



"OILA VA GENDER" 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

2024/4 (13)

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.*
ZOXIDOV Azamat Azamjonovich – *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.*
Зохилов Азамат Азамjonovich – *доктор экономических наук, профессор.*
Зияев Азамат Хамидович – *доктор исторических наук, профессор.*
Абдусаматов Хасанбой Усмонjon 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.*
Zokhidov Azamat Azamjonovich – *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

SOTSILOGIYA

Zaitov E.X. O‘zbekistonda mahalla institutining mustaqillik yillaridagi rivojlanishi.....	4
Imomnazarov H.I. Yosh oilalarda ijtimoiy munosabatlar: muammolar va ularning yechimi	9
Usmonova R.M. Xotin-qizlarning norasmiy bandligini ijtimoiy jihatdan tadqiq etishdagi ilmiy yondashuvlar	15
Abdiraimova Sh.A. Uzoq umr ko‘ruvchilarga xizmat ko‘rsatish sohasini rivojlantirish yo‘nalishlari	22

OILA VA JAMIYAT

Saydivaliyeva X.X. “Ayollar huquqlari” va “gender tengligi” tushunchalari: o‘zaro munosabat va farqlar.....	29
Abdullaxo‘jayev A. Ibrat matbaachiligining vujudga kelishi va jadid g‘oyalarining yoyilishidagi ahamiyati.....	37
Xolmuratova M.M. O‘smirlarning pulga bo‘lgan munosabatida jamiyatning ijtimoiy-psixologik ta’siri.....	45
Hashimova G.I. Harbiy xizmatchilarning ijtimoiy-huquqiy himoya qilishning faol shakllari va ijtimoiy-huquqiy himoyasi tizimi.....	50
Sattarova Sh.Q. Pedagoglar faoliyatida pozitiv fikrlashning ilmiy-nazariy asoslari	55

PSIXOLOGIYA

Mahkamova D.B. Xotin-qizlar professional ijtimoiy moslashuvining psixologik aspektlari.....	60
Ishonkulova N.I. Oilaviy munosabatlarda destruktiv nizolar namoyon bo‘lishining psixologik xususiyatlari	68
Askarova G. Development of coping behavior	73
Nazarova M.Y. Zo‘ravonlikka uchragan ayollarning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari.....	77
Jumabekov Z.X. G‘arb faylasuflari qarashlarida hasad muammosining o‘rganilganlik holati.....	83
Sadullayeva J.I. Tadqiqotlarda ayollar migratsiyasining oilaviy munosabatlarga ta’siri o‘rganilganligi.....	90

PEDAGOGIKA

Mavlonov B.B. O‘smirlarning hushyorlik va ogohlik fazilatlarini rivojlanishida oiladagi tarbiya usullarining o‘rni.....	94
Nomozova O‘.A. Oilada er va xotin nutqidagi gender jihatlarining oilaviy munosabatlarga ta’siri	100
Qurbonova B.N. Mustaqil ta’lim jarayonida talabalarning ijodkorligini shakllantirish	105
Axmedova D.X. Interfaol ta’lim jarayonida rag‘batlantirishning gender yondashuvi va uning o‘ziga xos xususiyatlari.....	111
Yakubov O.T. Farzand tarbiyasida ota-onaning asosiy vazifalari va funksiyalari	119

ILMIY YANGILIKLAR VA TAHLILLAR

Abdulazizova N.B. Ayollarning pensiya ta’minoti masalasini yechish yo‘llari: ilg‘or tajriba va zamonaviy tendensiyalar.....	124
--	-----



Mahkamova Dilfuza Baxtiyarovna,
O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi
Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi
"Xodimlar bilan ishlash" boshqarmasi boshlig'i

XOTIN-QIZLAR PROFESSIONAL IJTIMOY MOSLASHUVINING PSIXOLOGIK ASPEKTLARI

Annotatsiya. Xizmatga moslashish deganda, biz yangi tayinlangan xodim, uning aqliy faoliyati va xulq-atvori mehnat muhiti qoidalari va talablariga muvofiq shaxsiy rivojlanishini nazarda tutuvchi professional muhit o'rtasida faol va uyg'un o'zaro munosabatlarni o'rnatishni tushunamiz. Davlat xizmatiga xos bo'lgan yuqori nevropsixik stress, ko'p qirrali vazifalar hamda vaqt yetishmasligi xodimning moslashuvchan resurslariga yuqori talablarni qo'yadi. Shu munosabat bilan, davlat xizmatlari xodimlari yangi avlodining psixologik xususiyatlarini o'rganish davlat xizmatlarining kadrlar salohiyatini mustahkamlash va saqlash, moliyaviy imkoniyatlardan samarali foydalanish uchun ularning innovatsion fazilatlarini tushunish zarurati bilan belgilanadi. Xotin-qizlarning davlat xizmatlariga moslashishi ko'p qirrali jarayon bo'lib, uni tadqiq etish bugungi kunda ayollarning faol "karyeraviy o'sish" elementlarini aniqlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Maqolada ushbu muammo yuzasidan olib borilgan empirik tadqiqotlarning natijalari tahlil qilinadi.

Tayanch so'zlar: integratsiya, shaxslararo munosabatlar, moslashuv, davlat xizmatlari, internallik.

Annotation. By adaptation to the service, we understand the establishment of active and harmonious interaction between the newly appointed employee and the professional environment, which involves the personal development of his mental activity and behavior in accordance with the rules and requirements of the working environment. Adaptation of women to public services is a multifaceted process, the study of which is of great importance today in determining the elements of active "career growth" of women. The high neuropsychic stress, multifaceted tasks and lack of time inherent in the civil service place high demands on the employee's flexible resources. In this regard, the study of the psychological characteristics of the new generation of public service employees is determined by the need to understand their innovative qualities in order to strengthen and maintain the personnel potential of public services and effectively use financial opportunities. The article analyzes the results of empirical research on this problem.

Key words: integration, interpersonal relations, adaptation, public services, internality.

Аннотация. Под адаптацией к службе мы понимаем установление активного и гармоничного взаимодействия вновь назначенного работника с профессиональной средой, что предполагает личностное развитие его психической деятельности и поведения в соответствии с правилами и требованиями рабочей среды. Адаптация женщин к государственной службе – многогранный процесс, изучение которого имеет сегодня большое значение при определении элементов активного «карьерного роста» женщин. Высокая нервно-психическая нагрузка, многогранность задач и нехватка времени, присущие государственной службе, предъявляют высокие требования к гибким ресурсам работника. В связи с этим исследование психологических особенностей нового поколения работников государственной службы определяется необходимостью понимания их инновационных качеств в целях укрепления и поддержания кадрового потенциала государственной службы и эффективного использования финансовых возможностей. В статье анализируются результаты эмпирических исследований по данной проблеме.

Ключевые слова: интеграция, межличностные отношения, адаптация, государственные услуги, интернальность.

Kirish. Jahonda mahalliy boshqaruvning barcha darajalarida ayollar va erkaklar teng huquqligi uchun doimiy qoidalarni joriy etish ortib bormoqda. Mehnat bozori hamda iqtisodiy hayotning barcha sohalarida erkak va ayollarning muvozanatli ishtiroki, siyosiy va hukumat qarorlarini qabul qilishda xotin-qizlar ulushini oshirish jadallashmoqda¹. Bugungi kunda davlat xizmatlarida ayollarning 11,3 foizi yetakchi, 9,8 foizi esa hukumat boshliqlari hisoblanadi. Ayollar siyosatning boshqa muhim yo'nalishlarida atrof-muhit muhofazasida 32%, davlat boshqaruvida 30%, ta'limda 43% ayollar yetakchilik qilmoqda². Davlat xizmatlarida xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy faolligini oshirish, siyosiy qarorlarni qabul qilishda ularning ishtirokini kengaytirish bilan bog'liq bo'lgan mexanizmlarni yaratish dolzarb ahamiyat kasb etmoqda.

Jahonda xotin-qizlarning davlat ishlarida ishtirok etish huquqini ta'minlash bo'yicha so'nggi xalqaro tadqiqotlar globallashtirib borayotgan dunyoning murakkab muammolarini hal etishda ayollar iste'dodidan foydalanish jamiyatga naf keltirishini tasdiqlamoqda. Davlat boshqaruvida xotin-qizlarning borligi yangicha urg'u va yangi masalalarning siyosiy kun tartibiga kiritilishiga olib keladi. Siyosiy qarorlarni qabul qilishda gender muvozanatini yaxshilash orqali ish unumdorligini oshirish, samarali natijalarga erishish mumkinligi isbotlanmoqda. Xotin-qizlarni davlat xizmatlarida faoliyat yuritishi, ularning mehnat maskanlariga moslashishi hamda samarali mehnat natijasiga erishishga oid muammolarni ijtimoiy-psixologik nuqtayi nazardan tadqiq etish zaruratini ilgari surmoqda. Moslashuv murakkab va ko'p qirrali hodisa sifatida uni ko'rib chiqishga turli yondashuvlar asosidagi konseptual asosning mazmuniga ma'lum talablarni qo'yadi. Birinchidan, "moslashuv" tushunchasining mazmunini aniqlash kerak, chunki turli mualliflar bu bilan moslashuv predmeti va adaptogen vaziyatdagi o'zgarishlarning turli tomonlarini nazarda tutadilar. Shunga asoslanib, nafaqat tashkilot va korxonalar rahbarlarining, balki xodimlarning martabasi rivojlanishining ushbu bosqichida boshqaruv moslashuvi muammosini hal

¹ <https://online.zakon.kz/>

² <https://eca.unwomen.org/ru/stories/novosti/2023/04/zhenschiny-u-vlasti-v-2023-godu-novye-dannye-pokazyvayut-progress-no-bolshie-razryvy-v-dannykh-po-regionam>

qiladigan menejerlarning shaxsiy fazilatlarini ko'rib chiqish muhimdir.

Maqsad va uni asoslash. Moslashuv tahlili ushbu murakkab hodisaning barcha o'lchovlarini o'rganishni o'z ichiga oladi. Bunday asosiy o'lchovlar sifatida biz moslashuvni yangi shakllanishlarni (aqliy sifatlarni) shakllantirish jarayoni, natijasi va asosi sifatida ko'rib chiqishga qaratamiz.

Moslashuvning protsessual jihati, birinchi navbatda, uning vaqtinchalik xususiyatlarini – moslashuvning uzunligi va bosqichlarini aniqlashga asoslanadi. Ushbu yo'nalish doirasida moslashuv jarayonining asosiy elementlari aniqlangan, yagona mantiqiy hamda vaqt ketma-ketligiga bog'langan. Shu bilan birga, psixologik nazariya va amaliyotning turli sohalarida (ijtimoiy moslashuv bosqichlaridan moslashuvning psixofiziologik mexanizmlarigacha) moslashuv jarayonining turli jihatlarini o'rganilgan. Moslashuvning samarali jihati an'anaviy ravishda, umuman, adaptiv jarayonlarning muvaffaqiyatini baholashda asosiy element sifatida qo'llanadi, shuning uchun samarali mezon eng oddiy dixotomiyadan (moslashuv – noto'g'ri adaptatsiya) moslashuv fenomenining ko'pgina zamonaviy tasniflari uchun asosdir. A.N.Jmirikov tasnifiga muvofiq faoliyatning chiqish parametrlarining mezonlari, shaxsning mikro va makro muhit bilan integratsiyalashuvi darajasi, shaxsiy potensialni ro'yobga chiqarish darajasi hamda farovonlikning hissiy foni, moslashuv natijalarining to'rt darajali shkalasida asoslanadi³.

Moslashuvning yakuniy natijalarini tizimlashtirishni taklif qiladigan so'nggi ishlarimizdan biri ikki o'lchovli tavsifini o'z ichiga oladi⁴. Ijtimoiy moslashuv modelining ortogonal o'lchovlari sifatida, insonning haqiqiy xatti-harakatlarining ijtimoiy muhit talablariga ("tashqi mezon" deb ataladigan) muvofiqligi, shuningdek, tahdid hissi yo'qligi va shaxsiy qulaylikka erishish ("ichki mezon" deb ataladigan) taklif etiladi. Moslashuvni ko'rib chiqish aspekti, uning davomida turli xil yangi qirralarining shakllanishi bilan bog'liq bo'lib, ma'lum bir tarzda ilgari aniqlangan ikkita yondashuvni (protsessual va samarali) birlashtiradi. Yangi shakllanishlar

³ Реан А.А. К проблеме социальной адаптации личности // Вестник СПбГУ. Сер. Экономика, философии, психологии, права. 1995. – №3. – С. 74-79.

⁴ Психология менеджмента / Под ред. Г.С.Никифорова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1997.

yig'indisi nafaqat moslashuv subyekti tomonidan olingan va ishlab chiqilgan ko'plab bilimlar, ko'nikmalar, balki kasbiy va ijtimoiy muhit bilan shaxslararo o'zaro munosabatlarning murakkab tizimini ham o'z ichiga oladi⁵.

K.Lorensning evolyutsion-genetik konsepsiyasiga muvofiq inson naslining yashashi va moslashishi jarayonida kollektivizm, qurbonlik, axloqiy me'yorlar kabi shaxsiy xususiyatlar, lekin eng avvalo agressiya shakllanadi⁶. Evolyutsiya, genetika va inson xulq-atvori bo'yicha ko'plab empirik ma'lumotlarni umumlashtirgan holda adaptiv jarayonlar zamonaviy jamiyat talablariga muvofiq namoyon bo'ladigan va mustahkamlangan genetik dasturlar, "tabiiy moyilliklar" asosida rivojlanadi.

Agressiyaning moslashuvchan tabiati haqidagi tezis amaliy jihatdan ham (zamonaviy sivilizatsiya agressiya-raqobatli o'zaro ta'sirni ijtimoiy moslashuv xavfi yuqori bo'lgan hayot strategiyasi sifatida rivojlantiradi), nazariy jihatdan ham tasdiqlanmagan.

Bizning fikrimizcha, o'z-o'zini identifikatsiya qilish tamoyiliga amal qilish, birinchi navbatda, moslashish jarayoni subyekti faoliyatining rolini kamaytirish orqali (asosan, adaptiv reaksiyalar bosqichida) moslashuv rasmini biroz yomonlashtiradi. Inson individualligining turli darajalarida moslashuv subyekti tomonidan shakllangan yangi o'zgarishlarni aniqlash uning rivojlanishidagi moslashish jarayonini to'liqroq ko'rib chiqishga imkon beradi. V.T.Kudryavsev ta'kidlaganidek, har qanday darajadagi rivojlanish har doim yangi narsalarni yaratishdir⁷.

N.N.Vasilevskiy uch toifadagi subyektlarning mavjudligini eksperimental va statistik jihatdan asoslab berdi, uning tasnifini nerv va somato-vegetativ funksiyalarning moslashuvchanligi, plastikligi darajasiga asosladi: adaptiv (yuqori plastiklik, hayotning yangi sharoitlariga qayta konfiguratsiya qilish qobiliyati bilan), o'rtacha moslashuvchanlik (asab tizimining o'rtacha

moslashuvchanligi, yangi sharoitlarda somatik reaksiyalar) va mos kelmaydigan (tashqi muhitda sezilarli o'zgarishlar bilan past moslashuvchanlik yoki hatto reaktiv dinamikaning yo'qligi)⁸.

Ilmiy muammoning tavsifi va yechimi. Xotin-qizlarning jamiyatdagi o'rni va rolini o'rganish, ayniqsa, yangi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarga ega bo'lgan jamiyatning shakllanishi va rivojlanishi bosqichida muhim ahamiyat kasb etadi. Uzoq vaqt davomida ayollarning jamiyatdagi mavqeyi bilan bog'liq muammolar kuzatilmadi. Biroq bugungi kunda dunyoni qamrab olgan inqiroz, birinchi navbatda, ayol va oilaga ta'sir qildi. Shunday qilib, ishlab chiqarishda ayollarning ikkinchi, ijtimoiy jihatdan kamroq obro'li bo'lgan joyga ko'chirilishi bilan ikkita mehnat bozorini ajratish tendensiyasi aniq edi. Qashshoqlikni feminizatsiya qilish jarayoni kam maoshli, ishsiz, kam daromadlilar orasida ayollarning ustunligida davom etmoqda.

Olimlar tomonidan olib borilgan tadqiqotlarga ko'ra, bir qator ko'rsatkichlar bilan belgilangan ayollarning asosiy maqom pozitsiyalari qisqacha tavsiflangan. Ulardan asosiylari quyidagilardir: ma'muriy-siyosiy hokimiyat; mulkning hajmi va xususiyati (tovar yoki kapital, ya'ni iqtisodiy kuch); daromadning hajmi va xarakteri; axloqiy mukofot, obro', ta'sir (ma'naviy kuch); ish sharoitlari; vertikal yuqoriga yo'nalgan ijtimoiy harakatchanlik istiqbollari; bo'sh vaqt. Mazkur keltirilgan tasnifdan jamiyat faoliyatining asosi sifatida inson huquq va erkinliklarining gender jihatini ko'rib chiqish kerakligi ma'lum bo'ladi. Gender omilini hisobga olmasdan turib, insoniyatning haqiqiy rivojlanishi haqida gapirish mumkin emas. Bundan tashqari, deyarli barcha mamlakatlarda ayollar aholining yarmini yoki hatto ko'p qismini tashkil qiladi. Shu bilan birga, bugungi kunda ular erkaklarnikiga nisbatan iqtisodiy va siyosiy hayotda ko'p imkoniyatlardan mahrum⁹.

Erkaklar va ayollar haqidagi stereotiplar tufayli jamiyatda gender tengsizligi saqlanib qolmoqda. Dunyoning ko'plab mamlakatlarida ayollarga nisbatan kamsitishning barcha shakllariga barham berish to'g'risidagi konvensiya ratifikatsiya

⁵ Реан А.А. Психологический анализ проблемы удовлетворенности избранной профессией // Вопросы психологии. 2008. – №1. – С. 83-88.

⁶ Lay C.H., Edwards J.M., Parker James D.A., Endler N.S. An assessment of appraisal, anxiety, coping and procrastination during an examination period // Eur. J. Pers. 2009. – №3.

⁷ Rogers C.R. Dealing with psychological tensions // Inter personal dynamics. Essays and readings on human relation / W.G. Bennis et al. The Dorsey Press. USA, 2003.

⁸ Абульханова-Славская К.А. Личностные типы мышления личности // Когнитивная психология. – М.: Наука, 1986. – С. 154-172.

⁹ Аронсон Э. Теория диссонанса: прогресс и проблемы // Современная зарубежная социальная психология. Тексты. – М.: Изд-во МГУ, 1984. – С. 111-126.

qilingan bo'lishiga qaramay, haqiqatdan ham jamiyatda, oilada va ishda ayollar huquqlari doimiy ravishda poymol etilmoqda. Genderga asoslangan huquqlarni buzish shakllari juda xilma-xil bo'lib, teng huquqlarni to'g'ridan to'g'ri buzish, masalan, ishga qabul qilish va ishdan bo'shatish, ayollarning o'z huquqlaridan foydalanishiga aniq to'siqlar yaratishgacha kabi shakllarda davom etmoqda. Ayollar huquqlari bilan bog'liq vaziyat, ayniqsa, jamiyatda davom etayotgan ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar davrida, ularning erkaklarga nisbatan aniq tengsizligining salbiy tendensiyalari paydo bo'lganda yomonlashdi:

– siyosatda: ayollarning qonun chiqaruvchi va ijro etuvchi hokimiyat tuzilmalaridan siqib chiqarilishi;

– iqtisodiyotda: ish haqi, shuningdek, ishga olish va ishdan bo'shatishda kamsitishning kuchayishi;

– madaniyat va ommaviy axborot vositalarida: ayollarning “tabiiy taqdiri” mafkurasiga asoslangan jinslar o'rtasidagi patriarxal munosabatlarni mustahkamlash, bir tomondan, uning burchlariga an'anaviy munosabat, bir tomondan, jinsiy hayotdan ommaviy ravishda ekspluatatsiya qilish, boshqa tomondan, ayol tanasining tijoratlashuvigacha¹⁰.

Ayollarning raqobatbardosh pozitsiyalarining zaifligi nafaqat bandlik, balki ishsizlik xususiyatlarida ham namoyon bo'ladi. Xotin-qizlar ishdan bo'shatilgan taqdirda birinchi bo'lib azob chekishadi, shuning uchun ish joyini yo'qotish xavfi ular uchun jiddiy muammodir. Ishlayotgan ayollarning aksariyati ishini yo'qotishdan qo'rqishadi va deyarli yarmi o'zlari ishlayotganidan yomonroq ish topishlari mumkinligiga umuman ishonchlari komil emas. Shu bilan birga, ishni yo'qotishdan qo'rqish darajasi va boshqa ishga kirishga bo'lgan ishonch ayolning yoshi va uning bilimiga bog'liq. Ish bilan bog'liq qo'rquvning eng yuqori nuqtasi pensiya yoshiga to'g'ri keladi. Ayollarning mehnat bozorida raqobatbardoshligini qo'llab-quvvatlovchi omillardan biri ayollar mehnatining arzonligi bo'lib qolmoqda¹¹.

Guruhga, xodimlarga munosabat hamda o'z pozitsiyasini saqlash kabi moslashish elementlarida

¹⁰ Силласте Г.Г., Кожамжарова Г.Ж. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа // Социс. 1997. – №31.

¹¹ Бандура А., Уолтере Р. Принципы социального научения // Современная зарубежная социальная психология. Тексты. – М: Изд-во МГУ, 1984. – С. 55-60.

davlat xizmatida ish faoliyatini boshlagan ayollar yuqori ko'rsatkichlarni qayd etdi. Bu esa bizda davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarning ish jarayoniga kirishib ketishlarida o'zlarining guruh hamda unda faoliyat olib boruvchi xodimlar bilan munosabatlari va o'zi egallab turgan o'rinlaridan qoniqish hosil qilish ehtiyojlari ijtimoiy moslashishga ta'sir ko'rsatuvchi yetakchi indikativ belgilar bo'lishi haqida xulosalarni vujudga keltiradi.

1-jadval

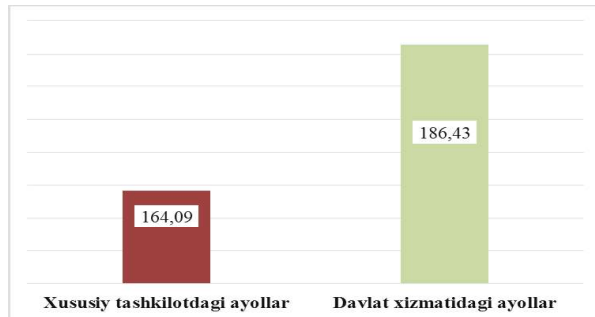
Xodimning ijtimoiy moslashuvchanlik darajasini aniqlash (R.X.Ismailov) so'rovnomasining tafovutlari

Shkalalar	O'rta rang		Statistik ko'rsatkich	
	Xususiy sektor (n=193)	Davlat xizmati (n=154)	U	P
Guruhga munosabat	166,60	183,27	13433,5	0,119
Xodimlardagi munosabatlar	165,15	185,09	13153	0,063
O'z pozitsiyasidan qoniqish	173,35	174,81	14736	0,892
Kollektivizmni baholash	164,09	186,43	12947,5	0,038*
Mehnatga munosabat	180,53	165,81	13600	0,171
Mehnat sharoitlaridan qoniqish	171,45	177,19	14369,5	0,592
Kichik guruhga munosabat	168,44	180,97	13788	0,245
Ishda o'zidan qoniqish	166,88	182,93	13486	0,136
Rahbarga munosabat	173,62	174,47	14788,5	0,937
Yolg'on shkalasi	176,84	170,44	14312,5	0,553

Izoh: * – p<0.05

Mehnatga munosabat va yolg'on shkalasida biroz ustunlik xususiy sektorda ishlovchi ayollarda qayd etildi. “Issiqqina joylashgan o'rnini” yo'qotib qo'ymaslik uchun ba'zida mavjud vaziyatni inobatga olgan holda yolg'on gapirish xususiy tashkilotlarda ishlovchi ayollarning professional faoliyatlarida kuzatilib turar ekan. Mehnat sharoitlaridan qoniqish, kichik guruhga munosabat, ishda o'zidan qoniqish rahbarga munosabat kabilarda davlat tashkilotlari

xodimlarida biroz ustunliklar kuzatildi. Bundan ko‘rinadiki, ularning moslashuv jarayonlarida ushbu ko‘rsatkichlar muhimlik jihatdan yuqori o‘rinlarda turar ekan.



2-rasm. Xodimning ijtimoiy moslashuvchanlik darajasini aniqlash bo‘yicha olingan natijalar nisbati

Kollektivizmni baholash jihatidan esa ishonchli tafovutlar qayd etilib ($U=12947,5, p<0,05$), davlat tashkilotlaridagi ayollarda egoistik ruhga nisbatan kollektivistik ruh ish jarayoniga bevosita ta’sir qilishi yana bir bor o‘z isbotini topdi. Shuningdek, jamoaviy hamkorlik prinsipining davlat tashkilotlari an’analarida saqlanib qolgani ham yangi ishga kiruvchilarda jamoaviy ruh bo‘yicha oldindan stereotipni barqaror shakllantirishga olib kelishi bilan ham izohlanadi.

2-jadval

Subyektiv nazorat darajasini aniqlash (Dj. Rotter) metodikasining tafovutlari

Internallik turlari	O‘rta rang		Statistik ko‘rsatkich	
	Xususiy sektor (n=193)	Davlat xizmati (n=154)	U	P
Umumiy internallik	175,92	171,59	14490,5	0,690
Muvaffaqiyatda	174,11	173,86	14839	0,981
Muvaffaqiyatsizlikda	177,73	169,32	14141	0,437
Oilaviy munosabatlarda	173,78	174,28	14818,5	0,963
Ishlab chiqarishda	171,46	177,18	14371,5	0,597
Shaxslararo munosabatlarda	171,58	177,04	14393	0,612
Salomatlik bo‘yicha internallik	175,63	171,95	14546	0,733

Tadqiqotdan o‘rin olgan navbatdagi tahlil shaxsning internallik darajasini anqilashga qaratilgan bo‘lib, mavjud ko‘rsatkichlarning aksariyatida ishonchli farqlar qayd etilmadi. Xususan, umumiy internallik ($U=14490,5, p>0,05$), muvaffaqiyatda internallik ($U=14839, p>0,05$), muvaffaqiyatsizlikda internallik ($U=14141, p>0,05$), oilaviy munosabatlarda internallik ($U=14818,5, p>0,05$), ishlab chiqarishda internallik ($U=14371,5, p>0,05$), shaxslararo munosabatlarda internallik ($U=14393, p>0,05$), salomatlik bo‘yicha internallik ($U=14546, p>0,05$).

Dj.Rotterning “Subyektiv nazorat darajasi” metodikasining tashkilot shakli jihatidan tafovuti bo‘yicha tahlil amalga oshirilganda barcha shkalalar ko‘rsatkichlari bo‘yicha sinlavchilarning natijalari o‘rtasida ishonch darajasidagi ahamiyatli farqlar kuzatilmaganini ko‘rishimiz mumkin. Ushbu jihatni esa ulardagi faoliyatning bir xilligi, ya’ni professional ish davridagi o‘zgarishlar, ish bosimi va topshiriqlarga ulgurish jarayonida deyarli o‘xshash xulq-atvorni namoyon etayotganliklari natijasi deb baholashimiz mumkin. Shaxsning yetukligi, uning axloqiy rivojlanish darajasi va muvaffaqiyatining ko‘rsatkichlaridan biri internallik va motivatsiyadir. Ular insonning o‘z hayotidagi voqealar uchun javobgarlik darajasini belgilaydi. Internallik deganda, insonning, asosan, o‘z hayotida sodir bo‘layotgan voqealarning sabablari: o‘z qobiliyatlari, harakatlari, xarakter xususiyatlari va boshqalar sifatida ko‘rishga moyilligi tushuniladi. Ushbu ko‘rsatkich bo‘yicha ahamiyatli farqlar kuzatilmasdan xususiy tashkilotda ishlovchi ayollarda nisbatan biroz farq borligi aniqlandi. Bundan xususiy tashkilotda ishlovchi ayollarda davlat xizmatidagi ayollarga qaraganda faoliyat samaradorligiga erishishda mas’uliyat hissi yuqori bo‘lishi natijasida ularning o‘zini subyektiv nazorat qilishida javobgarlik darajasi yuqori bo‘ladi, degan xulosaga kelish mumkin. Muvaffaqiyatda internallik ko‘rsatkichida ham xususiy tashkilotda ishlovchi ayollar biroz ustunlik qayd etib, davlat xizmatidagi ayollarga qaraganda bir harakat ustida uzoq o‘tirishlari, muvaffaqiyat qozonishga bo‘lgan motivlari aynan ish davridagi kasb motivatsiyasi va karyera qurish kabi istaklarning kombinatsiyalashuvi asosida kechgani bois ularda o‘z kuchiga ishonish, harakatlarini yuqori baholash va o‘z ichki potensial darajalarini real vaziyatda ishga solishni ta’minlab

beruvchi muvaffaqiyatga internallik yuqori ko‘rinish olgan, deya izohlashimizga zamin yaratdi.

Muvaffaqiyatsizlikda internallik ko‘rsatkichida ham xuddi yuqorida bo‘lgani kabi xususiy sektor vakillarida biroz ustunlik qayd etilib, barcha mas‘uliyatni “o‘z bo‘yniga olish” sifatlarining yuqori bo‘lishi, amaliy faoliyatga bevosita tatbiq etilishi yuzasidan ham ularda ko‘proq barcha “ko‘rguliklarning” asl sababchilari sifatida o‘zlarini ko‘rishi namoyon bo‘ladi. Shuning uchun ham ushbu muvaffaqiyatsiz onlarda ham ular aybni atrofdegilardan emas, ko‘proq o‘zlaridan qidirishadi va yechim topishda ham o‘z kuchlariga ishonishadi. Internal shaxslar nafaqat tashqi ta’sirlarga qarshilik ko‘rsatishadi, balki imkon berilsa, boshqalarning xatti-harakatlarini boshqarishga harakat qilishadi. Internallik yuqori bo‘lganlarda, shuningdek, manipulyatsiya qila oladigan odamlarni yoqtirish va ular ta’sir qila olmaydiganlarni yoqtirmaslik ham kuzatiladi. Internallik ko‘rsatkichi baland bo‘lganlar boshqalarga qaraganda muammolarni hal qilish qobiliyatiga ko‘proq ishonadilar va shuning uchun boshqalarning fikridan mustaqildirlar.

Oilaviy munosabatlarda internallik ko‘rsatkichida davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda oilaviy burch, oilaviy sadoqat hamda oiladagi barcha ro‘zg‘or ishlariga mas‘uliyatni tubdan his qilish yuqoriroq ifodalangan. Ishlab chiqarish munosabatlari bo‘yicha internallik ko‘rsatkichida davlat xizmatlarida ishlovchi ayollarda yaqqol ustunlik kuzatilib, ularning ontogenezdagi faoliyatlarida bevosita ishlab chiqarish jarayonlariga hamohang kechgani uchun ham ish jarayonida stressli vaziyatlarni yengib o‘tish, ishdagi barcha topshiriqlarni bajarishda o‘zini nazorat qilish hamda mas‘uliyatlilikni obdon his qilish kabilar yuqori bo‘ladi.

Shaxslararo munosabatlarda internallik ko‘rsatkichlarida vaziyat aksincha tus olgan deyish mumkin. Ushbu ko‘rsatkichda deyarli tenglik qayd etildi. Ma’lumki, ayollar emotsional kechinmalarga tez beriluvchan tabiatda bo‘lib, biror kimsa bilan tortishib yoki janjallashib qolgudek bo‘lsa, ko‘proq o‘sha inson bilan qayta “til topishishga” urinishadi, garchi bu holat yashirin tusda kechsa ham. Shu sababli ayollarda shaxslararo munosabatlarda ko‘proq o‘zini barcha bilan yaxshi munosabatda bo‘lishga majbur kabi prinsiplar ustunlik qiladi. Natijada ularda muloqot jarayonida hissiy

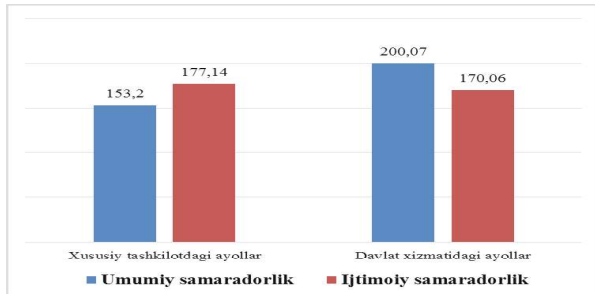
kechinmalarni anglash, empatiya, simpatiya kabi hissiy belgilar bilan ishlash ko‘nikmasi rivojlanib boraveradi.

Salomatlik bo‘yicha internallik ko‘rsatkichida ham xususiy sektor vakillarida ustunlik qayd etildi. Bundan xususiy tashkilotlarda ishlayotgan ayollarda sog‘lik bilan bo‘ladigan ishlarda o‘ziga ancha e’tiborli bo‘lish yuqori degan xulosalarga kelinadi. Ayollarda sog‘ligi uchun majburiyatni his qilish biroz balandligi, barchaning, shu qatorida, o‘zining ham sog‘ligi uchun faqat o‘zi javob berishi haqidagi tasavvurlarning ijtimoiy ustanovka tarzida singib ketgani bilan ham xarakterlidir. Oila bekasi bo‘lishni real idrok qilgan ayollarda oiladagi mehribon, parvarishgo‘y ona timsoli yaqqol yetakchilik qiladi, shu sababli ularda sog‘lik, salomatlik bo‘yicha munosabatlarda mas‘uliyatni his qilish darajasi yuqoriroq bo‘ladi. Ushbu hodisaning mohiyati shundaki, odamlar o‘zlarining muvaffaqiyatlari sabablarini o‘zlarining qobiliyatlari, shaxsiy fazilatlarini, sa’y-harakatlarida ko‘rishadi, ya’ni ular ichki nazorat o‘chog‘idan foydalanadilar va aksincha, muvaffaqiyatsizliklarni tashqi ta’sirlar bilan bog‘laydilar. Shu bilan birga, bu xatoning ijtimoiy qiymati ahamiyatsiz bo‘lgan hollarda ham kuzatiladi.

Shunday qilib, insonning o‘z maqsadlariga erishishdagi faollik darajasi, uning xatti-harakatlarining mustaqilligi o‘lchovi insonning eng muhim psixologik xususiyatlaridan biridir. Insonda sodir bo‘layotgan voqealar uchun shaxsiy javobgarlik tuyg‘usining rivojlanish darajasi turli xil hayotiy vaziyatlarni hal qilishda muhim rol o‘ynaydi: shaxslararo munosabatlarni shakllantirish, oilaviy va ishlab chiqarish xarakteridagi ziddiyatli vaziyatlarni hal qilish usuli. Insonda vaziyatni o‘zgartirishga, o‘zgaruvchan dunyo sharoitlariga tez moslashishga qodir emaslik hissi stressni, surunkali charchoq sindromini, depressiyani keltirib chiqaradi, ojizlik va samarasizlik tuyg‘usini shakllantiradi. Nazorat qilish qobiliyati, aksincha, samarali qarorlar qabul qilish va maqsadlarga erishish, salbiy oqibatlarini bartaraf etish imkoniyatlarini topish bilan bog‘liq.

Umumiy va ijtimoiy samaradorlikni baholash yuzasidan xususiy hamda davlat tashkilotlarida ishlovchi ayollarning natijalari solishtirilganda, umumiy samaradorlikka intilish, kollektivistik shaklda natijalarni qayd etish, shuningdek, yutuqlarga hamkorlikda erishish hamda “yolg‘iz

otning changi chiqmas, changi chiqsa ham, dong‘i chiqmas” maqoliga monand ravishda el bilan birga bo‘lish motivi ko‘proq davlat xizmatlarida faoliyat yurituvchi ayollarning samaradorlik indekslarida namoyon bo‘lar ekan ($U=10846, p<0,01$).



2-rasm. Umumiy hamda ijtimoiy samaradorlik ko‘rsatkichlarining nisbati

Ijtimoiy samaradorlik jihatidan holat aksincha ko‘rinish olgan bo‘lib, xususiy tashkilot vakillarida ko‘proq jamoadagi umumiy maqsad hamda niyatlarda ijtimoiy faollik yaqqol ko‘zga tashlanmas ekan. Ulardagi barqarorlik ko‘rsatkichi, asosan, introspektiv shaklda bo‘lib, o‘zining subyektiv samaradorlik ko‘rsatkichi, ijtimoiy holati yaxshilanishi umumiy samaradorlik indeksiga monand takomillashib borishi aniqlandi.

3-jadval

Martaba motivatsiyasi (A.Noë, R.Noë, J.Bachhube, Y.A.Mogilevkin) metodikasining tafovutlari

Ko‘rsatkichlar	O‘rta rang		Statistik ko‘rsatkich	
	Xususiy sektor (n=193)	Davlat xizmati (n=154)	U	P
Martabaga nisbatan intuitsiya	166,37	183,56	13389	0,112
Martabaga nisbatan motivatsiya	182,25	163,66	13269	0,085
Martaba barqarorligi	151,94	201,65	10603	0,000**

Izoh: ** – $p<0,01$

Karyeraga nisbatan motivatsiya ham xodimning yangi tashkilotga moslashishida muhim elementlardan hisoblanishi hech kimga sir

emas. Moslashuvning muvaffaqiyatli kechishiga ma‘lum ma‘noda shaxsning karyeraga nisbatan motivatsiyasining shakllanganlik darajasi ham ta‘sir etmasdan qolmaydi. Ushbu jihatlarni inobatga olgan holda martabaga nisbatan motivatsiya darajasi xususiy hamda davlat sektorida o‘z faoliyatlarini boshlagan xotin-qizlar misolida taqqoslanganda martabaga nisbatan intuitsiya ($U=13389, p>0,05$), martabaga nisbatan motivatsiya ($U=13269, p>0,05$) ko‘rsatkichlarida ahamiyatli farqlar qayd etilmadi. Nazdimizda, ushbu jihat ayollarda kasbiy o‘shish hamda karyerada muvaffaqiyatlar qozonish borasidagi motivlarning rivojlanish dinamikasi o‘xshashligi tufaylidir.

Shuningdek, martabaga nisbatan intuitsiyada biroz ustunlik davlat tashkilotlarida ishlovchi ayollarda kuzatildi. Bu davlat tashkilotlaridagi doimiy ish o‘rinlarining mavjudligi, harakatga yarasha rag‘bat tamoyilining tatbiq etilgani hamda mavjud ish o‘rnini saqlab qolish orqali professional muvaffaqiyat qozonish mumkinligi borasidagi qarashlarning davlat xizmatida faoliyat yurituvchi ayollarda stigmatik ustanovka shaklida barqaror rivojlanib borishi natijasi sifatida qarashimizga imkoniyat eshigini ochadi. Martabaga nisbatan motivatsiya darajasi esa xususiy tashkilotlarda ishlovchi ayollarda yuqoriroq ekan. Buni biz ko‘proq moddiy rag‘batlantirish motivi orqali ayollarda martabaga nisbatan istaklarning tomir yoyish tezligi o‘tkirroq tus olgani bilan izohlashimiz mumkin. Davlat xizmatida ishlovchi ayollarda esa martabaga nisbatan motivatsiya ko‘rsatkichi ko‘proq statik ko‘rinishga ega ekanligi oydinlashmoqda. Bu ulardagi davlat xizmatlariga nisbatan eskicha qarashlarning ijtimoiy ong ta‘sirida qotib qolgani bilan tavsiflanadi. Biroq global o‘zgarishlar sharoitida har kimning mehnatiga yarasha mukofotlanishi tamoyiliga muvofiq davlat xizmatlariga qadam qo‘yayotgan xotin-qizlarda kasbiy rivojlanish sur‘ati moddiy ehtiyoj bilan to‘g‘ri proporsionallik kasb etadi.

Yakuniy qism. Hozirgi vaqtda har qanday tashkilot rahbariyati doimiy ravishda samarali moslashish tizimini shakllantirish zaruratiga duch keladi, shu jumladan, korxonada xodimiga o‘zi uchun ham minimal yo‘qotishlar bilan yangi lavozimga muvaffaqiyatli kirishga imkon beradigan chora-tadbirlar majmuyini ishlab chiqish muhim hisoblanadi. Ishlab chiqarish faoliyatida ijtimoiy-

psixologik moslashuv, barqarorlik muvaffaqiyatli moslashish omillaridan biri sifatida dolzarblik kasb etadi. Shaxsning ishlab chiqarish faoliyatiga ijtimoiy-psixologik moslashuvi – bu jamoadagi bevosita ijtimoiy muhitga, jamoaning an’analari va yozilmagan me’yorlariga, rahbarlarning ish uslubiga, jamoada shakllangan shaxslararo munosabatlarning xususiyatlariga moslashishdir. Bu xodimning barcha a’zolari tomonidan qabul qilingan teng huquqli sifatida jamoaga kiritilishini anglatadi¹². Yuqorida olingan empirik tadqiqot

natijalariga asoslanib, xotin-qizlarning davlat xizmatlariga ijtimoiy moslashuvining muvaffaqiyatli bo‘lishiga ta’sir etuvchi psixologik omillar sifatida shaxsning psixologik qirralari, muvaffaqiyatga intilish motivatsiyasi, turli vaziyatlarda internallik ko‘rsatkichi, o‘z pozitsiyasidan va kollektivistik faoliyatdan qoniqish darajasi kabilarni alohida ta’kidlab o‘tish mumkin.

¹² Водопьянова И.Е. Активная жизненная позиция личности и профессиональная адаптация в условиях социально-экономического кризиса // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 2. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1998. – С. 144-153.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. <https://online.zakon.kz/>
2. <https://eca.unwomen.org/ru/stories/novosti/2023/04/zhenschiny-u-vlasti-v-2023-godu-novye-dannye-pokazyvayut-progress-no-bolshie-razryvy-v-dannykh-po-regionam>
3. Реан А.А. К проблеме социальной адаптации личности // Вестник СПбГУ. Сер. Экономика, философии, психологии, права. 2005. – №3. – С. 74-79.
4. Психология менеджмента / Под ред. Г.С.Никифорова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2007.
5. Реан А.А. Психологический анализ проблемы удовлетворенности избранной профессией // Вопросы психологии. 2008. – №1. – С. 83-88.
6. Lay C.H., Edwards J.M., Parker James D.A., Endler N.S. An assessment of appraisal, anxiety, coping and procrastination during an examination period // Eur. J. Pers. 2009. – №3.
7. Rogers C.R. Dealing with psychological tensions // Inter personal dynamics. Essays and readings on human relation / W.G. Bennis et al. The Dorsey Press. USA, 2003.
8. Абульханова-Славская К.А. Личностные типы мышления личности // Когнитивная психология. – М.: Наука, 2006. – С. 154-172.
9. Аронсон Э. Теория диссонанса: прогресс и проблемы // Современная зарубежная социальная психология. Тексты. – М.: Изд-во МГУ, 2014. – С. 111- 126.
10. Силласте Г.Г., Кожамжарова Г.Ж. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа // Социс. 2007. – №31.
11. Бандура А., Уолтере Р. Принципы социального научения // Современная зарубежная социальная психология. Тексты. – М.: Изд-во МГУ, 2014. – С. 55-60.
12. Водопьянова И.Е. Активная жизненная позиция личности и профессиональная адаптация в условиях социально-экономического кризиса // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 2. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2018. – С. 144-153.

“OILA VA GENDER” ILMİY-TADQIQOT INSTITUTI
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ «СЕМЬЯ И ГЕНДЕР»
“FAMILY AND GENDER” 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

2024/4 (13)

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 gender” 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: 27.12.2024.

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

Nashriyot bosma tabog‘i 7,2.

100000, Toshkent shahri, Mirzo Ulug‘bek tumani,

M.Ismoilov ko‘chasi 1-G uy.