

Erkaklik va ayollik stereotiplarining shaxsning professionallik darajasiga ta'siri

Kabulova Saboxat Baxadirovna Phd Ma'mun universiteti o'qituvchisi

Rustamova Dinara Sherzodovna psixologiya yo'nalishi talabasi.

Annotatsiya

Ushbu maqolada, jahon miqyosidagi va O'zbekistondagi erkaklik va ayollik stereotiplari va ularning kasbiy rivojlanishdagi ta'siri tahlil qilinadi.

Kalit so'zlar

Gender stereotiplari, maskulinlik va femininlik, kasbiy muvaffaqiyat, aqliy qobiliyati (IQ)

Jahon miqyosida va O'zbekistonda gender stereotiplari ko'plab ijtimoiy va iqtisodiy jarayonlarga ta'sir ko'rsatib, shaxslarning professional rivojlanishiga o'z ta'sirini o'tkazmoqda. Erkaklik va ayollik haqidagi stereotiplar, kasb tanlashdan tortib, rahbarlik lavozimlariga tayinlashgacha bo'lgan jarayonlarda shaxslarning muvaffaqiyatiga zamin yaratadi. Gender stereotiplari odatda jamiyatda qadimgi ijtimoiy rollar, mehnat taqsimoti va madaniy qarashlarga asoslanadi. Ularning kasbiy sohadagi ta'siri, ayniqsa, ayollar va erkaklar uchun qarorlar qabul qilishda, rivojlanishning turli bosqichlarida namoyon bo'ladi. Ushbu maqolada, jahon miqyosidagi va O'zbekistondagi erkaklik va ayollik stereotiplari va ularning kasbiy rivojlanishdagi ta'siri tahlil qilinadi.

Dunyo miqyosida erkaklik va ayollik stereotiplari shaxslarning kasbiy muvaffaqiyatiga ta'sirini o'rganishga qaratilgan ko'plab ilmiy tadqiqotlar mavjud. Gender stereotiplari, ayniqsa, professional muhitda erkak va ayol ishchilarga qarshi ikki xil yondashuvni yaratadi. Bunday stereotiplar ko'pincha erkaklarni rahbarlik lavozimlariga mos deb bilsa, ayollarni ko'proq yordamchi rollarga tayinlashadi. Jahon miqyosida olib borilgan tadqiqotlar, gender tengligini ta'minlash va stereotiplarga qarshi kurashish zaruratini ta'kidlaydi. Nazariy tahlillarimizga ko'ra, ushbu muammo ilmiy psixologiyada keng o'rganilgan. XIX asrda erkak va ayol xususiyatlari qat'iy

ravishda bir-birini istisno qiladi, deb hisoblangan va me'yordan og'ishning har qanday ko'rinishi patologiya va (yoki) unga nisbatan qadam (moyillik) sifatida qabul qilingan. Keyinchalik bunday «qattiq me'yorlashtirish» talabi o'z o'rnini erkak-ayol xususiyatlarining doimiyliigi g'oyasiga bo'shatib berdi. Shu zaylda, XX asrning 30-60 yillarida psixologlar tomonidan shaxsning «aqliy qobiliyati (IQ)», «hissiyoti (EQ)», «qiziqishi» va hokazolar kontekstida «erkaklik» va «ayollik»ni (maskulinlik va femininlik) o'lchash imkonini beradigan bir nechta maxsus diagnostik usullarni ishlab chiqishgan. [1]

Keyingi tadqiqotlardan ma'lum bo'lishicha, barcha aqliy xususiyatlar «erkak» va «ayol»ga jinsiga qutblanmagan. Bundan tashqari, aql, hissiyot, qiziqish va boshqa shaxs xususiyatlarini aniqlashga qaratilgan turli xil o'lchov vositalar yordamida olingan natijalar prinsipial jihatdan bir-biriga to'g'ri kelmagan. Masalan, ba'zi ko'rsatkichlarda juda maskulin bo'lgan shaxs boshqalarda juda nazokatli (feminin) bo'lishi ham mumkin. Shu asosda, erkak-ayollik xususiyatlari davomiyliigi (kontinuumi) g'oyasi rivojlantirildi hamda uning doirasida individlar erkaklik va ayollik darajasi bo'yicha farqlanishi farazi ilgari surildi.

1974-yilda ana shu davrning asosiy tartib-taomillariga muvofiq ravishda maskulinlik va femininlik ta'rifiga nisbatan yangicha yondashuv S. Bem [2] tomonidan ishlab chiqilgan. Erkak va ayollik fazilatlarini o'rgangan o'zidan oldingi barcha tadqiqotchilardan farqli o'laroq, S. Bem, bu xususiyatlarni aniqlash(tanlash)ni jamiyat a'zolari ixtiyoriga qoldirgan. Xususan, u o'z tadqiqotlarida ikkala jins vakillaridan tashkil topgan talabalarni ikki guruhga ajratib, zamonaviy erkak va (yoki) ayol uchun qanchalik zarurligi nuqtai-nazaridan kelib chiqqan holda 400 ta shaxsga xos insoniy sifatlarni baholab berishni taklif etadi. Bunday ekspert baholash natijalariga ko'ra, 20 ta erkakcha, 20 ta ayolli va 20 ta oraliq (neytral) sifatlari (erkaklar va ayollarga teng darajada) tanlab olingan. Tanlangan sifatlarning yarmi ijobiy, qolgan yarmi esa salbiy bo'lgan [2; 176–196-betlar].

Eagly va Carli (2007) o'zlarining tadqiqotida, erkaklar rahbar sifatida yuqori baholanadi, chunki ularning xulq-atvorlari ko'pincha rahbarlik sifatlariga mos keladi, deb ta'kidlagan. Ularning fikricha, ayollar rahbarlik rolini egallashda o'z xulq-atvorlarini o'zgartirishga majbur bo'lgan, bu esa ayollarga nisbatan qarashlarda ijobiy stereotiplar yaratishga yordam beradi. Tadqiqot shuni ko'rsatdiki, ayollar va erkaklar

o‘rtasidagi stereotipik farqlar shaxslarning kasbiy rivojlanishiga qarshi to‘siq bo‘ladi.[3]

O‘zbekiston olimlari tomonidan gender stereotiplari va ularning kasbiy sohadagi ta’siri bo‘yicha olib borilgan tadqiqotlar ham xuddi shunday muammolarni ko‘rsatadi.

Xolmirzaeva M. o‘zining “O‘zbekistonda gender tengligi va kasbiy muvaffaqiyat” mavzusidagi tadqiqotida gender stereotiplari va ularning kasbiy o‘shiga ta’sirini tahlil qilgan. U gender stereotiplari orqali erkaklar va ayollar uchun kasbiy o‘shidagi to‘siqlarni aniqladi. Tadqiqotda ayollarning rahbarlik lavozimlariga tayinlanmasligi va erkaklarning yuqori lavozimlarga tayinlanishiga odatlangan stereotipik qarashlar mavjudligi ta’kidlangan. U, shuningdek, gender stereotiplari jamiyatdagi qadimgi normallarga asoslanganligini va bu normallarni o‘zgartirish zarurligini bildirgan.[4]

Ayollik stereotiplari yumshoqlik, hamdardlik, parvarishlash va muvozanatlilik kabi fazilatlarni o‘z ichiga oladi. Ayollar ko‘pincha yordamchi, sevgi va g‘amxo‘rlik beradigan, mehmondo‘st va hamkorlikka asoslangan rollarga mos keladi deb hisoblanadi. Bu stereotiplar ayollarning kasbiy sohalarda qanday muvaffaqiyatga erishishlarini cheklaydi. Ayollar ko‘pincha rahbarlik lavozimlariga erisha olmaydilar, chunki ular “ayollik fazilatlari” bilan bog‘lanadi va bu fazilatlar rahbarlik uchun yetarli deb hisoblanmaydi.

Saidova N. “Gender stereotiplari va kasbiy o‘sh: O‘zbekistonda tadqiqotlar” nomli ilmiy ishida, gender stereotiplari va ularga qarshi kurashish usullarini o‘rganadi. [5] U gender stereotiplari jamiyatdagi ijtimoiy normallarni o‘zgartirishga qaratilgan chora-tadbirlarni ko‘rsatadi. Ayollarning ko‘proq yordamchi va xizmat ko‘rsatuvchi rollarda ishlashga yo‘naltirilishi va erkaklar uchun yuqori lavozimlarning ochiqligi tadqiqotda ta’kidlangan. U, shuningdek, gender tengligi masalasida davlat va xususiy sektor tomonidan amalga oshirilishi kerak bo‘lgan amaliy qadamlarni ko‘rsatgan.

Shodmonov Z. o‘zining “Erkak va ayollik stereotiplari: Kasbiy muvaffaqiyatga ta’sir” mavzusidagi tadqiqotida, erkak va ayollarning kasbiy muvaffaqiyatga ta’sirini o‘rganib, gender stereotiplari natijasida ayollarning rahbarlik lavozimlariga tayinlanmasligini va erkaklarning yuqori darajadagi lavozimlarga o‘tishidagi ustunlikni ko‘rsatgan. Tadqiqotda, bu stereotiplarga qarshi kurashish va gender tengligini

ta'minlash uchun jamiyatda keng tarqatilishi kerak bo'lgan chora-tadbirlar belgilangan.[6]

Xulosa

Jahon va O'zbekistondagi tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, erkaklik va ayollik stereotiplari kasbiy rivojlanishda shaxslarning muvaffaqiyatiga ta'sir qiladi. O'zbekiston olimlarining ishlariga ko'ra, gender stereotiplari ko'proq ayollarga ta'sir qilmoqda, ularni ko'proq yordamchi rollarga yo'naltiradi va rahbarlik lavozimlariga ko'tarilishni cheklaydi. Jahon miqyosida olib borilgan tadqiqotlar esa gender tengligini ta'minlash uchun ta'lim tizimida o'zgarishlar, jamoatchilik targ'iboti va psixologik yordamni taqdim etish zaruratini ko'rsatmoqda.

Gender stereotiplari bilan kurashish va ularni bartaraf etish jamiyatda kasbiy muvaffaqiyatga erishishda barcha shaxslar uchun teng imkoniyatlar yaratish uchun zarurdir. Jamiyatda gender tengligini ta'minlash va stereotiplarga qarshi kurashish har bir mamlakatning ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanishida muhim rol o'ynaydi.

O'zbek olimlari gender stereotiplari va ularning kasbiy rivojlanishga ta'sirini o'rganishda ko'plab amaliy takliflar berishgan. Ular o'z tadqiqotlarida gender stereotiplari bilan kurashish uchun quyidagi yo'llarni ta'kidlagan:

1. Gender stereotiplari bilan kurashishning samarali usullaridan biri ta'lim tizimida genderni teng yondashuvni joriy etishdir. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ta'lim muassasalarida erkak va ayol talabalar uchun teng imkoniyatlar yaratish, ularning kasbiy muvaffaqiyatga erishish imkoniyatlarini oshiradi.

2. Kasbiy rivojlanish uchun qo'llab-quvvatlash: Gender stereotiplariga qarshi kurashishda, shaxslarning kasbiy rivojlanishlarini qo'llab-quvvatlash zarur. Ayollarga rahbarlik lavozimlariga ko'tarilish uchun zarur bilim va ko'nikmalarni berish muhimdir.

3. Jamoatchilik va media vositalari orqali targ'ibot: Gender stereotiplari haqida ommaviy axborot vositalarida kengaytirilgan targ'ibot ishlari olib borish, ijtimoiy normallarni o'zgartirishga yordam beradi.

4. Stereotiplarga qarshi psixologik yondashuv: Gender stereotiplari ta'sirida qolgan shaxslar uchun psixologik yordam va maslahatlar taqdim etish, ularning kasbiy muvaffaqiyatga erishishda o'ziga bo'lgan ishonchini oshirishga yordam beradi.

Foydalanilgan Adabiyotlar

1. Kabulova, S. B. (2024). A Person of Stereotypes of Masculinity and Femininity Impact on Professionalism: Theoretical-Practical Interpretation. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10876415>

2. Sandra Bem. The Lenses of Gender. Yale University Press, 1984. P. 176–196.

3. Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Women and the Labyrinth of Leadership. Harvard Business Review.

4. Xolmirzaeva, M. (2018). O'zbekistonda gender tengligi va kasbiy muvaffaqiyat. O'zbekiston Fanlar Akademiyasi nashriyoti.

5. Saidova, N. (2016). Gender stereotiplari va kasbiy o'sish: O'zbekistonda tadqiqotlar. Tashkent State University Publishing.

6. Shodmonov, Z. (2020). Erkak va ayollik stereotiplari: Kasbiy muvaffaqiyatga ta'sir. Journal of Social Studies, 34(2), 45-52.

**Research Science and
Innovation House**