



TASHKILOTNI BOSHQARISHDA AYOL VA ERKAK RAHBARLARNING LIDERLIK MASALASI

Karimova M.B.

*Maktabgacha ta'lim tashkilotlari direktor
va mutaxassislarini qayta tayyorlash va
malakasini oshirish instituti II bosqich doktoranti*

Tayanch soʻzlar: genderlik, liderlik, stereotip, qaror qabul qilish, ayol-rahbar, erkak-rahbar, liderlik gipotezasi.

Ключевые слова: гендер, лидерство, стереотип, принятие решений, Женщина-лидер, мужчина-лидер, гипотеза лидерства.

Key words: gender, leadership, stereotype, decision-making, Female leader, male leader, leadership hypothesis.

Ta'lim tashkilotlarini boshqarishda genderlik masalasi va liderlik.

Liderlik masalalarining yangi gender jihatini oʻrganish aniq ilmiy tadqiqotlarni olib borishni talab qiladi. Liderlikda gender psixologiyasining asosiy yutugʻi turli jinsdagi liderlarni qiyosiy oʻrganish vazifasini shakllantirishdir. Ushbu muammoning dolzarbligi erkaklar va ayollarning ijtimoiy huquqlarini tenglashtirish jarayoni tufayli ortib bormoqda. Bu zamonaviy jamiyatga xos tendensiya boʻlib, liderlik roli haqidagi anʻanaviy gʻoyalarning oʻzgarishiga olib keladi. T. V. Bendas tomonidan koʻpgina hollarda liderlik va gender oʻrtasidagi bogʻliqlikning quyidagi muammolari koʻrib chiqiladi:

- erkaklar va ayollarning lider rolida paydo boʻlish chastotasi;
- liderning xulq-atvori;
- liderlik rolini bajarish samaradorligi;
- liderlik va guruhning gender tuzilishi;
- liderlikka intilish;
- liderning gender mansubligi.

Ayol rahbarlarda liderlikning namoyon boʻlishi. Xizmat ierarxiyasidagi oʻz oʻrnini baholashda ayol-liderlar rahbarlik zinapoyasida birinchi qadamga koʻproq ahamiyat berishadi, ammo keyinchalik eʼtiborlarini boshqa jarayonga

roli stereotiplari hamkorlik va qo'llab-quvvatlovchi xatti-harakatlarning kam baholanishiga olib kelishi mumkin. J. Darli "Odamlarni ijtimoiy roliga qarab baholashga moyilligimiz tufayli biz ko'pincha g'amxo'r, yumshoq, ehtiyotkor ayol va ona – ish jarayonida qat'iy, oqilona va samarali rahbar bo'lishi mumkinligini unutamiz", deb hisoblaydi. "Bizning ongimizda an'anaviy ayol rolidagi xotin-qizlar qiyofasi muhrlanib qolganligi sababli, rahbar uchun zarur bo'lgan butunlay boshqacha fazilatlarni ularda ko'ra olmaymiz va shuning uchun biz ayollarda rahbarlikka mos keladigan modelni tasavvur qilishimiz qiyin". Shunday qilib, erkaklar bilan liderlik uchun raqobatda ayollar o'z-o'zidan bu rolga kamroq da'vo qiladilar yoki undan voz kechishadi; erkaklar esa ko'pincha raqibining "ayollik" fazilatlaridan foydalangan holda muvaffaqiyatga erishadilar. Natijada, gender-rol mojarosi yuzaga keladi, bunda ayol-lider raqibini yengish uchun o'z strategiyasini ishlab chiqishi kerak bo'ladi. Bu esa samaradorligi bo'yicha erkaknikidan kam bo'lmasligi mumkin, lekin yana ayolning shaxsiy xususiyatlari inobatga olinadi.

Igli va Jonson olib borgan tadqiqotlariga ko'ra, ayollar uchun muammo shundaki, ularning liderlik xatti-harakatlari turli yo'llar bilan talqin qilinishi mumkin. Uzoq vaqt davomida ayollar boshqaruvchilik nuqtayi nazaridan erkaklar bilan tenglashishga harakat qilishadi, ular an'anaviy ayol rahbar rolidan liderlik mavqeiga erishishga intilishadi. Bunda erkak-lider kasbiy mas'uliyatni his qilishi, boshqaruvchi ayollar esa erkaklarga xos fikrlash uslubi va erkakcha xarakter-xususiyatlarga ega bo'lib borishini amaliyot isbotlamoqda.

Masalan, V. A. Butkevich rahbar ayollarning boshqa ayollardan ustunligi, hissiy barqarorligi, o'zini namoyon qilishga intilishi, ijtimoiy jasarati va idroki bilan ajralib turishini aniqladi. Biroq, Sally Helgesen ta'kidlashicha, ko'plab rahbar ayollar odamlar bilan munosabatda moslashuvchan bo'lgani uchun va o'z muammolarini hal qilishda tashkilotda barcha darajadagi xodimlar bilan o'zaro munosabatlardagi to'siqlarni olib tashlashga tayyorligi uchun muvaffaqiyatga erishadilar. J. Rosener fikricha, ayollar boshqaruv jarayonida o'zlarining kommunikativ qobiliyatlaridan foydalanadilar va rahbarlik qiladilar, shunga mos ravishda o'z manfaatlarini jamoa manfaatlariga moslashtirishadi va o'z oldilariga kengroq maqsadlar qo'ya oladilar.

Lorenzen ta'kidlashicha, bugungi kunda ayol rahbarlar liderligi jamiyatning ijtimoiy buyurtmasi sifatida yuqori ahamiyatga ega. Ayollarning mehnat faoliyatidagi mavqeini hisobga oladigan bo'lsak, hozirgi vaqtda fan va amaliyotda uchta gipoteza ajralib turadi:



1) “*Shisha tom*” *gipotezasi* – bu ayol-lider muvaffaqiyatga erishishga harakat qilganda va martaba darajasida o‘shish cho‘qqilariga intilganida duch keladigan ko‘rinmas, ammo haqiqiy to‘siqdir (Bartol, Martin; Pauell, Butterfield).

2) “*Yulduzlik kasali*” *nazariyasi* (G. Steins) – ayol-rahbar liderlar boshqaruvchilikni obro‘ deb hisoblaydi va boshqa da‘vogarlarga yordam bermaydi (Rojahn va boshqalar).

3) “*Musofir ayol-rahbar liderlar*” – erkaklarcha qattiqqo‘l qarashlarga mos kelmaydigan “o‘zga sayyoradan kelganlar” (J. Marshall).

Bir jins vakillarining rahbarlikka intilishiga nisbatan qo‘pol munosabat “teskari gender stereotipi” deb ataladi: kutilganidan farqli o‘laroq, erkaklar emas, balki ayollar ayollarga nisbatan noto‘g‘ri munosabatda bo‘lishmoqda. T. V. Bendas fikricha turli jinsdagi liderlar o‘rtasidagi raqobat ko‘pincha umumiy gender tafovutlarini aks ettiradi, ya‘ni ular qarama-qarshi jinsdagi liderlarga qaraganda bir jinsdagi liderlar o‘zaro o‘xshash bo‘ladi. Bundan kelib chiqadiki, ayollar liderlik va boshqaruv samaradorligi bo‘yicha erkak liderlardan pastroq ko‘rsatkichga ega, sababi ular kamroq kuch, ta‘sir va resurslarga ega.

Kasblarning liderlikka ta‘siri. Maktabgacha ta‘lim tashkilotlarini boshqarishdan tashqari boshqa kasblarda ayollar va erkaklarda liderlikning namoyon bo‘lishi turlicha bo‘ladi. S.A. Garanina va D.A. Mishutin fikricha, ayol-pedagoglar uchun o‘z bilimlarini kengaytirish, shaxslararo samarali muloqot xislatlari xos bo‘lsa, erkak-pedagoglar uchun o‘z faoliyatini ilmiy tushunish, ishi yuzasidan tajriba o‘tkazish, ta‘lim oluvchilarning rivojlanish dinamikasini o‘rganish, jamoaviy muloqot sifatleri mos keladi. I.V. Groshev ta‘kidlashicha, ayol shifokorlar uchun “tibbiy fazilatlar”ni baholash yuqoriroqdir, erkaklar uchun mas‘uliyat, burch hissi va vazminlik muhim. S.Epshteyn tadqiqotlari natijasida advokat ayollar orasida esa avtoritar, tajovuzkor, jazolash usulida rahbarlik qiladigan, lekin ayni paytda empatiya va o‘zaro munosabatga qodir bo‘lganlar ko‘p. Axloqiy me‘yoriylik, xulq-atvorni tartibga solish va salomatlik darajasi erkak harbiy xizmatchilar uchun muvaffaqiyatli xizmat qilish garovi bo‘lsa, ammo ayol-harbiylar uchun shu xislatlarga qo‘shimcha tarzda aloqa qobiliyatlari ham muhim deb topilgan.

Shuni alohida ta‘kidlash joizki, butun dunyoda ishlab chiqarish va uni boshqarish borasida modernizatsiya siyosatining tan olinishi, barcha davlatlarning o‘ziga xos demokratiya tamoyillari asosida jamiyatni, xususan, mehnat jamoalarini boshqarish siyosatiga o‘tishi munosabati bilan boshqaruv masalalariga ham munosabat o‘zgardi. Jumladan, Yangi O‘zbekistonning barcha jabhalarida, xususan, ijtimoiy sohalarida insonparvarlik siyosatining keng singdirilishi munosabati bilan rahbar va lider shaxslarga nisbatan ijtimoiy fikrda



ham muayyan o'zgarishlar ro'y bermoqda. Bugun Yangi O'zbekiston sharoitida bunyodkorlik sifatlariga ega bo'lgan, oilasi, mahallasi, shaxsan o'zi va jamiyat mafnaatini o'ylab mehnat qilayotgan har bir fuqaro jamiyat tomonidan ijtimoiy himoyada bo'lib, uning faoliyatini muvofiqlashtirish, unga yetarli darajada ish sharoitlarini yaratishga mas'ul bo'lgan rahbar, eng avvalo, unga g'amxo'r bir inson sifatida qarashi, mehnatdan manfaatdorlik psixologiyasini uning ongiga singdira bilishi shart. Xalqqa yaqin bo'lib, uning dardi bilan yashash, har bir ishning istiqbolini yaqqol tasavvur qila olish – zamonaviy rahbar-liderning xos fazilatlaridir.

Adabiyotlar:

1. Бендас, Т. В. Гендерные исследования лидерства / Т. В. Бендас // Вопросы психологии. – 2000.
2. Вержибок, Г. В. Гендерные различия активности и лидерства / Г. В. Вержибок // Ученые записки Педагогического института Саратовского государственного университета им. Н. Г. Чернышевского. Сер. Психология. Педагогика. – 2009.
3. Сафонова, М. В. Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: / М. В. Сафонова. – СПб., 1999.
4. Яблонский, С. А. Психология лидерства / С. А. Яблонский. – К., 2003. – 384 с.

РЕЗЮМЕ

Ushbu maqolada ayol va erkak rahbar-liderlarning ma'lum holatlarda farqlari, qaror qabul qilishda ularning holati, liderlikning ayol va erkak rahbarlarda namoyon bo'lishidagi stereotiplar, turli kasblarda liderlikning ko'rinishi keltirilgan.

РЕЗЮМЕ

В данной статье представлены различия женщин и мужчин-лидеров в определенных ситуациях, их статус при принятии решений, стереотипы проявления лидерства у женщин и мужчин-лидеров, видимость лидерства в разных профессиях.

SUMMARY

This article presents the differences between women and men leaders in certain situations, their status in decision-making, stereotypes of leadership among women and men leaders, the visibility of leadership in different professions.