

XODIMLAR MOTIVATSIYASINI OSHIRISHDA GENDER TENGLIK VA PSIXOLOGIK YONDASHUVLAR



<https://doi.org/10.24412/2181-1784-2026-20-689-692>

Salomov Abbos Isroil o'g'li

Aniq va ijtimoiy fanlar universiteti

1-bosqich magistranti

Ilmiy rahbar: Xudoyqulova Gulshoda Baxronova

Aniq va ijtimoiy fanlar universiteti professor v.b.

abbossalomov9901@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqolada tashkilotlarda xodimlar motivatsiyasini oshirish jarayonida gender tenglikni ta'minlashning psixologik jihatlari tahlil qilinadi. Mehnat motivatsiyasiga ta'sir etuvchi omillar gender nuqtai nazaridan ko'rib chiqilib, erkak va ayol xodimlar uchun teng imkoniyatlar yaratishning ahamiyati ilmiy asosda yoritilgan. Shuningdek, maqolaning ilmiy yangiligi gender tenglik motivatsiya modellariining korporativ madaniyatga tatbiq etilishi orqali tashkiliy birdamlik va mehnat faoliyatini oshirish mexanizmlarini asoslab berishidan iborat.

Kalit so'zlar: mehnat motivatsiyasi, gender tenglik, ijtimoiy rollar nazariyasi, adolat nazariyasi, psixologik qulaylik, korporativ madaniyat, kognitiv baxs.

Аннотация: В данной статье анализируются психологические аспекты обеспечения гендерного равенства в процессе повышения мотивации сотрудников в организациях. Факторы, влияющие на трудовую мотивацию, рассматриваются с гендерной точки зрения, а также научно обосновывается значимость создания равных возможностей для мужчин и женщин-сотрудников. Кроме того, научная новизна статьи заключается в обосновании механизмов повышения организационной сплочённости и трудовой активности посредством внедрения моделей мотивации, основанных на принципах гендерного равенства, в корпоративную культуру.

Ключевые слова: трудовая мотивация, гендерное равенство, теория социальных ролей, теория справедливости, психологический комфорт, корпоративная культура, когнитивный конфликт.

Abstract: This article analyzes the psychological aspects of ensuring gender equality in the process of increasing employee motivation in organizations. The factors influencing work motivation are examined from a gender perspective, and the importance of creating equal opportunities for male and female employees is scientifically substantiated. In addition, the scientific novelty of the article lies in substantiating the mechanisms for enhancing organizational cohesion and work activity through the integration of gender equality-based motivation models into corporate culture.

Keywords: work motivation, gender equality, social role theory, equity theory, psychological comfort, corporate culture, cognitive conflict.

KIRISH

Bugungi kunda global iqtisodiyotda “inson kapitali” tushunchasi tashkilotning asosiy raqobatbardoshlik ustunligi sifatida e'tirof etilmoqda. Biroq, inson resurslarini boshqarishda an'anaviy yondashuvlar ko'pincha xodimlarning gender xususiyatlarini va bu bilan bog'liq psixologik ehtiyojlarni e'tibordan chetda

qoldiradi¹. Gender tenglik - bu shunchaki statistik muvozanat emas, balki tashkilot ichidagi resurslar, imkoniyatlar va tan olinishning sub'ektiv adolat mezonlari asosida taqsimlanishidir.

Psixologik nuqtayi nazardan, ish joyida gender kamsitishning mavjudligi yoki hatto uning “yashirin” ko'rinishlari (masalan, “shisha shift” effekti) xodimlarning kognitiv resurslarini pasaytiradi, bu esa umumiy mehnat samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi².

Shu jumladan A. Maslou ehtiyojlar ierarxiyasi, F. Gersbergning ikki omilli nazariyasi hamda D. MakKlellandning o'zlashtirilgan ehtiyojlar nazariyasi dastlab universal xarakterga ega deb qaralgan. Ushbu nazariyalar inson xulq-atvorini tushuntirishda asosiy psixologik ehtiyojlar barcha shaxslar uchun umumiy ekanligini ta'kidlaydi. Biroq so'nggi yillarda olib borilgan empirik tadqiqotlar ushbu ehtiyojlarning namoyon bo'lishi va ustuvorligi gender omiliga ko'ra muayyan farqlarga ega ekanligini ko'rsatmoqda. Maslou nazariyasiga ko'ra ehtiyojlar ierarxik tarzda shakllansa-da, zamonaviy tadqiqotlar ayol va erkak xodimlarda ushbu darajalarning faollashuvi ijtimoiy rollar, madaniy kontekst va mehnat sharoitlariga bog'liq holda turlicha kechishini asoslab bermoqda. Masalan, ayol xodimlar uchun xavfsizlik, ijtimoiy qo'llab-quvvatlash va o'zini qadrlash ehtiyojlari ustuvor ahamiyat kasb etsa, erkak xodimlarda yutuqqa erishish va maqomga bo'lgan ehtiyoj kuchliroq namoyon bo'lishi mumkin³.

Bu bilan olim o'zining izlanishlari natijasi bilan shuni ko'rsatadiki, ijtimoiy-psixologik stereotiplar tufayli ayol xodimlar uchun xavfsizlik va ijtimoiy tegishlilik ehtiyojlari ko'pincha motivatsiyaning fundamental asosi bo'lib xizmat qiladi. Erkaklar uchun esa atrofdagilar tomonidan tan olinish va ijtimoiy maqom ko'proq dominantlik qilishini bayon qiladi.

Shu jumladan amerikalik psixolog olim Stacy Adams tomonidan ishlab chiqilgan adolat nazariyasi xodimlar motivatsiyasini tushuntirishda gender tenglik masalasini tahlil qilish uchun eng muhim nazariy asoslardan biri hisoblanadi. Mazkur nazariyaga ko'ra, xodimlar o'z mehnat faoliyatiga sarflagan resurslari - bilim, tajriba, vaqt, mehnat kuchi va mas'uliyat darajasi hamda buning evaziga olgan moddiy va nomoddiy mukofotlarini - ish haqi, e'tirof, lavozim o'sishi, qaror qabul qilish jarayonida ishtirok etish imkoniyatlarini boshqa xodimlar bilan doimiy ravishda solishtiradilar. Ushbu solishtirish jarayonida adolatli muvozanat mavjud bo'lsa, xodimning motivatsiyasi saqlanib qoladi yoki oshadi.⁴

Gender tenglik nuqtai nazaridan qaralganda, adolat nazariyasining dolzarbligi yanada kuchayadi. Agar ayol xodim erkak hamkasbi bilan bir xil malaka va mas'uliyatga ega bo'lgan holda teng ishni bajarsa, biroq kamroq rag'batlantirilsa yoki muhim qarorlar qabul qilish jarayonidan chetlatilsa, xodimda kognitiv dissonans holati yuzaga keladi. Ya'ni shaxs o'z mehnati va natijasi o'rtasidagi

¹ Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). *Social Role Theory*.

² Adams, J. S. (1965). *Inequity in Social Exchange*.

³ Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). *Social Role Theory*

⁴ Adams, J. S. (1965). *Inequity in Social Exchange*.

nomutanosiblikni sezib, ichki psixologik zo‘riqish holatiga tushadi. Bu holat vaqt o‘tishi bilan ishga bo‘lgan qiziqishning pasayishi, tashabbuskorlikning susayishi va professional identifikatsiyaning zaiflashishiga olib keladi.

Zamonaviy tashkilotlar faoliyatida ushbu jarayonni ko‘plab real misollarda kuzatish mumkin. Masalan, korporativ tuzilmalarda ayol xodimlar yuqori lavozimlarga ko‘tarilishda “shisha shift” hodisasiga duch kelishi holatlarini kuzatishimiz mumkin. Bunda ular erkak xodimlar bilan teng malaka va tajribaga ega bo‘lishiga qaramay, strategik qarorlar qabul qilinadigan boshqaruv darajasiga kamroq jalb etiladi. Bu esa Adams nazariyasida ta’kidlangan adolatsizlik idrokini kuchaytirib, motivatsiyaning pasayishiga sabab bo‘ladi.

Xodimlar motivatsiyasini tizimli o‘rganishda quyidagi ikki quyidagi yo‘nalishni hisobga olish lozim:

Ijtimoiy rollar nazariyasi va ish muhitidagi gender dinamikasi: Ijtimoiy rollar nazariyasiga ko‘ra, jamiyat tarixan erkak va ayollarga turli ijtimoiy rollarni yuklab kelgan. Erkaklarga ko‘proq “agentlik” xususiyatlari - mustaqillik, yetakchilik, qaror qabul qilish va hukmronlik bilan bog‘liq xulq-atvorlar xos deb qaralgan. Ayollarga esa “kommunallik” xususiyatlari, ya’ni g‘amxo‘rlik, hamkorlik, hissiy qo‘llab-quvvatlash va jamoaviylik bilan bog‘liq rollar yuklatilgan. Ushbu stereotipik tasavvurlar ish joyida ham namoyon bo‘lib, xodimlarning lavozimga tayinlanishi, vazifalar taqsimoti va ularning kasbiy rivojlanish imkoniyatlariga ta’sir ko‘rsatadi. Masalan, ayol xodimlar yetakchilik va strategik qaror qabul qilishda faolroq ishtirok etsa, erkak xodimlar jamoaviy hamkorlik va emotsional qo‘llab-quvvatlashda samarali bo‘lishi mumkin⁵.

Ish va hayot muvozanati va motivatsiya: Psixologik tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, ish va shaxsiy hayot o‘rtasidagi muvozanat xodimlar motivatsiyasining muhim omillaridan biri hisoblanadi. Ayol xodimlar uchun tashkilot tomonidan moslashuvchan ish vaqti, masofaviy ishlash imkoniyati va oilaviy majburiyatlarga nisbatan tushuncha bilan yondashish kuchli motivatsion omil hisoblanadi. So‘nggi yillarda erkaklar uchun ham ish va hayot muvozanati tobora muhim ahamiyat kasb eta boshladi. Natijada ish va hayot muvozanatini ta’minlovchi tashkilotlar nafaqat gender tenglikni qo‘llab-quvvatlaydi, balki xodimlarning umumiy qoniqishi va sadoqatini ham mustahkamlaydi.

XULOSA

Xulosa o‘rnida aytish mumkinki, gender tenglik — bu shunchaki huquqiy norma emas, balki tashkilotning iqtisodiy barqarorligini ta’minlovchi strategik psixologik vositadir. Motivatsiya tizimini gender sezgir yondashuvlar asosida qurish xodimlarning ichki resurslarini safarbar etish, kreativlikni oshirish va sog‘lom korporativ muhitni shakllantirish imkonini beradi. Gender diskriminatsiyasini bartaraf etish orqali tashkilotlar nafaqat adolatga erishadilar, balki inson kapitalining maksimal rentabelligini ham ta’minlaydilar.

⁵ Psixologiya va gender masalalari. O‘quv qo‘llanma. Toshkent, 2023

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). *Social Role Theory*. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of Theories of Social Psychology*.
2. Adams, J. S. (1965). *Inequity in Social Exchange*. *Advances in Experimental Social Psychology*.
3. Gersberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
4. Psixologiya va Gender masalalari. O‘quv qo‘llanma. Toshkent, 2023.