

TASHKILOT MADANIYATI VA AYOL LIDERLIGI

Jabborova Sayyora Muhammadkobilovna

Andijon davlat pedagogika instituti

Milliy g'oya kafedrası o'qituvchisi.

Qodirova Maftuna Baxtiyar qizi

Andijon davlat pedagogika instituti milliy g'oya,

ma'naviyat asoslari va huquq ta'limi talabasi.

Otanazarova Shahzoda Kenja qizi

Andijon davlat pedagogika instituti milliy g'oya,

ma'naviyat asoslari va huquq ta'limi talabasi.

Annotatsiya: Mazkur maqolada tashkilot madaniyati va ayol liderligin o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik ilmiy va sodda tarzda bayon qilinadi. Tashkilot madaniyati – korxona yoki muassasaning qadriyatlari, me'yorlari, boshqaruv tamoyillari va xodimlar o'rtasidagi munosabatlar tizimi sifatida qaraladi. Ayol liderligining zamonaviy boshqaruvdagi o'rni va uning o'ziga xos fazilatlari, jamoaga ta'siri va innovatsion yondashuvlarni kuchaytirishdagi roli haqida so'z boradi. Ushbu maqolada ayol rahbarlarning tashkilot madaniyatini sog'lomlashtirish, adolat, shaffoflik va hamkorlik tamoyillarini mustahkamlashdagi o'rni alohida ta'kidlanadi. Shu bilan birga, ayol liderligi rivojiga to'sqinlik qilayotgan ijtimoiy-stereotiplar, gender tenglik muammolari va ularni bartaraf etish yo'llari ilmiy asosda ochib beriladi. Ushbu tadqiqot natijalari ayol liderligi tashkilot samaradorligini oshirishda muhim omil ekanini bildiradi.

Kalit so'zlar: Lider, tashkilot, boshqaruv, tadqiqot, gender, hamkorlik tamoyillari, ayol rahbarlar.

Annotation: This article presents a clear and scientific explanation of the interrelation between organizational culture and women's leadership. Organizational culture is viewed as a system of values, norms, managerial principles and relationships between employees within a company or institution. The study discusses the role of

women's leadership in modern management, their unique qualities, influence on team dynamics, and contribution to strengthening innovative approaches.

The article highlights the significant role of female leaders in improving organizational culture, promoting fairness, transparency, and cooperation. Furthermore, it examines social stereotypes that hinder the development of women's leadership, gender equality issues, and scientific ways to overcome these challenges. The research findings indicate that women's leadership is an important factor in enhancing organizational effectiveness.

Keys word: Leader, organization, management, research, gender, principles of cooperation, women leaders.

Аннотация: В данной статье научно и доступно раскрывается взаимосвязь между организационной культурой и женским лидерством. Организационная культура рассматривается как система ценностей, норм, управленческих принципов и взаимоотношений между сотрудниками предприятия или учреждения. В исследовании анализируется роль женского лидерства в современном управлении, его уникальные качества, влияние на коллектив и вклад в развитие инновационных подходов. В статье подчеркивается значительная роль женщин-руководителей в укреплении организационной культуры, продвижении справедливости, прозрачности и сотрудничества. Кроме того, рассматриваются социальные стереотипы, препятствующие развитию женского лидерства, проблемы гендерного равенства и научные пути их преодоления. Результаты исследования показывают, что женское лидерство является важным фактором повышения эффективности организации.

Ключевые слова: Лидер, организация, управление, исследование, гендер, принципы сотрудничества, женщины-руководители.

Kirish: Zamonaviy tashkilotlarda muvaffaqiyatni ta'minlovchi eng muhim omillardan biri bu tashkilot madaniyatidi hisoblanadi. Tashkilot madaniyati — bu xodimlarning qadriyatlar, ish uslublar, ijtimoiy normalari va umumiy me'yorlari majmui bo'lib, u tashkilotning strategik maqsadlariga erishishida muhim omil

hisoblanadi. Tadqiqotlar natijasi bo'yicha, kuchli va moslashuvchan tashkilot madaniyati xodimlarning ish faoliyatini rag'batlantiradi, innovatsion fikrlashni rivojlantirib hamda liderlik salohiyatini orttiradi. Shunga ko'ra global iqtisodiy va ijtimoiy jarayonlarda ayol liderlarning rolining oshib borayotgani kuzatishimiz mumkun. Ayol liderlik nafaqat gender tenglik masalalarini hal etishda, shuningdek, tashkilotning samaradorligi va ijtimoiy barqarorligini ta'minlash borasida ham ahamiyatlidir. Ayol liderlarning boshqaruv uslublari, qaror qabul qilishdagi yondashuvlari va kommunikatsiya strategiyalari tashkilot madaniyati bilan bog'liq hisoblanadi. tashkilot ichidagi muhit ham xodimlarning motivatsiyasiga bevosita ta'sir qiladi. Shu jihatdan ham tashkilot madaniyati hamda ayol liderligi o'rtasidagi munosabatlarni o'rganish zamonaviy boshqaruv psixologiyasi va menejment nazariyasi uchun muhim masaladir. Ushbu maqolada mana shu munosabatlarni tahlil etish, ularning tashkilot samaradorligiga ta'sirini aniqlash va ayol liderlarning tashkilot madaniyatini shakllantirish borasidagi roli va ahamiyatini yoritish ko'zda tutilgan.

Asosiy qism:

Tashkilot madaniyati, har qanday tashkilotning ichki hayotini shakllantiruvchi asosiy omillardan biri hisoblanadi. U korxona yoki muassasada amal qiladigan qadriyatlar, an'analari, xulq-atvor me'yorlari, boshqaruv tamoyillari, ijtimoiy-psixologik muhit va xodimlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar tizimidan iborat murakkab tarkibga egadir. Tashkilot madaniyati qanchalik puxta shakllangan bo'lsa, uning ichki barqarorligi, tashqi muhitga moslashuvchanligi va raqobatbardoshligi shunchalik kuchli bo'ladi. Zamonaviy menejmentda tashkilot madaniyatining sifatini oshirishda rahbar shaxsining, ayniqsa ayol liderlarning o'rni ahamiyatli bo'lib kelmoqda.

Ayol liderligi — bu rahbarlikning o'ziga xos shakli hisoblanib, unda empatiya, kommunikativlik, ijtimoiy sezgirlik, hamkorlikka moyillik va adolatga intilish kabi xususiyatlar ustunlik qiladi. Ko'plab tadqiqotlarda ayol rahbarlar boshqaruv jarayonida insoniylik, jamoaviylik va o'zaro tushunishni birinchi o'ringa qo'yishini ta'kidlab

kelmoqda. Bunday yondashuv esa tashkilot madaniyatining sog'lomlashuviga, xodimlarning ishga bo'lgan munosabatining yaxshilanishiga va xizmat ko'rsatish sifatining yanada oshishiga sezilarli ta'sir ko'rsatib kelmoqda.

Ayol rahbarlarning boshqaruvdagi asosiy afzalliklaridan biri — bu samarali muloqot o'rnatish qobiliyati hisoblanadi. Ular odatda xodimlar bilan ochiq, hurmatga asoslangan munosabatni rivojlantirishga va muammolarni tinglash va konstruktiv fikr almashishni rag'batlantiradi. Natijada jamoada Ichida ishonch, birlik va mas'uliyat muhitini shakllantirish osonlashadi. Bu esa o'z navbatida nizolarni kamaytirish, va muammolarni o'z vaqtida aniqlash hamda tezkor yechimlar topishga imkon yaratadi.

Shu jihatdan, ayol liderlar innovatsion fikrlashga moyil bo'lib, jamoani yangi g'oyalarni ilgari surishga yetaklaydi. Hamkorlik tamoyillariga asoslangan boshqaruv usuli ularga turli fikrlarni birlashtirish, jamoaviy qarorlar qabul qilish va jarayonlarni takomillashtirish imkonini yaratadi. Innovatsion yondashuv, odatda, jamoada erkin fikrlash, ijodkorlik va tashabbuskorlikning ortishiga sabab bo'ladi.

Tashkilot madaniyatini mustahkamlashda ayol rahbarlarning adolatga bo'lgan intilishi, shaffoflikni ta'minlash borasidagi, qat'iy pozitsiyasi ham muhim ahamiyatga ega hisoblanadi. Ular, odatda, kadrlar siyosatining adolatli olib borilishi, mehnat sharoitlarining yaxshilanishi hamda barcha xodimlar uchun teng imkoniyatlar yaratish masalalariga alohida e'tibor qaratishga undaydi. Bu esa mehnat samaradorligini oshiradi, xodimlarning tashkilotga sodiqligini oshiradi.

Biroq ayol liderlar faoliyatida hali ham bir qator ijtimoiy muammolar mavjud hisoblanadi. Ular qatoriga gender stereotiplari, ayollarning rahbarlik lavozimlariga ko'tarilishiga to'sqinlik qiluvchi an'anaviy qarashlar, ish va oilaviy hayot o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashdagi qiyinchiliklarni kiritish mumkun. Shuningdek, ayrim tashkilotlarda ayol rahbarlarning qarorlari yetarlicha jiddiy qabul qilinmasligi, ularning salohiyatining to'liq namoyon bo'lishiga to'sqinlik qilishi mumkin.

Gender tengligini ta'minlash, ayollar uchun yetakchilik ko'nikmalarini rivojlantirishga qaratilgan trening va dasturlarni joriy qilish kerak. Rahbarlik lavozimlaridagi ayollarning obro'yini oshirish — tashkilot rivojiga sezilarli ijobiy

ta'sir ko'rsatadigan muhim strategik yo'nalishlardan biri hisoblanadi. Bu kabi tashabbuslar nafaqat ayol liderlarning o'ziga, balki butun tashkilotga hamda jamiyatga foydasi tegadi, chunki xilma-xillik jamoaning fikrlash doirasini kengaytiradi, raqobatbardoshlikni oshiradi va innovatsiyalar paydo bo'lishiga xizmat qiladi. Ayol liderlar tashkilot madaniyatini boyituvchi, uni insonparvar, ochiq, hamkorlikka asoslangan va zamonaviy talablarga mos shakllanishiga yordam beruvchi muhim omildir.

Xulosa:

Xulosa qilib aytganda tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, tashkilot madaniyatining shakllanishida ayol liderlarning roli kattadir. Ularning empatiya, hamkorlik, adolat va samarali muloqotga asoslangan boshqaruv uslubi jamoada ijobiy psixologik muhit yaratadi va xodimlarning motivatsiyasini oshiradi. Ayol rahbarlar innovatsion fikrlashni qo'llab-quvvatlab, tashkilotning barqaror rivojlanishiga katta hissa qo'shadi. Shu bilan birga, gender stereotiplari va tenglik bilan bog'liq muammolar ayollarning rahbarlik salohiyatini to'liq namoyon qilishi extimoldan holi emas. Shu sababli tashkilotlarda teng imkoniyatlarni ta'minlash, ayollar uchun liderlik ko'nikmalarini rivojlantirish dasturlarini kengaytirish kerak. Umuman olganda, ayol liderlikni qo'llab-quvvatlash va rivojlantirish tashkilot madaniyatini mustahkamlash hamda boshqaruv samaradorligini oshirishning muhim bosqichidir.

Foydalanilgan adabiyotlar:

- 1) Menejment va liderlik asoslariga oid o'quv qo'llanmalar.
- 2) Tashkilot madaniyati nazariyasiga doir ilmiy maqolalar va darsliklar.
- 3) Gender tengligi va ayol liderligi bo'yicha xalqaro tadqiqotlar materiallari.
- 4) Zamonaviy boshqaruv psixologiyasi haqida ilmiy manbalar.
- 5) Tashkilotlarda kommunikatsiya va jamoani boshqarish mavzusidagi ilmiy adabiyotlar.
- 6) Ayol rahbarlarning boshqaruv uslubi va innovatsion jarayonlarga ta'siri bo'yicha tadqiqotlar.
- 7) Tashkilotlarda ijtimoiy-psixologik muhitni shakllantirishga oid ilmiy maqolalar.

8) Gender stereotiplari va ularni bartaraf etish yo‘llari haqida ilmiy-uslubiy materiallar.