

**NIZOMIY NOMIDAGI TOSHKENT DAVLAT PEDAGOGIKA
UNIVERSITETI HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
PhD.03/30.12.2021.P.26.02 RAQAMLI ILMIY KENGASH**

**YOSHLAR MUAMMOLARINI O'RGANISH VA ISTIQBOLLI
KADRLARNI TAYYORLASH INSTITUTI**

INAGAMOVA LOLA USMANBEKOVNA

**YOSH RAHBARLARDA STRESSGA BARDOSHLILIKNI
SHAKLLANTIRISHNING IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI**

19.00.05 – Ijtimoiy psixologiya. Etnopsixologiya

**PSIXOLOGIYA FANLARI BO'YICHA FALSAFA DOKTORI (PhD)
DISSERTATSIYASI AVTOREFERATI**

Toshkent -2024

**Psixologiya fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD)
dissertatsiyasi avtoreferati mundarijasi**

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

**Contents of Dissertation Abstract of Dostor of Philosophy (PhD)
on Psychological Ssienses**

Inagamova Lola Usmanbekovna

Yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikni shakllantirishning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari 3

Инагамова Лола Усманбековна

Социально-психологические особенности формирования стрессоустойчивости у молодых руководителей 27

Inagamova Lola Usmanbekovna

Socio-psychological features of the formation of stress resistance in young leaders.....51

E‘lon qilingan ilmiy ishlar ro‘uxati

Список опубликованных работ

List of published works 57

**NIZOMIY NOMIDAGI TOSHKENT DAVLAT PEDAGOGIKA
UNIVERSITETI HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
PhD.03/30.12.2021.P.26.02 RAQAMLI ILMIY KENGASH**

**YOSHLAR MUAMMOLARINI O'RGANISH VA ISTIQBOLLI
KADRLARNI TAYYORLASH INSTITUTI**

INAGAMOVA LOLA USMANBEKOVNA

**YOSH RAHBARLARDA STRESSGA BARDOSHLILIKNI
SHAKLLANTIRISHNING IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI**

19.00.05 – Ijtimoiy psixologiya. Etnopsixologiya

**PSIXOLOGIYA FANLARI BO'YICHA FALSAFA DOKTORI (PhD)
DISSERTATSIYASI AVTOREFERATI**

Toshkent -2024

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi O‘zbekiston Respublikasi Oliy attestatsiya komissiyasida B2022.2.PhD/P373 raqam bilan ro‘yxatga olingan.

Dissertatsiya O‘zbekiston Respublikasi Yoshlar ishlari agentligi huzuridagi Yoshlar muammolarini o‘rganish va istiqbolli kadrlarni tayyorlash institutida bajarilgan.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o‘zbek, rus, ingliz (rezyume)) Ilmiy kengash veb-sahifasining (www.tdpu.uz) va «ZiyoNet» Axborot ta’lim portalida (www.ziynet.uz) joylashtirilgan.

Ilmiy rahbar:

Norkulova Nargiza Tashpulatovna
psixologiya fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

Rasmiy opponenlar:

Qodirov Umarali Do‘stqobilovich
psixologiya fanlari doktori, professor

Nazarov Azamat Sattorovich
psixologiya fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD)

Yetakchi tashkilot:

Toshkent davlat sharqshunoslik universiteti

Dissertatsiya himoyasi Toshkent davlat pedagogika universiteti huzuridagi PhD.03/30.12.2021.P.26.02 raqamli Ilmiy kengashning 2024-yil «___»_____ kuni soat ___ dagi majlisida bo‘lib o‘tadi. (Manzil: 100185, Toshkent shahri, Chilonzor tumani, Bunyodkor ko‘chasi, 27-uy. Tel.: (+99871) 276-82-32; faks: (+99871) 276-76-51; e-mail: tdpu_kengash@edu.uz)

Dissertatsiya bilan Toshkent davlat pedagogika universitetining Axborot-resurs markazida tanishish mumkin. (_____ raqam bilan ro‘yxatga olingan.) (Manzil: 100185, Toshkent shahri, Chilonzor tumani, Bunyodkor ko‘chasi, 27-uy. Tel.: (+99871) 276-82-32).

Dissertatsiya avtoreferati 2024-yil «___»_____ kuni tarqatildi.
(2024-yil «___»_____ dagi _____ raqamli reyestr bayonnomasi)

F.A.Akramova

Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash raisi, psixologiya fanlari doktori, professor

N.B.Atabayeva

Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash ilmiy kotibi, psixologiya fanlari doktori (DSc), dotsent

Z.T.Nishanova

Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash qoshidagi Ilmiy seminar raisi, psixologiya fanlari doktori, professor

Kirish (falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Jahonda ro'y berayotgan globallashuv, davlat boshqaruvidagi islohotlar, axborot hajmining ortishi, axborot oqimining tezlashuvi, ijtimoiy qadriyatlarning transformatsiyalashuvi kishilarning kasbiy faoliyatiga, kundalik turmush tarziga hamda ruhiy holatiga to'g'ridan-to'g'ri salbiy ta'sir ko'rsatmoqda. Butunjahon sog'liqni saqlash tashkiloti ma'lumotlariga ko'ra, «dunyo bo'yicha 300 milliondan ortiq kishining salomatligi va mehnatga layoqatliligini yo'qolishining asosiy sababi stress sanaladi»¹. Buyuk Britaniyadagi o'tkazilgan so'rovlardan ma'lum bo'lishicha, «aholining 79 foizi ishda stressdan azoblanadi va har 14-katta yoshdagi inson har kuni stressni boshidan kechiradi»². Bu borada tashkilotlardagi psixologik muhitni yaxshilash, fuqarolarda kuzatiladigan kuchli stress va emotsional toliqish holatlarini bartaraf etish bo'yicha nafaqat fuqarolar, balki mansabdor shaxslar o'rtasida ham tizimli ishlarni amalga oshirish zarurati yuzaga kelmoqda.

Jahon ta'lim va ilmiy markazlarida stress sababli mehnat unumdorligi va ishlab chiqarilayotgan mahsulot sifati pasayishini bartaraf etish, kadrlar qo'nimsizligi ko'rsatkichi oshishini oldini olish, ijro intizomi buzilishi va xizmat vaqtida sog'liqqa zarar yetish holatlarini kamaytirish masalalari bo'yicha keng ko'lamlil ilmiy tadqiqot ishlari olib borilmoqda. Bu borada yosh-rahbarlarning stressga bardoshlilikini oshirish uchun ulardagi ijtimoiy-psixologik xususiyatlarni, kasbiy stress shakllanishiga ta'sir etuvchi omillarni aniqlash, stressga chidamlilikning rivojlanish mexanizmlari modelini takomillashtirishga mo'ljallangan maxsus psixodiagnostik, psixokorreksion metodikalar majmuini ishlab chiqish, shaxs psixosotsial barqarorligini ta'minlovchi psixotexnikalarni taklif etish, boshqaruv faoliyatida «subyekt-subyekt» munosabatlari samaradorligini takomillashtirish masalasiga alohida e'tibor ko'rsatish zarurati yuzaga kelmoqda. Bu esa yosh rahbarlarda stressga bardoshlilik namoyon bo'lishiga ta'sir etuvchi ijtimoiy-psixologik omillarni aniqlash orqali emotsional soha psixokorreksiyasiga oid mexanizmlarni takomillashtirish yuzasidan ilmiy tadqiqotlarni chuqurlashtirishga qaratilgan yangicha nazariy yechimlarni topish dolzarb ahamiyat kasb etmoqda.

Respublikamizda so'nggi yillarda boshqaruv sohasida qator tub islohotlar amalga oshirilib, boshqaruvni samarali tashkil etish, rahbar xodimlarning kasbiy kompetentligi, ular faoliyatini takomillashtirishning zarur huquqiy-me'yoriy asoslari yaratdi: «Boshqaruvning huquqiy asoslari va zamonaviy usullari, tashabbuskorlik va yetakchilik xislatlarini shakllantirish, shuningdek, tizimli tahlil qilish va strategik rejalashtirish, noodatiy sharoitlarda qarorlar qabul qilish ko'nikmalarini shakllantirish»³ ustuvor vazifa sifatida belgilangan. Bu borada yosh rahbar kadrlarni mas'uliyatli lavozimlarga tayinlash, ularda xizmat vakolatlaridan

¹ Стресс и его последствия на организм. // <https://insa.com.ua/ru/blog-ru/stress-y-ego-posledstvyaya-na-organyzm>. [Дата обращения: 13.10.2023].

² Pindar Joe. Stress Statistics UK: 2023. <https://championhealth.co.uk/insights/stress-statistics/> [Date of access: from October 13, 2023.]

³ 2017-yil 8-avgustdagi PF-5139-son «O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasida boshqaruv kadrlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini yanada rivojlantirish shora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmon

to'laqonli foydalanish kompetensiyalarini shakllantirish, muhim boshqaruv qarorlarini qabul qilishda ularning o'ziga bo'lgan ishonchini oshirish, davlat fuqarolik xizmatchisi mas'uliyatini his qilishga va uning mezonlarini «kognitiv» va «konativ» jihatdan professional anglashga ko'mak berish masalalarini ilmiy o'rganishga yetarli asos yaratilganligini ko'rsatadi.

O'zbekiston Respublikasining 2022-yil 10-noyabrdagi O'RQ-788-son «Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida», 2016-yil 14-sentyabrdagi O'RQ-406-son «Yoshlarga oid davlat siyosati to'g'risida»gi Qonunlar, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentyabrdagi PF-158-son «O'zbekiston – 2030» strategiyasi to'g'risida», 2022-yil 28 yanvardagi PF-60-son «2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida», 2017-yil 8-avgustdagi PF-5139-son «O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasida boshqaruv kadrlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini yanada rivojlantirish shora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmonlari, 2019-yil 3-oktabrdagi PQ-4472-son «O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida», 2019-yil 27-iyundagi PQ-4365-son «O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasida boshqaruv kadrlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini takomillashtirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida», 2018-yil 30 maydagi PQ-3755-son «Istiqbolli boshqaruv kadrlarini tanlov asosida tanlab olishning zamonaviy tizimini yaratish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Qarorlari hamda ushbu sohaga oid boshqa me'yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishda mazkur dissertatsiya muayyan darajada xizmat qiladi.

Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining ustuvor yo'nalishlariga mosligi. Mazkur tadqiqot respublika fan va texnologiyalar rivojlanishining I. «Axborotlashgan jamiyat va demokratik davlatni ijtimoiy, huquqiy, iqtisodiy, madaniy, ma'naviy-ma'rifiy rivojlantirishda, innovatsion g'oyalar tizimini shakllantirish va ularni amalga oshirish yo'llari» ustuvor yo'nalishi doirasida bajarilgan.

Muammoning o'rganilganlik darajasi. O'zbekiston psixolog olimlaridan M.G. Davletshin, N.Z. Ismoilova, M.X. Karamyan, N.T. Kariyeva, V.M. Karimova, D.U. Mamadiyarova, A.S. Nazarov, R.S. Samarov, B.N. Sirliyev, B.M. Umarov, F.T. Shermatov, A.M. Shonazarov, G'.B. Shoumarov, D.S. Qarshiyeva, O.E. Hayitov va boshqalar tomonidan «stress» va uni boshqarish, «kasbiy stress rivojlanishi», «kasbiy zo'riqishlar», «kasbiy stressni vujudga kelishi»ga ta'sir etuvchi omillar va ularning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari ilmiy tadqiq etilgan. Ammo yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikni shakllantirishning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari mamlakatimiz psixologiya fani doirasida maxsus dissertatsion izlanish sifatida tadqiq qilinmagan.

Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi olimlaridan V.A. Bodrov, N.E. Vodopyanova, L.A. Kitayev-Smik, T.L. Kryukova, A.B. Leonova, S.K. Nartova-Bochaver, N.V. Tarabrina va boshqalar tomonidan «jarohatlar va shikastlanishlardan keyingi stress» muammolari ilmiy tadqiq etilgan.

Xorij tadqiqotchilaridan C.L. Cooper, N.S. Endler, S.Folkman, R.Lazarus, S.F. Maier, M.E.P. Seligman, C.Maslach, H.Selye tashkiliy stress, kasbiy stress muammosini va boshqalar ilmiy tadqiq etilgan.

Dissertatsiya tadqiqotining dissertatsiya bajarilgan oliy ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog'liqligi. Dissertatsion tadqiqot O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi ilmiy-tadqiqot ishlari rejasining Birlashgan Millatlar tashkiloti taraqqiyot dasturiga muvofiq «Yoshlar Farg'ona vodiysida ijtimoiy uyg'unlik uchun» mavzusidagi amaliy loyiha doirasida bajarilgan (2021 y.).

Tadqiqotning maqsadi yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikni shakllantirishning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari bo'yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqotning vazifalari:

yosh rahbarlarda stress va stress holatini vujudga keltiruvchi «kongnitiv dissonans»larni kuchaytiruvchi psixofiziologik, psixoemotsional, ijtimoiy omillarning ustuvor xarakterga ega ekanligini ilmiy-nazariy jihatdan asoslash;

yosh rahbarlar faoliyatida stress holatini tadqiq etishning «psixosomatik va psixovegetativ buzilishlar»ning ustuvor namoyon bo'lishini hissiy so'nish bilan bog'liqligini tadqiq etish;

yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikni oshirishda xulq-atvor shakllarini assotsial va tajavuzkor harakatlarini kompensatsiyalashda namoyon bo'ladigan stressli vaziyatlarni bartaraf etish strategiyalarini rivojlanishiga to'g'ri proporsional ekanligini dalillash;

yosh rahbarlarda stressni samarali boshqarishi ko'nikmasini shakllantirish uchun autotexnik va relaksatsiya usullari orqali «o'z-o'ziga motivatsiya», «o'ziga ijobiy hissiy munosabatni» rivojlantirish bo'yicha amaliy taklif va tavsiyalar ishlab chiqish.

Tadqiqotning obyektini sifatida yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikni shakllantirishning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini aniqlash jarayoni bo'lib, tadqiqotda O'zbekiston Respublikasi Yoshlar siyosati va sport vazirligi huzuridagi Yoshlar ishlari agentligi tizim tashkilotlarida rahbarlik faoliyatini olib borayotgan 30 yoshgacha bo'lgan rahbar kadrlardan 263 nafar, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligida rahbarlikga nomzod zaxira kadrlardan 97 nafar, jami 360 nafar respondent ishtirok etgan.

Tadqiqotning predmetini yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikni shakllantirishning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari tashkil etadi.

Tadqiqotning usullari. Tadqiqotda kuzatish, maxsus tuzilgan mualliflik ijtimoiy-psixologik so'rovnomasi (IPS), Lemur-Tese-Fillionning «PSM-25 – Psixologik stress shkalasi», Frayburgning «Shaxs xususiyatlarini o'rganish» so'rovnomasi (FPI), S.Xobfollning «Stressga qarshi kurash strategiyalari» (SACS) psixologik testi, V.V.Boykoning «Emotsional so'nish darajasini tashxis qilish» metodikasi; Maklinning «Tashkiliy masalalar bilan bog'liq stress shkalasi» ijtimoiy-psixologik so'rovnomasidan foydalanildi. Olingan natijalarning ishonchligi matematik-statistik usullardan K.Pirsonning r-korrelyatsiya koeffitsienti,

Styudentning t-mezone orqali tasdiqlandi.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

yosh rahbarlarda stress holatini vujudga kelishidagi differensial farqlarga ko'ra boshqaruv axborotlarini qabul qilish, qayta ishlash, ratsional qarorlar qabul qilishdagi professional-psixologik yuklamaning shaxs hissiy sohasiga disfunktsional ta'siri «kongnitiv dissonans»larni kuchaytirganligi tufayli psixofiziologik, psixoemotsional, ijtimoiy omillarning ustuvor xarakterga ega ekanligi dalillangan;

shaxsda stressga bardoshlilikning shakllanishi yosh rahbarlardagi «psixotravmatik vaziyatlar kechishi», «o'zidan qoniqmaslik, «burchakka taqalgan»lik, «xavotirlanish va depressiya», «kasbiy vazifalarni qisqartirish», «emotsional tanqislik», «depersonalizatsiya», «psixosomatik va psixovegetativ buzilishlar»ning, zaxiradagi rahbarlarda «psixotravmatik vaziyatlar kechishi», «xavotirlanish va depressiya», «depersonalizatsiya», «psixosomatik va psixovegetativ buzilishlar»ning ustuvor namoyon bo'lishi tufayli hissiy so'nish bilan bog'liq psixoemotsional holatning namoyon bo'lishiga teskari proporsional ekanligi dalillangan;

yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikning shakllanishi shaxsning dadil xatti-harakatlarni amalga oshirish, insonlar bilan muloqot qilishga intilish, o'zgalarning qo'llab-quvvatlashini kutish, shoshilmasdan ish tutish, keskin xatti-harakatlarni sodir etish, muammolardan uzoqlashishni istash, rejali choralar ko'rish kabi xulq-atvor shakllarini assotsial va tajavuzkor harakatlarni kompensatsiyalashda namoyon bo'lishi tufayli stressli vaziyatlarni bartaraf etish strategiyalarini rivojlanishiga to'g'ri proporsional ekanligi dalillangan;

yosh rahbarlarda stressni samarali boshqarishi ko'nikmasini shakllantirish uchun stressga bardoshlilik, moslashuvchanlik, «time menejment», «self menejment», jamoaga interaktiv ta'sir etish, boshqaruv qarorlarini qabul qilish bilan bog'liq professional autoidentifikatsiyani rivojlantirish muhimligiga ko'ra autotexnik va relaksatsiya usullari orqali «o'z-o'ziga motivatsiya», «o'ziga ijobiy hissiy munosabatni» tarkib toptirish zarurati asoslangan.

Tadqiqotning amaliy natijalari quyidagilardan iborat:

«Stressni boshqarish» (№ DGU 002465, 25.09.2020) nomli mualliflik trening ssenariy modullari va dasturlari ishlab chiqilgan;

«Yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikni shakllantirishning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari» (№ DGU 005140, 13.10.2022) nomli mualliflik trening ssenariy dasturlari ishlab chiqilgan;

«Yosh rahbarlarning stressga bardoshlilikini shakllantirishning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari» nomli videokurs materiallari mok.dba.uz va ilm.argos.uz masofaviy platformalariga (SF 65558837, 09.06.2023) joylashtirilgan.

Tadqiqot natijalarining ishonchliligi qo'llanilgan psixodiagnostik metodikalarning psixometrik talablarga javob berishi, olingan empirik natijalarni qayta ishlashda matematik-statistik tahlil usullaridan foydalanilganligi (korrelyatsion tahlil, Styudentning t-mezone) va miqdoriy ko'rsatkichlarni psixologik talqin etishda ishonchlilik hamda muqarrarlikning statistik mezonlariga tayanilganligi bilan belgilanadi.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Tadqiqot natijalarining ilmiy ahamiyati qo‘lga kiritilgan natijalardan Davlat xizmatlarini rivojlantirish agentligi hamda Davlat boshqaruvi akademiyasida tashkil etiladigan malaka oshirish kurslarining «Boshqaruv psixologiyasi», «Stress-menejment», «Taym-menejment», «Self-menejment» modullarini ilmiy manbaalar bilan boyitishda, ma’ruza, amaliy, trening mashg‘ulotlar o‘tishda va amaliyotchi psixologlar malakasini oshirishda xizmat qilganligi bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati taklif etilayotgan tavsiyalar amaliy psixologlar, Davlat xizmatlarini rivojlantirish agentligi tizim tashkilotlarida ishlaydigan psixologlar, zaxira kadrlarni tanlash, psixologik tashxis, konsultativ markaz mutaxassislari faoliyatida foydalanishlari mumkin, yaratilgan trening ssenariy asarlari va dasturlaridan davlat fuqarolik xizmatida rahbarlarni lavozimga tayinlashda, Davlat boshqaruvi akademiyasi va universitetlarda, davlat boshqaruvi, psixologiya mutaxassisligi va «Kelajak liderlari» maxsus o‘quv dasturlari bo‘yicha malaka oshirayotgan (ta’lim olayotgan) tinglovchilar (talabalar) uchun o‘quv adabiyotlarini yaratishda, ma’ruzalar matni tayyorlashda, «Stressni boshqarish» fanidan trening (amaliy) mashg‘ulotlar o‘tishda, yosh rahbarlar bilan psixologik xizmat ishlarini tashkil etish tizimini ishlab chiqishda foydalanish mumkinligi bilan belgilanadi.

Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi. Yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikni shakllantirishning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini aniqlash bo‘yicha olib borilgan ilmiy tadqiqot natijalari asosida:

yosh rahbarlarda stress holatini vujudga kelishidagi differensial farqlarga ko‘ra boshqaruv axborotlarini qabul qilish, qayta ishlash, ratsional qarorlar qabul qilishdagi professional-psixologik yuklamaning shaxs hissiy sohasiga disfunktsional ta’siri «kongnitiv dissonans»larni kuchaytirganligi tufayli psixofiziologik, psixoemotsional, ijtimoiy omillarning ustuvor xarakterga ega ekanligini dalillashga oid takliflar Toshkent davlat pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o‘quv-ilmiy markazining 2023-yil 19-sentyabrdagi PM-72-son buyrug‘i bilan «Ijtimoiy psixologiya moduliga kiritilgan (Toshkent davlat pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o‘quv-ilmiy markazining 2023-yil 26-sentyabrdagi PM-72-a-son ma’lumotnomasi). Natijada yosh rahbarlarda stress holatini vujudga kelishidagi differensial farqlarga ko‘ra boshqaruv axborotlarini qabul qilish samaradorligi oshgan;

shaxsda stressga bardoshlilikning shakllanishi yosh rahbarlardagi «psixotravmatik vaziyatlar kechishi», «o‘zidan qoniqmaslik, «burchakka taqalgan»lik, «xavotirlanish va depressiya», «kasbiy vazifalarni qisqartirish», «emotsional tanqislik», «depersonalizatsiya», «psixosomatik va psixovegetativ buzilishlar»ning, zaxiradagi rahbarlarda «psixotravmatik vaziyatlar kechishi», «xavotirlanish va depressiya», «depersonalizatsiya», «psixosomatik va psixovegetativ buzilishlar»ning ustuvor namoyon bo‘lishi tufayli hissiy so‘nish bilan bog‘liq psixoemotsional holatning namoyon bo‘lishiga teskari proporsional ekanligini dalillashga oid takliflar Toshkent davlat pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o‘quv-ilmiy markazining 2023-yil 19-sentyabrdagi PM-72-

son buyrug‘i bilan «Boshqaruv psixologiyasi» moduiga kiritilgan (Toshkent davlat pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o‘quv-ilmiy markazining 2023-yil 26-sentyabrdagi PM-72-a-son ma‘lumotnomasi). Natijada yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikni shakllantirishning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini o‘rganish natijadorligi ta‘minlangan;

yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikning shakllanishi shaxsning dadil xatti-harakatlarni amalga oshirish, insonlar bilan muloqot qilishga intilish, o‘zgalarning qo‘llab-quvvatlashini kutish, shoshilmasdan ish tutish, keskin xatti-harakatlarni sodir etish, muammolardan uzoqlashishni istash, rejali choralar ko‘rish kabi xulq-atvor shakllarini assotsial va tajavuzkor harakatlarni kompensatsiyalashda namoyon bo‘lishi tufayli stressli vaziyatlarni bartaraf etish strategiyalarini rivojlanishiga to‘g‘ri proporsional ekanligini dalillashga oid ma‘lumotlar Toshkent davlat pedagogika universiteti qoshidagi Psixologiya o‘quv-ilmiy Markazining 2023-yil 19-sentyabrdagi PM-72-son buyrug‘i bilan «Ijtimoiy psixologiya» moduliga kiritilgan (Toshkent davlat pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o‘quv-ilmiy markazining 2023-yil 26-sentyabrdagi PM-72-a-son ma‘lumotnomasi). Natijada yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikning shakllanishini tahliliy o‘rganishga sharoit yaratilgan;

yosh rahbarlarda stressni samarali boshqarishi ko‘nikmasini shakllantirish uchun stressga bardoshlilik, moslashuvchanlik, «time menejment», «self menejment», jamoaga interaktiv ta‘sir etish, boshqaruv qarorlarini qabul qilish bilan bog‘liq professional autoidentifikatsiyani rivojlantirish muhimligiga ko‘ra autotexnik va relaksatsiya usullari orqali «o‘z-o‘ziga motivatsiya», «o‘ziga ijobiy hissiy munosabatni» tarkib toptirish zaruratini asoslashga oid takliflar Toshkent davlat pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o‘quv-ilmiy markazining 2023-yil 19-sentyabrdagi PM-72-son buyrug‘i bilan «Umumiy psixologiya» moduliga kiritilgan (Toshkent davlat pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o‘quv-ilmiy markazining 2023-yil 26-sentyabrdagi PM-72-a-son ma‘lumotnomasi). Natijada yosh rahbarlarda stressni samarali boshqarish ko‘nikmasini shakllantirish imkoniyatlari oshirilgan.

Tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi. Mazkur tadqiqotning natijalari 6 ta ilmiy anjumanda, jumladan 4 ta xalqaro, 2 ta respublika miqyosida o‘tkazilgan ilmiy-amaliy konferensiya, davra suhbatlari va seminarlarda sinovdan o‘tgan.

Tadqiqot natijalarining e‘lon qilinganligi. Dissertatsiya mavzusi bo‘yicha jami 13 ta ilmiy ish, jumladan, O‘zbekiston Respublikasi Oliy attestatsiya komissiyasi tomonidan doktorlik dissertatsiyalari asosiy ilmiy natijalarni chop etish tavsiya etilgan ilmiy nashrlarda 7 ta maqola, shundan, 3 ta respublika 4 tasi xorijiy jurnallarda chop etilgan.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Dissertatsiya kirish, uchta bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati va ilovalardan iborat. Dissertatsiyaning matni 126 sahifani tashkil etgan.

DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI

Dissertatsiyaning **kirish** qismida dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati, tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining ustuvor yo'nalishlariga bog'liqligi, muammoning o'rganilganlik darajasi, dissertatsiya tadqiqotining dissertatsiya bajarilayotgan ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog'liqligi, tadqiqotning maqsadi va vazifalari, obyekti va predmeti yoritilgan, tadqiqotning usullari, ilmiy yangiligi, amaliy natijasi, tadqiqot natijalarining ishonchliligi, ilmiy va amaliy ahamiyati, joriy qilinishi, aprotatsiyasi va e'lon qilinganligi hamda dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi borasidagi ma'lumotlar bayon etilgan.

Dissertatsiyaning **«Yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikni shakllantirishning ilmiy-nazariy asoslari»** deb nomlangan birinchi bobida stress va stress holatini vujudga keltiruvchi sabablarning ilmiy-nazariy tahlili, yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikni shakllantirishning obyektiv-subyektiv omillari: xorijiy tajriba, yosh rahbar kadrlar faoliyatida stressga bardoshlilikni shakllantirishning hulq-atvor strategiyalari tahlil etilgan va yoritilgan. Ushbu bobda «stress», «eustress», «distress», «kasbiy stress» tushunchalarining nazariy asoslari o'rganilgan va tahlil qilingan hamda xorijiy mamlakatlarda ushbu tushunchalar talqinining o'ziga xosligi ochib berilgan. Bu borada olimlarning (G.Sele, A.Bodrov, A.Bleer, N.E. Vodopyanova, L.G. Dikaya, A.N. Zankovskiy, L.A. Kitayev-Smik, A.B. Leonova, N.V. Samoukina asarlari, mahalliy tadqiqotchilar N.Z. Ismoilova, D.S. Qarshiyevalar) fikr-mulohazalari o'rganilib, ular bilan ilmiy munozara qilgan holda «stress», «kasbiy stress» tushunchalariga mualliflik ta'rifi berilgan. Stress namoyon bo'lishining psixologik mexanizmlarini yoritib beruvchi modellar tahlil etilgan. Ushbu modellarga Gans Selyening «umumiy moslashuv sindromi», kasbiy stressning Michigan modeli, kasbiy stressning Mak Gras yondashuviga asoslangan modeli, M.Smit modeli, Seligman modeli, Xarvey modeli, Maslax modeli, Lazarus hamda Jonson modellari mazmunan o'rganib chiqilgan.

Psixologiyada insonda qo'zg'alish yoki zo'riqishni chaqiruvchi istalgan tashqi stimullar yoki voqealar stressorlar deb atalishi va stressogen vaziyatlarda shaxsning faolligini, ishchanlik kayfiyatini tushirmaslik yoki buzmaslik uchun zarur bo'lgan stressga bardoshlilik ko'nikmalari bo'lishi lozimligi ta'kidlangan.

Tadqiqot ishida muallif tomonidan stressga bardoshlilikni shakllantirish bo'yicha yetakchi olimlarning, jumladan, G.Sele, A.Bandura, L.Myorfi, N.Xaan, A.G. Maklakov, D.Fontana, K.Kuper, J.Marshal, N.Kostenko, A.V. Morozov, N.X. Amirov fikrlari o'rganilgan. Unda stressni yengib o'tishda rahbar fazilatlarini, stressorlarning tasnifi (kasb doirasidagi stressorlar, kasbiy faoliyatdan tashqaridagi stressorlar), stress belgilari, stressga bardoshlilikni shakllantirishning ob'ektiv va sub'ektiv omillari, stress oqibatlari, tashkiliy stress, stressga bardoshlilikning ahamiyati tahlil etilgan.

Psixologiya fanida shaxsning stressga bardoshlilik o'z emotsiyalarini boshqarish, o'zini qo'lga olish va ma'lum bir taktga ega bo'lish asnosida qiyinchiliklarni o'z salomatligi uchun salbiy oqibatlarsiz yengib o'ta olish

ko'nikmasi bo'yicha fikrlar bayon etilgan. Stressga bardoshlilik, hissiy barqarorlik va tashkilot rahbarining samarali faoliyati uchun shaxsiy xislatlar juda muhimdir, chunki salbiy holatlar rahbarda stressga bardoshlilikning pastligi tufayli yuzaga keladi, bu esa quyi bug'in xodimlariga va tashkilotning butun faoliyatiga ta'sir qiladi hamda muqarrar ravishda samarasiz faoliyat olib borishga sharoit yaratishi ta'kidlangan.

«Stressga bardoshlilik»ni o'rganishda xorijiy mamlakatlar amaliyoti va boshqaruvida rahbarlarni stressga bardoshlilik bo'yicha ko'nikmalarini shakllantirish va stressdan chiqarishga oid qo'llanilayotgan uslublarni O'zbekistonga ham joriy etish o'ta muhim sanaladi. Shuning uchun dissertatsiyada stressga bardoshlilikni shakllantirish bo'yicha Rossiya, Yaponiya, BAA, Koreya, Germaniya tajribalari tahlil qilingan.

O'zbekistonda vazirlik va idoralarda mas'uliyatli lavozimlarga ko'plab yosh rahbarlar tayinlanish amaliyoti kengayib borayotganligi, ularning aksariyati yaxshi bilim olgan, amaliy ish tajribasiga ega bo'lsa-da, lekin tadqiqotlar natijasiga ko'ra boshqaruv jarayonida kasbiy ko'nikmalar sifatida moslashuvchanlik, stressga bardoshlilik, emotsional toliqishga qarshi kurasha oladigan tajriba va malakaga ega emasligi ta'kidlangan. Buning uchun avvalo kadrlar zaxirasi bilan ishlash tizimi to'g'ri yo'lga qo'yilishi lozimligi aytilgan.

Tadqiqotda kadrlar zaxirasini tayyorlash bo'yicha ishlash texnologiyasini amalda qo'llashni rejalashtirganda e'tiborni kadrlar zaxirasini tayyorlash samaradorligini oshirishga qaratilgan bir qator bosqichlari o'rganilgan va tahlil etilgan.

Dissertatsiyaning ikkinchi bobi «**Yosh rahbarlar faoliyatida stress holati psixodiagnostikasining ilmiy-metodologik asoslari va empirik natijalarini ijtimoiy-psixologik tahlili**» deb nomlanib, unda yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikni shakllantirishning ilmiy-metodologik asoslari va vositalari, yosh rahbarlar faoliyatidagi «stress holatini baholash» usullari guruhining nazariy metodologik asoslari tahliliga oid masalalar ko'rib chiqilgan.

Bu bobda ijtimoiy-psixologik trening metodologik modelining yosh rahbarning stressga bardoshlilikning oshirish vositasi sifatida tahlil qilingan hamda yosh rahbarlarda stressning salbiy oqibatlari profilaktikasi bo'yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Rahbarning kasbiy faoliyat davomidagi emotsional toliqish sindromining ijtimoiy-psixologik omillari, stressga bardoshlilik va ijtimoiy moslashuvchanlik mexanizmlari trening mashg'ulotlari doirasidagina ochib berilishi tadqiqot ishida aslantirilib berilgan bo'lib, «Stressni boshqarish» treningi dasturi konsepsiyasi va ssenariysi taklif etilgan.

Mazkur «Stressni boshqarish» trening dasturi doirasida stressga bardoshlilik, moslashuvchanlik, o'z o'zini boshqarish, vaqtni boshqarish, jamoani shakllantirish, boshqaruv qarorlarini qabul qilish bo'yicha kompleks kompetensiyalarni rivojlantirishi asoslantirilgan. Tadqiqot davomida yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikning namoyon bo'lishi aynan ularning stressli vaziyatlarni bartaraf etish strategiyalariga bog'liqligini tekshirishga harakat qilingan. Boshqaruv tizimida

stressning sabablari sifatida ish yuklamasining me'yoriy ko'rsatkichlarini mavjud emasligi va ish taqsimoti yaxshi emasligi aniqlangan. Stress va uning oqibati bilan bog'liq psixologik o'zgarishlarni kuchayotganligi va emotsional toliqish darajasigacha olib kelayotganligi ta'kidlangan.

Tadqiqotda muallif tomonidan to'rtta savollar bloki bo'yicha stressga bardoshlilikni o'rganish natijasida O'zbekiston sharoitida yosh rahbarlarni stressga bardoshlilikni shakllantirishga bo'lgan psixologik ehtiyojlarining mavjudligini ko'rsatganligi, O'zbekistonda aksariyat boshqaruv tizimidagi tashkilotlarda stressga bardoshlilik bo'yicha yagona metodologiyaning mavjud emasligi hamda stressga bardoshlilikni shakllantirish bo'yicha turli tashkilotlarda xar xil korporativ usullar qo'llanishini, yosh rahbarlarda stressogen omillarni yengib o'tish bo'yicha psixologik xizmatlarning yo'qligi aniqlangan. Bunday holat hatto Davlat organlaridagi zaxira kadrlarni tayyorlash tizimlarida ham jarayonlar stixiyali kechayotganini kuzatish mumkinligi ta'kidlangan.

1-jadvalda keltirilgan ko'rsatkichlar IPS ning yosh rahbarlarda stressni yuzaga keltiruvchi omillarni aniqlash maqsadida «Odatda, Sizda vujudga keladigan stress holatlari nimalarga bog'liq?» deya berilgan savolning javoblaridan olingan. Natijalardan ma'lumki, respondentlarning 36,2 foizi «uyquning kamligi», 12,0 foizi «boshning og'rishi», 24,8 foizi «kayfiyatning yo'qligi» insonda stressni paydo qiluvchi bosh omillardan biri deb hisoblashar ekan. Ularning fikricha, doimiy ravishda uyqu rejimining buzilishi, boshdagi turli darajali og'riqlar, salbiy emotsional holatlar shaxsda zo'riqishni hosil qiladi.

Shuningdek, yosh rahbarlarning 11,1 foizi «hamkasblarning salbiy munosabati», 25,1 foizi «haddan tashqari kuchli charchoq», 10,3 foizi «oilada tinchlikning yo'qligi»ni stressogen omil sifatida baholashgan. Bundan ko'rinadiki, ish faoliyatida hamkasb insonlar o'rtasidagi nizoli holatlar va o'zaro tushunmovchiliklar, ish hajmining ko'pligi sababli yuqori darajadagi toliqish holatlari, oilaviy mojarolar, oila a'zolarining bir-birini qo'llab-quvvatlamasliklari, ularda stress holatining namoyon bo'lishiga o'z ta'sirini o'tkazar ekan.

1-jadval.

Yosh rahbarlar xulq-atvorida stressni yuzaga keltiruvchi omillar ta'sirining namoyon bo'lishi (n=263), % da

№	Stressogen omillar	Tanlovlar qiymati	№	Stressogen omillar	Tanlovlar qiymati
1.	Uyquning kamligi	36,2	9.	Oylik maoshining kamligi	8,4
2.	Boshning og'rishi	12,0	10.	Motivatsiyaning yo'qligi	8,9
3.	Kayfiyatning yo'qligi	24,8	11.	Keraksiz ishning ko'pligi	19,5
4.	Hamkasblarning salbiy munosabati	11,1	12.	Vaqtning kamligi	9,5
5.	Haddan tashqari kuchli charchoq	25,1	13.	Xavotirlanish holatining kuchlilik	7,8
6.	Oilada tinchlikning yo'qligi	10,3	14.	Tahliliy ma'lumotlarning ko'pligi	4,2

7.	Majlislarning ko'pligi	15,6	15.	Vaqtida tanovul qilmaslik	4,2
8.	Rahbariyatning qo'polligi, jahldorligi	10,6	16.	O'zimdagi kuchli hayajon	4,5

Respondentlarning 15,6 foizi «majlislarning ko'pligi», 10,6 foizi «rahbariyatning qo'polligi va (yoki) jahldorligi», 8,4 foizi «oylik maoshning kamligi» shaxsda stress holati rivojlanishida yetakchi o'rin tutishini ta'kidlashgan. Demak, yosh rahbarlarning boshqaruv faoliyatida uchraydigan ko'plab keraksiz yig'ilishlar, yuqorida turuvchi organlardagi boshqaruvchilarda muomala madaniyatining yetishmasligi, avtoritar tizimdagi buyruqbozlik holatlari, xodimlarga nisbatan agressiv munosabat, ish haqining kamligi, mehnatga munosib moddiy rag'batlantirishlarning kuzatilmashligi, ularda emotsional zo'riqishlar kuchayishiga olib kelishi tadqiqot natijalaridan ma'lum bo'ldi.

Shu bilan bir qatorda, yosh rahbarlarning 8,9 foizi «motivatsiyaning yo'qligi», 19,5 foizi «keraksiz ishning ko'pligi», 9,5 foizi «vaqtning kamligi»ni stressni yuzaga keltiruvchi asosiy omil sifatida qayd etishgan. Mazkur ko'rsatkichlardan, mehnat faoliyatida ishtiyoq va ruhlantirishning yetishmasligi, o'z kasbiy burch hamda vazifalariga kirmaydigan ortiqcha topshiriqlarning me'yordan ko'pligi, zaruriy ishlarni amalga oshirish uchun vaqtning kamligi shaxsda stressning paydo bo'lishiga olib keladi, degan xulosani keltirib chiqaradi.

Respondentlarning 7,8 foizi «xavotirlanish holatining kuchliligi», 4,2 foizi «tahliliy ma'lumotlarning ko'pligi», 4,2 foizi «vaqtida tanovul qilmaslik», 4,5 foizi «o'zimdagi kuchli hayajon» insonda stress holatining namoyon bo'lishiga turki bo'lishini qayd etishgan. Mazkur natijalar, o'z navbatida, «shaxsda turli noxush vaziyatlarda paydo bo'ladigan xavotirlanish hissining yuqoriligi, ish jarayonida tizimlashtirilishi va tahlil qilinishi zarur bo'lgan turfa axborotlar ko'lamining kengligi, vazifalarni o'z vaqtida bajarish uchun tushlik qilishga ulgurmaslik holatlari, berilayotgan topshiriqlarni yuqori sifatda bajarishda o'ziga nisbatan ishonchsizlik va ortiqcha hayajonlanishlar yosh rahbarlarda emotsional zo'riqishlarga sabab bo'ladi», – degan xulosani keltirib chiqaradi.

Tadqiqot natijalardan ma'lum bo'ladiki, yosh rahbarlarda stress holatining yuzaga kelishiga turli omillar o'z ta'sirini o'tkazadi, ayniqsa, «uyquning kamligi», «kayfiyatning yo'qligi», «haddan tashqari kuchli charchoq», «keraksiz ishning ko'pligi» boshqa ta'sirlarga qaraganda yuklamasi ko'proq sanalar ekan.

Tadqiqot davomida yosh rahbarlarda kuzatiladigan doimiy stressli vaziyatlar qanday oqibatlarga olib kelishi bo'yicha munosabatlari o'rganildi. Shu nuqtai nazardan ularga «Sizningcha, ish faoliyatingizda doimiy stressni boshdan kechirishingiz qanday oqibatlarga olib kelishi mumkin?» degan savol bilan murojaat qilindi. Mazkur savolga respondentlar tomonidan berilgan javoblar miqdor va sifat jihatidan tahlil qilindi hamda quyidagi jadvalda aks ettirildi (2-jadvalga qarang).

2-jadval.

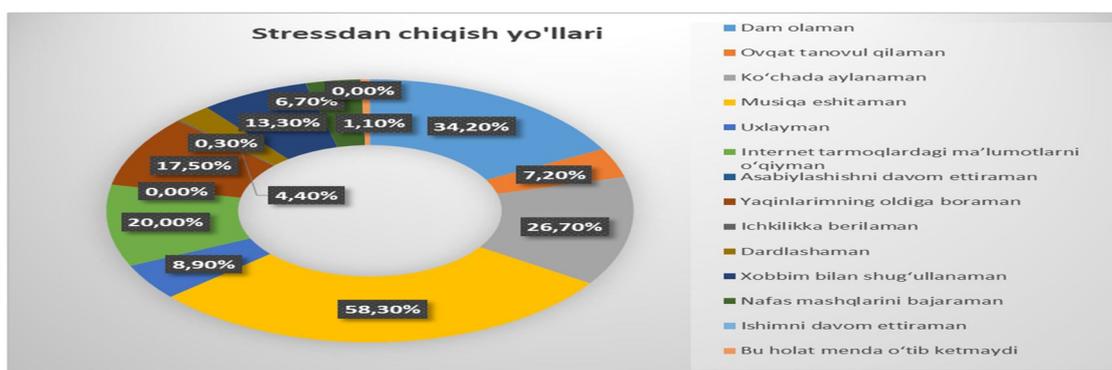
Yosh rahbarlarning surunkali stress oqibatlarini his qilishlari bildirilgan munosabatlari ko'rsatkichlari (n=263) , % da

№	Stressogen oqibatlari	Tanlovlar qiymati	№	Stressogen oqibatlari	Tanlovlar qiymati
1.	Kasal bo'lib qolish	33,6	6.	Jamoadagi nizolar	8,9
2.	Asabiy bo'lib qolish	48,3	7.	Shaxsiy hayotga salbiy ta'sir	19,2
3.	Hech narsaga ulgurmaslik	19,7	8.	Ish unumdorligining pasayishi	28,1
4.	O'ylab ko'rmaganman	13,1	9.	Sog'liqning yomonlashuvi	23,3
5.	Ishdan bo'shsh	5,6	10.	Hech narsaga qiziqmaslik	1,4

2-jadvalda keltirilgan natijalarga ko'ra, respondentlarning 33,6 foizi doimiy stressli vaziyat yuzaga kelishi natijasida «kasal bo'lib qolish», 48,3 foizi «asabiy bo'lib qolish», 19,7 foizi «hech narsaga ulgurmaslik» kabi salbiy oqibatlar kuzatilishini ta'kidlashgan. Mazkur natijalardan shuni tushunish mumkinki, yosh rahbarlar muntazam ravishda ro'y beradigan emotsional zo'riqish holati kishida fiziologik o'zgarishlar, turli o'tkir va surunkali kasalliklar, asab tizimidagi buzilishlar, jahldorlik hislarining ortishi, ish samaradorligining pasayishi, belgilangan vazifalarni o'z vaqtida bajara olmaslik kabi holatlarning yuzaga kelishiga o'z ta'sirini o'tkazadigan omil sifatida bilishadi.

Shu bilan birga, yosh rahbarlarning 13,1 foizi stress oqibatlari haqida «o'ylab ko'rmaganman» degan javob variantini berishgan bo'lsa, yana 5,6 foizi «ishdan bo'shsh», 8,9 foizi «jamoadagi nizolar»ning ortishiga sabab bo'lishini ma'lum qilishgan. Natijalardan ko'rinib turibdiki, respondentlarning ma'lum qismi doimiy ravishda sodir bo'ladigan stressli holatlarning inson salomatligi va faoliyatiga ta'siri haqida chuqur o'ylab ko'rmaganligini ta'kidlashgan. Shunga qaramasdan, ayrim yosh rahbarlar muntazam paydo bo'ladigan emotsional zo'riqish holatlari shaxsning faoliyatiga ham o'z ta'sirini o'tkazib, ishlashni xohlamaslik, kasbiy deformatsiya, mehnatdan sovush, shuningdek, hamkasblari bilan munosabatlardagi taranglik, ziddiyat va tushunmovchiliklarning ortib borishiga asos bo'lishini qayd etishgan.

Respondentlarning 19,2 foizi «shaxsiy hayotga salbiy ta'sir», 28,1 foizi «ish unumdorligining pasayishi», 23,3 foizi «sog'liqning yomonlashuvi», 1,4 foizi «hech narsaga qiziqmaslik» holatlari namoyon bo'lishining asl sababini aynan doimiy stresslar natijasi deb bilishadi. Tez-tez kuzatiladigan zo'riqishlar shaxsning qaror qabul qilish, fikrlash, o'z-o'zini baholash jarayonlaridagi qiyinchiliklar, mehnat faoliyatidagi samaradorlikning pasayishi, ishchanlik qobiliyatining susayishi, salomatlikdagi muammolarning paydo bo'lishi, immunitet tizimining zaiflashuvi, biror faoliyatga nisbatan ishtiyoq va moyillikning kamayishi, qiziqishning so'nishi kabi jihatlar yosh rahbarlarning stress oqibatlari haqidagi munosabatlarini o'zida aks ettiradi.



1-rasm. Yosh rahbarlarning stressli vaziyatlardan chiqish yo'llari (n=263)

Tadqiqot davomida yosh rahbarlarning yuzaga kelgan stressli vaziyatlarni qanday hal qilishi va mazkur holatga nisbatan munosabatlarini o'rganishga harakat qildik. Buning uchun ularga «Stress holatiga tushganingizda Siz vaziyatdan qanday chiqasiz?» savoli bilan murojaat qilindi. Ushbu savolga respondentlar tomonidan berilgan javoblar miqdor va sifat jihatidan tahlil qilindi hamda quyidagi diagrammada aks ettirildi. Natijalarga ko'ra, respondentlarning 34,2 foizi stressli holatlardan chiqish uchun «dam olishi», 7,2 foizi «ovqat tanovul qilishi», 26,7 foizi «ko'chada aylanishi»ni ta'kidlashgan. Mazkur ko'rsatkichlardan shuni anglash mumkinki, yosh rahbarlar emotsional zo'riqishlar paydo bo'lganida ishlashni vaqtincha to'xtatish, tanaffus qilish, turli oziq-ovqat mahsulotlarini iste'mol qilish, xiyobon va (yoki) boshqa tinch (osuda) joylarda aylanish kabi korreksion usullardan foydalanishni ma'qul ko'rishar ekan.

Dissertatsiyaning uchinchi bobi «Yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikni shakllantirishning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini empirik tadqiqi»ga bag'ishlangan. Unda yosh rahbarlarda stress holatini empirik tadqiqining va yosh rahbarlar boshqaruv faoliyatida stressogen vaziyatlar ta'sirining ijtimoiy-psixologik xususiyatlari tahlil etilgan. Yosh rahbarlarda «stressga bardoshlilik»ning namoyon bo'lishiga «emotsional so'nish» komponentlarining ta'sir xususiyatlarini o'rganish tadqiqot ishimizning asosiy vazifalaridan biri sanaladi. Xususan, yosh rahbar shaxsida «emotsional so'nish»ning shakllanganlik darajasi aynan kasbiy faoliyatdan ortiriladigan stresslar rivojiga ta'sir ko'lami nechog'lik darajada ekanligini aniqlashdan iborat. Shu boisdan ham respondentlar guruhlarida Lemur-Tese-Fillionning «Psixologik stress shkalasi» va V.V.Boykoning «Emotsional so'nish darajasini aniqlash» metodikasi bilan empirik tadqiqotlar o'tkazildi.

3-jadval.

Yosh rahbarlarda «emotsional so'nish komponentlari» va «stressga bardoshlilik» shkalasi orasidagi aloqadorlik korrelyatsion bog'lanish (n=263)

Emotsional so'nish komponentlari	Stressga bardoshlilik (psixologik stress shkalasi)
Psixotraumatik vaziyatlar kechishi	0,32**
O'zidan qoniqmaslik	0,20**
«Burchakka taqalgan»lik (qafas ichidaligini his etish)	0,31**
Xavotirlanish va depressiya	0,36**

Nomunosib (adekvat bo‘lmagan) emotsional javob	0,25**
Emotsional-axloqiy dezorientatsiya	0,09
Hissiyotlarni jilovlash sohasini kengaytirish	0,40**
Kasbiy vazifalarni qisqartirish	0,30**
Emotsional tanqislik	0,29**
Emotsional chetlashish	0,14*
Depersonalizatsiya (shaxsiy chetlashish)	0,35**
Psixosomatik va psixovegetativ buzilishlar	0,36**

Izoh: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

3-jadval natijalariga ko‘ra (3-jadvalga qarang), yosh rahbarlarda «psixologik stress» shkalasi va «emotsional so‘nish» komponentlaridan: «psixotraumatik vaziyatlar kechishi» bilan ($r=0,32$; $p \leq 0,01$), «o‘zidan qoniqmaslik» o‘rtasida ($r=0,20$; $p \leq 0,01$), «burchakka taqalgan»lik orasida ($r=0,31$; $p \leq 0,01$), «xavotirlanish va depressiya»ga nisbatan ($r=0,36$; $p \leq 0,01$) ahamiyatli musbat korrelyatsion aloqadorlikka ega ekanligi aniqlandi. Bundan ko‘rinadiki, respondentlarda psixologik zo‘riqlarning ortishi, o‘z navbatida, stressga bardoshlilik darajasining pasayishi kasbiy faoliyatda emotsional holatlarga ta’sir o‘tkazib, ularda ko‘proq ish jarayonida yoqimsiz vaziyatlarning yuzaga kelishi, psixik taraqqiyotga salbiy ta’sir etuvchi omillarga berilish, o‘zining imkoniyat va qobiliyatlaridan ko‘ngli to‘lmasligi, o‘ziga past baho berish, o‘zini boshqalardan ajralib qolgandek his qilish, atrofdagilar bilan munosabatga kirishishni xohlamaslik, har xil hodisalardan tashvishlanish, tushkunlik kabi holatlarning kuzatilishiga olib keladi. Shuningdek, ish faoliyatida yuzaga keladigan bu kabi stresslar shaxsda unga nisbatan bardoshlilik sifatlarining rivojlanishiga to‘sqinlik qiladi.

4-jadval.

Rahbarlikka zaxira kadrlarda «emotsional so‘nish komponentlari» va «stressga bardoshlilik» shkalasi orasidagi aloqadorlik korrelyatsion bog‘lanish ($n=97$)

Emotsional so‘nish komponentlari	Psixologik stress shkalasi
Psixotraumatik vaziyatlar kechishi	0,16*
O‘zidan qoniqmaslik	-0,02
«Burchakka taqalgan»lik (qafas ichidaligini his etish)	0,02
Xavotirlanish va depressiya	0,29**
Nomunosib (adekvat bo‘lmagan) emotsional javob	0,15
Emotsional-axloqiy dezorientatsiya	0,04
Hissiyotlarni jilovlash sohasini kengaytirish	0,10
Kasbiy vazifalarni qisqartirish	0,10
Emotsional tanqislik	-0,07
Emotsional chetlashish	0,16*
Shaxsiy chetlashish (depersonalizatsiya)	0,21**
Psixosomatik va psixovegetativ buzilishlar	0,23**

Izoh: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Tadqiqot natijalariga ko'ra (4-jadvalga qarang), rahbarlikka zaxira kadrlarda «psixologik stress» shkalasi va «emotsional so'nish» komponentlaridan: «psixotraumatik vaziyatlar kechishi» orasida ahamiyatli ($r=0,16$; $p \leq 0,05$), «xavotirlanish va depressiya» o'rtasida ($r=0,29$; $p \leq 0,01$), «emotsional chetlashish» bilan ($r=0,16$; $p \leq 0,05$) munosabatlar tig'iz korrelyatsion aloqadorlikka ega ekanligi aniqlandi. Bundan ko'rinadiki, bo'lg'usi yosh rahbar kadrlarda mehnat jarayonidagi zo'riqishlar, ulardagi stressga bardoshlilik darajasining pastligi turli qiyinchiliklar paytida salbiy emotsiyalarning ortishiga sabab bo'ladi. Jumladan, bunday holatlarni kasbiy faoliyatda doimo jismoniy va psixologik me'yorlardan ortiq, bir so'z bilan aytganda professional-psixologik yuklamalarni boshdan kechirish, yosh rahbarlar hissiy sohasiga tevarak-atrofdan bo'ladigan turli «disfunktsional ta'sir»larga nisbatan chidamsizlik, hayotiy mazmunning yo'qolishi, kayfiyatning keskin tushishi, ishga bo'lgan ishtiyoqning susayishi, muloqot jarayonidagi passivlik, atrofdagi insonlar bilan shaxslararo munosabatlarda hissiyotlarning tanqisligi va shu kabi «kongnitiv dissonans»lar kuchayganligini psixofiziologik, psixoemotsional, ijtimoiy omillar ta'siri ustuvorligida kuzatilganligi ilmiy yangilikdir.

Bundan tashqari, zaxiradagi bo'lajak yosh rahbarlarda «psixologik stress» shkalasi va «emotsional so'nish» komponentlaridan: «shaxsiy chetlashish» (depersonalizatsiya) o'rtasida ($r=0,21$; $p \leq 0,01$), «psixosomatik va psixo-vegetativ buzilishlar» orasida ($r=0,23$; $p \leq 0,01$) musbat aloqadorlikka ega ekanlik qayd etildi. Mazkur ko'rsatkichlar, o'z navbatida, kasbiy faoliyatda namoyon bo'luvchi zo'riqishlar, stressga bardoshlilikning susayishi respondentlarda o'zini idrok qilishdagi muammolar, tana va ruhiyatdagi me'yordan og'ish holatlariga olib kelishini anglatadi. Shuningdek, psixologik stressning ortishi ishda uchrashadigan insonlar va ularning muammolaridan charchash, hamkasblar bilan muzokara qilishni xohlamaslik, mehnat faoliyatida o'ziga yoqmagan shaxslarga ixtiyorsiz ravishda qo'pol munosabatda bo'lish, ba'zan og'ir his-tuyg'ular bilan ishga borish, barcha narsadan ko'ngil qolishiga asos bo'ladi. Qayd etish joizki, zaxiradagi rahbarlar stressli vaziyatlar ta'sirida salomatlikdagi salbiy o'zgarishlar, mashaqqatli ish kunidan keyin o'zini darmonsiz his qilish, quvvatni tiklash maqsadida turli dori vositalarini iste'mol qilish, tamaki va alkogol moddalari va shu kabi boshqa holatlarni boshidan kechirishadi.

5-jadval.

Yosh rahbarlarda «stressga bardoshlilik» va «stressli vaziyatlarni bartaraf etish strategiyalari» orasidagi aloqadorlik korrelyatsion bog'lanish ($n=263$)

Stressli vaziyatlarni bartaraf etish strategiyalari	Psixologik stress shkalasi
Assertiv harakatlar	0,02
Ijtimoiy aloqaga kirish	-0,07
Ijtimoiy yordam so'rash	-0,04
Ehtiyotkor harakatlar	0,04
Impulsiv harakatlar	0,05

Qochish	0,11
Bilvosita harakatlar	0,08
Asotsial harakatlar	0,26**
Tajovuzkor harakatlar	0,33**

Izoh: ** $p \leq 0,01$

Yosh rahbarlarning boshqaruv faoliyati davomidagi psixologik zo‘riqishlarining namoyon bo‘lishidan kelib chiqadigan stressli vaziyatlarni qaysi usullar yordamida yengib o‘tishga muvaffaq bo‘lishlarini aniqlashga qaratilgan tadqiqot natijalariga ko‘ra, «psixologik stress» shkalasi va «stressli vaziyatlarni bartaraf etish» strategiyalaridan: «asotsial harakatlar» orasida ($r=0,26$; $p \leq 0,01$), «tajovuzkor harakatlar» o‘rtasida ($r=0,33$; $p \leq 0,01$) ahamiyatli tig‘iz aloqadorlik borligi aniqlandi.

Respondentlarning ish jarayonida paydo bo‘ladigan psixologik stresslarning ortib borishi hamda stressga bardoshlilik darajasining pasayishi ularda ushbu salbiy holatlarni bartaraf etish uchun turli «xulq-atvor ko‘rinishlari» namoyon bo‘lishiga olib keladi. Xususan, emotsional zo‘riqishlar ta’sirini pasaytirish maqsadida yosh rahbarlar ijtimoiy me’yorlarga zid xatti-harakatlarni amalga oshirish, jamiyat talablarini bajarishni istamaslik, turli qonun-qoidalarni buzishga moyillik, shaxslararo munosabatlardagi ziddiyatlar, atrofdagi insonlarga agressiv munosabatda bo‘lish, turli narsa-predmetlarga shikast yetkazish, jahldorlik xususiyatlarini namoyon qilish, salbiy emotsiyalarga berilish kabi holatlarni sodir etishadi.

Tadqiqot natijalariga ko‘ra, yosh rahbarlarning «psixologik stress» shkalasi va «stressli vaziyatlarni bartaraf etish» strategiyalaridan: «assertiv harakatlar» o‘rtasida ($r=0,02$; $p > 0,05$), «ijtimoiy aloqaga kirish» ($r=-0,07$; $p > 0,05$), «ijtimoiy yordam so‘rash»lar orasida ($r=-0,04$; $p > 0,05$), «ehtiyotkor harakatlar» ($r=0,04$; $p > 0,05$), «impulsiv harakatlar» ($r=0,05$; $p > 0,05$), «qochish» ($r=0,11$; $p > 0,05$), «bilvosita harakatlar» oralig‘ida ($r=0,08$; $p > 0,05$) esa o‘zaro korrelyatsion aloqadorlikni tashkil etmasligi ma’lum bo‘ldi. Bundan kelib chiqadiki, yuzaga keladigan stressli vaziyatlarni yengish maqsadida dadil xatti-harakatlar amalga oshirish, insonlar bilan muloqot qilishga intilish, o‘zgalarning qo‘llab-quvvatlashini kutish, shoshilmasdan ish tutish, keskin xatti-harakatlarni sodir etish, muammolardan uzoqlashishni istash, rejali choralar ko‘rish kabi xulq-atvor shakllari rahbarlik faoliyatini boshlaganiga ko‘p muddat bo‘lmagan shaxslarning stress darajasiga har doim ham bog‘liq emasligi ayon bo‘ladi.

6-jadval.

Zaxira kadrlarda «stressga bardoshlilik» va «stressli vaziyatlarni bartaraf etish strategiyalari» orasidagi aloqadorlik korrelyatsion bog‘lanish ($n=97$)

Stressli vaziyatlarni bartaraf etish strategiyalari	Psixologik stress shkalasi
Assertiv harakatlar	0,04
Ijtimoiy aloqaga kirish	0,11
Ijtimoiy yordam so‘rash	0,05

Ehtiyotkor harakatlar	0,07
Impulsiv harakatlar	0,09
Qochish	0,08
Bilvosita harakatlar	0,09
Asotsial harakatlar	0,03
Tajovuzkor harakatlar	0,21**

Izoh: ** $p \leq 0,01$

6-jadvalda keltirilgan natijalarga ko'ra, zaxira kadrlar (bo'lajak rahbarlar)da «psixologik stress» shkalasi va «stressli vaziyatlarni bartaraf etish» strategiyalaridan: «tajovuzkor harakatlar» ($r=0,21$; $p \leq 0,01$) bilan musbat korrelyatsion aloqadorlikka ega ekanligi qayd etildi. Mazkur ko'rsatkichdan ma'lum bo'ladiki, mehnat faoliyati davomida shaxsga muntazam ta'sir etuvchi omillar asosida paydo bo'ladigan stresslar oqimining ko'pligi va unga nisbatan bardoshlilik xususiyatining yetishmasligi respondentlarda agressivlikning ham ortib borishiga zamin hozirlaydi. Zaxira kadrlar (bo'lajak rahbarlar) emotsional zo'riqishni boshdan kechirish jarayonida mazkur salbiy hissiy kechinmalarni o'zidan xalos etish maqsadida ko'proq tevarak-atrofga nisbatan tajovuzkorona munosabatda bo'lishni afzal ko'rishadi. Shu bilan birga, respondentlarda stress darajasining yuqoriligi ularda asabiylik, tajanglik, arzimas sabablar tufayli jahl hissini namoyon etish, shaxslararo munosabatlardagi nizolar, kasbiy faoliyatdan qoniqmaslik kabi holatlarning yuzaga kelishiga olib keladi.

Zaxira kadrlar (bo'lajak rahbarlar)da «psixologik stress» shkalasi va «stressli vaziyatlarni bartaraf etish» strategiyalaridan: «assertiv harakatlar» ($r=0,04$; $p > 0,05$), «ijtimoiy aloqaga kirish» ($r=0,11$; $p > 0,05$), «ijtimoiy yordam so'rash» ($r=0,05$; $p > 0,05$), «ehtiyotkor harakatlar» ($r=0,07$; $p > 0,05$), «impulsiv harakatlar» ($r=0,09$; $p > 0,05$), «qochish» ($r=0,08$; $p > 0,05$), «bilvosita harakatlar» ($r=0,09$; $p > 0,05$), «asotsial harakatlar» ($r=0,03$; $p > 0,05$) oralig'ida hech qanday o'zaro korrelyatsion bog'liqlik mavjud emasligi kuzatildi. Natijalar shuni ko'rsatadiki, sodir bo'ladigan psixologik zo'riqishlarni bartaraf etish maqsadida qat'iy amallarni bajarish, shaxslararo munosabatlarda faollik ko'rsatish, atrofdagilardan madad kutish, e'tibor bilan ish yuritish, kuchli xatti-harakatlarni amalga oshirish, qiyin vaziyatlardan yiroqlashish, turli vositalarga tayanish, ijtimoiy me'yorlarga zid harakatlar qilish kabi xulq-atvor shakllari kelgusida rahbar bo'lishi mumkin bo'lgan shaxslarda namoyon bo'ladigan stresslar darajasi bilan har doim ham bog'liq emasligi anglashiladi.

Stressga bardoshlilik va tashkiliy masalalar bilan bog'liq stress o'rtasidagi aloqadorlikni tahlil qilishda dastlab yosh rahbarlarning natijalariga e'tibor qaratildi. Unga ko'ra, «psixologik stress» shkalasi va «tashkiliy masalalar bilan bog'liq stress»ning «o'z-o'zini bilish qobiliyati (kognitivlik)» shkalasi ($r=-0,03$; $p \leq 0,05$) orasida ahamiyatli manfiy bog'liqlik mavjud ekanligi qayd etildi. Buni shunday izohlash mumkinki, insonning kasbiy faoliyatida turli omillar sababli yuzaga keladigan emotsional zo'riqish holatlari hamda stressga bardoshlilikning susayishi ularda o'zining imkoniyatlarini anglash, qobiliyatlariga yetarlicha baho berish jarayonlariga salbiy ta'sir o'tkazadi. Shu bilan bir qatorda, psixologik stress

darajasining ortib borishi rahbarlik faoliyatini endi boshlagan respondentlarning mehnat jarayonida o‘ziga zarur bo‘lgan shaxsiy sifatlari va kuchli xislatlarini tahlil qilishga to‘sqinlik qiladi.

7-jadval.

Yosh rahbarlarda «stressga bardoshlilik» va «tashkiliy masalalar bilan bog‘liq stress» shkalalari orasidagi aloqadorlik korrelyatsion bog‘lanish (n=263)

Tashkiliy masalalar bilan bog‘liq stress shkalasi	Psixologik stress shkalasi
O‘z-o‘zini bilish qobiliyati (kognitivlik)	-0,03*
Manfaatlar kengligi	-0,1
Boshqalarning qadriyatlarini qabul qilish	0,10
Xulq-atvorning moslashuvchanligi	-0,08*
Faoliyatning faolligi va unumdorligi	-0,07**

Izoh: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Tadqiqot natijalariga ko‘ra, yosh rahbarlarning stressga bardoshlilik darajasi emotsional zo‘riqish holatlarini bartaraf etish strategiyalaridan assertiv harakatlar ($r=0,02$; $p>0,05$), ijtimoiy aloqaga kirish ($r=-0,07$; $p>0,05$), ijtimoiy yordam so‘rash ($r=-0,04$; $p>0,05$), ehtiyotkor harakatlar ($r=0,04$; $p>0,05$), impulsiv harakatlar ($r=0,05$; $p>0,05$), qochish ($r=0,11$; $p>0,05$), bilvosita harakatlar ($r=0,08$; $p>0,05$) bilan o‘zaro korrelyatsion aloqadorlikni tashkil etmasligi ma’lum bo‘lgan.

«Psixologik stress» shkalasi «tashkiliy masalalar bilan bog‘liq stress»ning «xulq-atvorning moslashuvchanligi» shkalasi ($r=-0,08$; $p \leq 0,05$) o‘rtasida ahamiyatli teskari korrelyatsion aloqadorlik aniqlandi. Mazkur ko‘rsatkichlar shuni anglatadiki, ish davomida namoyon bo‘ladigan stresslar va unga bardoshlilikning pasayishi insonning o‘zgaruvchan mehnat sharoitlariga moslashishi, atrofdagilar bilan faol munosabatlarga kirisha olishi, o‘zga shaxslarning qarashlariga mos ravishda harakat qilishi kabi holatlarning susayishiga olib keladi. Qayd etish joizki, yosh rahbarlarda stressli vaziyatlarning ko‘p uchrashi muammolar yuzaga kelganida, darhol faol harakatlanishni boshlash, o‘ziga ruhan (madaniyati, qiziqishi, mentaliteti) yaqin bo‘lmagan turli insonlar bilan ham unumli ishlay olish imkoniyatlarini cheklab qo‘yadi, bu holat esa mehnat unumdorligiga o‘z ta’sirini o‘tkazadi.

8-jadval.

Zaxira kadrlarda «stressga bardoshlilik» va «tashkiliy masalalar bilan bog‘liq stress» shkalalari orasidagi aloqadorlik (K.Pirson korrelyatsiyasi mezonini bo‘yicha) (n=97)

Tashkiliy masalalar bilan bog‘liq stress shkalasi	Psixologik stress shkalasi
O‘z-o‘zini bilish qobiliyati (kognitivlik)	-0,10
Manfaatlar kengligi	0,15
Boshqalarning qadriyatlarini qabul qilish	-0,01*

Xulq-atvorning moslashuvchanligi	-0,03**
Faoliyatning faolligi va unumdorligi	-0,04*

Izoh: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

8-jadval natijalaridan kelib chiqib, respondentlarda stressga bardoshlilik va tashkiliy masalalar bilan bog‘liq stress orasidagi o‘zaro aloqadorlik tomonlari tahlil qilinganda, shu narsa ayon bo‘ladiki, zaxira kadrlar (bo‘lajak rahbarlar)da «psixologik stress» shkalasi va «tashkiliy masalalar bilan bog‘liq stress»ning «boshqalarning qadriyatlarini qabul qilish» shkalasi ($r = -0,01$; $p \leq 0,05$) xususiyatlari orasida ahamiyatli salbiy bog‘liqlik holati aniqlandi. Mazkur ko‘rsatkichlar shuni anglatadiki, kasbiy faoliyatda zaxiradagi rahbar shaxsida boshqa insonlar bilan birga bo‘lishga intilish, shaxslararo munosabatlarda faol bo‘lish, o‘zga insonlarning qadriyatlar tizimini anglash qobiliyatining rivojlanishiga insondagi emotsional zo‘riqishlar to‘siq bo‘lishi tadqiqot natijalaridan ma‘lum bo‘ldi.

Fikrimizcha, yosh rahbarlar ish faoliyatida «stressga bardoshlilik»ni shakllantirish dasturlarini ishlab chiqish va amaliyotda tatbiq etish, ular boshqaruv samaradorligini oshirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Shu boisdan, biz tomonimizdan ishlab chiqilgan IPT dasturi 360 nafar rahbar va (yoki) zaxira (bo‘lajak rahbar) kadrlar, xususan, 14 ta ma‘muriy hududiy boshqarmalari va 208 ta tuman (shahar)larning bosh mutaxassisleri bilan o‘tkazilgan malaka oshirish kursi o‘quvlarida hamda Yoshlar ishlari agentligining hududiy boshqarma boshlig‘i o‘rinbosarlari, tuman bo‘limi boshliqlari, mahalladagi yoshlar yetakchilari bilan ishlash sho‘ba mudirlari, jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari bilan ishlash bo‘yicha mutaxassislariga mo‘ljallangan malaka oshirish o‘quv-kurslarida sinovdan o‘tkazildi, dastur samaradorligi aniqlandi.

Dastlabki diagnostika natijalariga ko‘ra, psixologik stress darajasi yuqori bo‘lganlar guruhi (tajriba guruhi) ajratib olindi. Shundan so‘ng ular bilan maxsus tuzilgan dastur asosida korreksion-rivojlantiruvchi mashg‘ulotlar tashkil qilindi. Yosh va bo‘lajak (zaxira kadr) rahbarlarda psixologik stressni bartaraf qilish maqsadida tuzilgan IPT dasturining samaradorligini tekshirish maqsadida Lemur-Tese-Fillionning «Psixologik stress shkalasi» metodikasi o‘tkazildi. Mazkur so‘rovnoma natijalari miqdor va sifat jihatdan tahlil qilinib, quyidagi jadvalda aks ettirildi.

Olib borilgan qayta diagnostika ishlariga ko‘ra, «Tajriba guruhi»dagi yosh rahbarlarda psixologik stressning namoyon bo‘lishi bo‘yicha treningdan oldingi natijalar bilan treningdan keyingi ko‘rsatkichlar orasida ahamiyatli tafovutlar aniqlandi ($t = 2,27$; $p \leq 0,01$). Mazkur natijani shunday izohlash mumkinki, o‘tkazilgan psixologik trening mashg‘ulotlari psixologik stress darajasi yuqori va o‘rtacha shakllangan yosh va bo‘lajak (zaxira kadr) rahbarlarda sezilarli ijobiy o‘zgarishlarning yuzaga kelishiga sabab bo‘lib, ushbu emotsional holatlarning ma‘lum darajada pasayishiga ta‘sir o‘tkazgan. Jumladan, yosh rahbarlarning ish davomida namoyon bo‘ladigan turli nizoli vaziyatlar, kelishmovchilik va tushunmovchiliklarga nisbatan agressiv munosabatda bo‘lish holatlari muayyan darajada susayganligi ma‘lum bo‘ldi. Shu bilan bir qatorda, respondentlar guruhida kasbiy faoliyat samaradorligiga salbiy ta‘sir etuvchi omillar, xususan, ish hajmining

ko'pligi, rahbariyat bilan munosabatlardagi ziddiyatlar, ortiqcha yuklamalar, shaxslararo munosabatlardagi qiyinchiliklarga nisbatan bardoshlilik xususiyatlari ortganligi qayd etildi.

9-jadval.

Yosh va bo'lajak (zaxira kadr) rahbarlarda shakllantiruvchi eksperiment ta'sirida psixologik stress namoyon bo'lishining dinamik ko'rsatkichlari

(n=360)

Respondentlar		Oldingi ko'rsatkichlar	Keyingi ko'rsatkichlar	t – statistik farq ko'rsatkichi
guruhi	toifasi	M ₁	M ₂	
Tajriba guruhi	Yosh rahbarlar	112,7	88,5	2,27**
	Zaxira kadrlar	101,6	83,9	2,05*
Nazorat guruhi	Yosh rahbarlar	77,2	76,6	-3,41
	Zaxira kadrlar	72,5	73,4	2,58

Izoh: * p≤0,05; ** p≤0,01.

«Tajriba guruhi»dagi bo'lajak (zaxira kadr) rahbarlarda psixologik stressning namoyon bo'lishi bo'yicha treningdan oldingi va keyingi ko'rsatkichlar o'zaro taqqoslanganda, ikkita natija o'rtasida ahamiyatli farqlar kuzatildi (t=2,05; p≤0,05). Bundan ma'lum bo'ladiki, amalga oshirilgan korreksion-rivojlantiruvchi mashg'ulotlar yosh va bo'lajak (zaxira kadr) rahbarlarda psixologik stressning ma'lum miqdorda bartaraf etilishida ijobiy ta'sir o'tkazganligini anglatadi. Xususan, zaxiradagi kadrlar mehnat jarayonida duch keladigan qiyinchiliklar, ish ko'lamining kengligi, berilgan vazifalarni bajarishga vaqt yetishmasligi, kasbiy faoliyatda tanaffus va dam olishlarning kamligi natijasida yuzaga keladigan salbiy holatlar treningdan oldingi ko'rsatkichlarga qaraganda pasayganligi aniqlandi. Bundan tashqari, zaxiradagi kadrlarda o'tkazilgan trening mashg'ulotlarining samaradorligi natijasida ularda stressga bardoshlilik darajasi ma'lum darajada ortib, zo'riqishlarni keltirib chiqaradigan turli omillarga nisbatan chidamlilik sifatleri tarkib topganligini ko'rishimiz mumkin.

IPT natijalariga ko'ra, «Nazorat guruhi»dagi respondentlarda psixologik stress darajasi bo'yicha treningdan oldingi va keyingi ko'rsatkichlari o'zaro taqqoslanganda, ikkita natija o'rtasida ahamiyatli farqlar namoyon bo'lmadi. Mazkur holatni shunday izohlash mumkinki, ushbu guruhni stress darajasi past bo'lgan ishtirokchilar tashkil qilib, ularda maxsus ishlab chiqilgan psixokorreksion-rivojlantiruvchi trening mashg'ulotlari o'tkazilmadi.

O'tkazilgan qayta diagnostika natijalariga tayanib, xulosa qilish mumkinki, psixologik stressning namoyon bo'lish darajasi yuqori va stressga bardoshlilik darajasi past bo'lgan respondentlar bilan mazkur emotsional holatni bartaraf etish, shuningdek, unga nisbatan barqarorlik sifatini rivojlantirishga qaratilgan maxsus psixologik trening mashg'ulotlarini amalga oshirish orqali shaxsdagi psixologik stresslarning rivojlanish darajasini kamaytirish hamda ularning oldini olishni ta'minlash mumkin.

Umuman olganda amalga oshirilgan IPT davomida ishtirokchilar o'z kuchlarini oshirish va jismoniy tiklanishni, quvnoqlik va yengillik hissini tuydilar. Tanlangan

usullar tufayli stressli vaziyatlarni samarali yengish ko'nikmalari shakllantirildi, bu rahbarlik faoliyatiga munosabatni yaxshilashga va stressga bardoshlilik darajasini oshirishga yordam berdi.

XULOSA

Yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikni shakllantirishning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini tadqiq etishga qaratilgan mazkur dissertatsiya ishining nazariy-empirik tahlillari quyidagi xulosalar shakllantirildi:

1. Yosh rahbarlarda stress holatini vujudga kelishidagi differensial farqlarga ko'ra boshqaruv axborotlarini qabul qilish, qayta ishlash, ratsional qarorlar qabul qilishdagi professional-psixologik yuklamaning shaxs hissiy sohasiga disfunktsional ta'siri «kongnitiv dissonans»larni kuchaytirganligi tufayli psixofiziologik, psixoemotsional, ijtimoiy omillarning ustuvor xarakterga ega ekanligi namoyon bo'ldi.

2. Shaxsda stressga bardoshlilikning shakllanishi yosh rahbarlardagi «psixotravmatik vaziyatlar kechishi», «o'zidan qoniqmaslik, «burchakka taqalgan»lik, «xavotirlanish va depressiya», «kasbiy vazifalarni qisqartirish», «emotsional tanqislik», «depersonalizatsiya», «psixosomatik va psixovegetativ buzilishlar»ning, zaxiradagi rahbarlarda «psixotravmatik vaziyatlar kechishi», «xavotirlanish va depressiya», «depersonalizatsiya», «psixosomatik va psixovegetativ buzilishlar»ning ustuvor namoyon bo'lishi tufayli hissiy so'nish bilan bog'liq psixoemotsional holatning namoyon bo'lishiga teskari proporsional ekanligi aniqlandi.

3. Yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikning shakllanishi shaxsning dadil xatti-harakatlarni amalga oshirish, insonlar bilan muloqot qilishga intilish, o'zgalarning qo'llab-quvvatlashini kutish, shoshilmasdan ish tutish, keskin xatti-harakatlarni sodir etish, muammolardan uzoqlashishni istash, rejali choralar ko'rish kabi xulq-atvor shakllarini assotsial va tajavuzkor harakatlarni kompensatsiyalashda namoyon bo'lishi tufayli stressli vaziyatlarni bartaraf etish strategiyalarini rivojlanishiga to'g'ri proporsional ekanligi kuzatildi.

4. Yosh rahbarlarda stressni samarali boshqarishi ko'nikmasini shakllantirish uchun stressga bardoshlilik, moslashuvchanlik, «time menejment», «self menejment», jamoaga interaktiv ta'sir etish, boshqaruv qarorlarini qabul qilish bilan bog'liq professional autoidentifikatsiyani rivojlantirish muhimligiga ko'ra autotexnik va relaksatsiya usullari orqali «o'z-o'ziga motivatsiya», «o'ziga ijobiy hissiy munosabatni» tarkib toptirish zarurati asoslandi.

5. Faoliyati ko'lami bir qancha yo'nalishni qamrab oladigan yosh rahbarlar boshqalarga nisbatan stressga tez-tez uchraydigan «stressga bardoshsiz» kadrlar sanalishadi hamda boshqaruv jarayonida mas'uliyatli qarorlar qabul qilishda, xodimlarni boshqarishda, muammoli va ziddiyatli vaziyatlarni hal etishda kuch-bardosh yetishmaydi.

6. Yosh rahbarlarning aksar qismi uchun «uyqu kamligi», «haddan tashqari kuchli charchoq», bir qismida «kayfiyatning yo'qligi», «hamkasblarning salbiy munosabati», qolgan qismida esa «bosh og'rig'i», «oilada tinchlikning yo'qligi»

asosiy stressor sanalib, doimiy ravishda uyqu rejimining buzilishi, boshdagi turli darajali ogʻriqlar, salbiy emotsional holatlar kuchli «emotsional toliqish»ni vujudga keltiradi.

7. Yosh rahbarlarning koʻpchiligi uchun stressni bartaraf etishda «musiqa eshitish», stressli holatlardan chiqish uchun «dam olish», bir qismida «internet tarmoqlardagi maʼlumotlarni oʻqish», «koʻchada aylanish», «yaqinlarining oldiga borish», «ovqat tanovul qilish», «uxlash», kamchiligida «nafas mashqlarini bajarish», «oʻzgalar bilan dardlashish», «ichkilikka berilish» «stressga bardoshlilikni» taʼminlovchi omil sifatida baholansa-da ularning kichik qismida «bu holatning oʻtib ketmasligi» vakolatli tashkilotlar tomonidan yosh rahbarlarni qullab-quvvatlovchi «Psixologik klinika» faoliyatini manzilli yoʻlga qoʻyilishi zaruratini keltirib chiqaradi.

8. Psixologik stress holatining namoyon boʻlish darajasi yuqori va stressga bardoshlilik darajasi past boʻlgan yosh rahbarlardagi mavjud emotsional holatni korreksiyalash, yaʼni muntazam ravishda stressga nisbatan «bardoshlilik» sifatini oshirishga qaratilgan maxsus IPT mashgʻulotlarini tashkillashtirish orqali, nafaqat ulardagi «psixologik stress»ni keltirib chiqaruvchi stressoginlar taʼsirini koʻlami darajasini kamaytirishga, balki oldini olishga xizmat qiladi.

9. Zaxira kadr (boʻlajak rahbar)larda «psixologik stress» holatining nafaqat borligi, balki «psixotravmatik vaziyatlar kechishi», «xavotirlanish va depressiya», «emotsional chetlashish» kabi boshqaruv faoliyatiga toʻsiq boʻluvchi hissiy holatlar bilan oʻzaro korrelyatsion aloqadorlikka ega ekanligi, ularda «stressga bardoshlilik» darajasini kamayishiga va «salbiy hislarni»ni ortishiga sabab boʻlib, davlat fuqarolik xizmatining siyosiy va boshqaruv boʻgʻinlarida rahbarlik faoliyatini olib borishga boʻlgan ichki motivatsiyani yoʻqolishiga sabab boʻladi.

Yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikni shakllantirishning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini tadqiq etish boʻyicha quyidagi **amaliy tavsiyalar** ishlab chiqildi:

1. Yosh va boʻlajak (zaxira kadr) rahbarlar uchun ilmiy asoslangan fanda yaratilgan koping strategiyalardan eng maqbuli oʻz-oʻzini boshqarish (ularning his-tuygʻulari va harakatlarini tartibga solish boʻyicha harakatlar) va ijtimoiy yordam imkoniyatlarini izlash (boshqalar yordamiga murojaat qilish) amaliyotda ushbu strategiyalarni qoʻllash maqsadlidir.

2. Yosh rahbarlarni turli xildagi stressga bardoshlilikini oshirishga koʻmaklashish uchun ularning ijtimoiy va ruhiy jihatdan qoʻllab-quvvatlanishlarini taʼminlash maqsadida maʼnaviy-maʼrifiy tadbirlar doirasida «Stressni boshqarish» ruknidagi roliklar seriyasini argos.uz platformasi orqali taqdim etib borish zarur.

3. Boshqaruv faoliyatida doimiy ravishdagi bosim va zoʻriqishlar, vaqt va tajribani yetishmasligi surunkali stressga olib kelib, yosh rahbarlarda kasbiy deformatsiyani olib kelishi mumkinligi, natijada kasbiy apatiya va nizoli holatlarni (jamoaviy faoliyatda, qaror qabul qilishda, kommunikatsiyada) kuchaytirishi mumkinligi va xavfi mavjud ekanligi bois ish faoliyati davomida qisqa muddatli tanaffuslar, kayfiyatni koʻtaruvchi, boʻshashtiruvchi texnikalardan foydalanish kerak.

4. Yosh rahbarlarning shaxsiy-kasbiy xislatlari hisoblangan kasbiy

kompetentlilik va ularning ijtimoiy-psixologik, autopsixologik tomonlarini rivojlantirish barcha darajadagi yosh rahbarlarni ijtimoiy-psixologik tayorgarligini kuchaytirish, bo‘ysunuvidagi malakali mutaxassislar bilan o‘zaro munosabatlarini to‘g‘ri yo‘lga qo‘yish, boshqaruv tizimidagi o‘z o‘rnini anglashga ongli yondashuvni shakllantirishda autotrening mashg‘ulotlari va treninglarni o‘tkazish zarur.

**УЧЕНЫЙ СОВЕТ ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ
ДОКТОРА НАУК В ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ
ПЕДАГОГИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

PhD.03/30.12.2021.P.26.02

**ИНСТИТУТ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМ МОЛОДЕЖИ И ПОДГОТОВКИ
ПЕРСПЕКТИВНЫХ КАДРОВ**

ИНАГАМОВА ЛОЛА УСМАНБЕКОВНА

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ
ФОРМИРОВАНИЯ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ У МОЛОДЫХ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

19.00.05 – Социальная психология. Этнопсихология

**АВТОРЕФЕРАТ ДИССЕРТАЦИИ ДОКТОРА ФИЛОСОФИИ (PhD)
ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ НАУКАМ**

Ташкент – 2024

Тема диссертации доктора философии (PhD) по психологическим наукам зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии Республики Узбекистан В2022.2.PhD/P373.

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

Автореферат диссертации размещен на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме)) на сайте Ученого совета (www.tdpu.uz) и на Информационно-образовательном портале «ZiyoNet» (www.ziynet.uz).

Научный руководитель:	Норкулова Наргиза Ташпулатовна доктор философии (PhD) в области психологии, доцент
Официальные оппоненты:	Қодиров Умарали Дусткабиллович доктор психологических наук, профессор
	Назаров Азамат Сатторович Доктор философии (PhD) в области психологии
Ведущая организация:	Ташкентский государственный университет востоковедения

Защита диссертации состоится «__» _____ 2024 года в ____ часов на заседании Научного совета PhD.03/30.12.2021.P.26.02 при Ташкентском государственном педагогическом университете (Адрес: 100185, г. Ташкент, Чиланзарский район, улица Бунёдкор, дом 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 (зарегистрирована за № _____). (Адрес: 100185, г. Ташкент, Чиланзарский район, улица Бунёдкор, дом № 27. Тел.: (99871) 276-82-32).

Автореферат диссертации разослан «__» _____ 2024 года
(реестр протокола рассылки №__ от «__» _____ 2024 года).

Ф.А.Акрамова
Председатель научного совета по
присуждению ученых степеней,
д. психол. наук, профессор

Н.Б. Атабаева
Ученый секретарь научного совета по
присуждению ученых степеней,
д. психол. наук, доцент

З.Т.Нишанова
Председатель научного семинара при Научном
совете по присуждению ученых степеней,
д. психол. наук, профессор

Введение (диссертации на учёную степень доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. Происходящая в мире глобализация, реформы государственного управления, увеличение объема информации, ускорение информационных потоков, трансформация социальных ценностей оказывают прямое негативное влияние на профессиональную деятельность людей, повседневный образ жизни и психическое состояние. По данным Всемирной организации здравоохранения, «стресс является основной причиной потери здоровья и трудоспособности более чем 300 миллионов человек во всем мире»⁴. По данным опросов, проведенных в Великобритании, «79% населения страдает от стресса на работе, а каждый четырнадцатый взрослый испытывает стресс каждый день»⁵. В связи с этим необходимо проводить системную работу не только среди граждан, но и среди должностных лиц по улучшению психологической среды в организациях, устранению сильных стрессов и эмоционального истощения, наблюдающихся у граждан.

Мировые образовательные и научно-исследовательские центры проводят масштабные научные исследования по вопросам устранения снижения производительности труда и качества выпускаемой продукции вследствие стресса, предотвращения роста безработицы персонала, снижения случаев нарушений исполнительной власти, нарушения дисциплины и вреда здоровью во время службы. В связи с этим особое внимание уделяется научным исследованиям по повышению стрессоустойчивости молодых руководителей, научным исследованиям их социально-психологических особенностей, повышению эффективности отношений «субъект-субъект» в управленческой деятельности. А это делает актуальным поиск новых теоретических решений, направленных на углубление научных исследований по совершенствованию механизмов психокоррекции эмоциональной сферы путем выявления социально-психологических факторов, влияющих на проявление стрессоустойчивости у молодых руководителей.

За последние годы в нашей республике реализован ряд фундаментальных реформ в сфере государственной гражданской службы, создана необходимая нормативно-правовая база. В качестве приоритетной задачи определены «Правовые основы и современные методы управления, формирование инициативности и лидерских качеств, а также выработка навыков по системному анализу и стратегическому планированию, принятию решений в неординарных условиях»³. В связи с этим назначение молодых руководителей на ответственные должности, формирование компетенций в полном

⁴ Стресс и его последствия на организм. // <https://insa.com.ua/ru/blog-ru/stress-y-ego-posledstvyiya-na-organyzm>. [Дата обращения: 13.10.2023].

⁵ Pindar Joe. Stress Statistics UK: 2023. <https://championhealth.co.uk/insights/stress-statistics/> [Date of access: from October 13, 2023.]

³ Указ Президента Республики Узбекистан от 08.08.2017 г. N УП-5139 "О мерах по дальнейшему развитию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров в Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан"

использовании служебных полномочий, повышение их уверенности в своих силах при принятии важных управленческих решений, показывает, что создана достаточная база для научного изучения вопросов оказания помощи государственному служащему в ощущении ответственности и профессиональном понимании ее критериев с «когнитивной» и «конативной» точки зрения.

Данная диссертация служит в определенной степени для реализации задач, определенных в Законах Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе» ЗРУ-788 от 10 ноября 2022 года, «О государственной молодежной политике» ЗРУ-406 от 14 сентября 2016 года, Указах Президента Республики Узбекистан «О Стратегии «Узбекистан – 2030» УП-158 от 11 сентября 2023 года, «О стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы» УП-60 от 28 января 2022 года, Постановлениях Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему развитию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров в Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан» №ПП-5139 от 8 августа 2017 года, «О мерах по организации деятельности Агентства развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан» ПП-4472 от 3 октября 2019 года, «О дополнительных мерах по совершенствованию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров в Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан» ПП-4365 от 27 июня 2019 года, «О мерах по созданию современной системы отбора на конкурсной основе перспективных управленческих кадров» ПП-3755 от 30 мая 2018 года и других нормативных правовых документах, связанных с этой областью.

Соответствие исследования приоритетам развития науки и технологий республики. Данное исследование выполнено в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий Республики Узбекистан: 1. «Формирование системы инновационных идей и способов их реализации в социальном, правовом, экономическом, культурном, духовном и образовательном развитии информационного общества и демократического государства».

Уровень изученности проблемы. Психологами Узбекистана М.Г. Давлетшином, Н.З. Исмаиловой, М.Х. Карамьяном, Н.Т. Кариевой, В.М. Каримовой, Д.У. Мамадияровой, А.С. Назаровом, Р.С. Самаровом, Б.Н. Сирлиевом, Б.М. Умаровом, Ф.Т. Шерматовом, А.М. Шоназаровом, Г.Б. Шумаровом, Д.С. Каршиевой, О.Е. Хайитовом и другими научно исследованы «стресс» и управление им, «развитие профессионального стресса», «профессиональный стресс», факторы, влияющие на «профессиональный стресс», и их социально-психологические характеристики. Однако социально-психологические особенности формирования стрессоустойчивости у молодых руководителей не исследовались как специальное диссертационное исследование в рамках психологии нашей страны.

Учеными Содружества Независимых Государств В.А. Бодров, Н.Е. Водопьянова, Л.А. Китаев-Смик, Т.Л. Крюкова, А.Б. Леонова, С.К. Нартова-Бочавер, Н.В. Тарабрина и др. в работах проанализированы «Травмы и посттравматический стресс».

Проблему организационного стресса (профессионального стресса) у зарубежных исследователей обсуждали и проводили научные исследования с разных точек зрения К.Л. Купер, Н.С. Эндлер, С. Фолкман, Р. Лазарус, С.Ф. Майер, депутат Европарламента Селигман, К. Маслах, Г. Селье и др.

Связь диссертационного исследования с научными планами вуза, в котором выполнена диссертация. Диссертационное исследование выполнено в рамках практического проекта «Молодежь за социальную гармонию Ферганской долины» Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан в соответствии с Программой развития ООН (2021 г.).

Цель исследования – разработать предложения и рекомендации по социально-психологическим особенностям формирования стрессоустойчивости у молодых руководителей.

Задачи исследования:

научно-теоретическое обоснование того, что приоритетный характер имеют психофизиологические, психоэмоциональные, социальные факторы, усиливающие «когнитивные диссонансы», вызывающие состояние стресса и стресс у молодых руководителей;

изучение связи между первичными проявлениями «психосоматических и психовегетативных расстройств» и эмоциональным истощением при изучении стресса в деятельности молодых руководителей;

доказать, что в повышении стрессоустойчивости у молодых руководителей модели поведения пропорциональны развитию стратегий преодоления стрессовых ситуаций, которые проявляются в компенсации асоциальных и агрессивных действий;

разработка практических предложений и рекомендаций по развитию «самотивации», «позитивного эмоционального настроения» посредством аутотехники и методов релаксации с целью формирования навыков эффективного управления стрессом у молодых руководителей.

Объектом исследования является процесс определения социально-психологических особенностей формирования стрессоустойчивости у молодых руководителей. В исследовании приняли участие 263 руководителя в возрасте до 30 лет и 97 кандидатов на руководящие должности в Агентстве развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан, всего 360 респондентов.

Предметом исследования являются социально-психологические особенности формирования стрессоустойчивости у молодых руководителей.

Методы исследования. В исследовании использовались - наблюдение, специальный авторский социально-психологический опросник (СПО), «PSM-25 – Психологическая шкала стресса» Лемура-Тезе-Филлона, опросник

«Исследование личности» Фрайбурга (FPI), психологический опросник «Стратегии преодоления стресса» (SACS) С. Хобфолла, тест «Диагностика уровня эмоционального истощения» по методике В. В. Бойко; социально-психологический опросник Маклина «Шкала стресса, связанного с организационными проблемами». Достоверность полученных результатов подтверждена r -коэффициентом корреляции К. Пирсона, t -критерием Стьюдента из математико-статистических методов.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

доказано, дисфункциональное влияние профессионально-психологической нагрузки на эмоциональную сферу личности при получении, переработке и рациональном принятии решений управленческой информации в зависимости от дифференциальных различий в возникновении стресса у молодых руководителей, доказано, что психофизиологические, психоэмоциональные, социальные факторы имеют приоритетный характер вследствие усиления «когнитивных диссонансов»;

доказано, что формирование стрессоустойчивости у человека обратно пропорционально проявлению психоэмоционального состояния, связанного с эмоциональным истощением за счет приоритетного проявления «психотравматических ситуаций», «неудовлетворенности собой», «зажатости в углу», «тревожности и депрессии», «сокращение профессиональных обязанностей», «эмоциональный дефицит», «деперсонализация», «психосоматические и психовегетативные расстройства», «психотравматические ситуации», «тревожность и депрессия», «деперсонализация», «психосоматические и психовегетативные расстройства» у молодых руководителей;

доказано, формирование стрессоустойчивости у молодых руководителей – это способность человека совершать смелые поступки, стремиться к общению с людьми, рассчитывать на поддержку окружающих, действовать не торопясь, совершать резкие поступки, хотеть держаться в стороне от проблем, принятие плановых мер, пропорциональны развитию стратегий совладания со стрессовыми ситуациями, доказано, что такие модели поведения, как вследствие их проявления в компенсации асоциальных и агрессивных действий;

обосновано, стрессоустойчивость, гибкость, «time menejment», «self menejment», интерактивное влияние на коллектив для формирования навыков эффективного управления стрессом у молодых руководителей, исходя из важности развития профессиональной самоидентификации, связанной с принятием управленческих решений, необходимости формирования «самотивации» и «позитивного эмоционального настроения» посредством аутотехники и методов релаксации.

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

разработаны и внедрены авторские сценарии тренингов «Управление стрессом» (№ DGU 002465, 25.09.2020 г.),

«Социально-психологические особенности формирования

стрессоустойчивости у молодых руководителей» (№ DGU 005140, 13.10.2022 г.), работы и программы используются на практике;

материалы видеокурса под названием «Социально-психологические особенности формирования стрессоустойчивости молодых руководителей» были размещены на удаленных платформах mok.dba.uz и ilm.argos.uz (SF 65558837, 09.06.2023 г.).

Достоверность результатов исследования. Достоверность результатов исследования заключается в том, что использованные методы психодиагностики соответствуют психометрическим требованиям; это определяется применением методов математико-статистического анализа (корреляционный анализ, t-критерий Стьюдента) при обработке полученных эмпирических результатов, а также опорой на статистические критерии достоверности и неизбежности при психологической интерпретации количественных показателей.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научная значимость исследования заключается в том, что полученные результаты использованы для обогащения модулей «Психология управления», «Стресс-менеджмент», «Тайм-менеджмент», «Селф-менеджмент» курсов повышения квалификации, организованных в Агентстве развития государственной службы и Академии государственного управления с научными ресурсами, практическими занятиями и обучением практикующих психологов.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты могут быть использованы практикующими психологами, психологами, работающими в системных организациях Агентства развития государственной службы, при подборе резервных кадров, психологической диагностике, специалистами консультационного центра, из созданных учебных сценариев и программ по назначению руководителя на государственную гражданскую службу, по созданию учебной литературы для слушателей (студентов), совершенствующих свою квалификацию (обучение) в Академии государственного управления и вузах государственного управления, по специальности психология и специальные образовательные программы «Лидеры будущего», текст лекций может быть использован в обучении, на учебных (практических) занятиях «Стресс-менеджмент», при разработке системы организации психологической службы с молодыми руководителями.

Внедрение результатов исследований. Результаты научного исследования по определению социально-психологических особенностей формирования стрессоустойчивости у молодых руководителей:

Предложения по обоснованию приоритетного характера психофизиологических, психоэмоциональных, социальных факторов обусловлены тем, что дисфункциональное влияние профессионально-психологической нагрузки на эмоциональную сферу личности при приеме, переработке и рациональном принятии решений управленческой информации,

по мнению дифференциальные различия в возникновении стресса у молодых руководителей, усиливают «когнитивные диссонансы» включено в «Модуль социальной психологии» приказом ПМ-72 от 19 сентября 2023 года Учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете (Справка ПМ-72-а от 26 сентября 2023 года Учебно-научного центра психологии Ташкентского государственного педагогического университета). В результате эффективность получения управленческой информации возросла по дифференцированным различиям в возникновении стресса у молодых руководителей;

Предложения доказывающие, что формирование стрессоустойчивости у человека является результатом «психотравмирующих ситуаций», «недовольства собой», «зажатости в углу», «тревожности и депрессии», «снижения профессиональных задач», «эмоционального дефицита», «деперсонализация», «психосоматические и психовегетативные расстройства» у молодых руководителей, «психотравматические ситуации», «тревога и депрессия», «деперсонализация», «психосоматические и психовегетативные расстройства» обратно пропорциональны проявлению психоэмоционального состояния, связанного с эмоциональным истощением у руководителей резерва включены в модуль «Психология управления» Учебно-научного центра психологии Ташкентского государственного педагогического университета приказом ПМ-72 от 19 сентября 2023 года. В результате была обеспечена эффективность изучения социально-психологических особенностей формирования стрессоустойчивости у молодых руководителей;

Формирование стрессоустойчивости у молодых руководителей носит социальный характер. В модуль «Социальная психология» Учебно-научного центра психологии Ташкентского государственного педагогического университета включены сведения о доказательстве того, что стратегии преодоления стрессовых ситуаций пропорциональны развитию стратегий преодоления стрессовых ситуаций за счет их проявления в компенсации агрессивных действий приказом ПМ-72 от 19 сентября 2023 года (Справка № ПМ-72-а от 26 сентября 2023 года Учебно-научного центра психологии Ташкентского государственного педагогического университета). В результате были созданы условия для аналитического изучения формирования стрессоустойчивости у молодых руководителей;

предложения по обоснованию необходимости формирования «самотивации», «положительного эмоционального отношения к себе» посредством аутотехники и методов релаксации, важности развития профессиональной самоидентификации, связанной со стрессоустойчивостью, гибкостью, «тайм-менеджментом», «самоменеджментом», интерактивным влиянием на коллектив, принятием управленческих решений в целях формирования у молодых руководителей навыков эффективного управления стрессом внесены в модуль «Общая психология» Учебно-научного центра психологии Ташкентского государственного педагогического университета

Приказом ПМ-72 от 19 сентября 2023 года (Справка № ПМ-72-а от 26 сентября 2023 года Учебно-научного центра психологии Ташкентского государственного педагогического университета). В результате у молодых руководителей появилось больше возможностей для развития эффективных навыков управления стрессом.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования апробированы на 6 научных конференциях, в том числе 3 международных и 3 республиканских научно-практических конференциях, круглых столах и семинарах.

Публикация результатов исследования. По основным результатам научно-исследовательской работы опубликовано 13 научных работ, в том числе 7 статей в научных изданиях, рекомендованных к публикации ВАК РУз основные научные результаты докторских диссертаций, из них опубликованы в 3 республиканских и 4 зарубежных журналах.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Текст диссертации составил 126 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **вступительной** части диссертации указывается актуальность и необходимость темы диссертации, соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и техники республики, степень изученности проблемы, связь диссертационного исследования с планами научных исследований учебного заведения, где выполняется диссертация, выделены цель и задачи исследования, объект и предмет, методы, научная новизна, практический результат, достоверность результатов исследования, научная и практическая значимость, внедрение, утверждение и публикация, а также сведения о структуре и объеме диссертации.

Первая глава диссертации под названием **«Научно-теоретические основы формирования стрессоустойчивости у молодых руководителей»** содержит научно-теоретический анализ стресса и причин стресса, объективно-субъектных факторов формирования стрессоустойчивости у молодых руководителей: проанализирован и выделен зарубежный опыт, поведенческие стратегии формирования стрессоустойчивости в деятельности молодых руководителей. В данной главе изучаются и анализируются теоретические основы понятий «стресс», «эустресс», «дистресс», «профессиональный стресс», а также выявляется своеобразие трактовки этих понятий в зарубежных странах. В связи с этим были изучены работы ученых (Г.Селе, А.Бодров, А.Блеер, Н.Е. Водопьянова, Л.Г. Дикая, А.Н. Занковский, Л.А. Китаев-Смик, А.Б. Леонова, Н.В. Самоукиной, отечественных исследователей Н.З. Исмоилова, Д.С. Каршиева) и после научной дискуссии было дано авторское определение понятий «стресс» и «профессиональный стресс». Анализируются модели, объясняющие психологические механизмы

проявления стресса. К таким моделям относятся «общий адаптационный синдром» Ганса Селье, Мичиганская модель профессионального стресса, модель профессионального стресса, основанная на подходе МакГраса, модель М. Смита, модель Селигмана, модель Харви, модель Маслаха, модели Лазаруса и Джонсона.

В психологии подчеркивается, что любые внешние раздражители или события, вызывающие у человека возбуждение или напряжение, называются стрессорами, и в стрессовых ситуациях необходимо обладать навыками стрессоустойчивости, которые необходимы для того, чтобы не понизить или не сломать активность и рабочее настроение человека.

В исследовательской работе автор изучил работы ведущих ученых по вопросам формирования стрессоустойчивости, в том числе изучены работы Г. Селе, А. Бандуру, Л. Мерфи, Н. Хаана, А.Г. Маклаков, Д. Фонтана, К. Купер, Дж. Маршалл, Н. Костенко, А.В. Морозов, Н.Х. Амирова. Анализируются лидерские качества в преодолении стресса, классификация стрессоров (профессиональные стрессоры, непрофессиональные стрессоры), симптомы стресса, объективные и субъективные факторы формирования стрессоустойчивости, последствия стресса, организационный стресс, значение стрессоустойчивости.

В науке психологии стрессоустойчивость человека определяется как способность управлять своими эмоциями, контролировать себя и преодолевать трудности без негативных последствий для своего здоровья. Стрессоустойчивость, эмоциональная устойчивость и личностные качества очень важны для эффективного функционирования руководителя организации, поскольку негативные ситуации возникают из-за низкой стрессоустойчивости руководителя, что влияет на подчиненных и всю деятельность организации и неизбежно создает условия для неэффективной деятельности.

При изучении «стрессоустойчивости» считается очень важным внедрить в Узбекистане методы, используемые в практике и управлении зарубежных стран для развития навыков руководителей в плане стрессоустойчивости и освобождения от стресса. Поэтому в диссертации проанализирован опыт России, Японии, ОАЭ, Кореи и Германии по формированию стрессоустойчивости.

В Узбекистане расширяется практика назначения на ответственные должности в министерствах и ведомствах многих молодых руководителей, хотя большинство из них имеют хорошее образование и опыт практической работы, но по результатам исследования было подчеркнуто, что у них нет опыта и навыков борьбы с эмоциональным истощением, гибкости, стрессоустойчивости как профессиональных навыков в процессе управления. Для этого было сказано, что в первую очередь должна быть правильно настроена система работы с кадровым резервом.

В исследовании изучен и проанализирован ряд шагов, направленных на повышение эффективности обучения персонала при планировании практического применения технологии обучения персонала.

Вторая глава диссертации называется **«Социально-психологический анализ научно-методических основ и эмпирических результатов психодиагностики стрессового состояния в деятельности молодых руководителей»**, в которой рассмотрены научно-методические основы и инструменты формирования стресса, толерантности у молодых руководителей, рассмотрены вопросы, связанные с анализом теоретико-методических основ группы методов «оценки стресса» в деятельности молодых руководителей.

В данной главе анализируется методическая модель социально-психологического тренинга как средства повышения стрессоустойчивости молодых руководителей, а также предложения и рекомендации по профилактике негативных последствий стресса у молодых руководителей.

Социально-психологические факторы синдрома эмоционального истощения руководителя в процессе профессиональной деятельности, механизмы стрессоустойчивости и социальной гибкости раскрываются только в рамках обучающих занятий, предложены концепция и сценарий тренинговой программы «Управление стрессом».

В рамках данной программы обучения «Стресс-менеджмент» оправдано развитие комплексных компетенций в области стрессоустойчивости, гибкости, самоуправления, тайм-менеджмента, построения команды и принятия управленческих решений. В ходе исследования была предпринята попытка проверить, зависит ли проявление стрессоустойчивости у молодых руководителей от их стратегий преодоления стрессовых ситуаций. Установлено, что причинами стресса в системе управления являются отсутствие нормативных показателей загруженности и плохое распределение работы. Отмечается, что психологические изменения, связанные со стрессом и его последствиями, усиливаются и приводят к уровню эмоционального истощения.

В исследовании автор показал наличие психологических потребностей в формировании стрессоустойчивости молодых руководителей в условиях Узбекистана в результате изучения стрессоустойчивости по четырем блокам вопросов: отсутствие единой методологии формирования стрессоустойчивости в большинстве организаций системы управления Узбекистана и использование в разных организациях разных корпоративных методов формирования стрессоустойчивости, отсутствие психологических услуг по преодолению стрессоров у молодых руководителей. Было отмечено, что подобная ситуация наблюдается даже в системе подготовки резервных кадров государственных органов.

Показатели, приведенные в таблице 1, были использованы СПО для определения факторов, вызывающих стресс у молодых руководителей: «Что обычно вызывает стрессовые ситуации, возникающие у вас?» взято из ответов на вопрос (см. вопрос 1.2). Из результатов известно, что 36,2 процента испытуемых одним из основных факторов, вызывающих стресс у человека, считают «недосыпание», 12,0 процента – «головную боль», 24,8 процента –

«отсутствие настроения». По их словам, постоянные нарушения сна, разная степень боли в голове, негативные эмоциональные состояния создают у человека напряжение.

Также 11,1% молодых руководителей в качестве стрессогенного фактора оценили «негативное отношение коллег», 25,1% «чрезмерную утомляемость», 10,3% «отсутствие спокойствия в семье». Видно, что на проявление у них стресса оказывают влияние конфликты и взаимное непонимание между коллегами, высокий уровень утомления из-за большого объема работы, семейные конфликты, отсутствие поддержки друг друга членами семьи.

Таблица 1

Показатели проявления стрессогенных факторов в поведении молодых руководителей (n=263), в %

№	Стрессогенные факторы	Ценность выбора	№	Стрессогенные факторы	Ценность выбора
1.	Недостаток сна	36,2	9.	Низкая ежемесячная зарплата	8,4
2.	Головная боль	12,0	10.	Недостаток мотивации	8,9
3.	Отсутствие настроения	24,8	11.	Слишком много ненужной работы	19,5
4.	Негативное отношение коллег	11,1	12.	Нехватка времени	9,5
5.	Сильная усталость	25,1	13.	Интенсивность тревожного состояния	7,8
6.	Отсутствие спокойствия в семье	10,3	14.	Обилие аналитических данных	4,2
7.	Много собраний	15,6	15.	Не ест вовремя	4,2
8.	Грубость, гнев руководства	10,6	16.	Сильное волнение внутри себя	4,5

15,6% опрошенных заявили, что ведущими факторами развития стресса у человека являются «много собраний», 10,6% - «грубость и (или) гнев руководства», 8,4% - «низкая месячная зарплата». Таким образом, по результатам исследования выяснилось, что в управленческой деятельности молодых руководителей много ненужных встреч, отсутствие культуры общения с руководителями в вышестоящих органах, ситуации командования в авторитарной системе, агрессивное отношение к сотрудникам, низкая заработная плата, отсутствие контроля за материальным стимулированием пригодности к труду, что приводит к повышенному эмоциональному напряжению у них.

При этом 8,9% молодых руководителей отметили «отсутствие мотивации», 19,5% «много ненужной работы» и 9,5% «недостаток времени» в качестве основного фактора, вызывающего стресс. Из этих показателей можно сделать вывод, что отсутствие энтузиазма и воодушевления в работе, чрезмерное количество задач, не относящихся к профессиональным

обязанностям и задачам, нехватка времени для выполнения необходимой работы приводят к возникновению стресса в человеке.

7,8 процента тестируемых отметили, что «выраженность состояния тревоги», 4,2 процента «много аналитических данных», 4,2 процента «не едят вовремя», 4,5 процента «сильное волнение в себе» провоцирует проявление у человека состояния стресса. Анализ показал, что «высокий уровень тревожности человека в различных неприятных ситуациях, широкий спектр различной информации, которую необходимо систематизировать и анализировать в рабочем процессе, случаи не успевания пообедать, чтобы выполнить задания в срок, неуверенность в себе и чрезмерное волнение вызывают у молодых руководителей эмоциональное напряжение».

Результаты исследования показывают, что на возникновение стресса у молодых руководителей влияют различные факторы, среди которых большее значение имеют «недосыпание», «отсутствие настроения», «чрезмерная утомляемость», «много ненужной работы».

В ходе исследования была изучена взаимосвязь последствий постоянных стрессовых ситуаций, наблюдаемых у молодых руководителей. В этом контексте их спросили: «Как вы думаете, каковы последствия постоянного стресса на работе?» (см. вопрос 3.1). Ответы испытуемых на этот вопрос были проанализированы с точки зрения количества и качества, и отражены в следующей таблице (см. табл. 2).

Таблица 2

Показатели отношения молодых руководителей к ощущению последствий хронического стресса (n=263), в %

№	Стрессогенные факторы	Ценность выбора	№	Стрессогенные факторы	Ценность выбора
1.	Белезни	33,6	6.	Конфликты в команде	8,9
2.	Нервозность	48,3	7.	Негативное влияние на личную жизнь	19,2
3.	Неуспеваемость	19,7	8.	Снижение производительности	28,1
4.	Я не думал	13,1	9.	Ухудшение здоровья	23,3
5.	Увольнение	5,6	10.	Ничего не интересует	1,4

По результатам, представленным в таблице 2, 33,6% испытуемых отметили, что в результате постоянной стрессовой ситуации наблюдаются такие негативные последствия, как «болезни», 48,3% «нервозность», а 19,7% «неуспеваемость». Из этих результатов можно понять, что молодые руководители воспринимают регулярно возникающее эмоциональное напряжение как фактор, влияющий на возникновение физиологических изменений, различных острых и хронических заболеваний, расстройств нервной системы, усиления чувства гнева, снижения работоспособности, неспособности выполнять поставленные задачи в срок.

При этом о последствиях стресса 13,1% молодых руководителей дали

вариант ответа «я не думал», 5,6% сказали, что он вызывает «увольнение», а 8,9% сказали, что он вызывает повышение «конфликтов в команде». Как видно из результатов, определенная часть испытуемых отметила, что не задумывались глубоко о влиянии постоянно возникающих стрессовых ситуаций на здоровье и функционирование человека. Тем не менее, некоторые молодые руководители отмечают, что регулярно возникающее эмоциональное напряжение оказывает влияние на работу личности и является основой нежелания работать, профессиональной деформации, ухода от работы, а также повышенной напряженности, конфликтности и непонимания в отношениях с коллегами. Отсюда можно понять, что часто наблюдаемыми перенапряжениями являются затруднения в процессах принятия решений, мышления, самооценки человека, снижение эффективности трудовой деятельности, снижение работоспособности, появление проблем со здоровьем, ослабление иммунной системы, снижение энтузиазма и склонности к деятельности. Такие аспекты, как потеря интереса, отражают отношение молодых руководителей к последствиям стресса.



Рис.1 Способы выхода молодых руководителей из стрессовых ситуаций (n=263)

В ходе исследования мы попытались изучить, как молодые руководители справляются со стрессовыми ситуациями и их отношение к этой ситуации. Для этого им задали вопрос: «Как вы выходите из ситуации, когда находитесь в состоянии стресса?» (см. вопрос 4.1). Ответы участников тестирования на этот вопрос были проанализированы количественно и качественно и показаны на диаграмме ниже (см. рисунок 1). По результатам 34,2% испытуемых заявили, что «отдыхают», 7,2% «принимают пищу», а 26,7% «гуляют по улице», чтобы выйти из стрессовых ситуаций. Из этих показателей можно понять, что при появлении эмоционального напряжения молодые руководители предпочитают использовать корректирующие методы, такие как временное прекращение работы, перерыв, употребление различных продуктов питания, прогулки на улице и (или) других тихих (спокойных) местах.

Третья глава диссертации посвящена «Эмпирическому исследованию социально-психологических особенностей формирования

стрессоустойчивости у молодых руководителей». Анализируются социально-психологические особенности эмпирического исследования стрессовой ситуации у молодых руководителей и влияние стрессовых ситуаций на управленческую деятельность молодых руководителей. Одной из основных задач нашего исследования является изучение особенностей влияния компонентов «эмоционального угасания» на проявление «стрессоустойчивости» у молодых руководителей. В частности, степень сформированности «эмоционального угасания» у молодого руководителя призвана определить уровень влияния на развитие стресса, вызванного профессиональной деятельностью. По этой причине эмпирические исследования в группах испытуемых проводились с использованием «Шкалы психологического стресса» Лемура-Тезе-Филлона и методики В.В.Бойко «Определение уровня эмоционального истощения».

Таблица 3

Связь между «компонентами эмоционального истощения» и шкалой «стрессоустойчивости» у молодых руководителей (по корреляционному критерию К. Пирсона) (n=263)

Компоненты эмоционального угасания	Стрессоустойчивость (шкала психологического стресса)
Течение психотравмирующих ситуаций	0,32**
Недовольство собой	0,20**
Ощущение «загнанного в угол» (чувство загнанного в клетку)	0,31**
Тревога и депрессия	0,36**
Неадекватная (неадекватная) эмоциональная реакция	0,25**
Эмоциональная и моральная дезориентация	0,09
Расширение области эмоционального контроля	0,40**
Сокращение профессиональных обязанностей	0,30**
Эмоциональный дефицит	0,29**
Эмоциональный уход	0,14*
Деперсонализация (личностный уход)	0,35**
Психосоматические и психовегетативные расстройства	0,36**

Примечание: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

По результатам методики (см. табл. 3), среди компонентов шкалы «психологический стресс» и «эмоциональное истощение» у молодых руководителей: между «психотравмирующими ситуациями» ($r=0,32$; $p < 0,01$), «недовольством собой» ($r=0,20$; $p < 0,01$) было обнаружено, что существует значимая положительная корреляция между «застреванием в углу» ($r=0,31$; $p \leq 0,01$) и «тревогой и депрессией» ($r=0,36$; $p \leq 0,01$). Отсюда можно понять, что повышение психологического напряжения у испытуемых, в свою очередь, снижение уровня стрессоустойчивости влияет на эмоциональные состояния в профессиональной деятельности, заставляя их переживать более неприятные

ситуации в рабочем процессе, давая к факторам, оказывающим негативное влияние на психическое развитие, относятся неудовлетворенность собственными возможностями и способностями, ощущение неполноценности своей оценки, чувство изолированности от других, нежелание взаимодействовать с другими людьми, тревога по поводу различных событий, депрессия. Также такой стресс, возникающий в трудовой деятельности, препятствует развитию у человека качеств толерантности.

Таблица 4

Связь между «компонентами эмоционального истощения» и шкалой «стрессоустойчивости» у кадров резерва (по критерию корреляции К. Пирсона) (n=97)

Компоненты эмоционального угасания	Шкала психологического стресса
Течение психотравмирующих ситуаций	0,16*
Недовольство собой	-0,02
Ощущение «загнанного в угол» (чувство загнанного в клетку)	0,02
Тревога и депрессия	0,29**
Неадекватная (неадекватная) эмоциональная реакция	0,15
Эмоциональная и моральная дезориентация	0,04
Расширение области эмоционального контроля	0,10
Сокращение профессиональных обязанностей	0,10
Эмоциональный дефицит	-0,07
Эмоциональный уход	0,16*
Деперсонализация (личностный уход)	0,21**
Психосоматические и психовегетативные расстройства	0,23**

Примечание: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

По результатам исследования (см. таблицу 4) среди компонентов шкалы «психологический стресс» и «эмоциональное истощение» у кадров резерва руководства значимыми являются: «переживание психотравмирующих ситуаций» ($r=0,16$; $p < 0,05$); установлено, что «тревога и депрессия» ($r=0,29$; $p < 0,01$) и «эмоциональная замкнутость» ($r=0,16$; $p < 0,05$) имеют тесную корреляционную связь. Видно, что стресс в трудовом процессе у будущих молодых руководителей, низкий уровень стрессоустойчивости у них обуславливает усиление негативных эмоций при различных трудностях. В частности, подобные ситуации могут характеризоваться постоянным превышением физических и психологических норм в профессиональной деятельности, словом, переживанием профессионально-психологических нагрузок, нетерпением к различным «дисфункциональным воздействиям», окружающим эмоциональную сферу молодых руководителей, утратой жизненного смысла, внезапного падения настроения. Научным новшеством является то, что снижение энтузиазма, пассивность в процессе общения, отсутствие эмоций в межличностных отношениях с окружающими людьми,

нарастание подобных «когнитивных диссонансов» наблюдались под влиянием психофизиологических, психоэмоциональных и социальных факторов.

Кроме того, среди компонентов шкалы «психологический стресс» и «эмоциональное истощение» у будущих молодых руководителей резерва: между «личностным отчуждением» (деперсонализацией) ($r=0,21$; $p<0,01$), и «психосоматическим и психовегетативным расстройством» ($r=0,23$; $p\leq 0,01$) отмечена положительная корреляция. Эти показатели, в свою очередь, означают, что стресс, проявляющийся в профессиональной деятельности, ослабление стрессоустойчивости у испытуемых приводит к проблемам в самовосприятии, отклонениям от нормы в теле и психике. Также увеличение психологического напряжения является причиной усталости от людей, которых встречает на работе, и их проблем, нежелания договариваться с коллегами, произвольной грубости по отношению к людям, которые не нравятся на работе, иногда идут на работу с тяжелыми чувствами, и разочаровываются во всем. Необходимо отметить, что под влиянием стрессовых ситуаций у испытуемых руководителей наблюдаются негативные изменения в состоянии здоровья, ощущение опьянения после тяжелого рабочего дня, прием различных препаратов для восстановления энергии, табакокурение, алкоголь и другие подобные ситуации.

Таблица 5

Связь «стрессоустойчивости» и «стратегий преодоления стрессовых ситуаций» у молодых руководителей (по корреляционному критерию К. Пирсона) (n=263)

Стратегии преодоления стрессовых ситуаций	Шкала психологического стресса
Ассертивные действия	0,02
Доступ к социальным сетям	-0,07
Запрос на социальную помощь	-0,04
Осторожные действия	0,04
Импульсивные действия	0,05
Избежание	0,11
Косвенные действия	0,08
Асоциальные действия	0,26**
Агрессивные действия	0,33**

Примечание: ** $p\leq 0,01$

По результатам исследования, направленного на определение методов, с помощью которых молодым руководителям удастся преодолевать стрессовые ситуации, возникающие вследствие проявления психологического напряжения в ходе управленческой деятельности, по шкале стратегий «психологический стресс» и «снятие стрессовых ситуаций»: между «асоциальные действия» ($r=0,26$; $p<0,01$), «агрессивные действия» ($r=0,33$; $p<0,01$) имеют значимую тесную связь.

Отсюда можно понять, что повышение психологического напряжения, возникающее в процессе работы испытуемых, и снижение уровня стрессоустойчивости приводят к проявлению различных «поведенческих проявлений» с целью устранения этих негативных ситуаций. В частности, чтобы снизить влияние эмоционального напряжения, молодые руководители должны действовать против социальных норм, нежелания подчиняться требованиям общества, склонности к нарушению различных законов, конфликтов в межличностных отношениях, проявлять агрессивность по отношению к окружающим, наносить ущерб различным вещам и предметам, демонстрировать вспыльчивые черты характера, они совершают такие ситуации, как поддавшись негативным эмоциям.

По результатам исследования, по шкале «психологический стресс» молодых руководителей и стратегиями «устранения стрессовых ситуаций»: между «асертивными действиями» ($r=0,02$; $p>0,05$), «вступлением в социальное общение» ($r=-0,07$; $p>0,05$), «обращение за социальной помощью» ($r=-0,04$; $p>0,05$), «осторожные действия» ($r=0,04$; $p>0,05$), «импульсивные действия» ($r=0,05$; $p>0,05$), «избегание» ($r=0,11$; $p>0,05$), а между «косвенными действиями» ($r=0,08$; $p>0,05$) установлено, что корреляционной связи не существует. Из этого следует, что для преодоления возникающих стрессовых ситуаций необходимы такие модели поведения, как совершение смелых поступков, стремление к общению с людьми, ожидание поддержки других, действие без спешки, совершение резких поступков, желание держаться в стороне от проблем, и при проведении плановых мероприятий становится ясно, что типы личности не всегда зависят от уровня стресса у людей, длительное время не приступавших к лидерской деятельности.

Таблица 6

Взаимосвязь «стрессоустойчивости» и «стратегий преодоления стрессовых ситуаций» у кадров резерва (по критерию корреляции К. Пирсона) (n=97)

Стратегии преодоления стрессовых ситуаций	Шкала психологического стресса
Ассертивные действия	0,04
Доступ к социальным сетям	0,11
Запрос на социальную помощь	0,05
Осторожные действия	0,07
Импульсивные действия	0,09
Избежание	0,08
Косвенные действия	0,09
Асоциальные действия	0,03
Агрессивные действия	0,21**

Примечание: ** $p \leq 0,01$

По результатам, представленным в таблице 6, отмечено, что шкала «психологического стресса» и стратегии «снятие стрессовых ситуаций» у кадров резерва (будущих руководителей) имеют положительную корреляцию

с «агрессивными действиями» ($r=0,21$; $p<0,01$). Из этого показателя известно, что большое количество потоков стресса и отсутствие толерантности к нему, возникающие на основе факторов, регулярно воздействующих на человека во время работы, подготавливают почву для повышения агрессивности испытуемых. Кадры резерва (будущие руководители) в процессе переживания эмоционального напряжения предпочитают быть более агрессивными по отношению к окружающей среде, чтобы избавиться от этих негативных эмоциональных переживаний. В то же время высокий уровень стресса у испытуемых приводит к возникновению таких ситуаций, как нервозность, напряжение, гнев по пустяковым причинам, конфликты в межличностных отношениях, неудовлетворенность профессиональной деятельностью.

Стоит отметить, что по шкале стратегий «психологического стресса» и «устранения стрессовых ситуаций» у кадров резерва (будущих руководителей): «ассертивные действия» ($r=0,04$; $p>0,05$), «участие в социальном общении» ($r=0,11$; $p>0,05$), «обращение за социальной помощью» ($r=0,05$; $p>0,05$), «осторожные действия» ($r=0,07$; $p>0,05$), «импульсивные действия» ($r=0,09$; $p>0,05$), «избегание» ($r=0,08$; $p>0,05$), «косвенные действия» ($r=0,09$; $p>0,05$), «асоциальные действия» ($r=0,03$; $p>0,05$) замечено, что корреляции не имеют. Результаты показывают, что с целью устранения возникающего психологического напряжения выполнение строгих действий, проявление активности в межличностных отношениях, ожидание помощи от других, работа с вниманием, выполнение сильных действий, избегание трудных ситуаций, опора на различные средства, действия вопреки социальным нормам и т. д. Понятно, что это не всегда связано с уровнем стресса, проявляющегося у личностей, которые в будущем могут стать руководителями.

Анализ связи между стрессоустойчивостью и стрессом, связанным с организационными проблемами, изначально был сосредоточен на результатах молодых руководителей. Отмечено наличие значимой отрицательной корреляции между шкалой «психологический стресс» и шкалой «самосознание (познание)» «стресс, связанный с организационными проблемами» ($r=-0,03$; $p<0,05$). Это можно объяснить таким образом, что ситуации эмоционального напряжения и стрессоустойчивости, вызванные различными факторами профессиональной деятельности человека, оказывают негативное влияние на процесс реализации своих возможностей и адекватной оценки своих способностей. Кроме того, повышенный уровень психологического напряжения затрудняет анализ личностных качеств и сильных сторон испытуемых, только начавших свою лидерскую карьеру.

По результатам исследования, уровень стрессоустойчивости молодых руководителей от стратегий преодоления эмоционально-стрессовых ситуаций, ассертивных действий ($r=0,02$; $p>0,05$), доступа к социальному контакту ($r=-0,07$; $p>0,05$), обращения за социальной поддержкой ($r=-0,04$; $p>0,05$), осторожные действия ($r=0,04$; $p>0,05$), импульсивные действия ($r=0,05$; $p>0,05$), избегание ($r=0,11$; $p>0,05$), стало известно, что не образуют корреляционной связи с косвенными действиями ($r=0,08$; $p>0,05$).

Таблица 7

Взаимосвязь шкал «стрессоустойчивость» и «стресс, связанный с организационными проблемами» у молодых руководителей (по критерию корреляции К. Пирсона) (n=263)

Шкала стресса, связанная с организационными проблемами	Шкала психологического стресса
Самосознание (когнитивность)	-0,03*
Широта интересов	-0,1
Принятие ценностей других	0,10
Гибкость поведения	-0,08*
Деятельная активность и продуктивность	-0,07**

Примечание: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Выявлена значимая обратная корреляция между шкалой «психологический стресс», «стресс, связанный с организационными проблемами» и шкалой «поведенческая гибкость» ($r = -0,08$; $p < 0,05$). Эти показатели означают, что стресс, проявляющийся во время работы, и снижение толерантности к нему приводят к снижению способности человека адаптироваться к изменяющимся условиям труда, вступать в активные отношения с другими людьми, действовать в соответствии с взглядами других людей. Необходимо отметить, что частое возникновение стрессовых ситуаций среди молодых руководителей ограничивает возможность сразу приступить к активным действиям при возникновении проблем, эффективно работать с разными людьми, не близкими ему по духу (культуре, интересам, менталитету), и эта ситуация оказывает влияние на производительность труда.

Таблица 8

Взаимосвязь шкал «стрессоустойчивость» и «стресс, связанный с организационными проблемами» у кадров резерва (по критерию корреляции К. Пирсона) (n=97)

Шкала стресса, связанная с организационными проблемами	Шкала психологического стресса
Самосознание (когнитивность)	-0,10
Широта интересов	0,15
Принятие ценностей других	-0,01*
Гибкость поведения	-0,03**
Деятельная активность и продуктивность	-0,04*

Примечание: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

По результатам таблицы 8, при анализе взаимосвязи стрессоустойчивости и стресса, связанного с организационными проблемами у испытуемых, становится понятным, что у кадров резерва (будущих руководителей) $r = -0,01$; $p < 0,05$ между характеристиками обнаружена значимая отрицательная корреляция. По результатам исследования выяснено, что эмоциональное напряжение у человека является препятствием для развития способности понимать систему ценностей других людей, стремиться быть с другими людьми, проявлять активность в межличностных отношениях, а также понять систему ценностей других людей.

На наш взгляд, большое значение в повышении эффективности управления

имеет разработку и реализация программ по формированию «стрессоустойчивости» в работе молодых руководителей.

Поэтому, разработанная нами программа СПТ для 360 руководителей и (или) кадров резерва (будущих руководителей), в частности, на курсах повышения квалификации, проводимых с главными специалистами 14 административных районных управлений и 208 районов (городов) и работе с заместителями руководителей областного управления Агентства по делам молодежи, руководителями районных отделов, молодежными лидерами района, руководителями филиалов, физических и юридических лиц прошла проверку на курсах повышения квалификации специалистов по производительности, была определена эффективность программы.

По результатам предварительной диагностики была выделена группа лиц с высоким уровнем психологического стресса (экспериментальная группа). После этого с ними организовано коррекционно-развивающее обучение по специально подготовленной программе. Методика «Шкала психологического стресса» Лемура-Тезе-Филлона проводилась с целью проверки эффективности программы СПТ, предназначенной для устранения психологического стресса у молодых и будущих (резервных) руководителей. Результаты этого опроса были проанализированы количественно и качественно и отражены в таблице ниже.

Таблица 9

Динамические показатели проявления психологического напряжения под влиянием формирующего эксперимента у молодых и будущих руководителей (резерва) (n=360)

Испытуемые		Предыдущие показатели	Следующие показатели	индикатор разницы t-статистики
группа	категория	M ₁	M ₂	
Экспериментальная группа	Молодые руководители	112,7	88,5	2,27**
	Кадры резерва	101,6	83,9	2,05*
Контрольная группа	Молодые руководители	77,2	76,6	-3,41
	Кадры резерва	72,5	73,4	2,58

Примечание: * p≤0.05; ** p≤0,01.

По данным проведенной повторной диагностики выявлены достоверные различия между предтренировочными результатами и посттренинговыми результатами по проявлению психологического напряжения у молодых руководителей «Экспериментальной группы» (t=2,27; p<0,01). Этот результат можно интерпретировать как проведенные психологические тренинги вызвали существенные положительные изменения у молодых и будущих (кадров резерва) руководителей с высоким и умеренным уровнем психологического напряжения, а также имели эффект снижения в определенной степени этих эмоциональных состояний. В частности, стало известно, что в определенной степени уменьшились случаи агрессивного отношения молодых руководителей к различным конфликтным ситуациям, разногласиям и непониманию,

проявляющимся в ходе работы. Кроме того, отмечено, что в группе испытуемых увеличились факторы, отрицательно влияющие на эффективность профессиональной деятельности, в частности, большой объем работы, конфликтность в отношениях с руководством, перегрузки, толерантность к трудностям в межличностных отношениях.

При сравнении пред- и посттренировочных показателей психологического стресса у будущих руководителей (кадров резерва) «экспериментальной группы» между двумя результатами наблюдались достоверные различия ($t=2,05$; $p<0,05$). Из этого видно, что проводимые коррекционно-развивающие тренинги в определенной степени положительно повлияли на устранение психологического напряжения у молодых и будущих (кадров резерва) руководителей. В частности, установлено, что трудности, с которыми сталкиваются резервисты в трудовом процессе, объёмы работ, нехватка времени для выполнения поставленных задач, негативные ситуации, вызванные перерывами в профессиональной деятельности и отсутствием отдыха, уменьшились по сравнению с показателями перед тренировкой. Кроме того, мы видим, что в результате эффективности тренировок, проводимых у кадров резерва, в определенной степени повысился уровень стрессоустойчивости, сформировались качества устойчивости к различным факторам, вызывающим стресс.

По результатам СПТ, при сравнении пред- и посттренировочных показателей психологического стресса у испытуемых «контрольной группы» существенных различий между двумя результатами не выявлено. Эту ситуацию можно объяснить так, что данная группа была сформирована участниками с низким уровнем стресса, и специально разработанные психокоррекционные и развивающие занятия с ними не проводились.

По результатам повторной диагностики можно сделать вывод, что устранение этого эмоционального состояния у субъектов с высоким уровнем психологического напряжения и низким уровнем стрессоустойчивости, снизить уровень развития психологических стрессов у человека и обеспечить их профилактику можно также путем проведения специальных психологических тренингов, направленных на развитие качества устойчивости.

В целом, во время СПТ участники почувствовали прилив энергии и физическое восстановление, а также чувство бодрости и легкости. Благодаря выбранным методам формировались навыки эффективного преодоления стрессовых ситуаций, что способствовало улучшению отношения к лидерской деятельности и повышению уровня стрессоустойчивости.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретико-эмпирический анализ диссертации, направленный на исследование социально-психологических особенностей формирования стрессоустойчивости у молодых руководителей, позволил сделать следующие выводы:

1. Согласно дифференциальным различиям в возникновении стресса у молодых руководителей, дисфункциональное влияние профессионально-

психологической нагрузки на эмоциональную сферу личности при получении, переработке и рациональном принятии решений управленческой информации усиливает «когнитивные диссонансы», показано, что приоритетный характер имеют психофизиологические, психоэмоциональные, социальные факторы.

2. Определено, что формирование стрессоустойчивости у человека обратно пропорционально проявлению психоэмоционального состояния, связанного с эмоциональным истощением за счет приоритетного проявления «психотравматических ситуаций», «неудовлетворенности собой», «зжатости в углу», «тревожности и депрессии», «сокращение профессиональных обязанностей», «эмоциональный дефицит», «деперсонализация», «психосоматические и психовегетативные расстройства», «психотравматические ситуации», «тревожность и депрессия», «деперсонализация», «психосоматические и психовегетативные расстройства» у молодых руководителей;

3. Формирование стрессоустойчивости у молодых руководителей требует от личности совершения смелых поступков, стремления к общению с людьми, ожидания поддержки от других, действий не спешки, совершения резких поступков, желания держаться в стороне от проблем, принятия плановых мер. Наблюдалось что развитие стратегий совладания в стрессовых ситуациях прямо пропорционально проявлению таких моделей поведения, как компенсация антисоциальных и агрессивных действий.

4. В целях формирования у молодых руководителей навыков эффективного управления стрессом, автотехнику важно развивать профессиональную самоидентификацию, связанную со стрессоустойчивостью, гибкостью, «тайм-менеджментом», «самоменеджментом», интерактивным влиянием на коллектив, и принятия управленческих решений, а также обоснована необходимость создания «самотивации» и «позитивного эмоционального настроения» методами релаксации.

5. Молодые руководители, сфера деятельности которых охватывает несколько направлений, считаются «стрессоустойчивыми» кадрами, которые часто испытывают стресс по сравнению с другими и не имеют сил принимать ответственные решения в процессе управления, управлять сотрудниками, решать проблемные и конфликтные ситуации.

6. У большинства молодых руководителей «недосыпание», «сильная утомляемость», «отсутствие настроения», «негативное отношение коллег», а также «головная боль», «потеря мира в семье» для остального» бытие» считается главным стрессором, постоянные нарушения сна, различные степени боли в голове, негативные эмоциональные состояния вызывают сильное «эмоциональное истощение».

7. Для большинства молодых руководителей «прослушивание музыки», «расслабление» для выхода из стрессовых ситуаций, «чтение информации в Интернете», «прогулка по улице», «посещение родственников» для снятия стресса, «прием пищи», «сон», по крайней мере, «выполнение дыхательных упражнений», «нахождение в неприятностях с окружающими», «употребление алкоголя» оцениваются как факторы, обеспечивающие «стрессоустойчивость», но в небольшой части из них «само это состояние не уходит» обуславливает

необходимость поддержки «Психологической клиники» молодых руководителей, выдвигаемых уполномоченными организациями.

8. Коррекция существующего эмоционального состояния молодых руководителей с высоким уровнем психологического напряжения и низкой стрессоустойчивостью, то есть путем организации специальных занятий СПТ, направленных на регулярное повышение качества «толерантности» к стрессу, оно служит не только для снижения уровня влияния стрессогенов, вызывающих у них «психологический стресс», но и для его предотвращения.

9. У резервных кадров (будущих руководителей) наблюдается не только психологическое напряжение, но и эмоциональные состояния, затрудняющие управленческую деятельность, такие как «психотравматические ситуации», «тревога и депрессия», «эмоциональная отчужденность». корреляционные связи, вызывает у них снижение уровня «стрессоустойчивости» и повышение «негативных чувств», а также вызывает потерю внутренней мотивации к осуществлению лидерской деятельности на политическом и административном уровнях государственной гражданской службы.

Для исследования социально-психологических особенностей формирования стрессоустойчивости у молодых руководителей были разработаны следующие **практические рекомендации**:

1. Самоуправление (попытки регулировать свои эмоции и действия) и поиск возможностей социальной поддержки (обращение за помощью к другим) являются наиболее подходящими копинг-стратегиями, созданными в научно обоснованной науке для молодых и будущих (резервных) руководителей. На практике применение этих стратегий считается полезным для молодых руководителей, позволяющих справляться со стрессом, управлять ситуациями, вызывающими тревогу и неуверенность.

2. В целях оказания помощи молодым руководителям в повышении их толерантности к любому виду стресса, в целях оказания им социальной и психологической поддержки необходимо представить серию видеороликов в рубрике «Управление стрессом» через платформу argos.uz в рамках духовно-просветительской деятельности.

3. Постоянное давление и стресс в управленческой деятельности, нехватка времени и опыта могут привести к хроническому стрессу и вызвать профессиональную деформацию у молодых руководителей, как следствие могут усилить профессиональную апатию и конфликтные ситуации (в коллективной работе, принятии решений, коммуникации) и предотвратить их в трудовой деятельности, в противном случае существует риск возникновения синдрома эмоционального истощения. Поэтому важно во время работы делать небольшие перерывы, использовать поднимающие настроение и расслабляющие техники.

4. Профессиональная компетентность, которая считается личностными и профессиональными качествами молодых руководителей, а также развитие их социально-психологического и аутопсихологического аспектов, путём применения аутотренинговых упражнений и проведения тренингов необходима для формирования осознанного подхода к пониманию своего места в системе управления.

**SCIENTIFIC COUNCIL NO. PhD.03/30.12.2021.P.26.02 OF THE SCIENTIFIC
DEGREE-GIVING UNIVERSITY OF TASHKENT STATE PEDAGOGICAL
UNIVERSITY.**

**STUDYING YOUTH PROBLEMS AND PROSPECTIVE STAFF
TRAINING INSTITUTE**

INAGAMOVA LOLA USMANBEKOVNA

**SOCIAL-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF FORMING
STRESS TOLERANCE IN YOUNG LEADERS**

19.00.05 – Social psychology. Ethnopsychology

**DOCTORAL (PhD) DISSERTATION ABSTRACT
ON PSYCHOLOGICAL SCIENCES**

Tashkent – 2024

The theme of dissertation abstract of Doctor of Philosophy (Phd) is registered under the number B2022.2.PhD/P373.in the Higher Attestation Commission of the Republic of Uzbekistan.

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 languages (Uzbek, English, Russian (resume)) on the website of the Scientific Council ([https:// www.tdpu.uz](https://www.tdpu.uz)) and on the "ZiyoNET" Information and Education Portal (www.ziyo.net).

Research supervisor:

Norkulova Nargiza Tashpulatovna
doctor of philosophy (PhD) in
psychology, associate professor

Official opponents:

Qodirov Umarali Do'stqobilovich
doctor of psychology, professor

Nazarov Azamat Sattorovich
Doctor of Philosophy in Psychology

External reviewer:

State University of Oriental Studies

The defense of the dissertation will take place on _____ in 2024 at ____ at the meeting of the Scientific council PhD.03/30.12.2021.P.26.02 at the Tashkent State Pedagogical University. Address: 100185, Tashkent city, Chilanzar district, Bunyodkor street, 27. Tel.: (+99871) 276-82-32; fax: (+99871) 276-76-51; e-mail: tdpu_kengash@edu.uz.

The dissertation can be found in the Information Resource Centre of the Tashkent State Pedagogical University (registered under № ____). (Address: 100185, Tashkent city, Chilanzar district, Bunyodkor street, 27. Tel.: (+99871) 276-82-32).

The abstract of the dissertation was distributed on _____, _____.
(Protocol at the register № ____ dated _____, _____.)

F.A. Akramova
Chairman of the Scientific Council
awarding Scientific Degrees,
doctor of psychological sciences (DSc),
professor

N.B. Atabaeva
Scientific Secretary of the Scientific
Council awarding Scientific Degrees,
doctor of psychological sciences (DSc),
Act. professor

Z.T. Nishanova
Alternate chairman of the Scientific
Seminar at the Scientific Council
awarding Scientific Degrees, Doctor of
doctor of psychological sciences (DSc),
professor

INTRODUCTION (annotation of the PhD thesis)

The aim of the research consists in developing proposals and recommendations on the socio-psychological features of the formation of stress resistance in young leaders.

The object of the research is the process of determining the socio-psychological characteristics of the formation of stress resistance in young leaders, in the research, 263 executives under the age of 30 who are leading in the system organizations of the Youth Affairs Agency under the Ministry of Youth Policy and Sports of the Republic of Uzbekistan, reserve candidates for leadership in the Agency for the Development of Public Service under the President of the Republic of Uzbekistan 97 people from cadres, a total of 360 respondents participated.

The subject of the research forms laws, mechanisms and socio-psychological characteristics that serve to form stress tolerance in young leaders.

The scientific novelty of the research consists of:

it is proven that psychophysiological, psychoemotional, social factors have a priority character due to the fact that the dysfunctional effect of the professional-psychological load on the personal emotional sphere in the reception, processing, and rational decision-making of management information increases "cognitive dissonances" according to the differential differences in the occurrence of stress in young leaders;

it was proven that it is inversely proportional to the manifestation of the psychoemotional state associated with emotional exhaustion due to the priority manifestation of the formation of stress tolerance in a person is the result of "psycho-traumatic situations", "self-dissatisfaction", "being stuck in a corner", "anxiety and depression", "reduction of professional tasks", "emotional deficit", "depersonalization", "psychosomatic and psychovegetative disorders" in young leaders, "psychotraumatic situations", "anxiety and depression", "depersonalization", "psychosomatic and psychovegetative disorders" in reserve leaders;

it has been proven that it is proportional to the development of coping strategies in stressful situations due to the manifestation of behavioral patterns in the compensation of antisocial and aggressive actions in the formation of stress tolerance in young leaders is the ability of a person to perform bold actions, to strive to communicate with people, to expect support from others, to act without haste, to commit drastic actions, to want to stay away from problems, to take planned measures;

it is based on the need to create "self-motivation" and "positive emotional attitude to oneself" through auto-technique and relaxation methods, according to the importance of developing professional self-identification related to stress resistance, flexibility, "time management", "self management", interactive influence on the team, making management decisions in order to form the skills of effective stress management in young managers.

Implementation of research results. The results of the scientific research on determining the socio-psychological characteristics of the formation of stress tolerance in young leaders:

the proposals to prove psychophysiological, psychoemotional, social factors have a priority character due to the fact that the dysfunctional effect of the professional-psychological load on the personal emotional sphere in the reception, processing, and rational decision-making of management information increases "cognitive dissonances" according to the differential differences in the occurrence of stress in young managers, were included in the "Social Psychology" module by the order PM-72 dated September 19, 2023 of the Educational and Scientific Center of Psychology at the Tashkent State Pedagogical University (Reference No. PM-72-a of September 26, 2023 of the Educational and Scientific Center of Psychology at the Tashkent State Pedagogical University). As a result, the effectiveness of receiving management information has increased according to differential distinctions in the occurrence of stress in young leaders;

the proposals to prove that it is inversely proportional to the manifestation of the psychoemotional state associated with emotional exhaustion due to the priority manifestation of the formation of stress tolerance in a person is the result of "psycho-traumatic situations", "self-dissatisfaction", "being stuck in a corner", "anxiety and depression", "reduction of professional tasks", "emotional deficit", "depersonalization", "psychosomatic and psychovegetative disorders" in young leaders, "psycho-traumatic situations", "anxiety and depression", "depersonalization", "psychosomatic and psychovegetative disorders" in reserve leaders, were included in the "Management Psychology" module by the order PM-72 dated September 19, 2023 of the Educational and Scientific Center of Psychology at the Tashkent State Pedagogical University (Reference No. PM-72-a of September 26, 2023 of the Educational and Scientific Center of Psychology at the Tashkent State Pedagogical University). As a result, the effectiveness of studying the socio-psychological features of the formation of stress resistance in young leaders was ensured;

the proposals to prove that it is proportional to the development of coping strategies in stressful situations due to the manifestation of behavioral patterns in the compensation of antisocial and aggressive actions in the formation of stress tolerance in young leaders is the ability of a person to perform bold actions, to strive to communicate with people, to expect support from others, to act without haste, to commit drastic actions, to want to stay away from problems, to take planned measures, were included in the "Social Psychology" module by the order PM-72 dated September 19, 2023 of the Educational and Scientific Center of Psychology at the Tashkent State Pedagogical University (Reference No. PM-72-a of September 26, 2023 of the Educational and Scientific Center of Psychology at the Tashkent State Pedagogical University). As a result, conditions were created for the analytical study of the formation of stress resistance in young leaders;

the proposals to justify the necessity to create "self-motivation" and "positive emotional attitude to oneself" through auto-technique and relaxation methods, according to the importance of developing professional self-identification related to stress resistance, flexibility, "time management", "self management", interactive influence on the team, making management decisions in order to form the skills of effective stress management in young managers, were included in the "General Psychology" module by the order PM-72 dated September 19, 2023 of the Educational and Scientific Center of Psychology at the Tashkent State Pedagogical University (Reference No. PM-72-a of September 26, 2023 of the Educational and Scientific Center of Psychology at the Tashkent State Pedagogical University). As a result, young leaders have increased opportunities to develop effective stress management skills.

Evaluation of study results. The results of this research were discussed at 6 scientific conferences, including 3 international and 3 national scientific-practical conferences, roundtable discussions and seminars.

Publishing of dissertation results. Based on the main results of research work, 13 scientific papers were published, including 7 articles in scientific publications recommended for publication by the Higher Attestation Commission of the Republic of Uzbekistan; the main scientific results of doctoral dissertations, of which were published in 3 republican and 4 foreign journals.

Structure and volume of thesis. The dissertation consists of an introduction, three chapters, a conclusion, a list of references and appendices. The text of the dissertation was 126 pages.

E'LON QILINGAN ILMIY ISHLAR RO'YXATI
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I bo'lim (I часть; I part)

1. Инагамова Л.У. Синдром эмоционального выгорания молодых руководителей как результат психологического стресса // Вестник интегративной психологии // Ярославль. – 2022, Выпуск 24. – С. 142-147. ISBN 978-5-9527-02-16-5. (19.00.00; № 2).

2. Инагамова Л.У. Ёш раҳбарларнинг бошқарув фаолиятида стресснинг юзага келиш сабаблари ва организмга таъсири масалалари // Psixologiya. Ilmiy jurnal – Вухоро. – 2022, – № 1. – В. 16–21. ISSN 2181-5291. (www.psihologiyabuxdu.uz). (19.00.00; № 5).

3. Инагамова Л.У. Научно-теоретические основы стрессоустойчивости у молодых руководителей // Psixologiya. Ilmiy jurnal – Вухоро. – 2021, –№ 3. – В. 30-35. ISSN 2181-5291. (www.psihologiyabuxdu.uz). (19.00.00; № 5)

4. Инагамова Л.У. Ёш раҳбарлар фаолиятида стресс ҳолатини ўрганишнинг қонуниятлари // Та'лим va innovatsion tadqiqotlar – 2023, – №9. – Б. 342-346. ISSN 2181-1709. (<http://interscience.uz>) (19.00.00; № 5).

5. Inagamova L.U. Psychological characteristics of stress tolerance formation of young leaders in Uzbekistan / Материалы Международной научно-практической конференции «Устойчивое развитие науки и образования в условиях глобальных вызовов», посвященной 60-летию д.э.н., профессора Данияра Алтаевича Калдиярова – Талдыкорган, 2023 г. – С.770-778. ISBN 978-601-216-858-7. (<https://zhetysu.edu.kz>).

6. Инагамова Л.У. Ушловия формироваия индивидуального стрессового профиля молодого руководителя // “Жамият барқарор ижтимоий-иқтисодий ривожланиш йўлларида замонавий шахс ривожланишининг психологик хусусиятлари” мавзусида халқаро илмий конференция материаллари. – Тошкент. – В. 271-274.

7. Inagamova L.U. Yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikni optimallashtirish usullari va texnikalari // Qoraqalpog'istonda pedagogika ilm-fanini rivojlantirishning dolzarb masalalari: bugun va kelajak // Respublika ilmiy-amaliy anjuman materiallari. – Нукус – 2022. – Б. 108-112

8. Inagamova L.U. Yoshlarda stressga bardoshlilikni shakllantirishda psixologik salomatlik usullarini rivojlantirish // “Yosh avlodning psixologik salomatligi – davlat siyosatining ustuvor vazifasi” mavzusida ilmiy – amaliy konferensiya materiallari. –10,8 b.t Toshkent: 2023y – Б. 132-164.

II бўлим (II часть; II part)

9. Inagamova L.U. Stress va stress holatini vujudga keltiruvchi sabablarning ilmiy-nazariy talqini – Academic research in educational sciences volume 2 | ISSUE

5 | 2021. ISSN: 2181-1385 Scientific Journal Impact Factor (SJIF) 2021: 5.723. DOI: 10.24411/2181-1385-2021-00869. – P. 175-180

10. Инагамова Л.У. Психологические механизмы формирования стрессоустойчивости у молодых руководителей // Ярославль. – 2021, Выпуск 23. – С. 141-144. (19.00.05; № 2).

11. Inagamova L.U. Emotional Bernaut of Leading cadres: as modern Society Trend // Eastern European Scientific Journal // ISSN:2199-7977. Ausgabe 2-2019. – P. 23-25.

12. Inagamova L.U. Yosh rahbarlarda stressga bardoshlilikni optimallashtirish usullari va texnikalari / “Transport sohasida xalqaro darajadagi mutaxassis kadrlar tayyorlash istiqbollari” mavzusidagi Xalqaro ilmiy-amaliy konferensiyasi to‘plami (Toshkent, 2022 yil 21-22 aprel). – Toshkent: 2022. – B. 530-539.

13. Инагамова Л.У. Шарқ психологиясида ёш раҳбарларнинг стрессга бардошлиликнинг илмий назарий асослари / XXI- asr psixologiyasi: muammolar va istiqbollar/ Xalqaro onlayn ilmiy-amaliy konferensiya materiallari -Qarshi, «Nasaf NMIU»: 2022. – B. 399-400.

Avtoreferat TDPU «Ilmiy axborotlari» ilmiy nazariy jurnali tahririyatida
2023-yil 9-martda tahrirdan o‘tkazildi.

Bosishga ruxsat etildi: 9.03.2024-yil
Bichimi 60x84 1/16 , «Times New Roman»
garniturada raqamli bosma usulida bosildi.
Nashriyot bosma tabog‘i 3.0. Adadi: 100. Buyurtma: № 48
Bahosi kelishuv asosida

Nizomiy nomidagi Toshkent davlat pedagogika
universiteti bosmaxonasida chop etildi.
Manzil: Toshkent shahar, Chilonzor tumani,
Bunyodkor ko‘chasi, 27-uy.

