

ЛИДЕРЛИК СИФАТЛАРИНИНГ ГЕНДЕР ПСИХОЛОГИК ХУСУСИЯТЛАРИ

Ж.Мажидов-

ЖДПУ, Умумий психология кафедраси катта ўқитувчиси

Аннотация: Ушбу мақолада лидерлик сифатларининг гендер психологик хусусиятлари ҳақида мулоҳазалар юритилган. Гендер стереотипларнинг лидерлик хусусиятларига таъсири масалалари кўриб чиқишга ҳаракат қилинган.

Калит сўзлар: бошқарув психологияси, лидерлик, лидерлик хусусияти, гендер ёндашув, гендер стереотип, лидерлик услуги.

КИРИШ. Сўнги пайтларда жамиятда аёллар фаоллиги ортиб бормоқда ва бу ўз навбатида ижтимоий-иқтисодий тараққиётнинг жадаллашувига бевосита таъсир кўрсатиб келмоқда. Юртимизда ҳам бу борадаги давлат сиёсатида гендер тенглик масалалари ҳар қачонгиданда долзарблашиб аёлларга катта эътибор берилмоқда ва уларни бошқарув тизимида фаолият юритишлари учун самарали ишлар амалга оширилмоқда.

Бошқарув психологияси бошлиқ фаолиятини анализ қилганда асосий диққатни бошқариш унинг эҳтиёжи ёки қобилиятларига мос ёки мос эмаслиги, қайси индивидуал хусусиятларига кўра у бошлиқ даражасига кўтарилди, ишни муваффақиятли амалга ошириш учун у бошқарувнинг қай усулларидан фойдаланипти, ходимларга психологик таъсир кўрсатиш мақсадида у қандай таъсир услубларини қўллапти каби қатор масалаларга қаратади. Бошлиқ бўлиш ишига турли шахсларнинг муносабатлари ҳар-хил: кимдир бошлиқда бўлган имтиёзларга қизиқади, кимдир унга берилажак ҳуқуқларни афзал кўради, кимгадир юксак маъсулиятларни бўйнига олиш маъқул келади. Шахсларнинг бошлиқ функциялари ҳақидаги тасаввурлари қанчалик хилма-хил бўлмасин, бошлиқ реал шароитларда одамлар гуруҳини аниқ мақсад асосида фаолиятга йўллаш, уларга уларга бош бўлиш, турли тадбирларни амалга ошириш, обрўга эга бўлиш, ҳар бир қилинган иш учун жавобгарлик ўз бўйнига олиш каби кўплаб сифатларнинг талаб қилинади.

Ҳар қандай икки ёки ундан ортиқ инсонлар биргаликда тўпланган жойда лидерлик муаммоси юзага келади. Гуруҳнинг шаклланиш жараёнида унинг баъзи бир қатнашчилари бошқаларга қараганда фаолроқ рол ўйнашни бошлашади, бошқалар уларга эътибор қаратишади, уларнинг сўзларини катта ҳурмат билан тинглашади, қисқаси бундай инсонлар ҳукмронлик ҳолатини эгаллашади. Худди шу йўл билан гуруҳ аъзоларининг етакловчи ва эргашувчиларга, яъни лидер ва издошларга бўлиниши юз беради.

АСОСИЙ ҚИСМ. Америкалик тадқиқотчи Линда Джуэлл ўзининг «Индустриально-организационная психология» (2001 йил) китобида ижтимоий психологик ходисалардан муҳими бўлмиш лидерлик масаласига ўзининг ўзига хос ёндашувини баён этган. У бу муаммони айнан бизнинг шароитимиздаги талқини, яъни мардлик ва жасорат кўрсатиш учун очиқ майдонлар йўқ бўлган шароитда лидерлик хислатларининг намоён бўлиш хусусиятларини очишга уринади. Унинг фикрича, замонавий ишлаб чиқаришнинг самарадорлиги энг аввало ходимлар ролини ошириб, лидерларникини аксинча, пастлаштириш, ёки аниқроғи, камайтириш ҳисобига рўй беради.

Шундагина раҳбарликда ортикча бўғинларни камайтириш мумкин. Лидернинг, яъни америкаликлар раҳбарни лидер феномени доирасида тасаввур қилишади, вазифаси – гуруҳнинг самарали фаолият кўрсатиш йўлларини белгилаб беришдир.

Бу китобда ижтимоий психологик нуқтаи назардан аҳамиятли бўлган тушунчадан бири бу – «суперлидер» тушунчасидир. Суперлидер ким ва қачон оддий лидер суперга айланади? Америкалик тадқиқотчилар Манц ва Симсларнинг фикрича, энг яхши лидер – бу «суперлидердир». Бу шундай шахси, у ўз ходимларининг аксариятини лидерларга, биринчи навбатда ўзлари учун лидерларга айлантира олади. Бундаги асосий ғоя шундан иборатки, агар одам энг аввало ўзи учун лидер бўла олса, ўзидаги бу малака ёки маҳоратни бошқаларга етказа олсагина, бу одам учун шундай вақт-саот етиб келадики, жамоа ўзи мустақил ишлайдиган, бевосита тепасида туриб бошқариб турадиган инсонга муҳтож бўлмаган механизмга айланади. Бу – суперлидерликдир.

Оддий раҳбар ёки лидернинг суперлидерга айланиши бир неча босқичларда кечади (пр.):

I – ўзи учун лидер бўлиш, яъни шахсий мақсад ва маслаклар, ўзини ўзи кузатиш, ўзини ўзи рағбатлантириш, ҳаёлий репетициялар ва когнитив таҳлиллар орқали ўзининг мустақил инсон, шахс эканлигини, ўзида бошқаларга ўртак бўлувчи сифатлар борлигини англаш;

II – юқорида қайд этилган сифатларнинг афзалликларини ўзгаларга намоёиш этиб, унинг афзалликларига ишонтира олиш;

III – ходимларига ўзларида ташаббус ва ўзига ишончни намоён этиш учун шароит яратиш;

IV – мустақил қобилият эгалари бўлган ходимларни рағбатлантириш, керак бўлганда, фақат конструктив танбеҳлар бериш;

V – ўз-ўзини бошқаришга асосланган ижтимоий фаолиятни ташкил этиш ва ишларга ҳадеб аралашаверишдан ўзини тийиш.

Демак, самарали бошқарув – аслида ижтимоий таъсирни амалга оширишнинг энг намоёишкорона кўринишидир. Шу маънода, лидерлик – аввал шахснинг ўзига, сўнгра ўзгаларга бера оладиган таъсирида кўринадиган фазилатлар мажмуидир, деб таърифланади¹.

Ушбу ҳодисадан келиб чиққан ҳолда бизда ўз-ўзидан бир савол туғилади: лидерлик хусусиятининг намоён бўлишида жинслар ўртасида фарқ борми? Айнан мана шу каби саволлар ушбу муаммо бўйича турли машҳур психологларнинг ўз ғояларини илгари суришга ҳамда кўпгина психологик тадқиқотлар ўтказилишига сабаб бўлган. Собиқ Совет психологик адабиётларида лидерлик бўйича бир қатор хулосалар нашр этилган бўлса-да, сўнгги йилларда хориж психологиясида юз берган ўзгаришлар ушбу муаммога янги ёндашув зарурлигини кўрсатди.

Лидерлик анъанавий равишда, деярли жинсни ҳисобга олмаган ҳолда ўрганилган, чунки лидерлик роли маскулинали ҳисобланган. Лидерликнинг гендер психологиясида дастлабки тадқиқотлар АҚШда Уайт(1945), Харвел(1953) ва бошқалар томонидан ўтказилган бўлса-да, бу йўналиш хорижда (АҚШда, Ғарбий Европада, Австралияда ва бошқа ҳудудларда) XX аср 70-йиллари ўргаларидан бошлаб феминистик психология таъсири остида фаол шаклланган. Ушбу йўналиш

¹ Ф.А.Акрамова. Ижтимоий психология: ўқув қўлланмаси. – Т., 2007. – 166 б.

намоёндаларининг ҳаракатлари натижасида гендер ёндашув психологик тадқиқотнинг ажралмас қисми бўлиб қолган.

Ташкилотларда бошқарувчи мансабларида кўп сонли аёлларнинг пайдо бўлиши, қисқа вақт ичида бошқарувчилик жамоаси ичида улар улушининг жуда тез суръатда ошиши (АҚШда 70-йилларда бу кўрсаткич 16% ни ташкил этган бўлса, 90-йилларда уларнинг улуши 40% га етган) кўплаб тадқиқотчиларнинг диққатини тортган. Шунинг таъсирида, аёллар ҳам лидер ролини бажара олишлари мумкин, деган фикр янада кенг тарқала бошлади. Аммо умуман олганда улар ҳали ҳам камчиликни ташкил этишади. Айниқса, бошқарувнинг ўрта ва юқори даражаларида (АҚШ маълумотлари бўйича, бу кўрсаткич мос ҳолда 5 ва 1% ни ташкил этади) бу ҳолат яққол кўзга ташланади². Бундай ҳодисани ҳаттоки нисбатан катта гендер тенгликка эга ҳудудлар ҳисобланадиган Скандинавия давлатларида ҳам кузатишимиз мумкин. Бу факт баъзи бир муаллифларнинг, аёллар ҳам лидер ролини эркаклар каби эффектив бажара олишга қодирлигига нисбатан шубҳаларнинг пайдо бўлишига асос бўлиб хизмат қилмоқда.

Айнан шу сабаб остида иккала жинс лидерларини қиёсий тадқиқ этиш зарурияти юзага келди.

Лидерликнинг гендерли муаммосига бағишланган кўпчилик ишларни икки категорияга ажратиш мумкин: улар а) иш жараёни билан ҳамда б) интим ўзаро муносабатли гуруҳларда олиб борилади.

Ушбу муаммо боғлиқ маълумотларни олиш усуллари бўйича тадқиқотларни уч гуруҳга ажратиш мумкин. Биринчиси, лаборатория шароитида (лидерсиз ёки стихияли лидерга эга гуруҳларда) ўтказилади. Иккинчиси, эса очик шароитларда: ё ташкилотларда (тайинланган лидер ёки менежер билан), ё реал оилаларда ёки севишганлар жуфтида. Икки гуруҳдаги ишлардан ҳам олинган натижалар кўпинча бир-бирига қарама-қарши бўлади. Шу боис бундай тадқиқотлар орасида метаанализ усули қўлланадиган учинчи гуруҳ муҳим ўрин эгаллайди. Бу усул қарама-қарши бўлган маълумотларни умумлаштиришга имкон беради.

Бунда кўпинча лидерлик ва жинс алоқасининг қуйидаги олти муаммоси ўрганилади:

- 1.Эркак ва аёлларнинг лидер ролида пайдо бўлиш частотаси;
- 2.Хулқ-атворнинг лидерлик стили;
- 3.Лидерлик ролини бажаришнинг эффективлиги;
- 4.Лидерлик ва гуруҳнинг жинсий структураси;
5. Лидерликка интилиш;
- 6.Лидерларнинг гендерли мувофиқлиги³.

Худди шу каби муаммоларни ҳал қилишга интилиш орқали қуйидаги уч типдаги маълумотлар олинган:

² Алифанов С.А. Основные направления анализа лидерства // Вопросы психология. 1991. № 3. 8.

³ Кричевский Р.Л. Современные тенденции в исследовании лидерства в американской социальной психологии // Вопросы психологии 1977. № 6. С. 119–129.

1) лидер-аёллар лидер-эркаклардан лидерлик стили бўйича ҳам, ўз фаолиятининг эффективлиги бўйича ҳам, вербал хулқ-атвор бўйича ҳам фарқ қилишмаган;

2) турли жинс лидерларининг фарқи умумий гендер фарқларининг акси бўлган, яъни лидерлар қарама-қарши жинс лидерларига қараганда ўз жинсининг оддий аъзолари билан кўпроқ ўхшашликка эга бўлишган;

3) лидер-аёллар эркаклардан фарқ қилишган, аммо кутилган гендер фарқларига қарама-қарши томонга нисбатан; масалан, муваффақиятга эришиш ва лидерликка интилиш мотивацияси бўйича аёллар нафақат эркаклардан қолишишмаган, балки ҳатто улардан ҳам ўтиб кетишган.

Лидерларнинг вазифага йўналтирилган ва ўзаро муносабатларга йўналтирилган характеристикаларини таҳлил қилаётганимизда лидер-эркакларнинг вазифага, лидер-аёлларнинг эса муносабатларга йўналтирилганликка мойил эканликлари кўзга ташланади. Бу қайсидир жиҳатдан стереотипик қарашдир. Умуман олиб айтадиган бўлсак, эркак ва аёлларнинг лидерлик услубларига тааллуқли гендер стереотиплари анча кенг тарқалган. Айнан шу каби стереотипик хулосага кўра, аёллар кўпроқ ўз ҳамкасбларининг ҳиссиётлари ҳақида ўйлашади, мулоқотнинг яхши малакаларига эга бўлишади ҳамда шу сабабдан кўпроқ муносабатга йўналтирилган бўлишади. Эркакларни эса кўпинча қаттиққўл, Макиавелли типигаги авторитар лидер сифатида кўриб чиқишади. Улар ўз қўл остидагиларининг ҳиссиётларига жуда ҳам катта эътибор қаратишмайди ва уларнинг ўзаро муносабатлари ҳақида ундан ҳам камроқ ҳавотирланишади. Бундай гендер стереотиплар ҳар доим ҳам ҳақиқатга мос келадими?

Аёллар лидерлик стили эркаклар лидерлик услубидан нимаси билан фарқ қилади, деган саволга жавоб излаб кўплаб психологлар юзлаб илмий тадқиқотларни олиб боришган ва уларни мукамал ўрганиб чиқишган. Улар аниқлашганки, ҳақиқатдан ҳам, аёллар одатда эркакларга қараганда бошқарувнинг демократик усулини кўпроқ қўллашар экан. Балки бу ҳолат аёллар мулоқотнинг яхши малакаларига эга бўлганликлари учун содир бўлаётгандир. Бу уларга қарор қабул қилишда гуруҳ аъзоларининг қобилиятларидан фойдаланишга ва агар керак бўлса, уларнинг маслаҳатларини мулоҳимлик билан рад этишга имкон беради.

Хўш, бу аёллар эркакларга қараганда яхши лидер деганими? Бу саволга агар лидерликнинг ҳолатли назариясидан келиб чиқиб жавоб берадиган бўлсак, бу ҳолатнинг характериға боғлиқ. Аёллар одатда, мулоқот малакалари муҳим ўрин тутган фаолият соҳалари (масалан, таълим соҳаси) да яхши лидер (ҳам бажарган ишларининг объектив кўрсаткичлари, ҳам ҳамкасблари баҳоси бўйича) ҳисобланишади. Эркаклар эса, кўпинча қатъий буйруқлар бериш ва назоратни олиб бориш қобилияти талаб қилинадиган жойларда (масалан, армияда) муваффақиятлироқ лидер бўлишади.

Ушбу маълумотлардан узоққа кўзланган хулосалар қилишдан олдин, биз баъзи бир қўшимча омилларни ҳисобга олиб ўтишимиз керак. Биринчидан, аниқланган фарқлар жуда катта эмас. Лидерликнинг «маскулинали» (эркаклик) стилини ўзлаштириб олишга (айниқса, бажарадиган иш-фаолиятининг характери шуни талаб этса) етарлича қобилиятли кўплаб аёлларни ҳаётда учратишимиз мумкин. Шу билан бирга, аёллардан кам бўлмаган мулоқот малакаларига эга бўлган эркакларга ҳам кўп дуч келишимиз мумкин.

Бундан ташқари, лидерлик эффективлигини ҳар қандай тадқиқ этишда қуйидаги муаммо юзага келади: тўпланган маълумотлар ҳақиқатдан ҳам мавжуд фарқларни акс эттирадими ёки фақат

лидерликка тааллуқли кенг тарқалган стереотипларга асосланадими? Агар, масалан, аёлни эркакка нисбатан камроқ эффектив лидер сифатида характерлашса, бу ҳолат унинг ростдан ҳам ёмон бошқарувчи эканлиги учун содир бўладими ёки унинг ҳамкасблари унинг ҳаракатларини баҳолаш учун бошқа бир шкаладан фойдаланганликлари учун юзага келадими?

Донишмандларнинг доно бир фикрларига кўра, жинсий дискриминация таъсирида, аёллар барча нарсага улгуриш учун «эркакларга нисбатан икки марта яхши» бўлишлари керак. Афсуски, ҳақиқатдан ҳам эркак ва аёл лидерлар фаолиятини баҳолашда фарқлар мавжуд. Агар лидер-аёл бошқарувнинг стереотипли «маскулинали» стилидан фойдаланса, агар у типик «босс» бўлса ва вазифага йўналтирилган бўлса, у ҳолда бу аёлни худди шу стилга эга лидер-эркакка нисбатан кўпроқ салбий баҳолашади. Бу айниқса баҳони эркаклар берадиган ҳолатларда яққол намоён бўлади.

АҚШ лик психологлар Дор Батлер ва Флоренс Гейс қиз ва ўғил болалардан иборат ўз ассистентларидан бизнес соҳасидаги муаммони муҳокама қилаётган талабалар гуруҳида лидер ролини ижро этиб беришларини сўрашган. Лидерлар – ўғил болалар ҳам, қизлар ҳам – ўз фикрларида қаттиқ турувчи, аммо самимий бўлишган ва дискуссияни қатъият билан ўз қўлларига олишган. Гуруҳнинг қолган аъзолари бундай лидерга қандай муносабатда бўлишган? Натижалар аёллар фойдасига бўлиб чиқмади. Қачон лидер-эркак гуруҳ бошида туриб, қаттиққўллик билан ҳаракат қилса, гуруҳнинг бошқа аъзолари унга илтифот билан муносабатда бўлишган. Агар худди шу тарзда аёллар иш тутишса, бундай ҳолатда гуруҳ аъзолари, айниқса, эркаклар, анча салбийроқ муносабат билдиришган. Шундан келиб чиқадики, агар аёллар одатда эркаклар қўллайдиган лидерлик стилидан фойдаланишса, бунда эркаклар ўзларини жуда ноқулай сезишар экан⁴.

Психологик адабиётларда кўп ҳолларда шундай фикрни кўришимиз мумкинки, унга кўра аёлларнинг баъзи бир сифатлари уларнинг эркаклар устидан устунлигини таъминлайди. Ривожланиш жараёнида эркаклар жисмоний жиҳатдан заифроқ ва стрессга берилувчан бўлиб қолишади. Аёллар эса кўп ҳолларда стрессдан осон қутулишади, камроқ бетоб бўлишади, характерларига кўра очикқўнгил ва э кспансив бўлишади⁵.

Лидерликнинг аёллар услуги янада эгилувчандир, лидер-аёллар очикроқ ва мулоқотмандроқдирлар, издошлари билан биринчи алоқадаги шахслараро муносабатларда янада илиқ муносабатли сифатида баҳоланишади. Улар ҳокимиятни бошқалар билан бўлишишга, қўл остидагиларини умумий ишга жалб этишга ҳамда уларда шахсий аҳамиятлилиқ ҳиссини қувватлаб туришга мойилдирлар.

Лидер-эркаклар ўз издошлари билан муносабатларда кўпроқ расмий бўлишади ва субординация билан кўп банд бўлишади, кўпинча етакчилик ўрнини издошлари билан муносабатда етарлича ўзаро тушуниш ҳоллари бўлмаганлигидан ташлаб кетаверадилар.

ХУЛОСА. Албатта, булар фақатгина умумий тенденциялардир. Уларнинг орқасида кўп қиррали ёш, ижтимоий ва индивидуал вариациялар турибди. Уларнинг барчаси бундан кейин ҳам

⁴ Яхонтова Е.С. «Психология деловых отношений». М. 1997 г

⁵ Куницына В.Н, Казаринова Н.В, Погольша В.М. «Межличностное общение». СПб. «Питер». 2003 г.

ушбу соҳада кўплаб тадқиқотлар ўтказиш кераклигини талаб этади. Шу билан биргаликда гендер тенглик борасидаги қарашларнинг ривожланиш тенденцияларини ҳам эътиборга олиш лозим бўлади.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ф.А.Акрамова. Ижтимоий психология: Ўқув қўлланмаси. – Т., 2007. – 166 б.
2. Алифанов С.А. Основные направления анализа лидерства // Вопросы психология. 1991. № 3. 8.
3. Кричевский Р.Л. Современные тенденции в исследовании лидерства в американской социальной психологии // Вопросы психологии 1977. № 6. С. 119–129.
4. Яхонтова Е.С. «Психология деловых отношений». М. 1997 г
5. Куницына В.Н, Казаринова Н.В, Погольша В.М. «Межличностное общение». СПб. «Питер». 2003 г.
6. Majidov, J. (2021). ШАХСГА ТИЗИМЛИ ЁНДАШИШДА ҚАДРИЯТЛАРНИНГ ЎРНИ. *Журнал Педагогика и психологии в современном образовании*, (3). извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/4325>
7. Жасур, М. (2022). ГЕНДЕР УСТАНОВКАЛАРИ ВА ИЖТИМОЙЛАШУВ ЖАРАЁНИНИНГ ЎЗИГА ХОСЛИГИ. *Involta Scientific Journal*, 1(6), 69-77.
8. Мажидов, Ж. Б. (2022). ГЕНДЕР УСТАНОВКАЛАРИ ВА ШАХСНИ ЎЗИНИ-ЎЗИ ИДРОК ЕТИШИ ЎРТАСИДАГИ БОҒЛИҚЛИК МУАММОЛАРИ. *Ученый XXI века*, (5-2 (86)), 19-24.
9. Мажидов Жасур, & Ҳамдамов Ҳайдарбек. (2022). ШАХСГА СТРУКТУРАВИЙ ЁНДАШИШДА ҚАДРИЯТЛАРНИНГ ЎРНИ. *Involta Scientific Journal*, 1(7), 138–148. Retrieved from <https://involta.uz/index.php/iv/article/view/255>