



UDK: 316.46:396(575.1)

Gavhar BAYZAKOVA,

Tayanch doktorant, Toshkent davlat transport universiteti, Toshkent, O'zbekiston

E-mail: abduraxmonovagavhar8@gmail.com . ORCID:0000-0002-8654-9252

TDTrU professori, f.f.d J.Ramatov taqrizi asosida

YANGI O'ZBEKISTON AYOLLARIDA LIDERLIK MADANIYATINI RIVOJLANTIRISHNING IJTIMOY-FALSAFIY ASOSLARI

Annotatsiya

Mazkur maqolada Yangi O'zbekistonda xotin-qizlarda liderlik madaniyatini rivojlantirishning ijtimoiy-falsafiy asoslari tahlil qilinadi. Liderlik fenomenining ijtimoiy mohiyati, ayollarning jamiyatdagi maqomi, gender stereotiplari, shaxsiy salohiyat, ta'lim, ijtimoiy munosabatlar va institutsional muhitning liderlik madaniyati shakllanishidagi o'rni yoritiladi. Tadqiqotda ayollar liderligini faqat boshqaruv lavozimini egallash bilan cheklamasdan, ijtimoiy mas'uliyat, tashabbuskorlik, kommunikativ kompetensiya, strategik tafakkur, hamkorlik va jamoatchilik manfaatlariga yo'naltirilgan faoliyatning yaxlit tizimi sifatida talqin qilish taklif etiladi.

Kalit so'zlar: ayollar liderligi, liderlik madaniyati, Yangi O'zbekiston, gender tenglik, ijtimoiy faollik, boshqaruv, liderlik kompetensiyasi, ayollar huquqlari, ijtimoiy mas'uliyat.

SOCIO-PHILOSOPHICAL FOUNDATIONS FOR DEVELOPING LEADERSHIP CULTURE AMONG WOMEN IN NEW UZBEKISTAN

Annotation

This article analyzes the socio-philosophical foundations for developing leadership culture among women in New Uzbekistan. It examines the social nature of the leadership phenomenon, the status of women in society, gender stereotypes, personal potential, education, social relations, and the institutional environment as important factors in the formation of leadership culture. The study proposes interpreting women's leadership not merely as occupying managerial positions, but as an integrated system encompassing social responsibility, initiative, communicative competence, strategic thinking, cooperation, and activities oriented toward public interests.

Keywords: women's leadership, leadership culture, New Uzbekistan, gender equality, social engagement, management, leadership competence, women's rights, social responsibility.

СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКОЙ КУЛЬТУРЫ У ЖЕНЩИН В НОВОМ УЗБЕКИСТАНЕ

Аннотация

В статье анализируются социально-философские основы развития лидерской культуры у женщин в Новом Узбекистане. Рассматриваются социальная сущность феномена лидерства, положение женщин в обществе, гендерные стереотипы, личностный потенциал, образование, социальные отношения и институциональная среда как важные факторы формирования лидерской культуры. Предлагается рассматривать женское лидерство не только как занятие управленческих должностей, но и как целостную систему, включающую социальную ответственность, инициативность, коммуникативную компетентность, стратегическое мышление, сотрудничество и деятельность, ориентированную на общественные интересы.

Ключевые слова: женское лидерство, лидерская культура, Новый Узбекистан, гендерное равенство, социальная активность, управление, лидерская компетентность, права женщин, социальная ответственность.

Kirish. Bugungi globallashuv, modernizatsiya va ijtimoiy transformatsiyalar sharoitida jamiyat taraqqiyotining mazmun-mohiyati tobora ko'proq inson kapitalining sifati, ijtimoiy subyektlarning tashabbuskorligi hamda ularning strategik qarorlar qabul qilish jarayonlaridagi real ishtiroki bilan belgilanmoqda. Ayniqsa, xotin-qizlarning jamiyatning siyosiy, iqtisodiy, ilmiy-ma'rifiy va madaniy hayotidagi mavqei va liderlik salohiyatini ro'yobga chiqarish masalasi zamonaviy ijtimoiy-falsafiy tafakkurning dolzarb tadqiqot obyektlaridan biriga aylanmoqda. Chunki ayollar liderligini faqat muayyan boshqaruv lavozimlarida faoliyat yurituvchi shaxslar sonining ko'payishi bilan izohlash fenomenning mohiyatini toraytirib yuboradi. Aslida liderlik - shaxsning ijtimoiy jarayonlarga maqsadli va ongli ta'sir ko'rsatishi, umumiy maqsad atrofida insonlarni birlashtira olishi, ijtimoiy mas'uliyatni o'z zimmasiga olishi, mavjud muammolarga

yangicha yechimlar taklif etishi hamda o'zining ma'naviy-intellektual salohiyati orqali jamiyat taraqqiyotining muayyan yo'nalishlariga ta'sir ko'rsatishi bilan tavsiflanadigan murakkab ijtimoiy hodisadir. Shu ma'noda Yangi O'zbekistonda ayollar liderlik madaniyatini rivojlantirish masalasi bir tomondan gender tenglik, inson huquqlari va ijtimoiy adolat tamoyillarining amaliy ifodasi bo'lsa, ikkinchi tomondan, jamiyatning intellektual, ma'naviy va institutsional salohiyatidan to'laqonli foydalanishning strategik sharti sifatida namoyon bo'lmoqda.

Mazkur masalaning dolzarbligi, avvalo, zamonaviy O'zbekistonda xotin-qizlarning jamiyatdagi o'rni va ijtimoiy faolligini oshirishga qaratilgan institutsional islohotlarning izchil davom etayotgani bilan belgilanadi. Xususan, 2021-yil 28-maydagi O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining SQ-297-IV-sonli qarori bilan "2030-yilga qadar O'zbekiston

Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi” tasdiqlangan bo’lib, unda jamiyat hayotining siyosat, iqtisodiyot, huquq, madaniyat, ta’lim, ilm-fan va boshqa sohalarida xotin-qizlarning erkaklar bilan teng ishtirokini ta’minlash, ayniqsa, qarorlar qabul qilish jarayonida ularning yetakchilik qilishi uchun teng imkoniyatlar yaratish alohida vazifa sifatida belgilangan[1]. Mazkur normativ yondashuvning nazariy ahamiyati shundaki, unda ayollar masalasi faqat ijtimoiy himoya yoki yordam ko’rsatish doirasida emas, balki qaror qabul qiluvchi, tashabbus ko’rsatuvchi va ijtimoiy taraqqiyot subyekti sifatida ko’rilmogda. Bizningcha, aynan mana shu nuqta ayollar liderlik madaniyatini rivojlantirishning ijtimoiy-falsafiy mohiyatini ochib beruvchi fundamental mezonidir. Chunki haqiqiy gender tenglik faqat huquqiy jihatdan teng maqomni e’tirof etish bilangina yakunlanmaydi; u teng imkoniyatlardan foydalanish, ijtimoiy resurslarga kirish, qarorlar qabul qilishda ishtirok etish va ijtimoiy hokimiyatning legitim subyekti sifatida faoliyat yuritish imkoniyatini ham anglatadi.

O’zbekistonning “O’zbekiston - 2030” strategiyasida ham xotin-qizlarning huquqiy manfaatlarini ta’minlash, ularning ijtimoiy, iqtisodiy va siyosiy faolligini oshirish hamda gender tenglikni ta’minlash ustuvor yo’nalishlardan biri sifatida belgilanib, boshqaruv lavozimlaridagi xotin-qizlar ulushini 35 foizga, davlat fuqarolik xizmatidagi ayollar ulushini esa 40 foizga yetkazish maqsadlari belgilangan. [2] Bu ko’rsatkichlarni oddiy statistik maqsad sifatida emas, balki jamiyatning boshqaruv madaniyatini transformatsiya qilishga qaratilgan ijtimoiy siyosatning institutsional indikator sifatida baholash lozim. Zero, boshqaruvda ayollar sonining ortishi o’z-o’zidan liderlik madaniyatini shakllandi, degan xulosaga olib kelmaydi. Miqdoriy vakillik sifat ko’rsatkichlari bilan - qaror qabul qilishdagi real ta’sir, professional kompetensiya, strategik tafakkur, mustaqil pozitsiya, axloqiy mas’uliyat va jamoatchilik ishonchi bilan to’ldirilgan taqdirdagina haqiqiy liderlik madaniyatiga aylanadi. Demak, mazkur tadqiqot nuqtayi nazaridan boshqaruvdagi ayollar ulushi - yakuniy maqsad emas, balki ayollar liderlik salohiyatini ro’yobga chiqarish uchun zarur institutsional shartlardan biridir.

Goethals va Hoyt tahriridagi *Women and Leadership: History, Theories, and Case Studies* monografiyasida ayollar liderligi tarixiy, siyosiy va ijtimoiy-madaniy jihatdan tahlil qilinib, ayollar liderligidagi real farqlar va mavjud to’siqlarga e’tibor qaratiladi [3, xi–xii]. Mualliflar liderlikni faqat gender bilan emas, balki shaxsiy salohiyat, ijtimoiy muhit va madaniy omillar bilan bog’liq holda tushuntiradi. Shuningdek, ayollarning hamkorlik va jamoaviy manfaatlarga yo’naltirilishi mumkinligi qayd etiladi, biroq individual farqlar ham mavjudligi ta’kidlanadi [3, xi]. Shu nuqtayi nazardan, Yangi O’zbekistonda ayollar liderligini rivojlantirishda empatiya, strategik tafakkur, kommunikativlik, qat’iyat va boshqaruv kompetensiyalarining uyg’unligi muhim ahamiyat kasb etadi.

Mazkur monografiyada transformatsion liderlikning “idealized leadership”, “inspirational motivation”, “intellectual stimulation” va “individualized consideration” kabi to’rt asosiy komponenti ajratib ko’rsatiladi [3, xi]. Ushbu yondashuv zamonaviy ayollar liderligini tadqiq etishda muhim bo’lib, liderning jamoani umumiy maqsad sari safarbar etishi, intellektual salohiyatni rag’batlantirishi va individual imkoniyatlarni hisobga olishini nazarda tutadi. Biroq transformatsion liderlikni faqat ayollarga xos xususiyat sifatida emas, balki zamonaviy, genderdan yuqori liderlik modeli sifatida baholash maqsadga muvofiq.

Kenway, Lokot va Bradleylarning *Women’s Leadership: Evidence Review* tadqiqotida ayollar liderligi shaxsiy salohiyat, ijtimoiy munosabatlar va institutsional tuzilmalarning o’zaro birligi asosida izohlanadi [4, 1–3].

Mualliflar bilim, ko’nikma va salohiyat liderlikning zarur sharti ekanini ta’kidlaydi [4, 1]. Shu bilan birga, individual imkoniyatlarning o’zi yetarli emas; ularni ijtimoiy qo’llab-quvvatlash va qulay institutsional muhit bilan uyg’unlashtirish ayollar liderligining barqaror rivojlanishini ta’minlaydi [4, 1–2]. Bizningcha, aynan ushbu uchlik Yangi O’zbekiston ayollarida liderlik madaniyatini rivojlantirishning eng muhim metodologik formulasini ifodalaydi: salohiyat → ijtimoiy qo’llab-quvvatlash → institutsional imkoniyat.

Ayollar liderligiga ta’sir qiluvchi muhim omillardan biri oilaviy va kasbiy rollarning nomutanosib taqsimlanishidir. Goethals va Hoyt uy mehnati, farzand tarbiyasi, kasbiy tayyorgarlik hamda mentorlik imkoniyatlaridagi nomutanosiblik ayollarning liderlik yo’lida qo’shimcha to’siqlar yaratishini ta’kidlaydi [3, xiii]. O’zbekiston sharoitida esa masalaga oilaviy qadriyatlarni inkor etmagan holda, ayolning oilaviy, kasbiy va jamoatchilikdagi rollarini uyg’unlashtirish nuqtayi nazaridan yondashish maqsadga muvofiq.

K.B. Umarmulova ayollarning zamonaviy jamiyatdagi o’rnini milliy-madaniy qadriyatlar bilan bog’lab, ayolni “o’z fikri va qarashlariga ega shaxs” hamda yetakchilik salohiyatiga ega faol subyekt sifatida tavsiflaydi [5]. Muallifning yondashuvi ayollar liderligini milliy qadriyatlar va zamonaviy ijtimoiy talablar uyg’unligi asosida rivojlantirish zarurligini ko’rsatadi. O’zbekistonda xotin-qizlarning davlat boshqaruvi, ta’lim va tadbirkorlikdagi ishtiroki uchun yaratilayotgan imkoniyatlar esa ularning ijtimoiy faolligini kengaytiruvchi muhim omil sifatida namoyon bo’lmoqda [5].

Prezident Shavkat Mirziyoyevning 2026-yil 6-martdagi Xalqaro xotin-qizlar kuniga bag’ishlangan nutqida “inson hayotini, jamiyat taraqqiyotini xotin-qizlarsiz tasavvur etib bo’lmaydi” degan fikr ilgari surilib, ayollar tadbirkor, olim, muallim, shifokor, muhandis, davlat va jamoat arbobi sifatida jamiyat taraqqiyotining faol kuchi ekaniga e’tibor qaratilgan. Mazkur fikrni ijtimoiy-falsafiy jihatdan tahlil qilganda, ayol obrazining an’anaviy “oila va tarbiya subyekti” maqomidan “oila, jamiyat va davlat taraqqiyotining ko’p funksiyali subyekti” maqomiga transformatsiyasi kuzatiladi. Aynan mana shu transformatsiya Yangi O’zbekiston ayollarida liderlik madaniyatini shakllantirishning konseptual asosini tashkil etadi. Chunki zamonaviy ayol liderning ijtimoiy identifikatsiyasi uning oilaviy maqomi bilan cheklanmay, ilm-fan, ta’lim, davlat boshqaruvi, tadbirkorlik, fuqarolik jamiyati va innovatsion faoliyatdagi natijalari orqali ham belgilanmoqda.

O’zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 1-martdagi farmonida esa xotin-qizlarning ta’lim va kasbiy ko’nikmalar olishlari, tadbirkorligini qo’llab-quvvatlash, iqtidorli yosh xotin-qizlarni aniqlash va ularning qobiliyatlarini to’g’ri yo’naltirish, ijtimoiy-siyosiy faolligini oshirish hamda ilmiy faoliyatga keng jalb qilish davlat siyosatining muhim yo’nalishlari sifatida belgilangan. Mazkur vazifalarning barchasi aslida ayollar liderlik madaniyatining turli komponentlarini — bilim, kasbiy kompetensiya, tashabbuskorlik, ijtimoiy faollik, innovatsion fikrlash va jamoatchilik mas’uliyatini rivojlantirishga qaratilgan. Demak, davlat siyosatida belgilangan vazifalarni faqat ijtimoiy qo’llab-quvvatlash mexanizmi sifatida emas, balki jamiyatda yangi tipdagi ayol lider shaxsini shakllantirishga xizmat qiluvchi institutsional mexanizm sifatida ham talqin qilish mumkin.

Shu nuqtayi nazardan, Yangi O’zbekiston ayollarida liderlik madaniyatini rivojlantirishning ijtimoiy-falsafiy mohiyatini uch o’zaro bog’liq jarayonning dialektik birligi sifatida talqin qilish maqsadga muvofiq: birinchidan, ayol shaxsining subyektiv salohiyatini rivojlantirish; ikkinchidan, uni qo’llab-quvvatlovchi ijtimoiy-madaniy munosabatlarni

takomillashtirish; uchinchidan, ushbu salohiyatni real hokimiyat va qaror qabul qilish resurslariga aylantiruvchi institutsional mexanizmlarni yaratish. Bunday yondashuvda liderlik madaniyati faqat shaxsiy fazilatlar yig'indisi emas, balki shaxs va jamiyat o'rtasidagi dialektik munosabatning mahsuli sifatida namoyon bo'ladi. Ayol lider o'z shaxsiy salohiyati orqali ijtimoiy muhitga ta'sir ko'rsatadi, ijtimoiy muhit esa, o'z navbatida, uning liderlik imkoniyatlarini kengaytiradi yoki cheklaydi. Shu sababli ayollar liderligini rivojlantirishga qaratilgan siyosat va ilmiy konsepsiyalar individual rivojlanish bilan institutsional transformatsiyani bir-biridan ajratmasligi kerak.

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili. Ayollar liderligini o'rganishga bag'ishlangan ilmiy adabiyotlarda mazkur fenomen asosan ijtimoiy, siyosiy, tashkiliy va madaniy omillar uyg'unligi asosida talqin qilinadi. Goethals va Hoyt ayollar liderligidagi gender farqlari hamda unga to'sqinlik qiluvchi omillarni tahlil qilib, liderlikni shaxsiy salohiyat va ijtimoiy muhit bilan bog'laydi. Transformatsion liderlik nazariyasida esa strategik fikrlash, jamoani ilhomlantirish, intellektual rag'batlantirish va individual yondashuv muhim kompetensiyalar sifatida ko'rsatiladi. Kenway, Lokot va Bradley tadqiqotlarida ayollar liderligi shaxsiy salohiyat, ijtimoiy munosabatlar va institutsional imkoniyatlarning o'zaro bog'liqligi asosida izohlanadi. Mazkur yondashuvlar Yangi O'zbekistonda ayollar liderlik madaniyatini rivojlantirishning ijtimoiy-falsafiy asoslarini ochib berishda muhim nazariy-metodologik manba bo'lib xizmat qiladi.

Tadqiqot metodologiyasi. Tadqiqotda ayollar liderlik madaniyatining ijtimoiy-falsafiy mohiyatini ochib berish maqsadida dialektik, tizimli, qiyosiy, tarixiy-mantiqiy va aksiologik yondashuvlardan foydalanildi. Ayollar liderligining shaxsiy salohiyat, ijtimoiy muhit va institutsional omillar bilan o'zaro bog'liqligi tizimli yondashuv asosida tahlil qilindi. Shuningdek, zamonaviy liderlik nazariyalari hamda Yangi O'zbekiston sharoitidagi ijtimoiy jarayonlarni qiyosiy tahlil qilish orqali ayollar liderlik madaniyatini rivojlantirishning asosiy omillari aniqlandi. Tadqiqotda analiz, sintez, induksiya, deduksiya va umumlashtirish kabi ilmiy usullardan foydalanilib, ayollar liderligining ijtimoiy, ma'naviy, axloqiy va institutsional jihatlari yaxlit holda o'rganildi.

Tahlil va natijalar. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, Yangi O'zbekistonda ayollar liderlik madaniyatini rivojlantirish shaxsiy salohiyat, ta'lim, ijtimoiy qo'llab-

quvvatlash va institutsional imkoniyatlarning o'zaro uyg'unligi asosida shakllanadi. Ayol liderning samaradorligi nafaqat kasbiy bilim va boshqaruv kompetensiyasiga, balki mustaqil fikrlash, tashabbuskorlik, strategik tafakkur, kommunikativlik, mas'uliyat va axloqiy qadriyatlarga ham bog'liq.

Tahlil shuni ko'rsatadiki, ayollar liderligini rivojlantirishda gender stereotiplari, ijtimoiy kutishlar va oilaviy-kasbiy vazifalarning nomutanosibligi muayyan to'siqlarni yuzaga keltirishi mumkin. Shu sababli ayollarning liderlik salohiyatini rivojlantirish bilan bir qatorda, ularni qo'llab-quvvatlovchi inklyuziv ijtimoiy muhit, mentorlik tizimi va institutsional mexanizmlarni takomillashtirish muhimdir.

Natijada ayollar liderlik madaniyatini rivojlantirish jamiyatda gender tenglikni ta'minlash bilangina cheklanmay, inson kapitalidan samarali foydalanish, boshqaruv sifatini oshirish, ijtimoiy faollikni kuchaytirish va jamiyatning innovatsion salohiyatini yuksaltirishga xizmat qilishi aniqlandi. Yangi O'zbekiston sharoitida ayol liderning modeli bilimli, tashabbuskor, ma'naviy yetuk, strategik fikrlaydigan va jamiyat manfaatlariga mas'uliyat bilan yondashadigan faol ijtimoiy subyekt sifatida namoyon bo'lmoqda.

Xulosa. Mazkur muammoning ilmiy yangiligi shundaki, Yangi O'zbekiston sharoitida ayollar liderligini faqat gender tenglikning natijasi sifatida emas, balki ijtimoiy-madaniy modernizatsiyaning faol omili sifatida konseptualashtirish zarur. Ayol liderning shakllanishi jamiyatda mavjud qadriyatlarining oddiy takrorlanishi emas, balki ularning yangi tarixiy sharoitga mos ravishda qayta talqin qilinishi, shaxsning ijtimoiy subyektligi kengayishi va boshqaruv madaniyatining insonparvarlashuvi bilan bog'liq. Shu ma'noda liderlik madaniyati - bu faqat hokimiyatni amalga oshirish texnologiyasi emas, balki mas'uliyat, adolat, inson qadri, hamkorlik, tashabbuskorlik, strategik tafakkur va ijtimoiy manfaatni birlashtiruvchi ma'naviy-ijtimoiy fenomendir. Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasida xotin-qizlarning boshqaruvdagi ishtirokini kengaytirish bo'yicha belgilangan maqsadlar ham aynan ana shu kengroq ijtimoiy transformatsiyaning institutsional ifodasidir. Shuning uchun ayollar liderlik madaniyatini rivojlantirishni faqat "ayollar uchun yaratilayotgan imkoniyatlar" masalasi sifatida emas, balki jamiyatning o'zini demokratik, adolatli, innovatsion va inson kapitaliga tayanuvchi tizim sifatida qayta tashkil etish jarayoni sifatida baholash ilmiy jihatdan yanada asosli hisoblanadi.

ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining 2021-yil 28-maydagi SQ-297-IV-son qarori. "2030-yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi". - Toshkent, 2021. - Strategiyaning 3-bobi: gender tenglikning maqsad va vazifalari.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "O'zbekiston - 2030" strategiyasi. - Toshkent, 2023. - Xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash va boshqaruv lavozimlarida ayollar ulushini oshirishga oid 89-91-maqsadlar.
3. Goethals G.R., Hoyt C.L. (eds.). Women and Leadership: History, Theories, and Case Studies. - Great Barrington, MA: Berkshire Publishing Group LLC, 2017. - Introduction, pp. xi-xiii. - Monografiya / ilmiy kitob.
4. Kenway J., Lokot M., Bradley C. Women's Leadership: Evidence Review. - Canberra: Office of Development Effectiveness, Australian Government Department of Foreign Affairs and Trade, 2014. - pp. 1-3. - Ilmiy-tahliliy hisobot (evidence review).
5. Umarkulova K.B. Yangi O'zbekistonda lider ayollarning faoliyatini yanada barqarorlashtirish muammolari // Academic Research in Educational Sciences. - 2022. - Vol. 3, Issue 3. - B. 444 - 451. - Ilmiy maqola. DOI: 10.24412/2181-1385-2022-3-444-451.
6. Rao P.B., Reddy M.V.B. The Role of Women in Leadership Positions and their Effects on Corporate Culture // International Journal of Science and Research (IJSR). - 2023. - Vol. 12, Issue 5. - P. 701-706. - Ilmiy maqola. DOI: 10.21275/SR23508200247.
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 1-martdagi ***Oila va xotin-qizlar bilan ishlash, mahalla va nuroniylarni qo'llab-quvvatlash tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida***gi Farmoni. - Normativ-huquqiy hujjat.