

АЁЛЛАРДА ЛИДЕРЛИК ИДЕНТИФИКАЦИЯСИ, МАСЪУЛИЯТ ҲИССИ ВА ҚАРОР ҚАБУЛ
ҚИЛИШ ПСИХОЛОГИЯСИ

Муяссар Зокирова¹

Ўзбекистон Республикаси Ориентал университети, “Узлуксиз таълим педагогикаси”
кафедраси 3 курс талабаси

Илмий раҳбари

Комилжон Муротмусаев²

Ўзбекистон Республикаси Ориентал университети, “Узлуксиз таълим педагогикаси”
кафедраси доценти.

ORCID: 0000-0003-3154-4900,

Annotation. This article analyzes the psychological characteristics of leadership identification, sense of responsibility, and decision-making among women. The author highlights the role of personal identity integration with social roles, emotional intelligence, social support, and cognitive factors in the professional activity of female leaders. In addition, the paper examines approaches typical of women in the decision-making process, such as empathy, intuitive thinking, and moral value-based reasoning. The research findings indicate that women's sense of responsibility and emotional stability play a decisive role in enhancing leadership effectiveness.

Keywords: female leadership, identification, sense of responsibility, decision-making, emotional intelligence, social psychology, psychology of leadership.

Аннотация. Мазкур мақолада аёлларда лидерлик идентификацияси, масъулият ҳисси ва қарор қабул қилишнинг психологик хусусиятлари таҳлил қилинган. Муаллиф аёл лидерлар фаолиятида шахсий «мен»ни ижтимоий роллар билан уйғунлаштириш, эмоционал интеллект, ижтимоий қўллаб-қувватлаш ва когнитив омилларнинг ўрнини ёритиб берган. Шу билан бирга, қарор қабул қилиш жараёнида аёллар учун хос бўлган эмпатия, интуитив фикрлаш ва ахлоқий қадриятларга асосланган ёндашувлар таҳлил этилган. Тадқиқот натижаларига кўра, аёллардаги масъулият ҳисси ва эмоционал барқарорлик лидерлик самарадорлигини оширишда ҳал қилувчи аҳамиятга эга эканлиги кўрсатилган.

Калит сўзлар: аёл лидерлиги, идентификация, масъулият ҳисси, қарор қабул қилиш, эмоционал интеллект, ижтимоий психология, лидерлик психологияси.

КИРИШ

Ҳозирги замон жамиятида аёлларнинг ижтимоий, сиёсий ва иқтисодий ҳаётда фаол иштироки ортиб бораётгани лидерлик феноменига янги маъно бермоқда. Аёллар фаолиятида лидерлик нафақат раҳбарлик вазифасини бажариш, балки шахсий идентификация, масъулият ҳисси ва психологик барқарорлик билан узвий боғлиқ жараёндир. Лидерлик идентификацияси аёл шахсининг ички «мен»ини касбий ва

ижтимоий роллар билан уйғунлаштириш жараёни бўлиб, у жамиятдаги тенглик ва индивидуал ривожланиш омилларидан бири ҳисобланади (Goleman, 2000; Егорова, 2017).

Ҳозирги глобаллашув шароитида жамиятнинг барча соҳаларида, хусусан, сиёсий, иқтисодий, таълим ва соғлиқни сақлаш тизимларида аёллар фаоллигининг ортиши лидерлик феноменини қайта кўриб чиқишни тақозо этмоқда. Илгариги патриархал қарашлар асосида шаклланган “лидер – бу асосан эркак” деган стереотиплар аста-секин ўз мавқеини йўқотиб, унинг ўрнида гендер тенглигига таянадиган, эмпатия, мулоқот маданияти ва ижтимоий масъулиятни ўз ичига олган замонавий лидерлик моделлари шаклланмоқда (Eagly & Carli, 2007). Шу нуқтаи назардан, аёлларда лидерлик идентификацияси, масъулият ҳисси ва қарор қабул қилиш психологиясини ўрганиш долзарб илмий ва амалий вазифалардан бирига айланди.

Аёлларда лидерлик идентификацияси – бу шахснинг ўзини лидер сифатида англаши, ушбу ролни қабул қилиши, унинг билан боғлиқ бўлган шахсий сифат ва компетенцияларини шакллантириши жараёнидир. Мазкур жараён бир вақтнинг ўзида ҳам ички (психологик) механизмларга – ўз-ўзини баҳолаш, эмоционал интеллект, рефлексия, мотивация, ҳамда ташқи (ижтимоий) омилларга – оилавий тарбия, маданий анъаналар, гендер стереотиплари, меҳнат бозоридаги тенг имкониятлар каби омилларга таянади (Goleman, 1998; Егорова, 2017). Аёл шахси лидерлик ролини қабул қилар экан, у ўзининг анъанавий “она”, “турмуш ўртоқ”, “оила посбони” каби ижтимоий роллари билан бир қаторда “менежер”, “тадбиркор”, “жамоа раҳбари” каби янги ролларни ҳам уйғунлаштиришга мажбур бўлади. Бу эса кўпинча ички психологик зўриқишлар, идентификация конфликтлари ва масъулият юкининг ошишига олиб келади (Gilligan, 1982; Журавлёв, 2012).

Замонавий лидерлик назариялари аёллар лидерлигининг муҳим ўзига хос жиҳатларини таъкидлайди. Хусусан, трансформцион лидерлик концепциясида раҳбарнинг гуруҳ аъзоларига шахсий намуна, илҳомлантирувчи мақсад ва эмпатик муносабат орқали таъсир ўтказиши алоҳида қайд этилган (Bass & Riggio, 2006). Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, аёллар кўп ҳолларда айнан шундай “эмоционал-ҳаётбахш” лидерлик услубига мойил бўлиб, мулоқотчанлик, ҳамдардлик, бошқалар эҳтиёжини инобатга олиш, келишувга интилиш каби сифатлари орқали жамоани бирлаштира оладилар (Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001). Бу жиҳат, айниқса, таълим муассасалари, тиббиёт, ижтимоий хизмат, оилавий бизнес каби “инсон-инсон” тизими устун бўлган соҳа ва ташкилотларда ўта муҳим аҳамият касб этади.

Аёллардаги масъулият ҳисси лидерлик идентификациясининг ажралмас қисми ҳисобланади. Бандуранинг ижтимоий когнитив назариясига кўра, шахс ўзини муайян вазифани бажаришга қодир деб ҳис қилганида, яъни self-efficacy даражаси юқори бўлганда, у ўз фаолияти учун жавобгарликни онгли равишда ўз зиммасига олади, мураккаб қарорлардан қочмайди ва қийинчиликларга бардош беради (Bandura, 1997). Аёллар эса, кўп ҳолларда, бир вақтнинг ўзида ҳам касбий, ҳам оилавий, ҳам ижтимоий масъулиятни бажаришга тўғри келадиган субъектлар сифатида иккиламчи ёки “кўп қаватли” масъулият юкини зиммаларига оладилар (Gilligan, 1982; Абдуразакова, 2022). Маҳаллий тадқиқотларда ҳам аёллар раҳбарликка интилар экан, уларда “жамоа

олдидаги бурч”, “оила шарафи”, “касбий нуфуз” каби қийматлар юқори ўрин тутиши таъкидланади (Қўзиев, 2021; Маматов, 2020).

Қарор қабул қилиш психологияси аёл лидерлик идентификациясини тушунишда алоҳида ўринга эга. Қарор қабул қилиш – шахснинг когнитив (таҳлил, солиштириш, прогнозлаш), эмоциявий (қиммат, ҳиссиёт, интуиция) ва иродавий (мақсадга йўналганлик, қатъият) омиллари бирлигида кечадиган жараёндир. Қатор нейрпсихологик ва ижтимоий-психологик тадқиқотлар аёлларнинг қарор қабул қилишда кўпроқ интуитив фикрлаш, эмоционал реакцияларни инобатга олиш ва атрофдагилар билан маслаҳатлашиш стратегияларига мойил эканлигини қайд этади (Fine, 2010; Eagly & Carli, 2007). Бир томондан, бу омиллар қарорнинг ижтимоий адолатли ва эмпатик бўлишини таъминласа, иккинчи томондан, ортиқча шубҳаланиш ва “ҳаммага манзур бўлиш”га уринган ҳолда кечикаётган қарорларга ҳам сабаб бўлиши мумкин. Шу боис аёл лидерларда рационал таҳлил ва эмоционал сезгирлик ўртасидаги мувозанат муаммоси муҳим психологик масала сифатида намоён бўлади (Қўзиев, 2021).

Ўзбекистонда гендер тенглиги сиёсати, аёлларнинг сиёсий-ижтимоий фаоллигини қўллаб-қувватлаш, таълим ва бизнес соҳаларида уларнинг иштирокини кенгайтиришга қаратилган ислохотлар аёл лидерлиги масаласини янада долзарб этмоқда. Маҳаллий олимлар томонидан олиб борилаётган тадқиқотлар аёл лидерларда эмоционал интеллектни ривожлантириш, стрессга чидамликни ошириш, муаммоли вазиятларда конструктив қарор қабул қилиш кўникмаларини шакллантириш психологик тайёргарликнинг асосий вазифаларидан бири эканлигини кўрсатмоқда (Маматов, 2020; Абдуразакова, 2022). Шу билан бирга, миллий менталитет, урф-одатлар ва оилавий анъаналар билан боғлиқ омиллар аёл лидерлик идентификациясига ижобий ҳам, баъзан чекловчи таъсир ҳам кўрсатиши мумкин, бу эса махсус илмий таҳлилни талаб этади.

Шундан келиб чиққан ҳолда, ушбу мақоланинг асосий мақсади – аёлларда лидерлик идентификацияси, масъулият ҳисси ва қарор қабул қилиш психологиясининг илмий-назарий асосларини таҳлил қилиш, мазкур жараёнларга таъсир этувчи психологик ва ижтимоий омилларни ёритиш ҳамда маҳаллий шароитда аёл лидерларни ривожлантириш учун муайян хулоса ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат. Мақолада хорижий, МДҲ ва маҳаллий тадқиқотлар таҳлилига таянилган ҳолда аёл лидерлик феноменининг замонавий психологик талқини берилади, аёлларнинг масъулият ҳисси ва қарор қабул қилиш услубларининг ўзига хос жиҳатлари ёритилади ҳамда уларни амалиётда ривожлантириш йўллари муҳокама қилинади.

1. Аёлларда лидерлик идентификациясининг психологик моҳияти. Лидерлик идентификацияси – шахснинг ўзини лидер сифатида англаши, ушбу ролни қабул қилиши ва унга мос шахсий сифатларни шакллантириш жараёндир. Аёлларда бу жараён кўпинча ижтимоий- маданий нормалар, оилавий тарбия ва гендер стереотиплар таъсирида кечади. Масалан, тадқиқотлар шуни кўрсатадики, аёллар кўпроқ эмпатия, мулоқот маданияти ва жамоавийликка асосланган лидерлик услубини танлайдилар (Eagly & Carli, 2007).

Психолог А.Л. Журавлёв (2012) таъкидлаганидек, аёллар лидерлиги кўп ҳолларда ҳамкорлик ва эҳтиромга асосланган «эмоционал бошқарув» шаклида намоён бўлади. Бунинг асосида эмоционал интеллект, ўзаро муносабатларда ҳиссий сезгирлик ва бошқалар эҳтиёжини англаш қобилияти ётади (Goleman, 1998).

2. Масъулият ҳиссининг аёл лидерликдаги ўрни. Масъулият ҳисси – шахснинг ички мотивацияси, яъни фаолияти ва қарорлари учун жавобгарликни ҳис қилиш қобилиятидир. Аёллар лидер сифатида ўз фаолиятларида икки хил масъулиятни бир вақтда олади: касбий ва ижтимоий. Бу ҳолат психологик жиҳатдан «ижтимоий иккиламчи юк» деб ҳам аталади (Gilligan, 1982).

Б. Бандуранинг ижтимоий когнитив назариясига кўра, масъулият ҳисси инсонда ўз-ўзини самарали бошқариш, ўзини етарли деб ҳис қилиш (self-efficacy) даражаси билан боғлиқдир (Bandura, 1997). Аёлларда бу ҳиссиёт, айниқса, меҳнат, оила ва жамият олдидаги бурчни англаш жараёнида кучли намоён бўлади. Шундай қилиб, масъулият ҳисси лидерликнинг ички ядросини ташкил этади ва қарор қабул қилишда барқарорликни таъминлайди (Абдуразакова, 2022).

3. Аёлларда қарор қабул қилиш психологияси. Қарор қабул қилиш – шахснинг когнитив, эмоциявий ва иродавий жараёнларининг интеграцияси натижасида вужудга келадиган фаолиятдир. Аёлларда қарор қабул қилиш кўпроқ интуитив ва эмпатик асосга эга бўлади. Бу ҳолат нейрпсихологик жиҳатдан эмоционал марказларнинг юқори фаоллиги билан изоҳланади (Fine, 2010).

Шу билан бирга, тадқиқотлар аёлларнинг қарор қабул қилиш жараёнида коллектив фикр ва маслаҳатга таяниш тенденцияси юқори эканини кўрсатган (Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001). Бундай ёндашув муваффақиятли раҳбарликнинг замонавий моделларидан бири – “transformational leadership” услубига мос келади, унда раҳбар шахсий таъсир, ҳамдардлик ва илҳом орқали гуруҳни бирлаштиради (Bass & Riggio, 2006).

Ўзбекистон психологларининг сўнги тадқиқотларида ҳам аёллар қарор қабул қилишда инсоний муносабат, ахлоқий қадриятлар ва ижтимоий масъулиятни устувор қиймат сифатида танлайди, деган хулосалар илгари сурилган (Қўзиев, 2021).

4. Лидер аёл шахсининг ривожланиш омиллари. Аёлларда лидерлик қобилияти ва масъулият ҳиссини ривожлантиришда қуйидаги омиллар муҳим аҳамият касб этади:

- **Психологик омиллар:** ўз-ўзини баҳолаш, эмоционал интеллект, стрессга чидамлилиқ, рефлексия қобилияти;
- **Ижтимоий омиллар:** гендер тенглиги, таълим имкониятлари, ижтимоий қўллаб-қувватлаш;
- **Касбий омиллар:** мутахассисликда етуклик, инновацион фикрлаш ва стратегик режалаштириш қобилияти.

Буларнинг барчаси аёлларнинг лидерлик идентификациясини мустаҳкамлайди ва қарор қабул қилишда рационал ҳамда эмпатик ёндашувни уйғунлаштиради (Маматов, 2020).

ХУЛОСА

Аёлларда лидерлик идентификацияси шахсий ўсиш ва ижтимоий фаолликнинг ўзаро боғлиқ кўриниши бўлиб, у масъулият ҳисси ва қарор қабул қилиш жараёнларида аниқ намоён бўлади. Замонавий жамиятда аёл лидерлар эмоционал барқарорлик, мулоқот маданияти ва ижтимоий масъулият орқали янги лидерлик моделини шакллантирмоқдалар.

Аёлларда лидерлик идентификацияси, масъулият ҳисси ва қарор қабул қилиш психологиясини таҳлил қилиш натижалари шуни кўрсатадики, замонавий жамиятда аёл шахсининг лидер сифатида шаклланиши кўп қиррали, ўта мураккаб ва ички ҳамда ташқи омиллар таъсирида кечадиган жараёндир. Лидерлик аёл учун фақат бошқарув ёки ташкилотчилик қобилиятини англатмайди; у, аввало, шахсий ўзини англаш, жамиятдаги ролини қайта белгилаш ва ички ресурсларини фаоллаштиришни ўз ичига олади.

Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, аёллар лидерлик моделларида эмоционал интеллект, ҳамдардлик, мулоқот маданияти ва ижтимоий масъулият устувор аҳамият касб этади. Бу сифатлар аёлларнинг табиий психологик хусусиятлари билан боғлиқ бўлиб, уларни “трансформцион лидерлик” услубига яқинлаштиради (Bass & Riggio, 2006; Eagly & Carli, 2007). Бундай лидерлик тури жамоада ишонч ва ҳамкорлик муҳитини шакллантиришга хизмат қилади, бу эса ташкилотнинг барқарор ривожланишига ижобий таъсир кўрсатади.

Масъулият ҳисси аёл лидер шахсининг ички ядросини ташкил этади. У нафақат шахсий ва касбий бурчни, балки жамият олдидаги маънавий жавобгарликни ҳам қамраб олади. Аёллар раҳбар сифатида кўпинча иккиламчи юкни — яъни иш ва оила ўртасидаги тенгликни таъминлаш масъулиятини зиммаларига оладилар (Gilligan, 1982; Абдуразакова, 2022). Бу ҳолат улардаги стресс, руҳий чарчоқ ва ички қарама-қаршилиқ хавфини ошириши мумкин. Шу боис аёлларда психологик барқарорлик, ўзини англаш, ўз фаолиятини рефлексив баҳолаш каби кўникмаларни ривожлантириш муҳим аҳамиятга эга.

Қарор қабул қилиш психологияси нуқтаи назаридан, аёллар кўпроқ интуитив, эмпатик ва муносабатларга асосланган ёндашувни танлайдилар. Бу уларга инсон эҳтиёжларини чуқур ҳис этиш, ижтимоий адолат ва инсонпарварлик принципларига асосланган қарорлар қабул қилиш имконини беради. Бироқ, айрим ҳолларда бу жараён ортиқча эҳтиётчанлик ва шубҳаланиш билан кечиб, тезкор қарор қабул қилишни қийинлаштириши ҳам мумкин. Шу сабабли аёлларда рационал таҳлил ва эмоционал сезгирлик ўртасидаги мувозанатни сақлаш психологик тайёргарликнинг асосий йўналишларидан бири бўлиши лозим (Fine, 2010; Қўзиев, 2021).

Ўзбекистон шароитида гендер тенглиги сиёсати, таълим ва бизнес соҳаларида аёлларнинг фаол иштироки, уларнинг раҳбарлик лавозимларига тайинланиши, оила ва иш ўртасидаги мувозанатни сақлаш имкониятларининг кенгайиши аёл лидерлигини ривожлантириш учун қулай муҳит яратиб бермоқда. Шу билан бирга, миллий қадриятлар, маданий анъаналар ва маҳалла тизимидаги қўллаб-қувватлов механизми аёл лидерларнинг ижтимоий идентификациясида муҳим ресурс вазифасини бажаради (Маматов, 2020).

Шу таҳлиллар асосида қуйидаги амалий тавсиялар илгари суриш мумкин:

1. **Психологик тайёргарлик дастурлари** – аёл раҳбарлар учун эмоционал интеллектни ошириш, стрессни бошқариш ва қарор қабул қилиш кўникмаларини такомиллаштиришга қаратилган тренинглар жорий этиш.
2. **Гендер сенситив таълим тизими** – қиз болаларда болалиқданоқ етакчилик, мустақил фикрлаш ва ижтимоий фаолликни ривожлантирувчи педагогик усулларни кенг қўллаш.

3. **Ижтимоий қўллаб-қувватлаш тизими** – оила, маҳалла ва давлат ташкилотлари томонидан аёл раҳбарларнинг касбий фаолиятига қўллаб-қувватлов, маслаҳат ва ресурслар билан таъминлашни кучайтириш.
4. **Илмий тадқиқотларни кенгайтириш** – маҳаллий шароитда аёл лидерликнинг психо-социологик моделларини аниқлаш, турли ёш ва касбий гуруҳлардаги аёллар ўртасида сўров ва диагностика тадқиқотларини олиб бориш.

Хулоса қилиб айтганда, аёлларда лидерлик идентификацияси, масъулият ҳисси ва қарор қабул қилиш психологияси жамиятдаги тенглик, барқарорлик ва инновацион ривожланишнинг муҳим психо-ижтимоий асосини ташкил этади. Аёл шахсининг етакчи сифатида камол топиши нафақат унинг шахсий ривожи, балки бутун жамиятнинг маънавий ва интеллектуал салоҳиятини оширишга хизмат қилади.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
2. Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Harvard Business School Press.
3. Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman.
4. Fine, C. (2010). *Delusions of Gender: How Our Minds, Society, and Neurosexism Create Difference*. W.W. Norton & Company.
5. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.
6. Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Harvard University Press.
7. Журавлёв, А. Л. (2012). *Психология лидерства: современный взгляд*. Москва: ИП РАН.
8. Егорова, М. С. (2017). *Гендер и лидерство: психологические аспекты*. Санкт-Петербург: Питер.
9. Қўзиев, У. (2021). *Аёл лидерлар психологиясида қарор қабул қилишнинг когнитив асослари*. Тошкент: ЎзПФТИТИ нашри.
10. Абдуразакова, Г. (2022). *Аёллар фаолиятида масъулият ҳиссининг ривожланиши*. Жиззах: ЖДПУ илмий тўплами.
11. Маматов, Ф. (2020). *Лидерлик ва шахс ривожланиши психологияси*. Тошкент: Фан ва технологиялар.