб-интизом бўйича баллар оралиқ ўринни эгаллайди ва биридан сезиларли фарқ қилмайди. Олинган натижаларни 1-расмда аниқроқ кўриш мумкин.



1-расм. Раҳбарлар тасаввурларида ишонч компонентлари муҳимлигининг профили

Олинган маълумотлар асосида шуни таъкидлаш мумкинки, раҳбарлар учун ўз ҳамкасбларига ишончни шакллантиришда ишончнинг барча 4та таркибий қисмлари муҳим ва ўзаро боғлиқ ҳисобланади. Бироқ, 1-расмда кўриниб турибдики, ишончнинг барча таркибий қисмларидан бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш ишонч муносабатларини шакллантиришда энг муҳим ҳисобланади. Кейинги аҳамиятга кўра, самарадорлик ва ташкилий тартиб-интизом каби хусусиятларнинг намоён бўлиши деярли бир хил даражада кузатилмоқда. Бундай қонуният, бир томондан, самарадорлик ва ташкилий тартиб-интизом тушунчаларининг мазмуни бир-бири билан чамбарчас боғлиқлиги, бири иккинчисидан келиб чиқиши билан боғлиқ бўлиши мумкин. Ташкилий тартиб-интизом самарали ишлаш ва натижаларга эришишнинг шarti ҳисобланади. Бошқа томондан, самарадорлик ва ташкилий тартиб-интизомнинг муайян интерференцияси ҳосил бўлади. Ҳаракатлар ва хулқ-атворнинг изчиллиги ва мувофиқлигининг имитацияси ташкилий тартиб-интизом сифатида қабул қилинади, самарадорликни имитация қилиш эса мумкин эмас, чунки у маълум бир ҳақиқий натижалар орқали баҳоланади. Шунинг учун ташкилий тартиб-интизомни баҳолаш самарадорликни баҳолаш билан биргаликда содир бўлиши керак. Ниҳоят, ҳамкасблар/ходимларнинг ахлоқий тартиб-интизомининг намоён бўлиши каби ишончнинг хусусияти билан доира ёпилади.

Шуни таъкидлаш керакки, ташкилий ишонч моделини ишлаб чиқиш ва ўтказилган эмпирик тадқиқот натижасида ишончнинг ҳар бир компоненти психологик жиҳатдан тегишли компетентлик билан таъминланиши аниқланди, буни ишонч муносабатларини шакллантириш механизми сифатида кўриб чиқиш мумкин. Ташкилотга бўлган ишончнинг психологик омилларини таҳлил қилиш, айнан раҳбар ва ходимларнинг компетентлиги ишонч муносабатларини шакллантириш механизмларининг асоси ва мазмуни деб ҳисоблаш имконини беради. Компетентлик ва ишонч компонентларининг ўзаро мураккаб алоқалари бизни ташкилий ишонч ҳақидаги тизимли тасаввурда муҳим қисм етишмаяпти деган тахминга олиб келади, буни биз ишончни шакллантириш механизмининг «компетентлик компоненти» деб номлашни таклиф қиламиз, бу шахснинг

ишонч муносабатларини ўрнатишни талаб қиладиган вазиятларни аниқлаш ва ижтимоий контекстдан келиб чиққан ҳолда билим, кўникма ва малакаларни етарли даражада қўллаш қобилияти.

4та асосий компетентликлар: профессионал ёки эксперт компетентлик, ахлоқий, ташкилий компетентлик ва эмоционал компетентликдан иборат бўлган раҳбарларда ишончни шакллантириш механизмининг компетентлик компоненти бўйича олинган натижаларнинг таҳлили 2-расмда келтирилган қуйидаги натижаларни кўрсатди.



2-расм. Раҳбарларда ишонч муносабатларини шакллантириш механизмининг компетентлик компонентининг таркиби

2-расмда қуйидаги қонуниятни кўриш мумкин: ишончнинг шаклланиш механизмининг компетентлик компонентида энг аҳамиятлиси эмоционал компетентлик, кейин эксперт, ундан сўнг ташкилий ва охирида ахлоқий компетентликдир. Шуниси қизиқки, компетентлик компоненти тузилишида аниқланган қонуният раҳбарлар ишончининг тузилишидаги қонуниятга мос келади, унда ўзаро таъсирларнинг эмоционал жиҳатининг аҳамияти устун бўлади, кейин профессионал, сўнгра ташкилий ва ниҳоят ахлоқий (1-расмга қаранг). Бошқача қилиб айтганда, ишончнинг ҳар бир компонентига нисбатан, раҳбарларда ишонч муносабатларини шакллантириш механизмида максимал даражада унга мос (аутентик) бўлган компетентлик актуаллашади.

Ёш ходимлардан олинган натижалар. Статистик ҳисоб-китоблар натижасида самарадорлик, ахлоқий тартиб-интизом, ташкилий тартиб-интизом, бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш шкалаларининг ифодаланганлик даражасида сезиларли фарқлар ($p=0,001$) мавжудлиги аниқланди. 2-жадвалда ёш ходимларда ишонч компонентларининг ифодаланганлик даражаларининг жуфт қилиб таққослашлар кўрсаткичлари келтирилган.

2-жадвалда самарадорлик ва ахлоқий тартиб-интизом, ахлоқий ва ташкилий тартиб-интизом ($p=0,001$) ишонч компонентларининг ўртасида сезиларли фарқлар мавжудлиги кўрсатилган. Бироқ, ташкилий тартиб-интизом ва бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш компонентлари ўртасида сезиларли

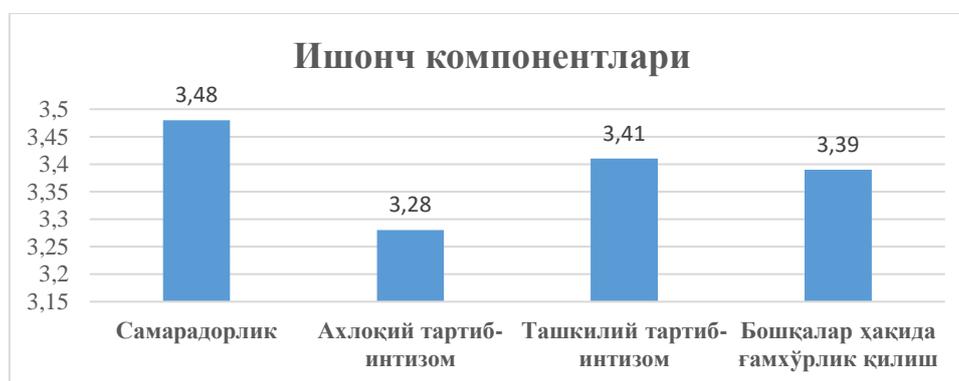
фарқлар аниқланмади ($p=1$). Бошқа компонентлар ўртасида фарқлар тенденция даражасида мавжуд.

2- жадвал

Ёш ходимларда ишонч компонентларини ифодаланганлик даражаларининг жуфт бўлиб таққослашлари

| (I) Шкала | (J) Шкала | Ўрта қийматларнинг фарқи (I-J) | p-қиймат |
|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|----------|
| Самарадорлик | ахлоқий тартиб-интизом | 0,131(*) | 0,001 |
| | ташкилий тартиб-интизом | -0,073 | 0,082 |
| | бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш | 0,097(*) | 0,036 |
| Ахлоқий тартиб-интизом | Самарадорлик | -0,131(*) | 0,001 |
| | ташкилий тартиб-интизом | -0,204(*) | 0,001 |
| | бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш | -0,107(*) | 0,035 |
| Ташкилий тартиб-интизом | Самарадорлик | 0,073 | 0,082 |
| | ахлоқий тартиб-интизом | 0,204(*) | 0,001 |
| | бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш | 0,024 | 0,972 |
| Бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш | Самарадорлик | -0,097(*) | 0,036 |
| | ахлоқий тартиб-интизом | 0,107(*) | 0,035 |
| | ташкилий тартиб-интизом | -0,024 | 0,972 |

Ёш ходимларда ишонч компонентларининг ифодаланганлиги бўйича тавсифий статистикани ўтказишда самарадорлик шкаласи бўйича ўртача қиймат (3,48) сезиларли даражада (тенденция даражасида) бошқа барча шкалалар бўйича баллардан юқори бўлди. Энг паст балл ахлоқий тартиб-интизом шкаласи бўйича кузатилади (3,28). Ходимлар учун бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш ва ташкилий тартиб-интизомнинг муҳимлиги оралиқ ўринни егаллайди ва бири-биридан сезиларли даражада фарқ қилмайди. Олинган натижаларни 3-расмда аниқроқ кўриш мумкин.



3-расм. Ёш ходимлар тасаввурларида ишонч компонентлари муҳимлигининг профили

Олинган маълумотлар асосида шуни таъкидлаш мумкинки, ходимлар, шунингдек, раҳбарлар учун ўз ҳамкасбларига ёки бевосита ўзларининг раҳбариятига бўлган ишончни шакллантиришда ишончнинг барча 4та таркибий

қисмлари муҳим ва ўзаро боғлиқ ҳисобланади. Бирок, компания персонали учун, ишонч муносабатларини шакллантиришда ишочнинг барча компонентларидан энг муҳим таркибий қисми самарадорлик ҳисобланади. Кейинги ташкилот ходими учун муҳим аҳамиятга эга бўлган ташкилий тартиб-интизом ва бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш каби хусусиятлар оралиқ ўринни эгаллайди. Ва ниҳоят, ташкилотда ишончнинг ўзаро алоқалари компонентларининг доирасини яқунлайдиган, аҳамияти ва муҳимлиги бўйича охириги компонент ахлоқий тартиб-интизом ҳисобланади. Ходим учун раҳбарият ва ҳамкасбларнинг ахлоқий тартиб-интизомининг намоён бўлиши ўзаро муносабатларнинг ахлоқий томонини акс еттирадиган катта аҳамиятга эга компонент ҳисобланади.

Ходимларда ишончни шакллантириш механизмининг компетентлик компоненти тузилишининг таҳлили 4-расмда аниқ келтирилган.



4-расм. Ёш ходимларда ишонч муносабатларини шакллантириш механизмининг компетентлик таркибий қисмининг тузилиши

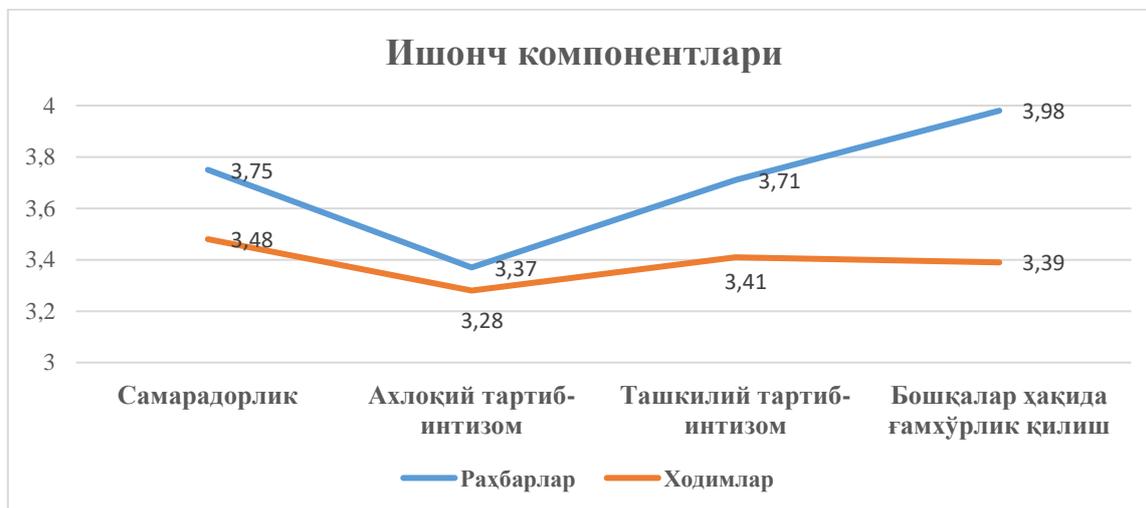
4-расмда кўриниб турибдики, ходимлар учун ишончни шакллантириш механизмининг компетентлик компонентининг энг муҳим таркибий қисми эмоционал компетентлик ҳисобланади. Ундан кейин аҳамияти бўйича бир хил даражада эксперт ва ташкилий компетентлик бўлиб, улар ходимнинг профессионализи, ўз соҳасида катта амалий тажриба, билим, кўникмалари, саводхонлиги ва фаолиятни ташкил этишда аниқликни ифодалайди, бу эса ташкилотнинг ички жараёнларини қуришда сифатли иш ва профессионализм билан амалга оширилишини таъминлайди. Ва кейинги аҳамиятга эга компонент ахлоқий компетентлик бўлиб, у ишдаги муносабатларда муҳим аҳамият касб этади, бу инсоннинг ҳалоллик, адолатлилик, виждонлилик ва бошқалар каби ахлоқий меъёр ва қадриятларга риоя қилиш қобилиятини ифодалайди.

Ёш ходимлар ва раҳбарларда ташкилотга бўлган ишонч ҳақидаги тасавурларнинг қиёсий таҳлили амалга оширилган ва олинган маълумотлар асосида раҳбарлар ва ёш ходимларда ишончни шакллантириш механизмлари ишлаб чиқилган.

2-жадвалда кўрсатилган бир қатор статистик ҳисоб-китоблар давомида олинган натижалар раҳбарлар ва ёш ходимлар ўртасида самарадорлик, ташкилий тартиб-интизом, бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш ($p=0,001$) каби ишончни

таркибий қисмларининг ифодаланганлик даражасида сезиларли фарқлар мавжудлигини кўрсатди. Шу билан бирга, раҳбарлар ва ходимлар учун ахлоқий тартиб-интизом компонентининг муҳимлиги аҳамиятлилик даражаси бўйича фарқ қилмайди ($p=0,001$).

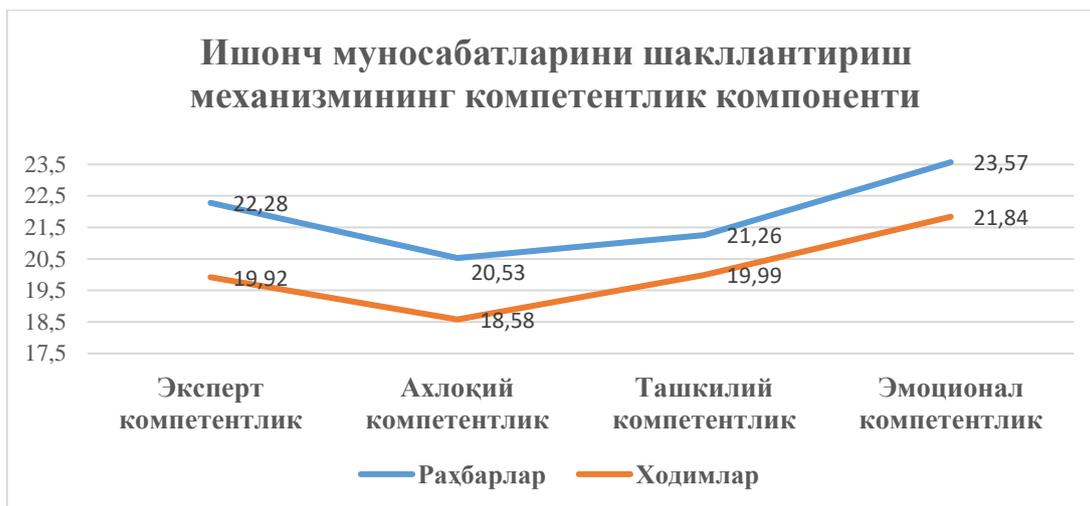
Олинган маълумотларни янада визуал намоёиш қилиш учун 5-расмга мурожаат қиламиз.



5-расм. Ёш ходимлар ва раҳбарларнинг тасаввурларида ишонч компонентларининг муҳимлилик профилларини таққослаш

5-расмда кўришиб турибдики, умуман олганда, раҳбарларда ишонч компонентларининг муҳимлик даражаси ходимларга нисбатан юқори. Бундай қонуният бизга ташкилот раҳбарларининг бошқалар билан, хусусан ўз қўл остидагилари билан янада талабчан ва пухта муносабатда бўлишларини англатади. Улар учун ҳамкасблар билан ишончли муносабатларни шакллантириш унчалик ҳам осон ва оддий эмас. Ишонишдан олдин, улар, аввало, ходимда бошқаларга нисбатан инсонийлик, самимийлик ва эътиборлиликда ифодаланган бошқалар ҳиқида ғамхўрлик қилишнинг намоён бўлишини кўришлари керак. Раҳбарларга нисбатан ходимлар бевосита ўз бошлиқларига бўйсунадиган ташкилотнинг ўрта бўғини ҳисобланади. Уларнинг ваколатига ташкилотдаги ходимларни бошқариш ва ишга қабул қилиш кирмаганлиги сабабли, улар учун ташкилий ишонч таркибий қисмларининг намоён бўлишининг аҳамияти раҳбарлардек муҳим аҳамият касб этмайди. Бироқ шунга қарамай, ишончли муносабатларни ўрнатишда ходимлар учун, биринчи навбатда, нафақат ҳамкасблар, балки раҳбариятнинг самарадорлиги ҳам муҳимдир.

Ишончнинг асосий таркибий қисмларидан ташқари, ишонч муносабатларини шакллантириш механизмидаги муҳим бўғин бўлиб, ишончнинг у ёки бу таркибий қисми актуаллашадиган компетентлик компоненти ҳисобланади. Раҳбарлар ва ходимларда ишончни шакллантириш механизми компетентлик компонентининг қиёсий таҳлили 6-расмда кўрсатилган.



6-расм. Раҳбарлар ва ходимларда ишонч муносабатларини шакллантириш механизмининг компетентлик компонентларини таққослаш

6-расмга кўра, раҳбарлар ва ходимларда компетентликларнинг муҳимлилик даражаси бўйича бир хил қонуният кузатилмоқда.

Умуман олганда, ташкилий ишончнинг таркибий қисмларини ишонч муносабатларини шакллантириш механизмининг компетентлик компоненти билан бирлаштириб, раҳбарларда ишонч муносабатларини шакллантиришнинг қуйидаги механизмини аниқлаш мумкин, бу 7-расмда яққол намоён бўлади.

7-расмдан кўриниб турибдики, механизм ташкилий ишончнинг тўртта асосий таркибий қисмларидан иборат бўлиб, улар ўзаро боғлиқ ва ишонч муносабатларини шакллантиришнинг узлуксиз босқичма-босқич ёпиқ жараёнини ташкил этади. Шу билан бирга ишончнинг ҳар бир компонентиға нисбатан (самарадорлик, ахлоқий тартиб-интизом, ташкилий тартиб-интизом, бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш) маълум бир компонент учун ўзига хос бўлган муайян компетенциялар актуаллашади ва улар компенсатор вазифани бажариши ҳам мумкин.



7-расм. Раҳбарларда ишончни шакллантириш механизми

Бу компетенциялар ишонч муносабатларини шакллантириш механизмининг компетентлик компоненти ташкил этади, улар орқали ташкилий ишончнинг компонентлари амалга оширилади.

Шуни таъкидлаш жоизки, раҳбарларда ишонч муносабатларини шакллантириш механизмида ишонч компонентларининг ушбу механизмнинг компетентлик компоненти билан тўлиқ мос келиши кузатилади. Яъни, раҳбарлар учун механизмда ҳаракатга келтирувчи компонент бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилишнинг намоён бўлиши ҳисобланади, у эмоционал компетентлик орқали ифодаланган. Бундан ташқари, муҳимлилик даражаси бўйича самарадорликнинг эксперт компетентлик орқали намоён бўлиши катта аҳамият касб этади. Сўнгра, ташкилий компетентлик орқали ифодаланган ташкилий тартиб-интизом ҳисобланади. Доира, ахлоқий компетентлик орқали амалга ошириладиган, ахлоқий тартиб-интизомда ёпилади. Ушбу механизмда компетентликнинг таркибий қисмлари ташкилотга бўлган ишончнинг компонентларига тўлиқ мос келади.

Ходимларда ишонч муносабатларни шакллантириш механизмига келсак, у қуйидагича кўринади (8-расмга қаранг).

Бу механизмда компетентлик компоненти ташкилотга бўлган ишонч компонентларининг намоён бўлиши кетма-кетлигига тўла мос келмаслиги қизиқарлидир. Демак, ходимларнинг тасаввурларида ишонч муносабатларини шакллантиришда бошланғич компонент, эмоционал компетентлик орқали намоён бўладиган, самарадорлиқдир. Бу ерда эмоционал компетентлик компенсатор вазифани бажаради. Яъни самарадорликка эришиш учун эксперт компетентлиги етарли бўлмайди, лекин эмоционал компетентликнинг намоён бўлиши ишдаги муносабатларнинг самарадорлиги ва натижаларга эришишга ёрдам беради.



8-расм. Ходимларда ишончни шакллантириш механизми

Кейин ташкилий тартиб-интизом муҳим аҳамиятга эга бўлиб, у эксперт ва ташкилий компетентлик орқали намоён бўлади. Бу ерда шуни ҳам таъкидлаш керакки, ташкилий компетентликдан ташқари, эксперт компетентлиги ташкилий тартиб-интизомни амалга оширишга ёрдам беради.

Кейин аҳамияти ва муҳимлиги жиҳатидан бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш туради, у ҳам эксперт ва ташкилий компетентлик орқали ифодаланади. Яъни, бошқаларга ғамхўрлик қилиб, инсон нафақат ўзаро муносабатларда эксперт бўлиши, самарали муносабатлар қуриш бўйича амалий маслаҳат ва тавсиялар бера олиши, балки бу муносабатларни турли ҳолат ва шароитларга қараб тўғри ташкил эта олиши керак. Ва ниҳоят, ходимлар ва, шунингдек, раҳбарларда ҳам ишонч муносабатлари механизмининг доираси ахлоқий тартиб-интизомда ёпилиб, уни актуаллаштириш эса ахлоқий компетентлик орқали амалга оширилади.

Шундай қилиб, ёш раҳбарлар ва ходимлар ўртасидаги ишончни шакллантириш механизмлари ҳақида гапирадиган бўлсак, уларда умумий қонуниятлар ҳамда фарқлар мавжудлигини таъкидлаш мумкин. Лекин савол шундан иборатки, ишонч муносабатлари шаклланишининг бошланишига туртки берадиган бошланғич компоненти нима, ва қандай компетентликнинг таркибий қисми орқали бу компонентлар амалга оширилади. Агар раҳбарлар учун бундай компонент бўлиб, эмоционал компетентлик орқали амалга ошириладиган, бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш инсониятнинг намоён бўлиши сифатида ҳисобланса, ходимлар учун эса нафақат ҳамкасбларнинг, балки ташкилот бошқарув қисмининг самарадорлиги бўлиб, у ҳам эмоционал компетентлик орқали ифодаланади.

ХУЛОСА

Ёш ходимлар ва раҳбарлар орасидаги ишончни шакллантириш механизмларини ўрганиш натижаларига асосланиб қуйидаги хулосаларга келинди.

1. Ташкилотда ишонч ҳақидаги тасаввурларни аниқлашга қаратилган диссертация тадқиқоти доирасида ишлаб чиқилган муаллифлик методикаси яхши психометрик кўрсаткичларни намоёиш этди, бу эса бизга ушбу диагностик воситанинг ишончлилиги ва валидлиги ҳақида гапириш имконини беради;

2. Ишончнинг асосий компонентларини маълум бир қонуниятда намоён бўлиш кетма-кетлигини белгиловчи психологик жараёни сифатида тушуниладиган ишонч муносабатларини шакллантириш механизмида, ташкилий ишонч 4та асосий ўзаро боғлиқ таркибий қисмларга асосланади: самарадорлик, ахлоқий тартиб-интизом, ташкилий тартиб-интизом ва бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилиш;

3. Респондентлар тасаввурларидаги аниқланган ишонч компонентлари, ташкилотга бўлган ишончнинг ўзаро боғлиқ компонентларининг ёпиқ доираси шаклида ишонч муносабатларини шакллантириш механизмининг ташкил этади, лекин, у ёки бу таркибий қисм намоён бўлишининг муҳимлилик даражаси билан ифодаланган, ушбу компонентларнинг амалга ошириш кетма-кетлиги ташкилотдаги ижтимоий ҳолатига қараб фарқ қилади;

4. Ишонч муносабатларини шакллантириш механизмида ташкилий ишончнинг асосий таркибий қисмларидан ташқари компетентлик компоненти мавжуд бўлиб, бу шахснинг ишонч муносабатларини ўрнатишни талаб қилувчи

вазиятларни аниқлаш ва ижтимоий контекстга қараб билим, кўникма, малакаларни етарли даражада қўллай олиш қобилияти тушунилади. Компетентлик компоненти тўрт турдаги компетентликлар (эксперт, ахлоқий, ташкилий, эмоционал) билан ифодаланган, у орқали ишончнинг компоненти амалга оширилади;

5. Раҳбарларнинг тасаввурларида ишонч муносабатларини шакллантириш механизмини ишга туширадиган ишончнинг энг муҳим таркибий қисми эмоционал компетентлик орқали амалга ошириладиган ҳамкасблар/ходимлар/ишчиларда бошқалар ҳақида ғамхўрлик қилишнинг намоён бўлиши ҳисобланади, бундан ташқари, муҳимлик нуқтаи назаридан, ушбу механизмнинг ажралмас таркибий қисми - бу эксперт компетентлик орқали намоён бўладиган самарадорлик, шундан сўнг, амалда, самарадордик билан бир хил даражада ташкилий тартиб-интизом намоён бўлади, у эса ташкилий компетентлик орқали амалга оширилади ва ниҳоят, бу механизмда, айлана ахлоқий компетентлик орқали намоён бўладиган ахлоқий тартиб-интизомда ёпилади;

6. Ёш ходимларнинг тасаввурларида, ишонч муносабатларини шакллантириш механизмидаги ишга туширадиган компонент, биринчи навбатда, раҳбарлар/ҳамкасбларнинг самарадорлиги бўлиб, у эмоционал компетентлик орқали амалга оширилади, бундан ташқари, муҳимлик даражасига кўра, ушбу механизмнинг таркибий қисми - бу раҳбарлар/ҳамкасблар ўртасида ташкилий тартиб-интизомни намоён бўлиши бўлиб, у эксперт ва ташкилий компетентлик орқали амалга оширилади, сўнгра амалда муҳимлик нуқтаи назаридан деярли бир хил даражада бошқаларга ғамхўрликнинг намоён бўлиши аниқланади, бу ҳам эксперт ва ташкилий компетентлик орқали амалга оширилади ва ниҳоят, бу механизмда, айлана ахлоқий компетентлик орқали намоён бўладиган ахлоқий тартиб-интизомда ёпилади.

Тадқиқот иши натижаларидан келиб чиққан ҳолда қуйидагилар тавсия этилди:

1. Ташкилот вакилига бўлган ишонч даражасини шакллантириш ва ошириш масаласини ҳал қилишда унинг лавозимдаги мавқеини ҳисобга олиш тавсия этилади. Раҳбарлардаги ишонч ҳақидаги тасаввур ёш ходимларнинг ишонч ҳақидаги тасаввуридан фарқ қилади.

2. Ёш ходимларнинг раҳбарларга бўлган ишончини шакллантиришда самарадорлик ҳақидаги тасаввур асосий омил ҳисобланади. Шу билан бирга, самарадорликни кутиш раҳбарнинг эмоционал компетентлигига асосланади.

3. Раҳбарнинг ёш ходимларига (қўл остидагиларга) нисбатан ишончини шакллантириш, аввало, уларнинг (қўл остидагиларнинг) бошқаларга ғамхўрлик қилиш қобилиятига ва инсоний фазилатларга асосланади.

4. Ёш ходимнинг ташкилий тартиб-интизомини баҳолаш унинг самарадорлигини баҳолаш билан биргаликда амалга ошириши тавсия этилади. Ташкилий тартиб-интизом нафақат ходимнинг ўзи, балки унинг атрофидаги ҳамкасбларнинг ҳам самарали меҳнат қилиши учун қулай шароит яратади, деб тахмин қилинади. Шу билан бирга, ташкилий жиҳатдан етарли даражада тартибли бўлмаган деб қабул қилинган, фойда келтирадиган ходим, ҳамкасблар

ишида ноқулайликлар туғдирувчи омил ва жамоанинг умумий маҳсулдорлиги пасайишига сабаб сифатида кўрилади.

5. Раҳбарлар ва ёш ходимлар ўртасида ишонч муносабатларини шакллантиришда, ишонч муносабатларини бошқариш майдонига киришга имкон берадиган, компетентликка асосланган ёндашувни қўллаш тавсия этилади. Айнан раҳбар ва қўл остидагиларнинг компетентлиги ишонч муносабатларини шакллантириш механизмларининг асоси ва мазмуни ҳисобланади.

6. Ёш ходимларнинг бошқарувга нисбатан юқори даражадаги индивидуал ишончининг шаклланиши иш жойида ҳам, ташқи таълим муассасаларида ҳам ходимларнинг шахсий ва касбий ривожланиши учун имкониятлар ва шарт-шароитларнинг таъминланишига мос келади.

7. Юқори даражадаги ишонч муносабатларга амалий эришиш ва раҳбарлар ва ёш ходимлар ўртасидаги ишончни ошириш, ижтимоий-психологик тренинглар ўтказиш орқали самарали эришиш мумкин, унинг дастурига қуйидаги тематик блокларни киритиш тавсия этилади: эмоционал интеллектни ривожлантириш; стрессменеджмент; жамоани қуриш; стратегик бошқарув; тизимли фикрлаш; мақсадни белгилаш; ишда мулоқот қилиш ва ахлоқий хулқ-атвор; самарали коммуникация кўникмалари.

8. Раҳбарларни ўқитиш дастурига эмоционал интеллект ва уни ривожлантириш йўллари, ишдаги этикет, самарали қайтар алоқа, ходимларни ишга жалб қилиш, жамоаларни шакллантириш бўйича ҳам амалий, ҳам назарий курсларни киритиш тавсия этилади, бу нафақат ишонч даражасини оширишга, балки ташкилотдаги психологик иқлим ва ишдаги муносабатларнинг самарадорлигини яхшилашга ёрдам беради.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ № DSc.03/30.01.2020.P.26.02 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ
ПЕДАГОГИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ ИМЕНИ НИЗАМИ**

**ИНСТИТУТ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМ МОЛОДЕЖИ И ПОДГОТОВКИ
ПЕРСПЕКТИВНЫХ КАДРОВ ПРИ АГЕНТСТВЕ ПО ДЕЛАМ
МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

КАРИЕВА НАЗОКАТХОН ТЕЛЬМАНОВНА

**МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ДОВЕРИЯ МЕЖДУ МОЛОДЫМИ
СОТРУДНИКАМИ И РУКОВОДИТЕЛЯМИ**

19.00.05 – Социальная психология. Этнопсихология

**АВТОРЕФЕРАТ
ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ДОКТОРА ФИЛОСОФИИ
(PhD) ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ НАУКАМ**

Тошкент– 2022

Тема диссертации доктора философии (PhD) зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан за номером B2019.2.PhD/P112

Диссертация выполнена в Институте изучения проблем молодежи и развития перспективных кадров при Агенстве по делам молодежи Респубблики Узбекистан.

Автореферат диссертации на трех языках (узбекский, русский, английский (резюме) размещен на веб-странице совета (ik_falsafa@nuu.uz) на Информационно-образовательном портале «ZiyoNet» (www.ziyo.net.uz).

Научный руководитель:

Базаров Тахир Юсупович

доктор психологических наук, профессор

Официальные оппоненты:

Хайитов Ойбек Эшбоевич

доктор психологических наук, профессор

Махмудов Иброхим Исмоилович

кандидат психологических наук, доцент

Ведущая организация:

Ташкентский государственный университет востоковедения

Защита диссертации состоится «__» _____ 2022 года в ____ часов на заседании Научного совета DSc.03/30.01.2020.P.26.02 при Ташкентском государственном педагогическом университете (Адрес: 100185, г. Ташкент, Чиланзарский район, улица Бунёдкор, 27. Тел.: (99871) 276-82-32; факс: (99871) 276-76-51; e-mail: tdpu_kengash@edu.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного педагогического университета (зарегистрированной за №__). (Адрес: 100185, г. Ташкент, Чиланзарский район, улица Бунёдкор, 27. Тел.: (99871) 276-82-32).

Автореферат диссертации разослан «__» _____ 2022 г.
(Протокол реестра № __ от «__» _____ 2022 г.)

Ф.А.Акрамова

Председатель Научного совета
по присуждению ученых степеней,
доктор психологических наук, доцент

Н.Б.Атабаева

Ученый секретарь Научного совета
по присуждению ученых степеней,
доктор философии по психологическим наукам
(PhD), доцент

З.Т.Нишанова

Председатель научного семинара
при Научном совете
по присуждению ученых степеней,
доктор психологических наук, профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. Изучение феномена доверия приобретает большую актуальность в современном мире в условиях его интеграции и глобализации, развития социальной системы, ее отдельных структур и элементов. «Доверие — новая основа нашей совместной деятельности, и сегодня лишь 34 % людей доверяют другим, 51 % работников доверяют своим руководителям»¹ ставит вопрос о решении проблемы развития социально-психологических факторов и механизмов, влияющих на формирование организационного доверия между руководителями и сотрудниками. В связи с этим проводится планомерная работа по совершенствованию механизмов социального восприятия в отношениях руководитель-сотрудник, стабилизации системы межличностных отношений в коллективе, реализации мероприятий по улучшению психологического климата в организациях.

В мировых образовательных и научных учреждениях уделяется особое внимание изучению феномена доверия между руководителем и подчиненным, в связи с чем проводятся научные исследования по определению психологических особенностей, связанных с двойственной природой доверия и постоянной ее трансформацией, по изучению механизмов стабилизации доверия и улучшению социально-психологического климата в коллективе. Вопросы, связанные с исследованием взаимного доверия в системе отношений руководитель-подчиненный и механизмов его проявления, изучением развития доверительных отношений и коррекцией деструктивных моментов между руководителем и сотрудником, улучшением психологической атмосферы в организации, остаются актуальными проблемами

В нашей республике в последние годы при совершенствовании управленческого процесса, оптимизации взаимного организационного доверия в системе отношений «руководитель-сотрудник», используются современные модели управления, основанные на опыте развитых стран, а также нормативные основы стратегических задач, направленные на систематизацию этических аспектов организационного доверия с целью создания цифровой инфраструктуры, способной соответствовать ИТ-стандартам. Для этого в качестве приоритетной задачи определено «Повышение эффективности, подотчетности и прозрачности деятельности государственных органов на всех уровнях управления»², в связи с чем требуется углубленное проведение научных исследований, направленных на повышения взаимного доверия в системе отношений «руководитель-сотрудник», повышение важности организационного доверия в эффективном управлении.

Данная диссертационная работа будет способствовать реализации масштабных стратегических мероприятий, изложенные в указах и

¹ Stephen M. R. Covey. The speed of Trust – US. New York, 2014. – 353 p./ <https://www.speedoftrust.com/>

² Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 21 февраля 2022 года №83 «О дополнительных мерах по ускорению реализации национальных целей и задач в области устойчивого развития до 2030 года»/<https://lex.uz/документы/5870397>

постановлениях Президента Республики Узбекистан УП-60 от 28 января 2022 года «О стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы», ПП-4472 от 3 октября 2019 года «О мерах по организации деятельности Агентства развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан», УП-5843 от 3 октября 2019 года «О мерах по кардинальному совершенствованию кадровой политики и системы государственной гражданской службы в Республике Узбекистан», УП-6017 от 30 июня 2020 года «О мерах по коренному реформированию и поднятию на новый уровень государственной молодежной политики в Республике Узбекистан», ПП-4939 от 31 декабря 2020 года «О мерах по кардинальному совершенствованию системы оценки квалификаций и обеспечению рынка труда квалифицированными кадрами» и других нормативных документах.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий Республики Узбекистан. Данное исследование выполнено в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий Республики Узбекистан, а именно «Пути формирования и реализации системы инновационных идей в социальном, правовом, экономическом, культурном, духовном и образовательном развитии информированного общества и демократического государства».

Степень изученности проблемы. Феномен доверия как отдельный предмет исследования психологами нашей республики не изучался, однако психологией управления, стилями управления, психологией лидерства, психологией организационного поведения занимались Н.Боймуродов, В.М.Каримова, И.И.Махмудов, К.А.Тиллашайхова, Г.Б.Шоумаров, О.Р.Шойимова, О.Э.Хаитов.

Проблематика изучения феномена доверия также освящена в работах российских психологов таких, как И.В.Антоненко, Т.Ю.Базарова, А.И.Донцова, А.Л.Журавлева, В.П.Зинченко, Е.П.Ильина, А.Б.Купрейченко, Т.А.Нестика, Л.Г.Почебут, Т.П.Скрипкиной, Л.И.Уманского, П.Н.Шихирева и других.

Среди зарубежных исследователей организационным доверием занимались Р.Б.Шо, Ф.Фукуяма, А.Маслоу, А.Селигмана, Р.Чалдини, П.Штомпка, К.Роджерса, Э.Эриксона.

Связь диссертационного исследования с планами научно-исследовательских работ высшего образовательного учреждения. Диссертационное исследование реализовано в рамках проекта «Технологии определения управленческого потенциала молодых лидеров и определения перспектив карьерного роста» (2018-2019 гг.) ПЗ – 20170927486 в Институте изучения проблем молодежи и подготовки перспективных кадров при Агентстве по делам молодежи Республики Узбекистан.

Целью исследования является выявить механизмы формирования доверия между руководителями и молодыми сотрудниками, и разработать практические рекомендации по формированию и повышению доверия в организации.

Задачи исследования:

модификация существующей концепции об организационном доверии, на которой будет основываться основное эмпирическое исследование;

создание на основе усовершенствованной модели организационного доверия надежного и валидного инструментария выявляющий представления о доверии в организации;

проведение исследования на выявление особенностей представлений о доверии в организации у руководителей и молодых сотрудников;

разработка механизмов формирования доверия у руководителей и молодых сотрудников.

Объектом исследования является 150 человек (86 мужчин и 64 женщин) на первом этапе; на втором этапе приняли участие 250 респондентов, из которых 135 мужчин и 115 женщин, имеющие опыт работы в различных государственных и коммерческих организациях. На третьем основном этапе исследования приняли участие 350 респондентов, из которых 165 человек (112 мужчин и 53 женщины от 29 до 50 лет) составили руководители и начальники подразделений государственных и коммерческих организаций и 185 (107 мужчин и 78 женщин от 20 до 35 лет) – сотрудники организаций (в общей сложности в исследовании приняли участие 750 человек).

Предмет исследования является представления о доверии руководителей и молодых сотрудников, позволяющие определить механизмы формирования доверия между ними.

Методы исследования. В исследовании использовались следующие методы: метод контент-анализа, проективные методы (методика незавершенных предложений (МНП)), психодиагностические методы опросного типа (методика ценностных ориентаций Ш.Шварца, методика «Роли мастера групповой работы» Т.Ю.Базарова, модификация Р.Шайхутдинова; авторская методика на выявление представлений о доверии в организации Н.Т.Кариевой, Т.Ю.Базарова. Методы статистической обработки данных: описательная статистика, проверка надежности-согласованности с помощью коэффициента альфа Кронбаха, проверка нормальности распределения Колмогорова-Смирнова (с поправками Лиллиефорса, Шапиро-Уилка), критерий t-Стьюдента, χ^2 -Пирсона, U-Манна-Уитни, конфирматорный факторный анализ, разность хи-квадратов, корреляционный анализ, дисперсионный анализ данных.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

усовершенствована концептуальная модель доверия в организации на основе дифференциации через эмоционально-когнитивные характеристики представлений молодых руководителей и сотрудников о «профиле взаимного доверия», где, помимо основных составляющих доверия «результативность», «организационная порядочность», «забота о других», был выявлен еще один компонент доверия «нравственная порядочность»;

доказано, что формирование «компетентностного» компонента представлений о феномене «доверие» является важным психологическим механизмом в силу того, что каузальный интеллект (социальное влияние, толерантность) может быть включен в процесс правдивой оценки социальных ситуаций в условиях влияния нравственных мотивов на формирование отношений, основанных на взаимном доверии в организации;

доказано, что проявление доверия у руководителей в механизме формирования доверия прямо пропорционально развитию у сотрудников чувства заботы о других за счет трансформации эмпатии в социальную коммуникацию в условиях влияния групповых ценностей;

обосновано, что формирование доверия у молодых сотрудников, на основе дифференциации трудовой мотивации в соответствии с эмоциональными, нравственными, организационными компетенциями, основана на критерии «результативности» деятельности руководителей.

Практические результаты исследования:

разработан новый диагностический инструментарий, позволяющий выявить представления об организационном доверии;

определено, что в структуре организационного доверия, такую составляющую как «порядочность», следует рассматривать с двух позиций, как организационная порядочность, характеризующая организационную сторону взаимодействий, и нравственная порядочность, отражающая этическую сторону взаимоотношений;

в механизме формирования доверительных отношений у руководителей по отношению к сотрудникам выявлена компетентностная составляющая, которая проявляется как экспертная, этическая, организационная и эмоциональная компетентности;

в механизме формирования доверия у руководителей было выявлено, что пусковым компонентом является проявление у сотрудников заботы о других, которая реализуется через эмоциональную компетентность.

Достоверность результатов исследования.

Достоверность результатов диссертационного исследования обусловлена научно обоснованной методологической базой исследования, использованием комплекса адекватных методик, соответствующих целям и задачам исследования, использованием качественных и количественных методов анализа данных, достаточной репрезентативностью выборки, применением точных методов математической статистики, проведением поэтапных исследований с использованием различных взаимодополняющих методов и достоверных источников, на которых основывается диссертационное исследование.

Научная и практическая значимость результатов исследования.

Полученные данные в ходе диссертационного исследования дополняют теоретические представления о феномене организационного доверия, механизмах его формирования и факторах, определяющих данные механизмы. Результаты позволяют понять специфику доверительных взаимоотношений между руководителями и молодыми сотрудниками, которые являются неотъемлемой частью деловых отношений.

Полученные данные исследования могут применяться в качестве фундамента для формирования кадровой политики организаций. Представления о доверии в организации у руководителей и молодых сотрудников, выявленные в ходе исследования, целесообразно учитывать психологам, работающим в сфере организационного консультирования, при составлении тренинговых программ, направленных на повышение эффективности деловых отношений и улучшения

психологического климата в организации, что соответственно приведет к повышению мотивации сотрудников и руководителей; для улучшения методов диагностики организационного доверия; для усовершенствования программ по повышению квалификации руководителей и сотрудников организаций. Более того, полученные результаты будут полезны в практике самих руководителей в выстраивании эффективных взаимоотношений с сотрудниками, справедливом отношении к ним, в правильном выборе стиля руководства, что, непременно, будет способствовать формированию и повышению уровня доверия не только к руководству, но и ко всей организации в целом.

Внедрение результатов исследования. На основе результатов диссертационного исследования о механизмах формирования доверия между руководителями и молодыми сотрудниками:

предложение по усовершенствованию концептуальной модели доверия в организации на основе дифференциации через эмоционально-когнитивные характеристики представлений молодых руководителей и сотрудников о «профиле взаимного доверия», где, помимо основных составляющих доверия «результативность», «организационная порядочность», «забота о других», был выявлен еще один компонент доверия «нравственная порядочность», было применено в учебном процессе Академии государственного управления при Президенте РУз и в деятельности Психологического учебно-научного центра при ТГПУ имени Низами (Справка №03/1173 АГУ при Президенте РУз от 27 августа 2021 года; справка №ПМ-20-а Психологического учебно-научного центра при ТГПУ имени Низами от 26 августа 2021 года). В результате это способствовало усовершенствованию учебных программ слушателей АГУ и обеспечению качества и эффективности учебного процесса на курсах подготовки психологов в Психологическом учебно-научном центре при ТГПУ имени Низами;

научные результаты доказывающие, что формирование «компетентностного» компонента представлений о феномене «доверие» является важным психологическим механизмом в силу того, что каузальный интеллект (социальное влияние, толерантность) может быть включен в процесс правдивой оценки социальных ситуаций в условиях влияния нравственных мотивов на формирование отношений, основанных на взаимном доверии в организации, были применены в деятельности Агентства по делам молодежи РУз, Академии государственного управления при Президенте РУз, а также внедрена в деятельность Психологического учебно-научного центра при ТГПУ имени Низами (Справка №2-13-23-2216 Агентства по делам молодежи РУз от 6 сентября 2021 года; справка №03/1173 АГУ при Президенте РУз от 27 августа 2021 года; справка №ПМ-20-а Психологического учебно-научного центра при ТГПУ имени Низами от 26 августа 2021 года). Это помогло повысить качество оценки компетентностей руководящего звена и сотрудников организации Агентства и слушателей АГУ, а также проведению исследований по разработке профессиональных компетенций специалистов-психологов в Психологическом учебно-научном центре при ТГПУ имени Низами;

научные результаты доказывающие, что проявление доверия у руководителей в механизме формирования доверия прямо пропорционально развитию у сотрудников чувства заботы о других за счет трансформации эмпатии в социальную коммуникацию в условиях влияния групповых ценностей, были применены в деятельности Агентства по делам молодежи РУз, Академии государственного управления при Президенте РУз, а также внедрена в деятельность Психологического учебно-научного центра при ТГПУ имени Низами (Справка №2-13-23-2216 Агентства по делам молодежи РУз от 6 сентября 2021 года; справка №03/1173 АГУ при Президенте РУз от 27 августа 2021 года; справка №ПМ-20-а Психологического учебно-научного центра при ТГПУ имени Низами от 26 августа 2021 года). В результате это позволило усовершенствованию и эффективности работы руководящего звена и сотрудников организации Агентства, приобретению новых навыков, способствующих эффективности деятельности слушателей АГУ, а также повышению качества научных исследований в сфере психологии управления, которые проводятся психологами в психологическом учебно-научном центре при ТГПУ имени Низами;

научные результаты, связанные с обоснованием, что формирование доверия у молодых сотрудников, на основе дифференциации трудовой мотивации в соответствии с эмоциональными, нравственными, организационными компетенциями, основана на критерии «результативности» деятельности руководителей, были применены в деятельности Агентства по делам молодежи РУз, Академии государственного управления при Президенте РУз, а также внедрена в деятельность Психологического учебно-научного центра при ТГПУ имени Низами (Справка № 2-13-23-2216 Агентства по делам молодежи РУз от 6 сентября 2021 года; справка №03/1173 АГУ при Президенте РУз от 27 августа 2021 года; справка №ПМ-20-а Психологического учебно-научного центра при ТГПУ имени Низами от 26 августа 2021 года). В результате это позволило усовершенствованию и эффективности работы руководящего звена и сотрудников организации Агентства, приобретению новых навыков, способствующих эффективности деятельности слушателей АГУ, а также повышению качества научных исследований в сфере психологии управления, которые проводятся психологами в психологическом учебно-научном центре при ТГПУ имени Низами.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования прошли обсуждение на 5 научных и научно-практических конференциях, из которых 2 международных и 3 республиканские.

Публикации результатов исследования. По теме диссертации опубликовано 7 научных статей в научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Республики Узбекистан, из которых 4 в республиканских и 3 в международных журналах.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Объем основного текста 123 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** диссертации обоснована актуальность темы исследования, соответствие ее приоритетным направлениям развития науки и технологий Республики Узбекистан, определяются цель и задачи исследования, выделяются объект и предмет исследования, описывается степень изученности проблемы, а также методы исследования. Показана научная новизна исследования, теоретическая и практическая значимость, приводятся данные по апробации и внедрению полученных результатов.

В первой главе **«Социально-психологические основы изучения доверия и особенности его формирования»** представлен обзор теоретических и эмпирических исследований по теме диссертации, анализируются разные подходы к определению феномена доверия, раскрывается понятие организационного доверия и концепции, в рамках которых изучалось данное понятие, а также рассматриваются особенности формирования организационного доверия. Раскрывается понимание феномена доверия в разных социогуманитарных науках, таких как философия, социология, экономика, и политология.

Рассматриваются разные подходы российских и зарубежных авторов к определению доверия в психологической науке. Среди российских ученых проблематикой доверия занимались А.Б.Купрейченко, Т.П.Скрипкиной, В.П.Зинченко, Е.П.Ильина, И.В.Антоненко, А.Л.Журавлев, П.Н.Шихирев и другие. В их работах доверие рассматривается как отношение, установка, состояние, чувство, личностное и (или) групповое свойство, процесс социального обмена и передачи информации и других значимых благ и так далее. Среди зарубежных исследователей понимание различных аспектов психологии доверия представлено в работах А.Маслоу, К.Роджерса, Э.Эриксона, Ф.Перлза, Э.Шострома, Дж.Хоманса, Ф.Тейлора, Э.Гидденса, С.Джурарда и других. Приводятся множество оснований выделения социально-психологических функций доверия А.Б.Купрейченко и С.П.Табхаровой, В.С.Сафоновым, Т.П.Скрипкиной, И.В.Антоненко, И.В.Балакшиным и другими, что говорит о существовании большого спектра выполняемых фундаментальных функций доверия в жизнедеятельности человека.

Рассматривается понятие организационного доверия, проблематикой которого занимались такие ученые как, Р.Б.Шо, П.Н.Шихирев, Т.А.Нестик, А.Л.Журавлев, Т.Ю.Базаров, Л.Г.Почебут, И.А.Мейжис, Р.Левицки, Б.Бункер. Организационное доверие рассматривалось с различных точек зрения: доверие человека к организации, когда он выступает в качестве клиента организации, доверие организации к человеку, когда человек является клиентом организации, например, при выдаче кредитов организацией физическому лицу, внутриорганизационное доверие (доверие между коллегами, доверие между руководителем и сотрудниками), доверие между организациями и другие. В данной работе организационное доверие мы рассматриваем с позиции отношения доверия между сотрудниками организации и между руководителем и

подчиненным, то есть отношения индивид-индивид. Таким образом, организационное доверие мы определяем через категорию «отношение».

Рассматриваются факторы, влияющие на формирование доверия в организации. Приводится определение механизма формирования доверия, который обозначается как психологический процесс, задающий соотношение между внешними и внутренними факторами, подчиняющийся определенной закономерности. С точки зрения составляющих данного механизма выступают следующие компоненты доверия: результативность, порядочность, забота о других. За основу модели организационного доверия, которая заложена в механизм формирования доверительных отношений, мы взяли концептуальную модель доверия в организации известного бизнес-консультанта Роберта Брюс Шо.

Вторая глава **«Методологическая и методическая разработка концепции доверия в организации»** посвящена организации этапов эмпирического исследования, модификации концептуальной модели организационного доверия и разработке методического инструментария для выявления представлений о доверии в организации.

Приводятся основные этапы исследования и задачи, которые выполняются на каждом этапе. Диссертационное исследование состоит из трех этапов: 1) применение модели организационного доверия Р.Шо и последующая ее модификация; 2) разработка и первичная апробация авторской методики на выявление представлений о доверии в организации; 3) исследование на выявление механизмов формирования доверия между руководителями и молодыми сотрудниками. В зависимости от целей и задач каждого этапа описываются соответствующие методы и методики исследования.

Подробно описывается исследование, направленное на усовершенствование концептуальной модели организационного доверия, за основу которой была взята концепция организационного доверия Р.Шо. В модифицированной концептуальной модели в целом подтверждается, что организационное доверие в представлениях сотрудников компании проявляется в таких категориях, как результативность, порядочность и забота о других. Однако, было выявлено, что в представлениях категория «порядочность» выражается как «нравственная порядочность», и раскрывается с нового ракурса, как «организационная порядочность». Таким образом организационное доверие состоит из 4х основных составляющих: результативности, нравственной порядочности, организационной порядочности и заботы о других.

Описывается процедура разработки авторской методики на выявление представлений о доверии в организации и результаты ее первичной апробации.

Основу методики составили четыре ключевых компонента доверия: результативность, нравственная порядочность, организационная порядочность, забота о других. В составе каждой шкалы присутствуют соответствующие субшкалы. В шкале «результативность» выделяются следующие субшкалы: эффективность, управление временем, целеполагание, умение работать в команде; в шкале «нравственная порядочность» - уважительность, организационные ценности, корпоративная культура, приверженность; в шкале

«организационная порядочность» - обязательность, последовательность, дисциплинированность, синхронизация; в шкале «забота о других» - вовлеченность, стимулирование, поддержка, понимание. В результате ряда статистических процедур по определению основных психометрических показателей авторской методики, выявилось, что шкалы нашего опросника, направленного на выявление представлений о доверии в организации, обладают высоким уровнем надежности-согласованности. Проверка методики на валидность по полу, выявила, что существуют различия (на уровне тенденции) в восприятии компонента доверия «забота о других» между мужчинами и женщинами.

В третьей главе **«Эмпирическое исследование на выявление механизмов формирования доверия между молодыми сотрудниками и их руководителями»** представлены результаты исследований, направленных на выявление взаимосвязи представлений о доверии руководителей и молодых сотрудников с их ценностными ориентациями и групповыми ролями («ФаМеМо») сотрудника/руководителя, которые доказывают эмпирическую валидность разработанного нами диагностического инструментария. Также на основании полученных результатов и проведенного анализа представлений о доверии в организации разрабатываются механизмы формирования доверия у руководителей и молодых сотрудников организаций.

Представлено эмпирическое исследование, направленное на выявление взаимосвязи представлений о доверии руководителей и молодых сотрудников с их ценностными ориентациями. Результаты проведенного исследования показали, что ценностные ориентации взаимосвязаны с представлениями о доверии, которые представлены в виде составляющих доверия: результативность, нравственная порядочность, организационная порядочность, забота о других. Была выявлена взаимосвязь «результативности» с ценностными ориентациями – достижение, самостоятельность и власть; «нравственная порядочность» взаимосвязана конформностью; «организационная порядочность» взаимосвязана с самостоятельностью и достижениями; «забота о других» - с добротой и универсализмом. С такими ценностями как традиции и безопасность не было выявлено связи компонентов доверия.

Представлено эмпирическое исследование, направленное на выявление взаимосвязи представлений о доверии руководителей и молодых сотрудников с групповыми ролями. Результаты проведенного исследования показали наличие сильной положительной взаимосвязи между групповыми ролями (фасилитатор, медиатор, модератор) и представлениями о доверии в организации. Все компоненты доверия имеют сильную положительную взаимосвязь со всеми тремя групповыми ролями, однако «Результативность» и «Организационная порядочность» в большей степени взаимосвязаны со шкалой «Модератор», а «Забота о других» в большей степени связь выявилась со шкалой «Медиатор».

Представлены результаты эмпирического исследования направленного на выявление представлений о доверии в организации у руководителей и молодых сотрудников, которые основываются на модифицированной концептуальной модели организационного доверия, представленной в параграфе 2.2.

Полученные данные на выборке руководителей. В результате статистических процедур было выявлено наличие значимых различий ($p < 0,05$) в уровне выраженности шкал результативность, нравственная порядочность, организационная порядочность, забота о других. В таблице 1 отражены показатели попарных сравнений уровней выраженности компонентов доверия на выборке руководителей.

Таблица 1

Попарные сравнения уровней выраженности компонентов доверия на выборке руководителей

| (I) Шкала | (J) Шкала | Разница средних значений (I-J) | p-значение |
|------------------------------|------------------------------|--------------------------------|------------|
| Результативность | нравственная порядочность | 0,337(*) | 0,001 |
| | организационная порядочность | -0,043 | 0,568 |
| | забота о других | -0,276(*) | 0,001 |
| Нравственная порядочность | Результативность | -0,337(*) | 0,001 |
| | организационная порядочность | -0,379(*) | 0,001 |
| | забота о других | -0,613(*) | 0,001 |
| Организационная порядочность | Результативность | 0,043 | 0,568 |
| | нравственная порядочность | 0,379(*) | 0,001 |
| | забота о других | -0,234(*) | 0,001 |
| Забота о других | Результативность | 0,276(*) | 0,001 |
| | нравственная порядочность | 0,613(*) | 0,001 |
| | организационная порядочность | 0,234(*) | 0,001 |

Из данных, представленных в таблице 1 видно, что существуют значимые различия между выраженностью всех компонентов доверия ($p < 0,001$), кроме компонентов результативность и организационная порядочность ($p = 0,568$). Значимых различий между ними не было выявлено.

При проведении описательной статистики выраженности компонентов доверия на выборке руководителей оказалось, что среднее значение по шкале «забота о других» (3,98) значительно превосходит баллы по всем остальным шкалам. Самый низкий балл наблюдается по шкале нравственная порядочность (3,37), который значительно уступает всем шкалам. Баллы по результативности и по организационной порядочности занимают промежуточное положение и между собой значимо не различаются. Более наглядно полученные результаты можно увидеть на рисунке 1.

Исходя из полученных данных, можно утверждать, что для руководителей при формировании доверия к своим коллегам все 4 компонента доверия являются значимыми и взаимосвязанными между собой. Однако, как видно по рисунку 1, из всех составляющих доверия, проявление заботы о других является наиболее важным в формировании доверительных отношений. Далее по значимости практически на одном уровне выступают проявление таких характеристик как результативность и организационная порядочность. Такая закономерность скорее связана с тем, что с одной стороны содержание понятий результативности и организационной порядочности очень близко взаимосвязаны, одно вытекает из другого.

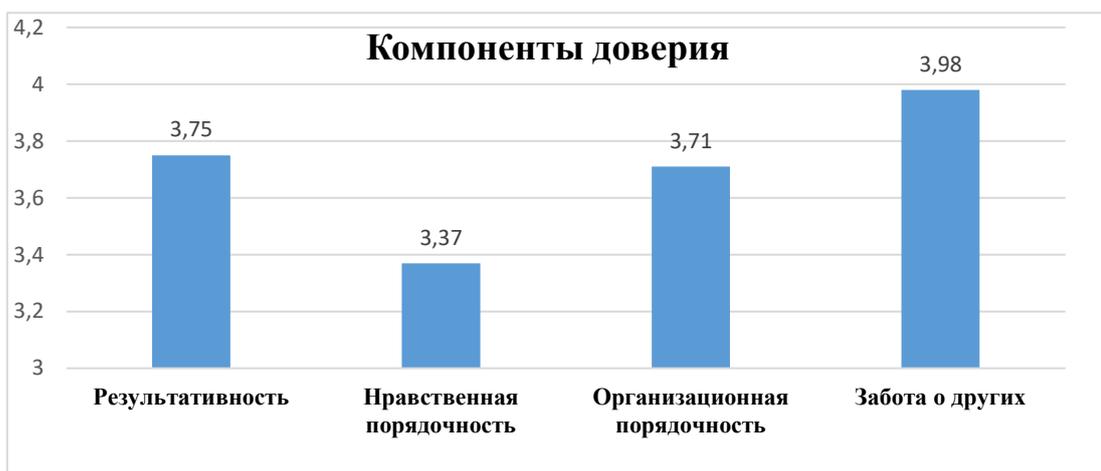


Рисунок 1. Профиль важности компонентов доверия в представлениях руководителей

Организационная порядочность является условием эффективной работы и достижения результатов. С другой стороны, происходит некая интерференция результативности и организационной порядочности. Имитация последовательности и согласованности действий и поведения, будет восприниматься как организационная порядочность, в то время как симитировать результативность невозможно, в связи с тем, что она оценивается через конкретные фактические результаты. Следовательно, оценка организационной порядочности должна происходить вместе с оценкой результативности. Наконец, круг замыкает такая характеристика доверия как проявление нравственной порядочности коллег/сотрудников.

Следует отметить, что в результате разработки модели организационного доверия и проведенного эмпирического исследования было выявлено, что каждый компонент доверия психологически обеспечивается соответствующей компетентностью, которую можно рассматривать в качестве механизма формирования доверительных отношений. Анализ психологических факторов доверия в организации позволяет считать, что именно компетентность руководителя и подчиненных являются основой и содержанием механизмов формирования доверительных отношений. Сложная взаимосвязь компетентностей и компонентов доверия приводят нас к предположению, что в системном представлении об организационном доверии не достает очень важного звена, которое мы предлагаем называть **«компетентностной составляющей»** механизма формирования доверия, под которой понимается способность личности выявлять ситуации, требующие установление доверительных отношений, и адекватно применять знания, умения, навыки в зависимости от социального контекста.

Анализ полученных данных компетентностной составляющей механизма формирования доверия у руководителей, в которой выделяется 4 основных компетентности: профессиональная или экспертная компетентность, этическая компетентность, организационная компетентность и эмоциональная компетентность, продемонстрировал следующие результаты, которые наглядно отображены на рисунке 2.



Рисунок 2. Структура компетентностной составляющей механизма формирования доверительных отношений у руководителей

Из рисунка 2 видна следующая закономерность: наиболее значимым в компетентностной составляющей механизма формирования доверия выступает эмоциональная компетентность, далее экспертная, после организационная и в конце нравственная компетентность. Интересным является тот факт, что выявленная закономерность в структуре компетентностной составляющей соответствует закономерности в структуре доверия руководителей, где превалирует важность эмоционального аспекта взаимодействий, вслед профессиональный, далее организационный и в конце нравственный (см. рисунок 1). Другими словами, по отношению к каждой составляющей доверия, в механизме формирования доверительных отношений у руководителей, актуализируется максимально аутентичная ей компетентность.

Полученные данные на выборке молодых сотрудников. В результате статистических процедур было выявлено наличие значимых различий ($p=0,001$) в уровне выраженности шкал результативность, нравственная порядочность, организационная порядочность, забота о других. В таблице 2 отражены показатели попарных сравнений уровней выраженности компонентов доверия на выборке молодых сотрудников.

Таблица 2

Попарные сравнения уровней выраженности компонентов доверия на выборке молодых сотрудников

| (I) Шкала | (J) Шкала | Разница средних значений (I-J) | p-значение |
|-------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|------------|
| <i>Результативность</i> | нравственная порядочность | 0,131(*) | 0,001 |
| | организационная порядочность | -0,073 | 0,082 |
| | забота о других | 0,097(*) | 0,036 |
| <i>Нравственная порядочность</i> | Результативность | -0,131(*) | 0,001 |
| | организационная порядочность | -0,204(*) | 0,001 |
| | забота о других | -0,107(*) | 0,035 |
| <i>Организационная порядочность</i> | Результативность | 0,073 | 0,082 |
| | нравственная порядочность | 0,204(*) | 0,001 |
| | забота о других | 0,024 | 0,972 |
| <i>Забота о других</i> | Результативность | -0,097(*) | 0,036 |
| | нравственная порядочность | 0,107(*) | 0,035 |
| | организационная порядочность | -0,024 | 0,972 |

Из таблицы 2 видно, что существуют значимые различия между выраженностью компонентов доверия результативность и нравственная порядочность, нравственная и организационная порядочность ($p=0,001$). Однако значимых различий не выявилось между компонентами организационная порядочность и забота о других ($p=1$). Между остальными компонентами существуют различия на уровне тенденции.

При проведении описательной статистики выраженности компонентов доверия на выборке молодых сотрудников оказалось, что среднее значение по шкале результативность (3,48) значимо (на уровне тенденции) превосходит баллы по всем остальным шкалам. Самый низкий балл наблюдается по шкале нравственная порядочность (3,28). Важность для сотрудников заботы о других и организационной порядочности занимают промежуточное положение и между собой значимо не различаются. Более наглядно полученные результаты можно увидеть на рисунке 3.

Исходя из полученных данных, можно утверждать, что для сотрудников также, как и для руководителей, при формировании доверия к своим коллегам или непосредственно своему руководству все 4 компонента доверия являются значимыми и взаимосвязанными между собой. Однако, для персонала компании из всех составляющих доверия, наиболее важным компонентом в формировании доверительных отношений является результативность. Далее по значимости для сотрудника организации промежуточное положение занимают такие характеристики как организационная порядочность и забота о других. Наконец, последним по значимости и важности компонентом, на котором замыкается круг взаимосвязанных компонентов доверительного взаимодействия в организации, является нравственная порядочность. Проявление нравственной порядочности руководства и своих коллег для сотрудника также является значимо важным компонентом, отражающая этическую сторону взаимоотношений.



Рисунок 3. Профиль важности компонентов доверия в представлениях молодых сотрудников

Далее по значимости для сотрудника организации промежуточное положение занимают такие характеристики как организационная порядочность и забота о других. Наконец, последним по значимости и важности компонентом, на котором замыкается круг взаимосвязанных компонентов доверительного взаимодействия в организации, является нравственная порядочность. Проявление нравственной порядочности руководства и своих коллег для

сотрудника также является значимо важным компонентом, отражающая этическую сторону взаимоотношений.

Анализ структуры компетентностной составляющей механизма формирования доверия у сотрудников наглядно представлены на рисунке 4.



Рисунок 4. Структура компетентностной составляющей механизма формирования доверительных отношений у молодых сотрудников

Из рисунка 4 видно, что для сотрудников наиболее значимым компонентом компетентностной составляющей механизма формирования доверия является эмоциональная компетентность. Далее по важности на одинаковом уровне выступают экспертная компетентность и организационная, характеризующие профессионализм сотрудника, его знания, умения и большой практический опыт в своей сфере, грамотность и четкость в организации деятельности, которая сопровождается качественной работой и профессионализмом в выстраивании внутренних процессов организации. И далее по значимости выступает нравственная компетентность, которая является немаловажной в деловых отношениях, характеризующая способность человека следовать морально-этическим нормам и ценностям, таким как честность, справедливость, добросовестность и так далее.

Проводится сравнительный анализ представлений о доверии в организации у молодых сотрудников и руководителей, а также на основе полученных данных, которые были изложены в предыдущем параграфе, разрабатываются механизмы формирования доверия у руководителей и молодых сотрудников.

В ходе ряда статистических процедур полученные результаты, которые приведены в таблице 2, показали, что существуют значимые различия в выраженности таких компонентов доверия между выборками руководителей и молодых сотрудников как результативность, организационная порядочность, забота о других ($p < 0,0005$). При этом важность компонента нравственная порядочность для руководителей и для сотрудников по уровню значимости не различаются ($p > 0,0005$).

Для более наглядной демонстрации полученных данных обратимся к рисунку 5.



Рисунок 5. Сравнение профилей важности компонентов доверия в представлениях молодых сотрудников и руководителей

Из рисунка 5 видно, что в целом уровень важности компонентов доверия у руководящего звена выше, чем у сотрудников. Данная закономерность говорит нам о том, что руководители организаций более требовательны и тщательны во взаимоотношениях с окружающими, в частности со своими подчиненными. Сформировать доверительные отношения с коллегами для них не так уж легко и просто. Прежде чем довериться, им необходимо в первую очередь увидеть в сотруднике проявление заботы о других, которая выражается в его человечности и гуманности к окружающим, отзывчивости и внимательности по отношению к другим. По сравнению с руководителями сотрудники являются средним звеном организации, которые непосредственно подчиняются своим начальникам. И так как в их полномочия не входит управление и подбор персонала в организацию, то для них важность проявления компонентов организационного доверия не столь значима как для руководителей. Но тем не менее, при установлении доверительных взаимоотношений, для сотрудников в первую очередь важна результативность не только коллег, но и руководства.

Помимо основных составляющих доверия, важным звеном в механизме формирования доверительных отношений является компетентностная составляющая, через которую актуализируется тот или иной компонент доверия. Сравнительный анализ компетентностной составляющей механизма формирования доверия у руководителей и сотрудников продемонстрирован рисунке 6.



Рисунок 6. Сравнение компетентностных составляющих механизма формирования доверительных отношений руководителей и сотрудников.

На рисунке 6 наблюдается одинаковая закономерность по степени важности компетентностей как для руководителей, так и для сотрудников.

В целом, объединяя компоненты организационного доверия с компетентностной составляющей механизма формирования доверительных отношений, можно определить следующий механизм формирования доверительных отношений у руководителей, который наглядно продемонстрирован на рисунке 7.



Рисунок 7. Механизм формирования доверия у руководителей

Как можно увидеть из рисунка 7, механизм состоит из четырех основных составляющих организационного доверия, которые являются взаимосвязанными и образуют непрерывный поэтапный замкнутый процесс формирования доверительных отношений. При этом по отношению к каждому компоненту доверия (результативность, нравственная порядочность, организационная порядочность, забота о других) актуализируются совершенно определенные компетентности, которые могут быть как специфичными для данного компонента, так и выполнять компенсаторную функцию. Данные компетенции образуют компетентностную составляющую механизма формирования доверительных отношений, через которые реализуются компоненты организационного доверия.

Важно отметить, что в механизме формирования доверительных отношений у руководителей прослеживается полное соответствие компонентов доверия с компетентностной составляющей данного механизма. А именно, у руководителей запускающим компонентом в механизме является проявление заботы о других, которая выражается через эмоциональную компетентность. Далее по степени важности значимым является проявление результативности через экспертную компетентность. Затем, организационная порядочность, выражающаяся через организационную компетентность. Круг замыкается на нравственной порядочности, реализация которой осуществляется через этическую компетентность. В данном механизме компетентностные составляющие являются полностью аутентичными компонентами организационного доверия.

Что касается механизма формирования доверительных отношений у сотрудников, то наглядно это выглядит следующим образом (см. рисунок 8).



Рисунок 8. Механизм формирования доверия у сотрудников

В данном механизме интересным является то, что компетентностная составляющая не в полной мере соответствует последовательности проявления компонентов организационного доверия. Так, в представлениях сотрудников пусковым компонентом в формировании доверительных отношений является результативность, которая проявляется через эмоциональную компетентность. Здесь эмоциональная компетентность выполняет компенсаторную функцию. То есть для достижения результативности, экспертной компетентности будет недостаточно, однако проявление эмоциональной компетентности будет способствовать эффективности деловых взаимоотношений и достижению результатов.

Далее, по важности выступает организационная порядочность, которая проявляется через экспертную и организационную компетентность. Здесь также следует отметить, что помимо организационной компетентности, экспертная компетентность будет способствовать реализации организационной порядочности.

Затем, по значимости и важности выступает забота о других, которая выражается также через экспертную и организационную компетентность. То есть проявляя заботу по отношению к окружающим, человек должен быть не только экспертом во взаимоотношениях, уметь давать практические советы и рекомендации по выстраиванию эффективных взаимоотношений, но и сам уметь правильно организовывать эти отношения в зависимости от разных ситуаций и обстоятельств. И наконец, механизм доверительных отношений у сотрудников, как и у руководителей, замыкается на нравственной порядочности, актуализация которой осуществляется через нравственную компетентность.

Таким образом, если говорить о механизмах формирования доверия между молодыми руководителями и сотрудниками, то можно отметить, что в них есть как общие закономерности, так и различия. Но вопрос стоит в том, что является

пусковым компонентом, который дает толчок к началу формирования доверительных отношений, и через какую компетентностную составляющую происходит реализация данных компонентов. Если таковым компонентом у руководителей является забота о других как проявление человечности, которая реализуется через эмоциональную компетентность, то для сотрудников – результативность не только коллег, но и управляющего звена организации, выражающаяся также через эмоциональную компетентность.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате изучения механизмов формирования доверия между молодыми сотрудниками и руководителями были сделаны следующие выводы.

1. Разработанная в рамках диссертационного исследования авторская методика, направленная на выявление представлений о доверии в организации, продемонстрировала хорошие психометрические показатели, что позволят нам говорить о надежности и валидности данного диагностического инструментария;

2. В механизме формирования доверительных отношений, под которым понимается психологический процесс, определяющий последовательность проявления основных составляющих доверия в определенной закономерности, организационное доверие базируется на 4-х основных взаимосвязанных компонентах: результативность, нравственная порядочность, организационная порядочность и забота о других;

3. Выделенные компоненты доверия в представлениях респондентов образуют механизм формирования доверительных отношений в виде замкнутого круга взаимосвязанных составляющих организационного доверия, однако последовательность реализации данных компонентов, обусловленная степенью важности проявления той или иной составляющей, в зависимости от социального статуса в организации, разная;

4. В механизме формирования доверительных отношений помимо основных компонентов организационного доверия, присутствует компетентностная составляющая, под которой понимается способность личности выявлять ситуации, требующие установление доверительных отношений, и адекватно применять знания, умения, навыки в зависимости от социального контекста. Компетентностная составляющая доверия выражается четырьмя видами компетентностей: экспертная, этическая, организационная, эмоциональная, через которые осуществляется реализация компонентов доверия;

5. Наиболее важной составляющей доверия в представлениях руководителей, которая запускает механизм формирования доверительных отношений, является проявление у коллег/сотрудников/подчиненных заботы о других, которая актуализируется через эмоциональную компетентность, далее по степени важности составным компонентом данного механизма является проявление результативности, реализующаяся через экспертную компетентность, после, практически на одинаковом уровне с результативностью

выступает организационная порядочность, реализация которой осуществляется через организационную компетентность, и наконец, в данном механизме круг замыкает проявление нравственной порядочности, проявляющаяся через этическую компетентность;

6. В представлениях молодых сотрудников пусковым компонентом в механизме формирования доверительных отношений в первую очередь является результативность руководителей, которая реализуется через эмоциональную компетентность, далее по степени важности составным компонентом данного механизма является проявление у руководителей организационной порядочности, актуализирующаяся через экспертную и организационную компетентность, после, практически на одинаковом уровне по степени важности определяется проявление заботы о других, проявляющаяся также через экспертную и организационную компетентность, и наконец, в данном механизме у сотрудников круг замыкает проявление нравственной порядочности, реализация которой происходит через этическую компетентность.

По результатам исследования было сформулировано ряд практических рекомендаций:

1. При решении задачи формирования и повышения уровня доверия к представителю организации, рекомендуется учитывать его должностной статус. Представление о доверии у руководителей отличается от представления о доверии у молодых сотрудников.

2. При формировании доверия молодых сотрудников к руководителям ключевым фактором является представление о результативности. При этом ожидание результативности базируется на эмоциональной компетентности руководителя.

3. Формирование доверия руководителя по отношению к своим молодым сотрудникам (подчиненным) в первую очередь основывается на их (подчиненных) способности проявлять заботу о других и на человеческих качествах.

4. Оценка организационной порядочности молодого сотрудника происходит в комплексе с оценкой его результативности. Предполагается, что организационная порядочность создает благоприятные условия для эффективной работы не только самого сотрудника, но и окружающих его коллег. Одновременно, результативный сотрудник, который в организационном плане воспринимается недостаточно упорядоченным, прогнозируется как фактор, создающий неудобства в работе коллегам, и причина снижения общей продуктивности коллектива.

5. При формировании доверительных отношений между руководителями и молодыми сотрудниками рекомендуется применять компетентностный подход, который позволит выйти в пространство управления доверительными отношениями. Именно компетентность руководителя и подчиненных являются основой и содержанием механизмов формирования доверительных отношений.

6. Формирование высокого уровня индивидуального доверия молодых сотрудников по отношению к руководству согласуется с предоставлением

возможностей и условий для личностного и профессионального развития сотрудников как на рабочем месте, так и во внешних учебных заведениях.

7. Практическое достижение высокого уровня доверительных отношений и повышения доверия между руководителями и молодыми сотрудниками может быть эффективно достигнуто за счет проведения социально-психологических тренингов, в программу которых рекомендуется включить следующие тематические блоки: развитие эмоционального интеллекта; стрессменеджмент; командообразование; стратегическое управление; системное мышление; целеполагание; деловое общение и этическое поведение; навыки эффективной коммуникации.

8. В программу обучения руководителей рекомендуется включить как практические, так и теоретические курсы по эмоциональному интеллекту и способам его развития, деловому этикету, обучение эффективной обратной связи, работе с вовлеченностью сотрудников, формирование команд, что не только повысит уровень доверия, но и позволит улучшить психологический климат в организации и эффективность деловых отношений.

**SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING SCIENTIFIC DEGREES
DSc.03/30.01.2020.P.26.02 AT TASHKENT STATE PEDAGOGICAL
UNIVERSITY AFTER NIZAMI**

**INSTITUTE FOR RESEARCH OF THE YOUTH PROBLEMS AND
TRAINING PROSPECTIVE PERSONNEL UNDER YOUTH AFFAIRS
AGENCY OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN**

KARIEVA NAZOKATKHON TELMANOVNA

**MECHANISMS OF CONFIDENCE BETWEEN YOUNG EMPLOYEES AND
MANAGERS**

19.00.05 – Social Psychology. Ethnopsychology

**DISSERTATION ABSTRACT
OF THE DOCTOR OF PHILOSOPHY (PhD) ON PSYCHOLOGICAL SCIENCES**

Tashkent – 2022

The theme of dissertation of doctor of philosophy (PhD) on psychological sciences was registered at the Supreme Attestation Commission at the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under number B2019.2.PhD/P112.

Doctoral dissertation has been prepared at the Institute for research of the youth problems and training prospective personnel under Youth affairs Agency of the Republic of Uzbekistan.

The abstract of the dissertation is posted in three (Uzbek, Russian, English (resume)) languages on the website of the Scientific Council at ik-falsafa@nuu.uz and on the website of «ZiyoNet» information –educational portal at www.ziynet.uz.

Scientific supervisor: **Bazarov Tahir Yusupovich**
Doctor of psychological sciences, Professor

Official opponents: **Xayitov Oybek Eshboevich**
Doctor of psychological sciences, Professor

Makhmudov Ibrokhim Ismoilovich
Candidate of psychological sciences,
Associate Professor

Leading organization: **Tashkent State University of Oriental Studies**

The defence of the dissertation will be held on «_____» _____ 2022, at _____ at the meeting of Scientific Council № DSc.03/30.01.2020.P.26.02 at the Tashkent State Pedagogical National University after Nizami (Address: 27 Bunyodkor str., Chilonzor district, 100185 Tashkent city. Phone: (+99871) 276-79-11; Fax: (+99871) 276-80-86; e-mail: tdpu_kengash@edu.uz).

The dissertation is available from the Informational Resource Centre of the Tashkent State Pedagogical National University after Nizami (the dissertation registration number _____). (Address: 27 Bunyodkor str., Chilonzor district, 100185 Tashkent city. Phone: (+99871) 276-79-11).

Dissertation abstract has been distributed on«_____» _____ 2022
(Registry record № _____ as of«_____» _____ 2022)

F.A.Akramova
Chairman of the Scientific Council
awarding scientific degrees,
Doctor of psychological sciences,
associate professor

N.B.Atabaeva
Scientific secretary of the Scientific
Council
awarding scientific degrees,
PhD of psychological sciences,
associate professor

Z.T.Nishanova
Chairman of the Scientific Seminar
under the Scientific Council awarding
scientific degrees, Doctor of
psychological sciences, professor

INTRODUCTION (annotation of the PhD thesis)

The aim of the research is identify mechanisms for building trust between managers and young employees, and develop practical recommendations for building and increasing trust in the organization.

The object of the research. At the first stage of the study, there were 150 respondents (86 men and 64 women); the second stage involved 250 respondents, of which 135 were men and 115 were women with work experience in various government and commercial organizations. At the third main stage of the study, 350 respondents took part, of which 165 people (112 men and 53 women from 29 to 50 years old) were heads and heads of departments of state and commercial organizations and 185 (107 men and 78 women from 20 to 35 years old) - employees of organizations (a total of 750 people took part in the study).

The scientific novelty of research is as follows:

the conceptual model of trust in the organization has been improved on the basis of differentiation through the emotional and cognitive characteristics of the ideas of young managers and employees about the “profile of mutual trust”, where, in addition to the main components of trust “performance”, “organizational integrity”, “care for others”, another one component of trust is "moral integrity";

it has been proved that the formation of a "competency" component of ideas about the phenomenon of "trust" is an important psychological mechanism due to the fact that causal intelligence (social influence, tolerance) can be included in the process of a truthful assessment of social situations under the influence of moral motives on the formation of relations based on mutual trust in the organization;

it has been proved that the manifestation of trust among managers in the mechanism of formation of trust is directly proportional to the development of a sense of care for others in employees due to the transformation of empathy into social communication under the influence of group values;

it is substantiated that the formation of trust among young employees, based on the differentiation of labor motivation in accordance with emotional, moral, organizational competencies, is based on the criterion of "effectiveness" of the activities of managers.

Implementation of the research results. Based on the results of the dissertation research on the mechanisms for building trust between managers and young employees:

scientific novelty associated with the improvement of the conceptual model of trust in an organization based on differentiation through the emotional and cognitive characteristics of the ideas of young managers and employees about the “profile of mutual trust”, where, in addition to the main components of trust, “performance”, “organizational decency”, “care for others”, another component of trust “moral decency” was identified was applied in the educational process Of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan and in the activities of the Psychological Educational and Scientific Center at TSPU named after Nizami (certificate of ASU under the President of the Republic of Uzbekistan No. 03/1173 dated August 27, 2021; certificate of the Psychological Educational and

Scientific Center at TSPU named after Nizami dated August 26, 2021 No. PM-20-a). As a result, this contributed to the improvement of the curricula of the APA students and ensuring the quality and efficiency of the educational process in the training courses for psychologists at the Psychological Educational and Scientific Center at TSPU named after Nizami;

scientific novelty associated with the proof that the formation of a "competence" component of ideas about the phenomenon of "trust" is an important psychological mechanism due to the fact that causal intelligence (social influence, tolerance) can be included in the process of truthful assessment of social situations under the influence of moral motives on the formation of relationships based on mutual trust in the organization, was applied in the activities of the Agency for Youth Affairs of the Republic of Uzbekistan, the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan, and also introduced into the activities of the Psychological Educational and Scientific Center at TSPU named after Nizami (certificate of the Agency for Youth Affairs of the Republic of Uzbekistan dated September 6, 2021 No. 2-13-23-2216; certificate of APA under the President of the Republic of Uzbekistan dated August 27, 2021 No. 03/1173; certificate of the Psychological Educational and Scientific Center at TSPU named after Nizami dated August 26, 2021 No. PM-20-a). This helped to improve the quality of the assessment of the competencies of the management and staff of the Agency and the students of the APA, as well as to conduct research on the development of professional competencies of psychologists at the Psychological Educational and Scientific Center at TSPU named after Nizami;

scientific novelty associated with the proof that the manifestation of trust among managers in the mechanism of building trust is directly proportional to the development of a sense of care for others by employees through the transformation of empathy into social communication under the influence of group values, was applied in the activities of the Agency for Youth Affairs of the Republic of Uzbekistan, the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan, and also introduced into the activities of Psychological educational and scientific center at TSPU named after Nizami (certificate of the Agency for Youth Affairs of the Republic of Uzbekistan dated September 6, 2021 No. 2-13-23-2216; certificate of the ASU under the President of the Republic of Uzbekistan dated August 27, 2021 No. 03/1173; certificate of the Psychological Educational and Scientific Center at TSPU named after Nizami dated August 26, 2021 No. PM-20-a). As a result, this allowed the improvement and efficiency of the work of the management and employees of the Agency organization, the acquisition of new skills that contribute to the effectiveness of the activities of the ASU students, as well as the improvement of the quality of scientific research in the field of management psychology, which is carried out by psychologists in the psychological educational and scientific center at TSPU named after Nizami;

scientific novelty associated with the justification that the formation of confidence among young employees, based on the differentiation of labor motivation in accordance with emotional, moral, organizational competencies, is based on the criterion of "performance" of the activities of managers, was applied in the activities of the Agency for Youth Affairs of the Republic of Uzbekistan, the Academy of State Administration administration under the President of the Republic of Uzbekistan, and

also introduced into the activities of the Psychological Educational and Scientific Center at TSPU named after Nizami (certificate of the Agency for Youth Affairs of the Republic of Uzbekistan dated September 6, 2021, No. 2-13-23-2216; certificate of the APA under the President of the Republic of Uzbekistan dated August 27, 2021 No. 03/1173; certificate of the Psychological Educational and Scientific Center at TSPU named after Nizami dated August 26, 2021 No. PM-20-a). As a result, this allowed the improvement and efficiency of the work of the leadership and employees of the Agency organization, the acquisition of new skills that contribute to the effectiveness of the activities of the APA students, as well as the improvement of the quality of scientific research in the field of management psychology, which is carried out by psychologists in the psychological educational and scientific center at the Nizami TSPU.

Structure and volume of the dissertation. The dissertation consists of an introduction, three chapters, a conclusions, a list of references and applications. The volume of dissertation is 123 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I бўлим (I часть; I part)

1. Кариева Н.Т. Влияние сотрудничества на представление о доверии в условиях конкурентного взаимодействия в малой группе // Педагогик махорат. – Бухара. – 2019. - №1. - С. 66-72. (19.00.00. №11).
2. Кариева Н.Т. Организационно-психологический уровень исследования доверия // Тошкент давлат педагогика университети илмий ахборотлари. – Ташкент. – 2020. - №6. - С. 280-284. (19.00.00. №15).
3. Кариева Н.Т. Современные организационно-психологические концепции изучения феномена доверия // Педагогика. – Ташкент. – 2020. - №5. - С. 44-47. (19.00.00. №4).
4. Кариева Н.Т. Взаимосвязь представлений о доверии в организации у сотрудников и руководителей с их ценностными ориентациями // Вестник НУУз. – Ташкент. – 2021. - № 1/2. - С. 117-121. (19.00.00. №10).
5. Кариева Н.Т. Выявление представлений о доверии в организации у молодых сотрудников и руководителей // Вестник интегративной психологии. – Бухара-Ярославль. – 2022. - № 26 - С. 350-358. (19.00.00. №2).
6. Кариева Н.Т. Влияние имиджа молодого руководителя на доверие в организации // Международная конференция «Ёшларга оид давлат сиёсатини амалга ошириш стратегияси: мавжуд вазият ва ривожлантириш истиқболлари». – Ташкент, 2019. - С. 229-232.
7. Кариева Н.Т. Влияние организационной культуры на формирование доверия между сотрудниками и руководителями организации // Республиканская научно-практическая конференция «Инновациялар ва таълимдаги ислохатлар контекстида замонавий психология: муаммолар, қонуниятлар ва истиқболлар». - Ташкент: НУУз, 2019 г. - С. 258-260.
8. Кариева Н.Т. Модификация концепции доверия в организации Р.Шо // Международная научно-практическая конференция «Ломоносов – 2020». – Москва, 2020. - С. 1-3.
9. Кариева Н.Т. Доверие как фактор эффективного лидерства // Республиканская научно-практическая конференция «Ўзбекистонда амалий психолог кадрлар тайерлаш тизимини такомиллаштириш: муаммо ва ечимлар». – Термез, 2020. С. 108-110.

II часть (II бўлим, II part)

1. Базаров Т.Ю., Кариева Н.Т. Модифицированная модель концепции доверия в организации // Вопросы психологии. – Москва. – 2020. - №6. – С. 81-94. (19.00.00). Scopus.

2. Базаров Т.Ю., Кариева Н.Т. Методика выявления представлений о доверии в организации // Социальная психология и общество. – Москва. – 2022. - №3. – С. 134-162. (19.00.00). Scopus.

3. Кариева Н.Т. Влияние стиля управления на формирование доверия между сотрудниками и руководителями организации // Международная научно-практическая конференция «Ломоносов-2019». – Москва, 2019. - С.1-3.

Автореферат ТДПУ “Илмий ахборотлари” илмий назарий журнали таҳририясида 2022 йил 10 ноябрда таҳрирдан ўтказилди.

Босишга рухсат этилди: 11.11. 2022 йил
Бичими 60x84 1/16 , «Times New Roman»
гарнитурда рақамли босма усулида босилди.
Нашриёт босма табоғи 3.0. Адади: 100. Буюртма: № 60
Баҳоси келишув асосида

Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика
университети босмахонасида chop этилди.
Манзил: Тошкент шаҳар, Чилонзор тумани,
Бунёдкор кўчаси, 27-уй.