



"OILA VA XOTIN-QIZLAR" ILMIY-TADQIQOT INSTITUTI

MARKAZIY OSIYODA JAMIYAT, GENDER VA OILA

xalqaro ilmiy jurnali

*Society, Gender and Family in
Central Asia*
international academic peer reviewed journal

*Общество, гендер и семья в
Центральной Азии*
международный научный рецензируемый журнал

2024/1 (10)

Jurnalga Toshkent shahar Matbuot va axborot boshqarmasining
2021-yil 18-iyundagi 0996-sonli "Ommaviy axborot vositasi davlat ro'yxatidan
o'tkazilganligi to'g'risida guvohnoma"si olingan.

*Jurnal O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Oliy attestatsiya
komissiyasining dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy
nashrlar RO'YXATI (2019)ga pedagogika, psixologiya, tarix va falsafa fanlari bo'yicha
doktorlik dissertatsiyalari himoyasi uchun ilmiy maqolalar e'lon qilinishi mumkin
bo'lgan jurnal sifatida ro'yxatga olingan.*

DOI: 26739/2118-9998

ISSN 2049-3630

TOSHKENT

TAHRIR HAY'ATI RAISI:

EGAMBERDIYEVA Nodira Melibayevna (*Bosh muharrir*) – *pedagogika fanlari doktori, professor.*

TAHRIR HAY'ATI A'ZOLARI:

NARBAYEVA Tanzila Kamalovna – *sotsiologiya fanlari doktori, professor.*
SAIDOVA Galina Karimovna – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
SHOUMAROV G'ayrat Baxramovich – *psixologiya fanlari doktori, professor.*
ABDURAMANOV Xamid Xudaybergenovich (*Bosh muharrir o'rinbosari*) – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
BEKMURADOV Adham Sharipovich – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
MA'RUFOVA Gulnora Mahmudovna – *Oliy Majlis Senatining Xotin-qizlar va gender tenglik masalalari qo'mitasi a'zosi, senator.*
MUSURMANOVA Aynisa Musurmanovna – *pedagogika fanlari doktori, professor.*
RAHIMOVA Nigina Xayrullayevna – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
SAIDOV Akmal Xolmatovich – *yuridik fanlari doktori, professor.*
YAKUBJANOVA Dilobar Batirovna – *pedagogika fanlari doktori, dotsent.*
TASHMUXAMEDOVA Diloram Gafurjanovna – *tibbiyot fanlari nomzodi.*
UMIRZAKOV Baxodir Xamidovich – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
ZIYAYEV Azamad Xamidovich – *tarix fanlari doktori, professor.*
ABDUSAMATOV Xasanboy Usmonjon o'g'li – *psixologiya fanlari doktori.*
TO'RAQULOV Ulug'bek Xolbutayevich – *pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)*

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

Эгамбердиева Нодира Мелибаевна (*Главный редактор*) – *доктор педагогических наук, профессор.*

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

Нарбаева Танзила Камаловна – *доктор социологических наук, профессор.*
Сандова Галина Каримовна – *доктор экономических наук, профессор.*
Шоумаров Гайрат Бахрамович – *доктор психологических наук, профессор.*
Абдураманов Хамид Худайbergenovich (*Заместитель главного редактора*) – *доктор экономических наук, профессор.*
Бекмуратов Адхам Шарипович – *доктор экономических наук, профессор.*
Маъруфова Гулнора Махмудовна – *сенатор, член Комитета Сената Олий Мажлиси по вопросам женщин и гендерного равенства.*
Мусурманова Айниса Мусурмановна – *доктор педагогических наук, профессор.*
Рахимова Нигина Хайруллаевна – *доктор экономических наук, профессор.*
Сандов Акмал Холматович – *доктор юридических наук, профессор.*
Якубжанова Дилобар Батировна – *доктор педагогических наук, доцент.*
Ташмухамедова Дилорам Гафуржановна – *кандидат медицинских наук.*
Умирзаков Баходир Хамидович – *доктор экономических наук, профессор.*
Зияев Азамат Хамидович – *доктор исторических наук, профессор.*
Абдусаматов Хасанбой Усмонжон угли – *доктор психологических наук.*
Туракулов Улугбек Холбутаевич – *доктор философии педагогических наук (PhD)*

THE CHAIRMAN OF THE EDITORIAL BOARD:

Egamberdiyeva Nodira Melibayevna
(*Editor-in-Chief*) – *Doctor of Pedagogical sciences, Professor.*

MEMBERS OF THE EDITING BOARD:

Narbayeva Tanzila Kamalovna – *Doctor of Sociological sciences, Professor.*
Saidova Galina Karimovna – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Shoumarov Ghayrat Bakhramovich – *Doctor of Psychological sciences, Professor.*
Abduramanov Khamid Khudaybergenovich (*Deputy Editor-in-Chief*) – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Bekmuradov Adkham Sharipovich – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Marufova Gulnora Makhmudovna – *Senator, Member of the Senate Committee of the Oliy Majlis on Women and Gender Equality.*
Musurmanova Aynisa Musurmanovna – *Doctor of Pedagogical sciences, Professor.*
Rakhimova Nigina Khayrullayevna – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Saidov Akmal Kholmatovich – *Doctor of Juridical sciences, Professor.*
Yakubjanova Dilobar Batirovna – *Doctor of Pedagogical sciences, Associate Professor.*
Tashmukhammedova Diloram Ghafurjanovna – *Candidate of Medical sciences.*
Umirzakov Bakhodir Khamidovich – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Ziyayev Azamad Khamidovich – *Doctor of Historical sciences, Professor.*
Abdusamatov Khasanboy Usmonjon ugli – *Doctor of Psychological Sciences.*
Torakulov Ulugbek Holbutayevich – *Doctor of Philosophy in Pedagogical Sciences (PhD)*

XALQARO TAHRIR HAY'ATI:

Doktor Rashmini Koparkar,
Rossiya va Markaziy Osiyoni o'rganish markazi dotsenti
Xalqaro tadqiqotlar maktabi,
Javoharlal Neru universiteti,
Nyu-Dehli, Hindiston

Artamonova Yekaterina Iosifovna,
Chelyabinsk davlat madaniyat instituti,
pedagogika fanlari doktori, professor

Doktor Priti Kesavan,
Texnologiya fakulteti boshlig'i,
London biznes va moliya maktabi,
Singapur

МЕЖДУНАРОДНАЯ РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Доктор Рашмини Копаркар,
Доцент Центра исследований России и Центральной Азии,
Школа международных исследований,
Университет Джавахарлала Неру,
Нью-Дели, Индия

Артамонова Екатерина Иосифовна,
Челябинский государственный институт культуры,
доктор педагогических наук,
профессор

Доктор Прити Кесаван,
Руководитель Технологического факультета
Лондонская школа бизнеса и финансов, Сингапур

INTERNATIONAL EDITORIAL BOARD:

Dr. Rashmini Koparkar
Assistant Professor
Centre for Russian and Central Asian Studies
School of International Studies
Jawaharlal Nehru University
New Delhi, India

Artamonova Yekaterina Iosifovna
Chelyabinsk State Institute of Culture
Doctor of Pedagogical Sciences,
Professor

Dr. Preethi Kesavan
Head, School of Technology
London School of Business and Finance, Singapore

MENEJMENT

Abdullajanova D.S. Kadrlar zaxirasini shakllantirishda gender tenglikni ta'minlashning ijtimoiy-psixologik asoslari	4
--	---

SOTSILOGIYA

Saipova M. Migratsiya jarayonining globallashuvi: ijobiy va salbiy oqibatlar	10
Xonturayev B. Gender institutlari bo'yicha ilmiy-nazariy qarashlar va ularning ijtimoiy-iqtisodiy asoslari	16
Йулдошева У. Гендерные аспекты развития социального предпринимательства в Узбекистане	25
Hashimova G.I. Harbiy xizmatchilar va ularning oila a'zolarini ijtimoiy himoya qilishning huquqiy asoslari va kafolatlari	32

MAHALLA VA HAYOT

Isamutdinov R.R. Mahallaning ma'naviy xavfsizlikni ta'minlashdagi ahamiyati	37
--	----

OILA VA JAMIYAT

Abdiraimova Sh.A. Yosh oilalarda ajralishlarning oldini olish yo'llari.....	44
Rahimova M. Yosh kelinlarning oilaviy hayotga moslashishi	49
Dovranova O.D. Yangi taraqqiyot bosqichida oilaviy munosabatlarning ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy negizlarini shakllantirish.....	53
Mahkamov U.A. So'z va fikr erkinligini ta'minlashda dialog muloqot vositasi sifatida.....	58

PSIXOLOGIYA

Рахимова И.И., Каримова Г.О. Психологическая диагностика социальной адаптивности студентов с нарушением слуха	64
Абидова З.А. Влияние семейного положения личности на уровень его толерантности	69
Ishonkulova N.I. Oilaviy munosabatlarda destruktiv nizolar namoyon bo'lishining psixologik xususiyatlari	75
Raxmonova Z.N. Ijtimoiy-individual qadriyatlar va emotsional intellekt xususiyatlari.....	80

PEDAGOGIKA

Ortikov U.X. The socio-educational model in second language acquisition.....	86
Yulchiyeva D.X. Oila barqarorligini ta'minlashda olib boriladigan ijtimoiy-pedagogik faoliyat	92
Аблакулов Ш.Д. Формирование профессиональных креативных компетенций у будущих педагогов-психологов	98
Mirhamidova M. Yapon xalqida tarbiyaning pedagogik asoslari	104
Safoyeva R.J. Noto'liq oila farzandlarining ijtimoiylashuvi xususiyatlari.....	109
Yakubov O.T. Bolaning ijtimoiylashuvida oilaning o'ziga xos xususiyatlari	114

TARIX

Sharipova N.A. XX asrning 40–90-yillarida O'zbekiston ta'lim tizimida gender tenglik masalalari tarixi.....	118
--	-----



Abdullajanova Dilnozaxon Sultanbekovna,
O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti
Xizmat faoliyatini tarbiyaviy-psixologik ta'minlash kafedrasida professori,
Psixologiya fanlari doktori (DSc)
Elektron pochta: dnekbaeva@inbox.ru

KADRLAR ZAXIRASINI SHAKLLANTIRISHDA GENDER TENGLIKNI TA'MINLASHNING IJTIMOIY-PSIXOLOGIK ASOSLARI

Annotatsiya. Shaxs muammosini tadqiq etish borasidagi zamonaviy tadqiqotlarda gender masalasini ochiqlashda ko'plab urinishlar kuzatiladi. Bu, birinchi navbatda, jamiyatdagi ijtimoiy-psixologik o'zgarishlar bilan bog'liq bo'lgan yondashuvlarda, ya'ni ayol va erkak munosabatlaridagi ustunliklar, stereotiplar, xulq-atvorning ijtimoiy obrazlaridagi transformatsiyalar bilan bog'liq bo'ladi. Shaxsning gender identivligining shakllanish xususiyatlari sotsiologiya, psixologiya, pedagogika yo'nalishida ilmiy tizimlashtirilgan bo'lib, bu guruhlararo va shaxslararo munosabatlar jarayonida adekvat tushunchalarni anglash imkoniyatini yaratadi. Shuningdek, kadrlar zaxirasini shakllantirishda gender tenglikni ta'minlashda ijtimoiy-psixologik omillarni ham inobatga olish muhim bo'lib, maqolada ushbu muammo yuzasidan olib borilgan empirik tadqiqotlarning natijalari tahlil qilinadi.

Tayanch so'zlar: kadrlar siyosati, kadrlar zaxirasi, malaka, maskulinlik, femininlik, androgoniya, subyekt, boshqaruv, gender, integratsiya, gender sotsializatsiya, gender tenglik.

Аннотация. В современных исследованиях проблемы идентичности предпринимается множество попыток прояснить вопрос гендера. Прежде всего, это связано с подходами, связанными с социально-психологическими изменениями в обществе, т.е. трансформациями норм, стереотипов и социальных образов поведения во взаимоотношениях мужчин и женщин. Особенности формирования половой идентичности человека научно систематизированы в направлении социологии, психологии, педагогики, что создает возможность понимания адекватных понятий в процессе межгрупповых и межличностных отношений. Также важно учитывать социально-психологические факторы обеспечения гендерного равенства при формировании кадровых резервов, в статье анализируются результаты эмпирических исследований, проведенных по данному вопросу.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровый резерв, квалификация, маскулинность, фемининность, андрогония, субъект, управление, гендер, интеграция, гендерная социализация, гендерное равенство.

Annotation. In modern research on the problem of identity, there are many attempts to clarify the issue of gender. First of all, this is related to the approaches related to socio-psychological changes in society, i.e. transformations in the norms, stereotypes, and social images of behavior in the relationship between men and women. The features of the formation of gender identity of a person are scientifically systematized in the direction of sociology, psychology, pedagogy, which creates an opportunity to understand adequate concepts in the process of intergroup and interpersonal relations. It is also important to take into account socio-psychological factors in ensuring gender equality in the formation of personnel reserves, and the results of empirical research conducted on this issue are analyzed in the article.

Key words: personnel policy, personnel reserve, qualification, masculinity, femininity, androgony, subject, management, gender, integration, gender socialization, gender equality.

Kirish. Inson resurslarini boshqarishning asosini ham kadrlar siyosati tashkil etib, birinchidan, malakali kadrlar tayyorlash hisobiga sifat jihatidan yuqori potensialni shakllantirish; ikkinchidan, vazirlik, idora va tashkilotlarni ta'sirchan mehnat faoliyatiga ega bo'lgan kadrlar hisobiga rivojlantirish zaruratini oshirib, zaxira kadrlarga ehtiyojni yanada kuchaytiradi. Shu o'rinda ta'kidlashimiz kerakki, kadrlar zaxirasini professional rivojlantirish siyosati yangi konseptualizatsiyaga muhtoj. Bizningcha, davlat boshqaruvi uchun kadrlar zaxirasini professional rivojlantirish siyosati hokimiyatning kasbiy madaniyatidagi yetuklik darajasi bilan baholanadi.

“Gender” tushunchasi, ijtimoiy jins man'nosini anglatib, kishilarning jinsiy rollari xulq-atvorini aniqlashni bildiradi. Gender ayollar va erkaklarning ijtimoiy xulq-atvorini, ularning bir-biri bilan munosabatlarini belgilaydigan o'ziga xos madaniy xususiyatlar to'plami sifatida talqin etiladi. Gender nafaqat erkaklar va ayollarni, balki ular o'rtasidagi munosabatlarni hamda bu munosabatlarning ijtimoiy jihatdan qurilishini anglatadi. Gender jinsning biologik xususiyatlari bilan bir qatorda ijtimoiy xususiyatlar ham mavjudligini va shaxsga sezilarli ta'sir ko'rsatishini ko'rsatadi: ijtimoiy normalar, rollar, maqomlar, stereotiplar, munosabatlar, xatti-harakatlarning qoidalari, psixologik xususiyatlar va boshqalar. Gender ijtimoiy amaliyot, ijtimoiy stereotiplar, hayotning turli sohalarida shaxslarning xatti-harakatlari me'yorlari tomonidan yaratilgan, muayyan ijtimoiy-gender rollarini bajarishni belgilaydi¹.

Maqsad va uni asoslash. Gender – bu shaxsning ijtimoiy-psixologik jinsini tanlash, qurish va namoyon qilish muammosini hal qilish uchun tushunishi, qabul qilishi kerak bo'lgan ijtimoiy stereotiplar va standartlarning ta'sirini o'z ichiga olgan murakkab asosiy xususiyatdir. Gender shaxslar nafaqat davlat muassasalarida o'zlarining shaxsiyatini muhokama qiladilar, balki xuddi shu ijtimoiy shakllanishlar gender bag'rikengligini saqlab qolgan holda individual xususiyatlar sifatida qabul qiladigan farqlarni keltirib chiqaradi. Ayollar va erkaklarning turli xil ijtimoiy rollar va vazifalarni o'z zimmalariga olish darajasi ikkala jins

vakillarining shaxsiy va xulq-atvor xususiyatlarini rivojlantirish hamda namoyon qilish darajasiga kuchli ta'sir qiladi.

Aytish kerakki, bugungi kunda jamiyatda mehnat va iqtisodiyot, siyosat sohasidagi o'zgarishlar yaqqol ko'zga tashlanadi. Hozirda ayollarning tobora yuqori darajadagi boshqaruv va siyosiy maydonda turli darajadagi lavozimlarni egallash jarayoni jadallashmoqda. Hissiy munosabatlar sohasidagi o'zgarishlar unchalik aniq namoyon bo'lmayotgan bo'lsa-da, ayollarning ko'proq “erkak” tajovuzkorligini, qattiqqo'lligini, g'azabini, erkaklarni esa aksincha, “ayol” sezgirligi, sentimentalligini o'zlashtirishi yaqqol namoyon bo'lmoqda. Gender tizimining bu va boshqa o'zgarishlari, maskulinlik hamda femininlik tushunchalari bilan chambarchas bog'liq². Eng umumiy shaklda maskulinlik hamda femininlik har bir muayyan jamiyatda mos ravishda erkak va ayol jinsiga xos bo'lgan munosabatlar, rollar, xatti-harakatlar normalari, qadriyatlar iyerarxiyasi to'plamidir. Maskulinlik hamda femininlik eng umumiy shaklda har bir jamiyatda erkak va ayolga xos bo'lgan munosabatlar, rollar, xatti-harakatlar me'yorlari, qadriyatlar iyerarxiyasi sifatida ifodalinishi mumkin.

Tadqiqotlarning ko'rsatishicha, ayollar qiziqarli bo'lgandagina kuzatuvchanroq bo'lishi, ayollar o'quv faoliyatida o'ta harakatchan bo'lishi, eslab qolish qobiliyati kuchli rivojlanganligi ularda yaxshi natijalarni namoyon etadi. Qizlarni tarbiyalashdagi ijtimoiy talablarning ayrim xususiyatlari ayollarni olima bo'lishi yoki mansabda o'sish borasida jamoatchilik fikrini qayta shakllantirishni talab etadi. Chunki bunday qarashlar ayollarning yuqori rivojlanish darajasida muvaffaqiyatlarga erishishida to'siqlarni vujudga keltiradi.

Ilmiy muammoning tavsifi va yechimi. XIX asr oxiri va XX boshlarida qator Yevropa davlatlarida ayollar huquqlari bo'yicha ommalashgan harakatlar – feminizm (lotin. – femina – ayol) hamda emansipatsiya g'oyalari (lotin. Emancipatio – “ozodlik”) bilan bog'liq bo'lgan. Mazkur harakatlar nafaqat insonlar ongining shakllanishiga, balki ayol va erkak o'rtasidagi o'zaro munosabatlar borasida psixologik tadqiqotlarining yuzaga kelishiga

¹ Майерс Д. Психология // Перевод с английского И.А.Карпиков, В.А.Старовотова. – М.: Поппури. 2006. – 648 с.

² Свергун О. Управление персоналом: гендерный подход / О.Свергун // Справочник по управлению персоналом. – 2012. – № 6. – С. 21-25.

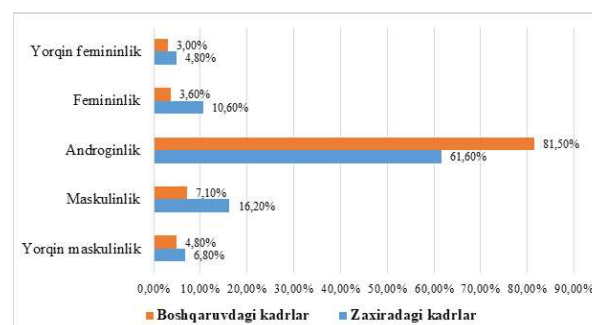
turtki bo'ldi. Bu borada T.V.Bendas xorijiy gender psixologiyasining tabaqalashtirilgan tushunchalar ketma-ketligini taklif etadi. Bu birinchi – falsafiy nuqtayi nazardan g'oyalarning vujudga kelish (antik davrdan XIX asr oxirigacha) davri; ikkinchi – gender psixologiyasining bo'limlari va predmetlarining shakllanish davri (XIX asr oxiri va XX boshi); uchinchi – psixoanalizning gender tadqiqotlariga ta'sir ko'rsatish davri (XX asrning boshi – 30-yillar); to'rtinchi – genderning eksperimental jihatdan tadqiq etilishi va birinchi ilmiy konsepsiyalarning yuzaga kelish davri (1950–1980-yillar); beshinchi – gender psixologiyasining yangi ilmiy yo'nalish sifatida izchil rivojlanish davrini (1990-yildan bugungi kungacha) qamrab oladi³.

Shu o'rinda ta'kidlashimiz kerakki, avstriyalik faylasuf va psixolog O.Vayningerning 1902-yilda nashr etilgan “Jins va xarakter” nomli kitobi gender psixologiyasining keyingi rivoji uchun asosiy etalon bo'lib xizmat qildi. Sababi muallif o'z asarida ilmiy faktlar va g'oyalar o'rtasidagi qarama-qarshiliklar bilan birga, gender psixologiyasining keyingi rivojlanishini belgilab beruvchi fikrlarni ilgari suradi. Z.Freydning “Psixoanalizga kirish” nomli asari shaxsning rivojlanishi va shakllanishi to'g'risidagi tushunchalar doirasida psixoanalitik yondashuvlar yuzaga kelishining asosini yaratadi. Bu “erkaklik” va “ayollik”ni ikki guruhga ajratib, psixologik farqlarini ko'rsatadi. Z.Freyd ta'limoticha, “... erkaklik bu faollik, ayollik esa nafaollik” deb tushuntiradi. Muallif fikricha, “faollik” bu dominantlik, agressivlik, kuchlilik; “nafaollik” esa bo'ysunuvchanlik, zaiflik...”. “Suyukli ayol bo'lish sevishdan ko'ra kuchliroq ehtiyoj hisoblanadi”⁴.

Bozor iqtisodiyoti rivojlanishining zamonaviy sharoitida jamiyat hayotining turli sohalarida sezilarli o'zgarishlar ro'y berdi, bu ko'plab hodisa va jarayonlarga munosabatning o'zgarishiga olib keldi. Mazkur omillar, o'z navbatida, odamlarning ijtimoiy va mehnat sohasidagi mavqeyi va rolga ta'sir qildi. Hozirgi vaqtda gender munosabatlarini o'rganish asta-sekin ko'pchilik ijtimoiy va gumanitar fanlarning ajralmas qismiga aylanib bormoqda. Boshqaruv sohasidagi olib borilgan tadqiqotlarni

tahlil qilish shuni ko'rsatdiki, ko'rib chiqilayotgan muammo murakkab, turli bilim sohaları (iqtisodiy, psixologik, sotsiologik, boshqaruv) tutashuvida joylashgani sababli maxsus o'rganishni talab qiladi. Bu, ayniqsa, jamiyatda gender tengligi e'lon qilingan, ammo amalda gender asimmetriyasi mavjud bo'lgan va bu sohadagi normalar, stereotiplar, xulq-atvor qoidalari bir-biriga zid bo'lgan vaziyatda muhimdir⁵.

Tadqiqotlarda erkaklarda matematik qobiliyatlar ayollarga nisbatan kuchliroq rivojlangan bo'lib, ayollarda esa verbal qobiliyatlar yuqoriroq namoyon bo'lishini, qizlarda o'z-o'ziga hurmat darajasi pastroq bo'lib, oddiy vazifalarni bajarishda ko'rsatkichlari yuqoriroq bo'ladi, o'g'il bolalarda esa idrok, tahliliy tafakkur, ijodiy qobiliyatlar nisbatan kuchli rivojlangan bo'lishi kuzatiladi. Kadrlar zaxirasini shakllantirish va foydalanishning ta'sirchanligini oshirish uchun boshqaruv lavozimiga ko'rilayotgan nomzodni stimullashtirish va motivatsion yo'naltirishning qo'shimcha tizimi ishlab chiqiladi.



1-rasm. Erkak jinsiga mansub boshqaruv (n=168) hamda zaxiradagi kadrlarda (n=1010) maskulinlik-femininlik tiplari namoyon bo'lishidagi tafovutlar ($\chi^2=26,244$; $p<0,01$)

Zaxiradagi kadrlarda esa aksincha, ularda femininlik ham, maskulinlik ham birdek dinamik ko'rinishda bo'lib, erkaklar strategiyasining asosini tashkil etuvchi iyerarxik zinapoyada yuqoriroq pozitsiyani egallash, g'alaba qozonish, yengish, ayol strategiyasidagi manba olish, jamoaning barcha a'zolariga o'z resurslarini unga erishish uchun sarflashga imkon berish orqali natijalarga erishish, bo'sh joy va imkoniyat yaratish hamda tashabbusni yo'naltirish kabilarda biroz faollik

³ Ковалев В.О. Гендерные различия в управленческой сфере / В.О.Ковалев. – М.: Амалфея, 2013. – 90 с.

⁴ Кириллов А.В. Соблюдение принципов управления в кадровом делопроизводстве // Кадровик. 2014. № 9. – 108 с.

⁵ Кириллов А.В. Уточнение понятийного аппарата в интересах повышения эффективности управления // Экономика и управление. 2013. № 10 (96). – С. 57-58.

yetishmasligi sababli ham zaxiradagi kadrlarning mansablar iyerarxiyasidagi statusi “statik” shaklga aylanishi mumkin⁶.

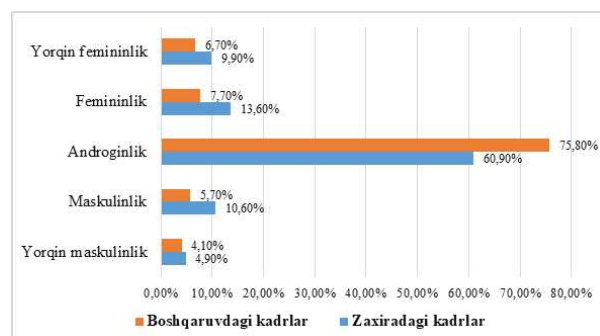
Erkak jinsiga mansub kadrlardagi maskulinlik-femininlik tiplari namoyon bo‘lishidagi tafovutlar natijalari ishonchli farqlarni ko‘rsatmoqda. Xususan, yorqin maskulinlik boshqaruv kadrlarida 4,8%, zaxiradagi kadrlarda 6,8% bo‘lib, quyi pog‘onalarda ishlovchi erkaklarda ko‘proq shaxslararo muloqot “o‘z jins” vakillariga yo‘naltirilgani hisobiga ham maskulinlik tiplari namoyon bo‘lishida tafovutlar mavjudligi kuzatilgan bo‘lishi mumkin. Maskulinlik boshqaruv kadrlarida 7,1%, zaxiradagi kadrlarda 16,2% ni tashkil etdi. Erkaklarga xos sifatlarining zaxiradagi kadrlarda namoyon bo‘lish darajasining balandligini ish muhiti, shuningdek, egallab turgan lavozimidagi “ustavlarining” aynan erkaklar uchun xos bo‘lgan jihatlari ko‘proqni tashkil etgani bilan ham izohlash joiz.

Androginlik ko‘rsatkichida boshqaruv kadrlarida 85,1%, zaxiradagi kadrlarda 61,6% natijalar aniqlanib, boshqaruvdagi erkak kadrlarda ish jarayoni, yuklatilgan topshiriqlarni inkor etib bo‘lmasligi sababidan, shuningdek, shaxsga yo‘nalganlikning ikki tomonlama mexanizmi shakllanganlik darajasining bir xilroq tusda namoyon bo‘lishi evaziga ham boshqaruvdagi kadrlarda ayol va erkakka to‘g‘ri yondashish uslubi yuqoriroq namoyon bo‘lgan, deb fikr yuritishga olib keladi. Femininlik hamda yorqin femininlik tiplari bo‘yicha farqlarda ham ishonchli natijalar kuzatilib, zaxiradagi erkak kadrlarda ustunliklar aniqlangan bo‘lib, ayollar tabiatiga xos xislatlarning xulq-atvor strategiyalarida ko‘zga tashlanishini bir xil kundalik faoliyat, topshiriqlar izchilligining o‘xshashligi hisobiga ishdan tez sovish, “qo‘l uchida ishni tugatish” orqali uyi tomon shoshilish motivlari ustuvor ahamiyat kasb etib borishi bilan ham tavsiflash joiz. Shu sababli ham natijalarda ayollarga xos bo‘lgan tiplar namoyon bo‘lishi zaxiradagi erkak jinsli kadrlarda yuqori chiqqan.

Tadqiqot natijalari tahliliga asoslanib, erkak jinsiga mansub boshqaruv hamda zaxiradagi kadrlarda maskulinlik hamda femininlik xususiyatlari taqqoslanganda, ikkita ko‘rsatkichda ham boshqaruvdagi erkak kadrlarda ustuvorliklar aniqlanib, rahbar shaxsiga xos bo‘lgan ijtimoiy

faollik, doimiy raqobat maydonida o‘z pozitsiyasini yo‘qotib qo‘ymaslik motivining baland bo‘lishi boshqaruvdagi erkaklarning yuqori mansabni egallab turishlarida stimulyatsion vosita bo‘lib xizmat qilishi mumkinligi aniqlandi⁷.

Demak, boshqaruv va zaxira erkak kadrlarda mental muhit xususiyatlaridan kelib chiqib, androginlik namoyon bo‘lishi, ya‘ni vaziyatga moslashishi kuchli bo‘lishi kuzatildi. Biroq erkaklarda ayollardagi psixologik jins xususiyatlari namoyon bo‘lishi mumkinligi kuzatildi. Yorqinlik darajasiga ko‘ra, boshqaruvda ham, zaxirada ham psixologik jins xususiyatlarining namoyon bo‘lishi mental xususiyatlar me‘yorida oshmasligi aniqlandi. Vaziyat nuqtayi nazaridan individual yondashuvlar kuzatilishi mumkin.



2-rasm. Ayol jinsiga mansub boshqaruv (n=388) hamda zaxiradagi kadrlarda (n=1477) maskulinlik-femininlik tiplari namoyon bo‘lishidagi tafovutlar ($\chi^2=30,820$; $p<0,01$)

Ayol jinsiga mansub kadrlardagi maskulinlik-femininlik tiplari namoyon bo‘lishidagi tafovutlar natijalari ishonchli farqlarni ko‘rsatmoqda. Xususan, yorqin maskulinlik boshqaruv kadrlarida 4,1%, zaxiradagi kadrlarda 4,9% bo‘lib, quyi pog‘onalarda ishlovchi ayollarda vazifa tanlamaslik hisobiga ham maskulinlik tiplari namoyon bo‘lishida tafovutlar mavjud. Maskulinlik boshqaruv kadrlarida 5,7%, zaxiradagi kadrlarda 10,6% ni tashkil etdi. Erkaklarga xos sifatlarining zaxiradagi kadrlarda namoyon bo‘lish darajasining balandligini ish ritmi, ishda o‘tkazilayotgan vaqtning hajmi kabi omillar bilan bog‘lash mumkin.

Androginlik ko‘rsatkichida boshqaruv kadrlarida 75,8%, zaxiradagi kadrlarda 60,9%

⁶ Клецина И.С. Гендерная социализация: Учебное пособие. — СПб.: РГПУ им. Герцена. 1998. — С. 37-40.

⁷ Макарова А.И. Гендерные стереотипы в традиционной культуре. Теория и практика общественного развития. 2015 г. № 3. — С. 45-50.

natijalar aniqlanib, ham erkak, ham ayollar davrasida birdek bo'lish, vazifalar taqsimotida oilaviy hamda shaxsiy holat ko'lamini hisobga olish, qo'l ostidagilarga namuna bo'lish uchun duch kelgan topshiriqni bajarish evaziga ham boshqaruv kadrlarida ikkitomonlama tiplar kombinatsiyasi shakllanib borganini ko'rish mumkin. Femininlik hamda yorqin femininlik tiplari bo'yicha farqlarda ham ishonchli natijalar kuzatilib, zaxiradagi kadr ayollarda bo'sh vaqt belgilangan vazifalarni bajarish hisobiga erkinlik mavjudligi uchun ko'p vaqtlarini o'zlarining shaxsiy xislatlari, oilasi va farzandlari bila birga o'tkazish imkoniyati boshqaruvdagi kadrlarga qaraganda yuqori bo'ladi. Shu sababli ham natijalarda ayollarga xos bo'lgan tiplar namoyon bo'lishi zaxiradagi kadrlarda yuqori chiqqan⁸.

Shuni ta'kidlash kerakki, "shisha shiftini" yorib o'tgan birinchi rahbar ayollar erkaklarga muvaffaqiyat keltirgan buyruqbozlik uslubiga amal qilishgan. Endi boshqaruv sohasida ayollar boshqacha harakat qilishadi. Dj.Rouznerning fikricha, ayollar o'zlarining noyob qobiliyatlari bilan muloqot qilish va yetakchilik qilishda erkaklarnikidan butunlay boshqacha tarzda foydalanadilar⁹. Ular ba'zi insoniy fazilatlar har doim "ayolli" deb hisoblangan va rahbarga mos kelmaganiga qaramay, muvaffaqiyatga erishadilar. Ayollar ko'pincha o'zaro munosabatlarni rivojlantirish, shaxsiy va jamoaviy manfaatlarni birlashtirish uchun qo'l ostidagilarga tashabbuskorlik bilan munosabatda bo'ladilar. Ular o'z kuchlarini rasmiy maqomdan ko'ra ko'proq shaxsiy xususiyatlar bilan bog'lashadi¹⁰.

Yakuniy qism. Kadrlarda gender xususiyatlari namoyon bo'lishining ijtimoiy-psixologik mexanizmlari, zamonaviy jamiyatda gender sotsializatsiyaning differensial-prognostik modellashtirilishi kadrlar muammosini tadqiqot obyekti sifatida o'rganish jarayonida boshqaruv subyektlarida gender xususiyatlarining namoyon bo'lishi, gender stereotiplarining faoliyatga

bevosita salbiy yoki ijobiy ta'siri, psixoemotsional barqarorlikni ta'minlashdagi ijtimoiy-psixologik sifatlarni, oqibatlarni keltirib chiqaruvchi omillarni va boshqa qator jihatlarni ilmiy-amaliy faktlar asosida tasdiqlashni taqozo etadi.

Gendering ijtimoiylashishi ijtimoiy norma, qoidalar, xulq-atvor xususiyatlarini o'zlashtirish, ijtimoiy muhitga kirishish jarayoni deb yoritiladi. Rollar haqida madaniy tasavvurlar orqali ustanovkalar shakllanishi ayollar va erkaklarning jamiyatdagi o'rni va mavqeyini anglatadi. Gendering ijtimoiylashish jarayonlariga turli konsepsiyalar kontekstida qaraladi. Birinchidan, psixologik yo'nalganlik (kognitiv, neobixevioristik, psixoanalitik) konsepsiyasi doirasida. Ikkinchidan, ijtimoiylashish jarayonlaridagi ijtimoiy rollar konsepsiyasi¹¹.

Gendering ijtimoiylashi mexanizmlari psixanalitik qarashlar, ijtimoiy rollar, gender tuzilmalarni o'z ichiga oladi. Gender tuzilmasi nazariyasi aynan S.Bemga tegishli bo'lib, ma'lumotlarni onadan bolaga o'tish jarayoni deb tushuntiradi. O.V.Krasnova, T.Z.Kozlov qarashlarida gender tuzilmasi ayollar va erkaklarning hayotiy qarashlari, o'zaro munosabatlarida ko'zga tashlanadi. Erkaklar kasbiy muvaffaqiyatlariga ko'ra qadrlanadi, ayollar esa reproduktiv imkoniyatlariga nisbatan qadrlanadilar¹².

Zaxira va boshqaruv kadrlarida gender atributlari namoyon bo'lishida ulardagi ijtimoiy muhitga moslashuvchanlik bilan belgilanishi kuzatildi. Ayollar va erkaklarga aynan zaxira davrida bevosita faoliyatiga ta'sir etadigan omillarning ajratib olingani mualliflikda ishlab chiqilgan so'rovnoma maqsadli ekanligidan dalolat beradi. Sababi tadqiqot maqsadi, olingan ahamiyatli farqdagi natijalar oldimizga qo'yilgan moslikni ko'rsatayotgani bilan belgilanadi.

⁸ Шевелева А.М. Профессиональная карьера: психологические аспекты и тендерный подход / А.М. Шевелева. – М.: Юрайт, 2012 – 132 с.

⁹ Королева О.В. Учет гендерных различий в стилях руководства, как фактор повышения эффективности деятельности предприятия / О.В. Королева. – Тамбов: ГОУ ВПО им. Державина, 2012. – 118 с.

¹⁰ Грищенко А. Первые женщины менеджеры / А.Грищенко // Управление персоналом, 2011. – № 5. – С. 6-10.

¹¹ Международная компания McKinsey&Company, предоставляющая услуги в области управленческого консалтинга / Официальный сайт «McKinsey&Company». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mckinsey.com>

¹² Митина О.В., Петренко В.Ф. Кросс культурное исследование стереотипов женского поведения (в России и США). // Вопросы психологии, 2000. №1. – С. 68-86.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Майерс Д. Психология// Перевод с английского И.А.Карпиков, В.А.Старовотова. – М.: Поппури. 2006. – 648 с.
2. Свергун О. Управление персоналом: гендерный подход / О. Свергун // Справочник по управлению персоналом. – 2012. – № 6. – С. 21-25.
3. Ковалев В.О. Гендерные различия в управленческой сфере / В.О.Ковалев. – М.: Амалфея, 2013. — 90 с.
4. Кириллов А.В. Соблюдение принципов управления в кадровом делопроизводстве // Кадровик. 2014. № 9. – 108 с.
5. Кириллов А.В. Уточнение понятийного аппарата в интересах повышения эффективности управления // Экономика и управление. 2013. № 10 (96). – С. 57-58.
6. Клецина И.С. Гендерная социализация: Учебное пособие. – СПб.: РГПУ им. Герцена. 1998. – С. 37-40.
7. Макарова А.И. Гендерные стереотипы в традиционной культуре. Теория и практика общественного развития. 2015. № 3. – С. 45-50.
8. Шевелева А.М. Профессиональная карьера: психологические аспекты и тендерный подход / А.М.Шевелева. – М.: Юрайт, 2012. – 132 с.
9. Королева О.В. Учет гендерных различий в стилях руководства, как фактор повышения эффективности деятельности предприятия / О.В.Королева. – Тамбов: ГОУ ВПО им. Державина, 2012. – 118 с.
10. Грищенко А. Первые женщины менеджеры / А.Грищенко // Управление персоналом. – 2011. – № 5. – С. 6-10.
11. Международная компания McKinsey&Company, предоставляющая услуги в области управленческого консалтинга / Официальный сайт «McKinsey&Company». [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.mckinsey.com>
12. Митина О.В., Петренко В.Ф. Кросс культурное исследование стереотипов женского поведения (в России и США). // Вопросы психологии. 2000. №1. – С. 68-86.

“OILA VA XOTIN-QIZLAR” ILMIY-TADQIQOT INSTITUTI
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ «СЕМЬИ И ЖЕНЩИН»
“FAMILY AND WOMEN” RESEARCH INSTITUTE

MARKAZIY OSIYODA JAMIYAT, GENDER VA OILA

Общество, гендер и семья в Центральной Азии
Society, Gender and Family in Central Asia

xalqaro ilmiy jurnali

международный научный журнал

international academic journal

2024/1 (10)

DOI: 26739/2118-9998

Jurnalga Toshkent shahar Matbuot va axborot boshqarmasining 2021-yil 18-iyundagi 0996-sonli
“Ommaviy axborot vositasi davlat ro‘yxatidan o‘tkazilganligi to‘g‘risida guvohnoma”si olingan.

*Jurnal O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasining
dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy nashrlar RO‘YXATI (2019)ga
pedagogika, psixologiya, tarix va falsafa fanlari bo‘yicha doktorlik dissertatsiyalari himoyasi uchun
ilmiy maqolalar e‘lon qilinishi mumkin bo‘lgan jurnal sifatida ro‘yxatga olingan.*

MUASSIS:

“Oila va xotin-qizlar” ilmiy-tadqiqot instituti

JURNAL TAHRIRIYATI:

Bosh muharrir: **Egamberdiyeva N.**

Bosh muharrir o‘rinbosari: **Musurmanova A.**

Mas’ul kotib: **Mavlonov B.**

Muharrirlar: **Yunusov U., Nomozova O’.,
Razzakova N., Sobirova E.,
Jabborov U.**

Sahifalovchi: **Umaraliyev Z.**

Dizaynerlar: **Abdullayev L., Sobirov F.**

Web dizaynerlar: **Yakubov O., Alimova Z.**

*Jurnaldagi materiallardan foydalanilganda mualliflik huquqini e’tiborga olgan
holda jurnalga havola berilishi shart.*

*Jurnalga kiritilgan maqola materiallari mazmuni mualliflarning shaxsiy
ilmiy-nazariy yondashuvi va qarashi sifatida talqin qilinadi.*



1940

Nashriyot ro‘yxat raqami № 1043191. 24.09.2021-y.

Bosishga ruxsat etildi: 23.03.2024.

“Times New Roman” garniturası. Qog‘oz bichimi: 60x84 1/8

Nashriyot bosma tabog‘i 7,2.

100000, Toshkent shahri, Mirzo Ulug‘bek tumani,
M.Ismoilıy ko‘chasi 1-G uy.