

ZAMONAVIY BOSHQARUV FAOLIYATIDA GENDER TAFOFUTLARNING IJTIMOIIY-ETNIK XUSUSIYATLARI



<https://doi.org/10.24412/2181-1784-2026-20-712-715>

Maxatova Nozima Ismatillo qizi

*Iqtisodiyot va pedagogika universiteti dotsenti v.b.,
psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)*

Annotatsiya. Mazkur maqolada zamonaviy boshqaruv faoliyatida gender tafovutlarining mohiyati, ularning ijtimoiy va etnik omillar bilan o'zaro aloqasi tahlil etiladi. Tadqiqotda boshqaruv tizimida erkaklar va ayollarning ishtiroki, rahbarlik uslublaridagi farqlar, madaniy an'analar va milliy qadriyatlarining bu jarayonga ta'siri ilmiy asosda yoritilgan. Muallif zamonaviy jamiyatda gender tengligi tamoyillarini amalga oshirish, ayollar rahbarligining samaradorligini oshirish hamda etnik xilma-xillik sharoitida boshqaruv madaniyatini takomillashtirish bo'yicha fikr-mulohazalar bildiradi. Shuningdek, maqolada gender tafovutlarning boshqaruv qarorlarini qabul qilish, kommunikatsiya jarayoni va jamoaviy ish muhitiga ta'siri misollar asosida tahlil qilingan. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, ijtimoiy-etnik omillarni inobatga olgan gender yondashuvi boshqaruv samaradorligini oshiradi va inson resurslarining to'liq potensialidan foydalanishga imkon yaratadi.

Kalit so'zlar: gender tafovutlar, boshqaruv faoliyati, ijtimoiy-etnik xususiyatlar, rahbarlik uslubi, gender tengligi, ayollar rahbarligi, etnik madaniyat, boshqaruv madaniyati, inson resurslari, zamonaviy boshqaruv.

KIRISH

Zamonaviy boshqaruv tizimi inson kapitalining barcha imkoniyatlaridan samarali foydalanishni talab etadi. Bu jarayonda gender tafovutlari va ularning ijtimoiy-etnik xususiyatlari muhim ahamiyat kasb etadi. Hozirgi globallashuv sharoitida rahbarlik lavozimlarida erkaklar va ayollar o'rtasidagi ishtirok nisbatining o'zgarishi, shuningdek, milliy mentalitet, urf-odatlar va madaniy qadriyatlarining boshqaruv uslublariga ta'siri tobora dolzarb masalaga aylanmoqda.

Gender tafovutlarining boshqaruv jarayoniga ta'sirini o'rganish — bu nafaqat ayollar va erkaklarning boshqaruvdagi o'rnini aniqlash, balki ijtimoiy tenglikni ta'minlash, boshqaruv madaniyatini rivojlantirish va inson resurslaridan samarali foydalanish imkonini beruvchi ijtimoiy-huquqiy mexanizmlarni aniqlash demakdir.

O'zbekiston Respublikasida so'nggi yillarda gender tengligini ta'minlash, ayollar faolligini oshirish, ularning boshqaruv sohasidagi ulushini kengaytirish borasida qator davlat dasturlari va islohotlar amalga oshirilmoqda. Shu nuqtai nazardan, zamonaviy boshqaruvda gender tafovutlarini ijtimoiy va etnik kontekstda o'rganish nafaqat ilmiy, balki amaliy ahamiyatga ham ega.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-sonli Farmoni bilan tasdiqlangan “2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi”ning “Xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash, ularning jamiyat hayotidagi faol ishtirokini ta'minlash” nomli 69-maqsadida gender tenglikni ta'minlash siyosatini davom ettirish, xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy

faolligini oshirish, ularni qo‘llab-quvvatlashga doir islohotlarni amalga oshirish” vazifasi ham belgilangan.[1]

Tadqiqot metodologiyasi. Tadqiqotda kuzatish, suhbat, anketa metodlaridan, shuningdek, R.Yanov-Bulmanning “Tayanch e’tiqodlar” metodikasi, R.Kettell tomonidan ishlab chiqilgan “Shaxslilik xususiyatlarini aniqlah» metodikasi, Gans Ayzenkning “Shaxs individual-tipologik xususiyatlarini aniqlash” testi, K.Tomasning “Ziddiyatli holatdan chiqishga bo‘lgan yetakchi motivatsiya ko‘rsatkichlarini aniqlash” testi hamda hammualliflikda ishlab chiqilgan “Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatining ijtimoiy-etnik xususiyatlarini o‘rganuvchi so‘rovnoma”si (A.M.Jabborov, N.I.Maxatova) va korrelyatsion tahlil, Studentning t-mezoni usullaridan foydalanilgan.

Adabiyotlar sharhi. O‘zbekiston psixolog olimlaridan F.A.Akramova, D.S.Abdullajonova, X.Alimov, Sh.R.Baratov, N.Boymurodov, M.G.Davletshin, O.E.Hayitov, L.U.Inagamova, A.M.Jabborov, V.M.Karimova, I.Maxmudov, D.G.Muxamedova, N.Ro‘ziqulov, N.S.Safojev, E.N.Sattorov, O.Shamiyeva, M.Yo‘ldoshev, Sh.M.Ulug‘ova, G‘.B.Shoumarov, E.G‘.G‘oziev va boshqalar zamonaviy rahbarning boshqaruv faoliyati, rahbarlik uslublari va funksiyalari, milliy madaniy muhitda rahbar va boshqaruv faoliyatining o‘ziga xos xususiyatlari, boshqarishdagi gender tafovutlar borasida ilmiy tadqiqotlar olib borilgan.

Xorijiy olimlardan A.Adler, E.Bern, E.Fromm, Z.Freyd, J.Mitchell, K.Rodgers, K.Xorni va boshqalar olib borilgan ilmiy izlanishlarida gender tafovutlarning psixologik xususiyatlari to‘g‘risida sharhlar berilgan.

Tahlil natijalari. Boshqaruv - bu insonlar faoliyatini muvofiqlashtirish, ularni umumiy maqsad sari yo‘naltirish va resurslardan oqilona foydalanishni tashkil etish jarayonidir. Psixologik nuqtayi nazardan boshqaruv faoliyati - bu rahbar shaxsining boshqalar faoliyatiga ta’sir ko‘rsatish, motivatsiyani shakllantirish, qaror qabul qilish va ijtimoiy-psixologik muhitni boshqarish qobiliyatidir. Rahbar shaxsini o‘rganish boshqaruv psixologiyasining eng muhim yo‘nalishlaridan biridir. Har bir rahbar o‘zining shaxsiy sifatleri, ijtimoiy tajribasi va dunyoqarashiga ko‘ra boshqaruv uslubini shakllantiradi.

Psixologik tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, samarali rahbarlik uchun nafaqat intellektual salohiyat, balki hissiy barqarorlik va ijtimoiy sezgirlik ham muhimdir. Ayniqsa, gender omili rahbar shaxsining bu fazilatlarini turlicha shakllantiradi. Ayol rahbarlar odatda emotsional sezgir, jamoaviy, ijtimoiy yo‘naltirilgan bo‘lsa, erkak rahbarlar strategik fikrlovchi, maqsadga yo‘naltirilgan va riskni qabul qila oluvchi bo‘lishi kuzatiladi.

Psixologik nuqtayi nazardan, gender tafovutlar shaxsning emosional, kognitiv va ijtimoiy sohalarida namoyon bo‘ladi. Erkaklar ko‘proq analitik fikrlash, riskni baholash va qaror qabul qilishda mantiqiy yondashuvni afzal ko‘rishsa, ayollar odatda hissiy sezgirlik, empatiya va ijtimoiy moslashuvchanlikda ustunlikka ega bo‘ladilar. Boshqaruv psixologiyasida bu farqlar rahbarlik uslubiga, jamoaviy munosabatlarga va ijtimoiy kommunikatsiyaga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi.

Har bir jamiyatda gender rollari ijtimoiylashuv jarayonida shakllanadi. Bola bolaligidan ota-ona, maktab, madaniyat va ommaviy axborot vositalari orqali o'z jinsiga xos xatti-harakat, nutq va hissiyot ifodasini o'rganadi. Shu tariqa “ayollarga xos” va “erkaklarga xos” deb qaraladigan sifatlar shakllanadi. Masalan, “erkak rahbar qat’iy va talabchan bo‘lishi kerak”, “ayol rahbar yumshoqlik va mehribonlik bilan boshqaradi” degan stereotiplar aynan shu ijtimoiy jarayonlar mahsulidir. Bu stereotiplar ayrim hollarda boshqaruv jarayonini cheklovchi omilga aylanadi. Masalan, ayol rahbarning emotsional bo‘lishi “zaiflik” deb baholanishi yoki erkak rahbarning hamkorlikka ochiqligi “yetakchilikning yo‘qligi” sifatida talqin qilinishi mumkin. Natijada boshqaruvdagi gender tengligi buziladi va shaxsning psixologik imkoniyatlari to‘liq namoyon bo‘lmay qoladi.

Zamonaviy boshqaruv nazariyalarida gender rollarini qayta ko‘rib chiqish tendensiyasi kuchaymoqda. Ko‘plab tadqiqotchilar, jumladan, R. Likert, D. Goleman va L. Kolbning ishlanmalarida ayollar rahbarlikda yuqori emotsional intellekt va jamoaviy boshqaruv orqali samaradorlikka erishishi isbotlangan. Shu bois “genderga neytral rahbarlik” yoki “inklyuziv rahbarlik” konsepsiyalari rivojlanmoqda. Ushbu tafovutlar biologik emas, balki psixologik va ijtimoiy omillar bilan izohlanadi. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, ayollar rahbarlikda hissiy barqarorlik, empatiya, muloqot madaniyati va konfliktlarni yumshatish qobiliyatida yuqori natija ko‘rsatadi. Erkak rahbarlar esa strategik rejalashtirish, tezkor qaror qabul qilish va riskni baholashda samaraliroqdir.

Jamiyatdagi gender stereotiplari boshqaruv tizimida psixologik to‘siq sifatida namoyon bo‘ladi. “Rahbar — bu erkak kasbi” degan tushuncha ko‘p yillar davomida ayollarning rahbarlik lavozimlariga chiqishini cheklab keldi. Bu stereotiplar nafaqat tashqi, balki ichki psixologik to‘siqlarni ham keltirib chiqaradi. Masalan, ayrim ayollar o‘zlarining yetakchilik qobiliyatiga shubha bilan qaraydilar, bu esa “o‘zini past baholash sindromi” (self-doubt syndrome) yoki “impostor sindromi” sifatida namoyon bo‘ladi.

Boshqa tomondan, erkak rahbarlar “doim kuchli bo‘lish kerak” degan ijtimoiy kutilmalar sababli hissiyotlarini bostirishga majbur bo‘ladi, bu esa stress va ishdagi charchoqqa olib keladi. Demak, gender stereotiplari ikki tomonlama ta’sirga ega bo‘lib, har ikki jins vakillarining psixologik barqarorligiga salbiy ta’sir ko‘rsatadi.

Zamonaviy psixologiyada gender stereotiplarini bartaraf etish uchun inklyuziv boshqaruv konsepsiyasi ilgari surilgan. Unga ko‘ra, rahbarlik shaxsiy sifatlar, kompetensiyalar va professional tajribaga asoslanishi lozim, jinsiy mansublik bu jarayonda hal qiluvchi rol o‘ynamasligi kerak. Gender tafovutlari har doim ham salbiy hodisa emas. Aksincha, to‘g‘ri boshqarilgan taqdirda ular jamoada psixologik muvozanatni ta’minlaydi va ijodiy fikrlashni kuchaytiradi. Tadqiqotlar ko‘rsatadiki, gender jihatdan muvozanatli jamoalarda:

- qarorlar ko‘proq muhokama asosida qabul qilinadi;
- konfliktlar yumshoq shaklda hal etiladi;
- innovatsion g‘oyalar ko‘proq ilgari suriladi;
- ishchilarning emotsional farovonligi yuqoriroq bo‘ladi.

Demak, erkak va ayol rahbarlarning psixologik farqlarini to‘g‘ri boshqarish — zamonaviy menejmentda samaradorlikning kalitidir.

Xulosa va takliflar. Boshqaruv faoliyatida gender tafovutlarning psixologik xususiyatlari insonning ijtimoiy roli, shaxsiy fazilatlari va emotsional-intellektual salohiyati bilan uzviy bog‘liqdir. Erkak va ayol rahbarlarning o‘ziga xos jihatlari boshqaruv jarayoniga turlicha ta’sir ko‘rsatadi, ammo ularning uyg‘unligi samaradorlikni oshiradi. Zamonaviy boshqaruv tizimi aynan shu uyg‘unlikka — gender muvozanatiga tayangan holda rivojlanishi zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI:

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son Farmoni // <https://lex.uz/docs/-5841063>
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 2-fevraldagi PF-5325 – son “Xotin-qizlarni qo‘llab-quvvatlash va oila institutini mustahkamlash sohasidagi faoliyatni tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” Farmoni.
3. Jabborov A.M. Shaxs psixologiyasi. – Qarshi “Fan va ta’lim”, 2023. -206 b.
4. Бендас Т.В. Гендерная психология: Учебное пособие, СПб., Питер, 2008
5. Берн Ш. Гендерная психология. / Ш. Берн 2-е междунар. изд. — М.: СПб.: Олма-Пресс: прайм-Еврознак: Нева, 2002
6. Бондаренко Л.Ю. «Роль женщины: от прошлого к настоящему» //Общ
7. Чирикова А.Е. Женщина и мужчина как топ менеджер Российских компаний: новый взгляд на старую проблему, Сборник материалов Ген. чтений, Ростов, 2016
8. Mischel W. Sex typing and socialization //Carmichael’s manual of child psychology. Vol. 2. New York: Wiley. 1970.
9. Maxatova N.I. Zamonaviy menejmentda gender tafovutlarning ijtimoiy xususiyatlari // «O‘zbekiston milliy universiteti xabarлари». – Toshkent. 2022. 1/8/1. ISSN 2181-7324. – B. 138-142.
10. Maxatova N.I. Zamonaviy boshqaruvda gender tafovutlarning psixologik xususiyatlari // «O‘zbekiston milliy universiteti xabarлари». – Toshkent. 2021. 1/5/1. ISSN 2181-7324. – B. 138-141.
11. Махатова Н.И. Гендерные особенности управленческой деятельности в социокультурной сфере // Публикации Международной Конгресса “Психология XXI столетия”. Ярославль-Бухара, 2024. – С. 219-222.
12. Maxatova N.I. Zamonaviy boshqaruvda gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlari // “XXI-asr psixologiyasi: muammolar va istiqbollar” mavzusida xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya. – Qarshi, 2022. – B. 150-152.
13. Maxatova N.I. O‘zbekistonda gender tenglikni ta’minlashning huquqiy asoslari // “Илм-фан ва инновация” respublika ilmiy-amaliy konfrensiya. – Qarshi, 2021. – B. 82-85.
14. Maxatova N.I. Rahbarning boshqaruv qobiliyatlari va uni baholashning psixologik jihatlari // “O‘zbekistonda ilmiy-amaliy tadqiqotlar” mavzusidagi respublika 21-ko‘p tarmoqli ilmiy masofaviy onlayn konferensiya materiallari. 1-qism. – Toshkent, 2020. – B. 79-84.