AYOLLAR KASBIY O‘SISHINING PSIXOLOGIK MEXANIZMLARI VA IJTIMOIY DETERMINANTLARI.

Sh.X.Xudoybergenova[1]

1. Toshkent Xalqaro moliyaviy boshqaruv va texnologiyalar universiteti Pedogogika va psixologiya kafedrasi o’qituvchisi

Mas'ul muallif: Xudoybergenova Shahnoza Xudoybergenovna, Toshkent Xalqaro moliyaviy boshqaruv va texnologiyalar universiteti Pedogogika va psixologiya kafedrasi o’qituvchisi.

e-mail: xshahnoza49@mail.ru

Received: 04 Noyabr 2026
Accepted: 09 Noyabr 2026
Published: 14 Noyabr 2026

Copyright: © 2026 by the author(s). Licensee Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi.

Iqtibos uchun: Xudoybergenova, S. X. AYOLLAR KASBIY O‘SISHINING PSIXOLOGIK MEXANIZMLARI VA IJTIMOIY DETERMINANTLARI. / S. X. Xudoybergenova // Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi. — 2026. — T. 11, № 1. — B. 379–382.

Annotatsiya. Mazkur maqolada ayollarning kasbiy o‘sishiga ta’sir etuvchi psixologik mexanizmlar va ijtimoiy determinantlar ilmiy-nazariy jihatdan tahlil qilinadi. Kasbiy o‘sish jarayonida o‘ziga ishonch, kasbiy o‘z-o‘zini samarali deb baholash, motivatsiya, kasbiy identifikatsiya, ichki nazorat lokusi, maqsad qo‘yish va psixologik barqarorlik kabi omillarning ahamiyati yoritiladi. Shuningdek, gender stereotiplari, oilaviy majburiyatlar, ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash, tashkiliy muhit, mehnat bozoridagi teng imkoniyatlar hamda rahbarlik lavozimlariga ko‘tarilishdagi to‘siqlarning ayollar kasbiy taraqqiyotiga ta’siri ko‘rib chiqiladi. Maqolada individual psixologik resurslar va ijtimoiy muhit o‘rtasidagi o‘zaro munosabat kasbiy muvaffaqiyatni belgilovchi muhim omil sifatida talqin qilinadi. Yakunda ayollarning kasbiy salohiyatini ro‘yobga chiqarishga qaratilgan amaliy tavsiyalar ishlab chiqiladi.

Kalit so'zlar: ayollar kasbiy o‘sishi, kasbiy rivojlanish, psixologik mexanizmlar, ijtimoiy determinantlar, gender stereotiplari, kasbiy o‘ziga ishonch, motivatsiya, ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash, gender tengligi, kasbiy identifikatsiya.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ЖЕНЩИН

Аннотация. В данной статье проводится научно-теоретический анализ психологических механизмов и социальных детерминант, влияющих на профессиональный рост женщин. Раскрывается значение таких факторов, как уверенность в себе, профессиональная самоэффективность, мотивация, профессиональная идентичность, внутренний локус контроля, целеполагание и психологическая устойчивость в процессе профессионального развития. Кроме того, рассматривается влияние гендерных стереотипов, семейных обязанностей, социальной поддержки, организационной среды, равных возможностей на рынке труда, а также барьеров, препятствующих продвижению женщин на руководящие должности, на их профессиональное развитие. В статье взаимодействие индивидуальных психологических ресурсов и социальной среды рассматривается как важный фактор, определяющий профессиональный успех. В заключительной части разработаны практические рекомендации, направленные на реализацию профессионального потенциала женщин.

Ключевые слова: профессиональный рост женщин, профессиональное развитие, психологические механизмы, социальные детерминанты, гендерные стереотипы, профессиональная уверенность в себе, мотивация, социальная поддержка, гендерное равенство, профессиональная идентичность.

PSYCHOLOGICAL MECHANISMS AND SOCIAL DETERMINANTS OF WOMEN'S CAREER GROWTH

Abstract. This article examines the psychological mechanisms and social determinants influencing women's career growth and professional development. It analyzes professional self-awareness, career motivation, self-confidence, self-efficacy, goal setting, and decision-making as important psychological factors. The article also explores the roles of family, education, the labor market, gender stereotypes, organizational culture, social support, and public policy in women's professional advancement. Particular attention is paid to the interaction between psychological and social factors, work–family balance, career barriers, and the development of women's leadership potential. Based on the analysis, recommendations are proposed to expand women's professional opportunities and promote an inclusive and equitable working environment.

Keywords: women, career growth, professional development, psychological mechanisms, social determinants, gender stereotypes, career motivation, self-efficacy, social support, work–family balance, gender equality.

Kirish. Zamonaviy jamiyatda inson kapitalini rivojlantirish, mehnat resurslaridan samarali foydalanish va ijtimoiy tenglikni ta’minlash masalalari dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Ushbu jarayonda ayollarning kasbiy salohiyatini ro‘yobga chiqarish, ularning

mehnat bozorida munosib o‘rin egallashi, rahbarlik lavozimlariga ko‘tarilishi va professional faoliyatda barqaror rivojlanishi muhim ijtimoiy-iqtisodiy vazifalardan biri hisoblanadi. Ayollarning kasbiy o‘sishi nafaqat ularning shaxsiy farovonligi va iqtisodiy mustaqilligini ta’minlaydi, balki oilalar turmush darajasi, tashkilotlar samaradorligi va jamiyatning umumiy taraqqiyotiga ham ijobiy ta’sir ko‘rsatadi.Kasbiy o‘sish tushunchasi shaxsning mehnat faoliyatida bilim, ko‘nikma va kompetensiyalarni egallashi, kasbiy tajribasini oshirishi, lavozim jihatidan rivojlanishi, mehnatidan qoniqishi va o‘z imkoniyatlarini ro‘yobga chiqarishini anglatadi. Mazkur jarayon faqat lavozim ko‘tarilishi yoki daromadning ortishi bilan cheklanmaydi. U kasbiy identifikatsiyaning shakllanishi, mustaqil qaror qabul qilish, professional obro‘ga ega bo‘lish, o‘z ustida ishlash va jamiyatda o‘z kasbiy o‘rnini topish kabi ko‘rsatkichlarni ham qamrab oladi. Ayollarning kasbiy rivojlanishi ko‘p omilli jarayon bo‘lib, unda individual-psixologik xususiyatlar bilan bir qatorda ijtimoiy muhit, oilaviy majburiyatlar, ta’lim olish imkoniyatlari, mehnat munosabatlari va madaniy me’yorlar muhim rol o‘ynaydi.

Maqolaning maqsadi: yuqori bilim va malakaga ega ayolning kasbiy imkoniyatlari uning o‘ziga bo‘lgan ishonchi, kasbiy maqsadlari va qaror qabul qilish qobiliyatiga bog‘liq tavsiyalar ishlab chiqish. Ushbu imkoniyatlarning amalda ro‘yobga chiqishi ish joyidagi teng imkoniyatlar, rahbariyatning munosabati, oiladagi vazifalar taqsimoti va ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash darajasini o’rganish. Maqola empirik tadqiqot sifatida talqin qilinmasligi lozim: unda tanlanma, o‘lchov natijalari yoki statistik xulosalar mavjud emas.

Ayrim hollarda ayollarning kasbiy o‘sishiga individual qobiliyatlarning yetishmasligi emas, balki ularning imkoniyatlarini cheklovchi tashqi sharoitlar sabab bo‘ladi. Gender stereotiplari, haq to‘lanmaydigan parvarish mehnatining nomutanosib taqsimla nishi, ish va oilaviy majburiyatlarni uyg‘unlashtirishdagi qiyinchiliklar, kasbiy tarmoqlarga kirish imkoniyatining cheklanganligi va rahbarlik lavozimlaridagi tengsizlik shular jumlasidandir.

Shu sababli ayollar kasbiy taraqqiyotini faqat individual xususiyatlar orqali izohlash yetarli emas; uni shaxs va ijtimoiy muhitning o‘zaro ta’siri doirasida o‘rganish zarur. Maqolaning maqsadi ayollar kasbiy o‘sishining asosiy psixologik mexanizmlarini va ijtimoiy determinantlarini nazariy jihatdan tahlil qilish, ularning o‘zaro bog‘liqligini ochib berish hamda ayollarning professional rivojlanishini qo‘llab-quvvatlashga qaratilgan amaliy tavsiyalarni ishlab chiqishdan iborat.Ushbu maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar belgilandi: kasbiy o‘sish tushunchasining mazmunini ochib berish; ayollarning kasbiy rivojlanishida muhim bo‘lgan psixologik mexanizmlarni tavsiflash; ijtimoiy va institutsional determinantlarni tahlil qilish; gender stereotiplari va ish-oila muvozanatining ta’sirini yoritish; ayollar kasbiy imkoniyatlarini kengaytirishga qaratilgan tavsiyalarni shakllantirish. Tadqiqotning nazariy asosini A. Banduraning ijtimoiy-kognitiv yondashuvi, D. Superning kasbiy rivojlanish nazariyasi, J. Xollendning kasbiy qiziqishlar modeli, A. Eagly va L. Karlining yetakchilik hamda gender to‘siqlariga oid qarashlari, shuningdek, ijtimoiy rol va gender tengligi masalalariga bag‘ishlangan ilmiy yondashuvlar tashkil etadi. Metodologik jihatdan nazariy tahlil, ilmiy manbalarni qiyosiy o‘rganish, tushunchalarni tizimlashtirish va umumlashtirish usullaridan foydalaniladi.

1. Ayollar kasbiy o‘sishining nazariy-metodologik asoslari:

Kasbiy o‘sish shaxsning kasbiy faoliyat davomida o‘z imkoniyatlarini izchil rivojlantirib borishi bilan tavsiflanadigan dinamik jarayondir. U kasbiy bilimlarning kengayishi, amaliy ko‘nikmalarning takomillashishi, yangi mas’uliyatlarni o‘z zimmasiga olish, mustaqillikning ortishi va professional maqsadlarga erishish orqali namoyon bo‘ladi. Kasbiy o‘sishning mazmuni har bir shaxs uchun bir xil bo‘lmasligi mumkin. Kimdir uchun u rahbarlik lavozimiga ko‘tarilish bilan ifodalansa, boshqalar uchun o‘z kasbining yuqori malakali mutaxassisi bo‘lish, ilmiy faoliyat olib borish, tadbirkorlikni rivojlantirish yoki ish va shaxsiy hayot o‘rtasida barqaror muvozanatni ta’minlash bilan belgilanadi.

Ayollarning kasbiy o‘sishini o‘rganishda uni bir nechta o‘zaro bog‘liq darajada tahlil qilish maqsadga muvofiq. Birinchi daraja - individual daraja bo‘lib, unda shaxsning qiziqishlari, qadriyatlari, motivatsiyasi, qobiliyatlari, o‘ziga bo‘lgan ishonchi va kasbiy maqsadlari o‘rganiladi. Ikkinchi daraja - oilaviy va shaxslararo munosabatlar darajasi bo‘lib, unda yaqinlarning qo‘llab-quvvatlashi, oiladagi vazifalar taqsimoti va ijtimoiy kutishlar tahlil qilinadi. Uchinchi daraja - tashkiliy daraja bo‘lib, u ish joyidagi rahbarlik uslubi, kadrlar siyosati, rag‘batlantirish tizimi, mentorlik va kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini qamrab oladi. To‘rtinchi daraja esa jamiyat va institutsional muhit bilan bog‘liq bo‘lib, unda mehnat qonunchiligi, ta’lim tizimi, gender me’yorlari va ijtimoiy himoya mexanizmlari muhim ahamiyatga ega. Mazkur darajalar bir-biridan mustaqil holda mavjud bo‘lmaydi. Masalan, kasbiy rivojlanishga yuqori motivatsiyaga ega bo‘lgan ayol oilaviy majburiyatlarning haddan tashqari ko‘pligi sababli malaka oshirishga yetarli vaqt ajrata olmasligi mumkin.

Aksincha, oilaning qo‘llab-quvvatlashi, moslashuvchan ish sharoitlari va tashkilotdagi rivojlanish imkoniyatlari uning kasbiy salohiyatini to‘liq namoyon etishiga yordam beradi. Demak, kasbiy o‘sish individual intilishlar va ijtimoiy imkoniyatlar o‘rtasidagi o‘zaro munosabat natijasida shakllanadi. D. Superning kasbiy rivojlanish nazariyasida kasbiy yo‘l inson hayotining turli bosqichlari bilan uzviy bog‘liq holda ko‘rib chiqiladi. Shaxsning o‘zini qanday kasb egasi sifatida tasavvur qilishi, hayotiy rollari va kasbiy qadriyatlari vaqt o‘tishi bilan o‘zgarishi mumkin. Ayollar misolida bu jarayon ta’lim olish, ishga kirish, oila qurish, farzand parvarishi, qayta kasbga yo‘naltirish va rahbarlik mas’uliyatini qabul qilish kabi bosqichlarda turlicha namoyon bo‘ladi. Biroq ushbu bosqichlar barcha ayollar uchun bir xil ketma-ketlikda kechmaydi. Kasbiy yo‘lning o‘ziga xosligi shaxsiy tanlovlar, ijtimoiy sharoit va mavjud imkoniyatlarga bog‘liq.

J. Xollendning kasbiy qiziqishlar modeli esa kasbiy faoliyatni shaxsning qiziqishlari, moyilliklari va muhit xususiyatlari bilan muvofiqlashtirishga e’tibor qaratadi. Ushbu yondashuv ayollarning kasb tanlashida an’anaviy qarashlar bilan cheklanib qolmasdan, o‘z qobiliyatlari va qiziqishlarini hisobga olish zarurligini ko‘rsatadi. Masalan, muhandislik, axborot texnologiyalari, ilm-fan yoki boshqaruv sohalarini tanlashda ayolning jinsi emas, balki tayyorgarligi, qiziqishi va kasbiy salohiyati asosiy mezon bo‘lishi lozim. Shunday qilib, nazariy yondashuvlar ayollar kasbiy o‘sishini uzluksiz, ko‘p bosqichli va ko‘p omilli jarayon sifatida talqin qilish imkonini beradi. Bu jarayonni to‘g‘ri tushunish uchun psixologik

mexanizmlar bilan bir qatorda ijtimoiy muhitning imkoniyatlari va cheklovlarini ham hisobga olish zarur.

2. Ayollar kasbiy o‘sishining psixologik mexanizmlari

Kasbiy motivatsiya shaxsni muayyan faoliyatni tanlashga, unda ishtirok etishga va o‘z natijalarini yaxshilashga undaydigan ichki hamda tashqi omillar tizimidir. Ayollarning kasbiy rivojlanishida kasbiy qiziqish, o‘zini namoyon qilish ehtiyoji, iqtisodiy mustaqillikka erishish, ijtimoiy e’tirof, professional mavqe va jamiyatga foyda keltirish istagi muhim motivlar bo‘lishi mumkin. Ichki motivatsiya shaxsning ish mazmunidan qoniqishi, yangi bilimlarni egallashga qiziqishi, ijodiy yondashuv va o‘z imkoniyatlarini sinab ko‘rishga intilishi bilan bog‘liq. Tashqi motivatsiya esa ish haqi, lavozim, mukofot, ijtimoiy maqom yoki rahbariyat tomonidan tan olinish kabi omillarni qamrab oladi. Barqaror kasbiy rivojlanish ko‘pincha ushbu ikki motivatsiya shaklining o‘zaro uyg‘unligida namoyon bo‘ladi.

Kasbiy motivatsiyaning muhim tarkibiy qismi maqsad qo‘yish qobiliyatidir. Aniq, real va o‘lchab bo‘ladigan maqsadlar shaxsga o‘z harakatlarini rejalashtirish, natijalarni baholash va zarur hollarda faoliyat yo‘nalishini o‘zgartirish imkonini beradi. Masalan, muayyan muddat ichida kasbiy sertifikat olish, yangi dasturiy ko‘nikmani egallash, boshqaruv tajribasini orttirish yoki ilmiy maqola chop etishni rejalashtirgan ayol o‘z kasbiy rivojlanishini tizimli tashkil qilishi mumkin. Biroq maqsadga yo‘nalganlik faqat individual xususiyat bilan belgilanmaydi. Maqsadga erishish uchun vaqt, mablag‘, ta’lim resurslari, kasbiy maslahat va qo‘llab-quvvatlovchi muhit talab etiladi. Shuning uchun ayollarning kasbiy motivatsiyasini kuchaytirish bilan birga, ularning maqsadlariga erishish imkoniyatlarini kengaytirish ham muhimdir.

A. Bandura tomonidan ishlab chiqilgan o‘z-o‘zini samarali his etish (self-efficacy) tushunchasi insonning muayyan vazifani muvaffaqiyatli bajara olishiga bo‘lgan ishonchini anglatadi. Ushbu ishonch shaxsning qiyin vazifalarni tanlashi, muvaffaqiyatsizlikka munosabati, harakatlarni davom ettirishi va natijalarga erishishida muhim rol o‘ynaydi. Kasbiy faoliyatda o‘ziga ishonchli ayol yangi loyihalarda qatnashishga, mas’uliyatli vazifalarni bajarishga, o‘z fikrini bildirishga va rahbarlik lavozimlariga da’vogarlik qilishga ko‘proq tayyor bo‘lishi mumkin. O‘z imkoniyatlariga shubha bilan qarash esa ayrim vaziyatlarda kasbiy tashabbusni cheklashi, muvaffaqiyatli faoliyatga qaramay, o‘zini yetarlicha malakali deb hisoblamaslikka olib kelishi mumkin.

Bandura nazariyasida o‘z-o‘zini samarali his etishning shakllanishiga bir nechta manba ta’sir ko‘rsatadi. Birinchisi, shaxsiy muvaffaqiyat tajribasi bo‘lib, vazifani mustaqil bajara olish ishonchni mustahkamlaydi. Ikkinchisi, kuzatish orqali o‘rganishdir: o‘ziga o‘xshash tajribaga ega insonlarning muvaffaqiyatini ko‘rish yangi imkoniyatlarga ishonchni oshirishi mumkin. Uchinchisi, ijtimoiy rag‘bat va konstruktiv fikr-mulohaza bo‘lib, u shaxsning o‘z salohiyatini anglashiga yordam beradi. To‘rtinchisi, hissiy va fiziologik holatni boshqarish, jumladan, stressni kamaytirish va hayajonni tartibga solishdir. Ayollarning kasbiy ishonchini rivojlantirishda mentorlik, tajriba almashish, kasbiy treninglar va muvaffaqiyatli faoliyat namunalarining mavjudligi muhim. Shu bilan birga, ishonchning yetishmasligini barcha ayollar uchun umumiy xususiyat sifatida talqin qilish noto‘g‘ri. Kasbiy ishonch individual tajriba, ta’lim, tashkiliy muhit va jamiyatdagi kutishlar ta’sirida shakllanadi. 2.4. O‘zini boshqarish, qat’iyat va moslashuvchanlik Kasbiy o‘sish uzoq muddatli jarayon bo‘lgani sababli o‘zini boshqarish ko‘nikmalari alohida ahamiyatga ega. O‘zini boshqarish maqsadlarni belgilash, vaqtni rejalashtirish, ustuvor vazifalarni ajratish, faoliyat natijalarini baholash va xatti-harakatlarni zarur hollarda o‘zgartirishni o‘z ichiga oladi. Kasbiy faoliyatda kutilmagan muammolar, raqobat, texnologik o‘zgarishlar va yangi mas’uliyatlar muntazam uchrab turadi. Bunday sharoitda qat’iyat va moslashuvchanlik muhim psixologik resurslar hisoblanadi. Qat’iyat shaxsga to‘siqlarga qaramay harakatni davom ettirishga yordam bersa, moslashuvchanlik yangi vaziyatlarga mos strategiyalarni tanlash imkonini beradi. Ayollarning kasbiy rivojlanishida qayta tayyorlanish, raqamli savodxonlikni oshirish, yangi mehnat shakllarini o‘zlashtirish va kasbiy maqsadlarni hayotiy vaziyatlarga muvofiq yangilash muhim o‘rin tutadi. Shu bilan birga, qat’iyatni cheksiz chidash yoki har qanday sharoitda ortiqcha yuklamani qabul qilish bilan tenglashtirmaslik lozim.

Kasbiy faoliyatda stress mehnat talablari bilan mavjud resurslar o‘rtasidagi nomuvofiqlik, noaniqlik, vaqt tanqisligi, nizolar yoki yuqori mas’uliyat natijasida yuzaga kelishi mumkin. Ayollar uchun stress manbalari ish joyidagi odatiy talablar bilan bir qatorda oilaviy parvarish majburiyatlari, ijtimoiy bosim va genderga asoslangan adolatsiz munosabatlar bilan ham bog‘liq bo‘lishi mumkin. Psixologik barqarorlik qiyin vaziyatlarda hissiy holatni tartibga solish, muammoni tahlil qilish, yordam resurslaridan foydalanish va faoliyatni davom ettirish qobiliyatini ifodalaydi. Uning rivojlanishida muammoni hal etishga yo‘naltirilgan strategiyalar, ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash, dam olish, sog‘lom turmush odatlari va zarurat tug‘ilganda psixologik maslahat olish muhim ahamiyatga ega. Biroq stressni boshqarish mas’uliyatini faqat ayolning o‘ziga yuklash adolatli emas. Agar ish joyida haddan tashqari yuklama, kamsitish, noaniq vazifalar yoki dam olish imkoniyatining cheklanganligi mavjud bo‘lsa, individual psixologik usullar muammoni to‘liq bartaraf eta olmaydi. Shuning uchun psixologik salomatlikni himoya qilishda individual ko‘nikmalar bilan birga, tashkilot darajasidagi profilaktik choralar ham zarur.

3. Ayollar kasbiy o‘sishining ijtimoiy determinantlari.

Ijtimoiy determinantlar - shaxsning kasbiy imkoniyatlari, tanlovlari va natijalariga ta’sir ko‘rsatuvchi ijtimoiy, iqtisodiy, madaniy va institutsional sharoitlardir. Ular ayollarning kasbiy rivojlanish yo‘nalishini belgilash, mavjud imkoniyatlardan foydalanish va kasbiy to‘siqlarni yengish jarayonida muhim o‘rin tutadi.

Oila ayolning kasbiy qarorlari va rivojlanish strategiyalariga ta’sir qiluvchi muhim ijtimoiy muhit hisoblanadi. Oilada ta’lim olish va mehnat qilish rag‘batlantirilsa, kasbiy maqsadlar hurmat qilinsa hamda uy yumushlari va parvarish vazifalari adolatli taqsimlansa, ayolning kasbiy faoliyatini davom ettirishi uchun qulay sharoit shakllanadi. Aksincha, oilaviy majburiyatlarning asosan ayol zimmasiga yuklanishi uning malaka oshirish, xizmat safarlarida qatnashish, qo‘shimcha tajriba orttirish yoki rahbarlik vazifalarini qabul qilish imkoniyatlarini cheklashi mumkin. Bu holatni faqat oilaviy munosabatlar doirasida tushuntirib bo‘lmaydi, chunki oiladagi vazifalar taqsimotiga kengroq ijtimoiy me’yorlar va

iqtisodiy sharoitlar ham ta'sir ko'rsatadi. Ijtimoiy qo'llab-quvvatlash hissiy, amaliy va axborot ko'rinishlarida namoyon bo'ladi. Hissiy qo'llab-quvvatlash ishonch va dalda berishni, amaliy qo'llab-quvvatlash kundalik vazifalarni bo'lishish yoki bolalar parvarishida yordam berishni, axborot ko'magi esa kasbiy imkoniyatlar va ta'lim resurslari haqida ma'lumot berishni anglatadi. Bunday yordam ayolning vaqt va ruhiy resurslarini tejashga xizmat qiladi. Kasbiy o'sishni qo'llab-quvvatlashda oila a'zolari bilan bir qatorda do'stlar, hamkasblar, mentorlar va professional hamjamiyatlar ham muhim rol o'ynaydi. Qo'llab-quvvatlovchi ijtimoiy tarmoq yangi ish imkoniyatlari haqida xabardor bo'lish, tajriba almashish, muammolarni muhokama qilish va kasbiy aloqalarni kengaytirishga yordam beradi.

Ta'lim ayollarning kasbiy imkoniyatlarini kengaytiruvchi asosiy determinantlardan biridir. Sifatli umumiy ta'lim, kasbiy tayyorgarlik, oliy ta'lim va uzluksiz malaka oshirish shaxsning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshiradi. Ayniqsa, raqamli texnologiyalar, xorijiy tillar, boshqaruv, moliyaviy savodxonlik va kommunikativ ko'nikmalarni rivojlantirish zamonaviy kasbiy faoliyatda muhim ahamiyat kasb etadi. Ta'lim tizimi nafaqat bilim berishi, balki kasbiy o'zini anglash va mustaqil tanlovni qo'llab-quvvatlashi ham zarur. Qizlarning kasb tanlashida an'anaviy gender qarashlari ustuvor bo'lsa, ular ayrim yo'nalishlarni o'z qobiliyatlariga mos kelish-kelmasligidan qat'i nazar, oldindan rad etishlari mumkin. Shu sababli kasbga yo'naltirish jarayonida turli sohalardagi imkoniyatlar haqida xolis ma'lumot berish, amaliy mashg'ulotlar tashkil etish va ayol mutaxassislar tajribasini namoyish qilish muhimdir.

Uzluksiz ta'limning ahamiyati mehnat bozori tez o'zgarayotgan sharoitda yanada ortadi. Texnologik yangilanishlar ayrim kasblarning mazmunini o'zgartiradi va yangi kompetensiyalarga talabni kuchaytiradi. Ish faoliyatidagi tanaffusdan so'ng mehnat bozoriga qaytayotgan ayollar uchun qayta tayyorlash dasturlari, masofaviy kurslar, moslashuvchan o'qish shakllari va kasbiy maslahatlar ayniqsa foydali bo'lishi mumkin. Ta'limdan foydalanish imkoniyati faqat o'quv muassasalarining mavjudligi bilan belgilanmaydi. Ta'lim xarajatlari, transport, internetga kirish, vaqt tanqisligi, parvarish xizmatlarining mavjudligi va hududiy tafovutlar ham muhim rol o'ynaydi. Demak, ayollarning kasbiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlash uchun ta'lim resurslarini yaratish bilan birga, ulardan foydalanishga to'sqinlik qiluvchi omillarni kamaytirish kerak.

Xulosa. Ayollarning kasbiy o'sishi murakkab, ko'p bosqichli va ko'p omilli jarayon bo'lib, unda individual psixologik resurslar hamda ijtimoiy muhitning imkoniyatlari o'zaro ta'sir ko'rsatadi. Kasbiy motivatsiya, o'z-o'zini samarali his etish, kasbiy identifikatsiya, maqsadga yo'nalganlik, o'zini boshqarish va stressni yengish ko'nikmalari ayollarning kasbiy rivojlanishida muhim psixologik mexanizmlar hisoblanadi. Ushbu mexanizmlar kasbiy maqsadlarni belgilash, yangi vazifalarni qabul qilish, qiyinchiliklarni yengish va o'z salohiyatini ro'yobga chiqarishga yordam beradi. Shu bilan birga, individual psixologik resurslarning o'zi kasbiy muvaffaqiyatni to'liq kafolatlamaydi.

Foydalangan adabiyotlar ro'yxati.

1. Bandura A. Self-Efficacy: The Exercise of Control. – New York: W. H. Freeman and Company, 1997. – 604 p.

2. Super D. E. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development // Journal of Vocational Behavior. – 1980. – Vol. 16, No. 3. – P. 282–298. – DOI:

3. Holland J. L. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. – 3rd ed. – Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1997. – 303 p.

4. Acker J. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations // Gender & Society. – 1990. – Vol. 4, No. 2. – P. 139–158. – DOI

5. Eagly A. H., Carli L. L. Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders. – Boston: Harvard Business School Press, 2007.

6. Eagly A. H., Karau S. J. Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders // Psychological Review. – 2002. – Vol. 109, No. 3. – P. 573–598.

ILOVA. KONFERENSIYA ISHTIROKCHISI ANKETASI

Muallifning F.I.Sh.: Xudoybergenova SHahnoza Xudoybergenovna

Ish joyi: Toshkent Xalqaro moliyaviy boshqaruv va texnologiyalar universiteti

Pedogogika va psixologiya kafedrasi o'qituvchisi.

Maqola nomi: Ayollar kasbiy o'sishining psixologik mexanizmlari va ijtimoiy determinantlari

E-mail: xshahnoza49@mail.ru

Telefon raqami: +998946865717

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

[1] Bandura A. Self-Efficacy: The Exercise of Control. – New York: W. H. Freeman and Company, 1997. – 604 p.

[2] Super D. E. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development // Journal of Vocational Behavior. – 1980. – Vol. 16, No. 3. – P. 282–298.

[3] Holland J. L. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. – 3rd ed. – Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1997. – 303 p.

[4] Acker J. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations // Gender & Society. – 1990. – Vol. 4, No. 2. – P. 139–158.

[5] Eagly A. H., Carli L. L. Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders. – Boston: Harvard Business School Press, 2007.

[6] Eagly A. H., Karau S. J. Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders // Psychological Review. – 2002. – Vol. 109, No. 3. – P. 573–598.