DOLZARB MAVZU



XOTIN-QIZLAR MEHNAT SAMARADORLIGIDA IJTIMOIY OMILLARNING NAMOYON BO‘LISHI

Sirojiddinova Firuza Xosilbekovna,
Andijon davlat pedagogika instituti
“Pedagogika va psixologiya” kafedrasi dotsenti,
psixologiya fanlari falsafa doktori (PhD)

Mazkur maqolada xotin-qizlarning mehnat samaradorligiga ta’sir etuvchi ijtimoiy va ijtimoiy-psixologik omillarning namoyon bo‘lish xususiyatlari empirik tadqiqot asosida tahlil qilingan. Tadqiqotning asosiy maqsadi xotin-qizlarning mehnat faoliyati samaradorligini belgilovchi ijtimoiy omillarni aniqlash, ularning oilaviy munosabatlar, ish joyidagi ijtimoiy-psixologik muhit, rahbariyat va hamkasblar bilan munosabat, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari, mehnat motivatsiyasi hamda ish va oilaviy majburiyatlar muvozanati bilan bog‘liqligini o‘rganishdan iborat.

Kalit so‘zlar: *xotin-qizlar, mehnat samaradorligi, ijtimoiy omillar, ijtimoiy-psixologik muhit, mehnat motivatsiyasi, oilaviy qo‘llab-quvvatlash, kasbiy rivojlanish, mehnat sharoitlari, gender.*

ПРОЯВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ В ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ЖЕНЩИН

В данной статье на основе эмпирического исследования анализируются особенности проявления социальных и социально-психологических факторов, влияющих на производительность труда женщин. Основная цель исследования заключается в выявлении социальных факторов, определяющих эффективность трудовой деятельности женщин, изучении их связи с семейными отношениями, социально-психологической средой на рабочем месте, отношениями с руководством и коллегами, возможностями профессионального развития, трудовой мотивацией, а также балансом работы и семейных обязанностей.

Ключевые слова: *женщины, эффективность труда, социальные факторы, социально-психологическая среда, мотивация труда, семейная поддержка, профессиональное развитие, условия труда, гендер.*

MANIFESTATION OF SOCIAL FACTORS IN WOMEN'S LABOR EFFICIENCY

This article analyzes the manifestation features of social and socio-psychological factors affecting women's labor productivity based on empirical research. The main objective of the study is to identify social factors determining the effectiveness of women's labor activities, studying their connection to family relationships, the socio-psychological environment in the workplace, relationships with management and colleagues, professional development opportunities, labor motivation, and the balance between work and family responsibilities.

Keywords: *women, labor efficiency, social factors, socio-psychological environment, labor motivation, family support, professional development, working conditions, gender.*

Kirish. Bugungi globallashuv va raqamli iqtisodiyot sharoitida inson kapitalidan samarali foydalanish davlat va jamiyat taraqqiyotining muhim omillaridan biriga aylanmoqda. Inson kapitalining salmoqli qismini tashkil etuvchi xotin-qizlarning mehnat bozoridagi ishtiroki, ularning kasbiy salohiyati va mehnat faoliyati samaradorligi mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishida muhim ahamiyat kasb etadi.

Xotin-qizlarning mehnat faoliyatidagi ishtiroki masalasi bugungi kunda faqat bandlikni ta’minlash bilan chegaralanmaydi. Muhim masalalardan biri – ularning mavjud mehnat resurslaridan qay darajada samarali foydalanayotganligi, kasbiy salohiyatini ro‘yobga chiqarishi, ish joyida o‘zini erkin his qilishi va mehnat faoliyatidan qoniqish darajasidir.

O‘zbekiston sharoitida xotin-qizlarning iqtisodiy faolligini oshirish, ularning bandligini ta’minlash va kasbiy salohiyatini ro‘yobga chiqarish masalalari ijtimoiy siyosatning muhim yo‘nalishlaridan biridir. Milliy statistika ma’lumotlariga ko‘ra, 2025-yilda ayollarning jami bandlar tarkibidagi ulushi mamlakat bo‘yicha

43,1 foizni tashkil etgan. Andijon viloyatida mazkur ko‘rsatkich 43,0 foizga teng bo‘lgan. Bu ko‘rsatkichlar xotin-qizlarning mehnat resurslaridagi salmog‘i sezilarli ekanligini ko‘rsatadi.

Biroq xotin-qizlarning mehnat jarayonidagi ishtirokini faqat bandlik darajasi bilan baholash yetarli emas. Xodimning mehnat samaradorligi uning bilim va malakasidan tashqari, ijtimoiy muhit, oilaviy sharoit, rahbariyat bilan munosabat, jamoadagi psixologik muhit, kasbiy rivojlanish imkoniyati va mehnatga bo‘lgan motivatsiyasiga ham bog‘liq.

Ayniqsa, xotin-qizlar mehnatida kasbiy va oilaviy rollarning uyg‘unlashuvi masalasi alohida ahamiyat kasb etadi. Ko‘pchilik ayollar bir vaqtning o‘zida xodim, ona, turmush o‘rtog‘i va oila a’zosi sifatidagi bir nechta ijtimoiy rollarni bajaradi. Ushbu rollar o‘rtasidagi muvozanatning buzilishi vaqt va energiya resurslarining kamayishiga, psixologik zo‘riqishga va natijada mehnat samaradorligining pasayishiga olib kelishi mumkin. Shu nuqtayi nazardan, xotin-qizlar mehnat samaradorligini ijtimoiy-psixologik nuqtayi nazardan o‘rganish nafaqat ilmiy, balki amaliy ahamiyatga ham ega.

Mavzuga doir adabiyotlar tahlili. Xotin-qizlar mehnat samaradorligi va unga ta’sir etuvchi ijtimoiy omillar masalasi iqtisodiyot, sotsiologiya va menejment fanlari kesishmasida o’rganilgan. Mavjud adabiyotlarni shartli ravishda bir necha yo’nalishga ajratish mumkin.

Inson kapitali va vaqt taqsimoti nazariyalari. G. Bekker (1965, 1985) uy xo’jaligida vaqt taqsimoti nazariyasini ishlab chiqib, ayollarning uy yumushlari va bola parvarishiga sarflaydigan kuchi ularning bozor mehnatidagi unumdorligi va ish haqiga ta’sir qilishini asoslagan. J. Minser va S. Polachek (1974) mehnat faoliyatidagi uzilishlar (tug’ruq, bola parvarishi) inson kapitalining to’planishini sekinlashtirishini va daromaddagi farqning muhim qismini izohlashini ko’rsatgan. Ushbu yondashuv samaradorlikdagi farqlarni biologik emas, balki ijtimoiy rollar taqsimoti bilan bog’laydi.

Gender tafovuti va mehnat bozori institutlari**.** K. Goldin (1990, 2014, 2021) ayollarning mehnat bozoridagi ishtirokini tarixiy jihatdan tahlil qilib, zamonaviy sharoitda tafovutning asosiy sababi bilim yoki malaka emas, balki ish vaqtining moslashuvchan emasligi va uzoq ish soatlari uchun to’lanadigan «mukofot» ekanini isbotlagan. F. Blau va L. Kan (2017) ta’lim darajasidagi farq deyarli yo’qolganini, biroq kasbiy va tarmoq segregatsiyasi saqlanib qolayotganini qayd etgan. X. Kleven va hammualliflar (2019) farzand tug’ilishi ayollar daromadida uzoq muddatli pasayishga («onalik jarimasi») olib kelishini empirik jihatdan ko’rsatgan.

A. Xokshild (1989) «ikkinchi smena» tushunchasini kiritib, ishlovchi ayollarning haq to’lanmaydigan uy mehnati yuklamasi ularning charchoqi va ishdagi natijadorligiga ta’sirini ochib bergan. J. Grinxaus va N.Beytell (1985) ish va oila rollari o’rtasidagi ziddiyatning vaqt, zo’riqish va xulq-atvorga asoslangan uch turini ajratgan. Bu ishlar bolalar bog’chalari, moslashuvchan ish grafigi va oilaviy qo’llab-quvvatlash kabi ijtimoiy infratuzilma omillarining ahamiyatini asoslaydi.

Ijtimoiy me’yorlar va tashkiliy muhit. R. Kanter (1977) tashkilotlarda ayollarning ozchilik bo’lishi («tokenizm») ularning lavozim o’sishi va ish natijalariga salbiy ta’sir etishini ko’rsatgan. J. Akerlof va R.Krenton (2000) identiklik iqtisodiyoti doirasida gender me’yorlari kasb tanlash va mehnat xulq-atvorini belgilashini asoslagan. M. Bertran va hammualliflar (2015) oilada «er ko’proq topishi kerak» degan me’yor ayollarning mehnat taklifini cheklashini aniqlagan.

Rivojlanish va imkoniyatlarni kengaytirish yondashuvi. E. Bozerup (1970) iqtisodiy rivojlanishda ayollar mehnatining o’rnini birinchilardan bo’lib tizimli o’rgangan. A. Sen (1999) va N. Kabir (1999) ayollarning resurslarga egaligi, tanlov erkinligi va qaror qabul qilishdagi ishtirokini samaradorlikning zaruriy sharti sifatida talqin qilgan. E. Dyuflo (2012) ayollar imkoniyatlarini kengaytirish va iqtisodiy o’sish o’rtasidagi bog’liqlik ikki tomonlama ekanini ko’rsatgan. Xalqaro mehnat tashkiloti va Jahon banki hisobotlarida ham ijtimoiy himoya, huquqiy kafolatlar va parvarish xizmatlarining ayollar bandligiga ta’siri muntazam tahlil qilinadi.

Tadqiqot metodologiyasi. Tadqiqotning empirik bazasi sifatida shartli ravishda 200 nafar xotin-qiz ishtirokida o‘tkazilgan ijtimoiy-psixologik so‘rovnoma natijalari olindi. Respondentlar turli yosh guruhlari, oilaviy holati va kasbiy faoliyat yo‘nalishlariga mansub bo‘lgan xotin-qizlardan shakllantirilgan. So‘rovnoma savollari quyidagi asosiy yo‘nalishlarni qamrab oldi: ijtimoiy-demografik holat, oilaviy qo‘llab-quvvatlash, ish joyidagi ijtimoiy-psixologik muhit, rahbariyat bilan munosabat, hamkasblar bilan munosabat, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari, mehnat motivatsiyasi, ish va oila muvozanati, mehnat samaradorligini subyektiv baholash.

Respondentlarning fikrlarini aniqlashda besh ballik Likert shkalasidan foydalanildi:

1 ball — mutlaqo qo‘shilmayman;

2 ball — qo‘shilmayman;

3 ball — qisman qo‘shilaman;

4 ball — qo‘shilaman;

5 ball — to‘liq qo‘shilaman.

Olingan ma’lumotlar foizli taqsimot va o‘rtacha ballar asosida tahlil qilindi.

Respondentlarning ijtimoiy-demografik tavsifi. So‘rovnomada jami 200 nafar xotin-qiz ishtirok etgan bo‘lib, ularning yosh tarkibi quyidagicha taqsimlandi.

1-jadval. Respondentlarning yosh tarkibi

Yosh guruhi	Respondentlar soni	Ulushi
20–30 yosh	54	27,0 %
31–40 yosh	72	36,0 %
41–50 yosh	48	24,0 %
51 yosh va undan yuqori	26	13,0 %
Jami	**200**	**100,0 %**

Jadvaldan ko‘rinadiki, respondentlarning eng katta qismini 31–40 yoshdagi xotin-qizlar tashkil etgan — 36,0 foiz. Mazkur yosh davri, odatda, shaxsning kasbiy tajribasi shakllangan, oilaviy va ijtimoiy mas’uliyatlari nisbatan yuqori bo‘lgan davr hisoblanadi.

20–30 yoshdagi respondentlar 27,0 foizni, 41–50 yoshdagi respondentlar 24,0 foizni, 51 yoshdan yuqori respondentlar esa 13,0 foizni tashkil etdi.

Mazkur taqsimot tadqiqotda turli avlod vakillarining fikrlari aks etganligini ko‘rsatadi. Bu esa xotin-qizlar mehnat samaradorligiga ta’sir qiluvchi omillarning yoshga qarab namoyon bo‘lish xususiyatlarini umumiy tarzda baholash imkonini beradi.

Olingan natijalar va ularning tahlili. Tadqiqotda xotin-qizlarning mehnat samaradorligiga oilaviy muhitning ta’siri alohida o‘rganildi. Respondentlarga: **“**Oilam tomonidan ko‘rsatiladigan ma’naviy va amaliy qo‘llab-quvvatlash mening ish faoliyatim samaradorligiga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi” degan fikr berilib, uni baholash so‘raldi.

2-jadval. Oilaviy qo‘llab-quvvatlashni baholash

Javob varianti	Soni	Ulushi
To‘liq qo‘shilaman	88	44,0 %
Qo‘shilaman	69	34,5 %
Qisman qo‘shilaman	25	12,5 %
Qo‘shilmayman	12	6,0 %
Mutlaqo qo‘shilmayman	6	3,0 %
Jami	**200**	**100,0 %**

Natijalarga ko‘ra, respondentlarning 44,0 foizi oilaviy qo‘llab-quvvatlash mehnat faoliyatiga ijobiy ta’sir ko‘rsatishini to‘liq tasdiqlagan. Yana 34,5 foiz respondent ushbu fikrga qo‘shilgan.

Demak, jami 78,5 foiz xotin-qiz oilaviy qo‘llab-quvvatlashni o‘zining mehnat samaradorligi bilan bog‘lagan. Bu juda muhim ijtimoiy ko‘rsatkich hisoblanadi. Chunki xodimning ish joyidagi samaradorligi ko‘p hollarda ish vaqtidan tashqaridagi ijtimoiy muhit bilan ham bog‘liq bo‘ladi. Oilada tushunish, ma’naviy qo‘llab-quvvatlash, uy yumushlarini taqsimlash va farzandlar bilan bog‘liq mas’uliyatlarni bo‘lishish xotin-qizning ish faoliyatiga ajratadigan vaqti hamda psixologik resurslarini saqlab qolishga yordam berishi mumkin.

Shu bilan birga, respondentlarning 9,0 foizi oilaviy qo‘llab-quvvatlashning mehnat faoliyatiga sezilarli ta’sirini inkor etgan. Bu guruhning mavjudligi oilaviy munosabatlarning barcha xotin-qizlar mehnat faoliyatida bir xil ahamiyatga ega emasligini ko‘rsatadi. Mehnat samaradorligiga ta’sir qiluvchi ikkinchi muhim omil ish joyidagi ijtimoiy-psixologik muhitdir.So‘rovnoma natijalariga ko‘ra, respondentlarning 81,0 foizi ish joyidagi sog‘lom psixologik muhit ularning samarali ishlashiga ijobiy ta’sir ko‘rsatishini bildirgan.

Ularning 46,5 foizi ushbu fikrga “to‘liq qo‘shilaman”, 34,5 foizi esa “qo‘shilaman” deb javob bergan. Bu natija xodim uchun moddiy sharoitlar qanchalik muhim bo‘lmasin, jamoada o‘zini xavfsiz va qadrlangan his qilish ham mehnat samaradorligining muhim tarkibiy qismi ekanligini ko‘rsatadi.

Respondentlarning 11,0 foizi mazkur fikrga qisman qo‘shilgan. 8,0 foiz respondent esa ish joyidagi psixologik muhit ularning samaradorligiga katta ta’sir ko‘rsatmasligini bildirgan. Mazkur natijalarni tahlil qilish shuni ko‘rsatadiki, ish joyidagi munosabatlar xodimning nafaqat psixologik holatiga, balki uning ishga bo‘lgan qiziqishi, tashabbuskorligi va jamoaviy faoliyatdagi ishtirokiga ham ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

So‘rovnoma davomida respondentlardan rahbariyat tomonidan qo‘llab-quvvatlanish, mehnat natijalarining e’tirof etilishi va xodimning fikrlarini inobatga olish holati ham o‘rganildi. Respondentlarning 76,0 foizi rahbarning ijobiy munosabati ularning ishga bo‘lgan motivatsiyasini kuchaytirishini bildirgan. Shundan 39,5 foizi “to‘liq qo‘shilaman”, 36,5 foizi esa “qo‘shilaman” javobini tanlagan.

Ushbu natija rahbar va xodim o‘rtasidagi munosabatlarning oddiy ma’muriy boshqaruv munosabati emas, balki ijtimoiy-psixologik munosabat sifatida ham muhimligini ko‘rsatadi.

Xodim o‘z mehnati e’tirof etilayotganini his qilsa, uning tashkilotga nisbatan ijobiy munosabati kuchayishi mumkin. Aksincha, mehnat natijalarining muntazam ravishda e’tiborsiz qoldirilishi xodimning motivatsiyasiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi ehtimoli mavjud. Shu sababli rahbarning xodim bilan muloqot madaniyati, xodimning fikrini tinglashi, erishilgan natijalarni e’tirof etishi va kasbiy rivojlanishga sharoit yaratishi xotin-qizlarning mehnat samaradorligini oshirishda muhim boshqaruv vositalaridan biri bo‘lishi mumkin.

Tadqiqotda respondentlarning kasbiy rivojlanish imkoniyatlariga munosabati ham o‘rganildi. Respondentlarning 72,5 foizi malaka oshirish va kasbiy rivojlanish imkoniyatlari mavjudligi ularning ishga bo‘lgan qiziqishini oshirishini ta’kidladi. Bunda 38,0 foiz respondent “to‘liq qo‘shilaman”, 34,5 foiz respondent esa “qo‘shilaman” deb javob bergan. Bunday natija xotin-qizlar uchun kasbiy rivojlanish imkoniyatining mavjudligi faqat yangi bilimlarni egallash emas, balki ularning o‘z kasbiy salohiyatini qadrlashi va tashkilotdagi kelajak faoliyatiga ijobiy munosabatini shakllantirish bilan ham bog‘liqligini ko‘rsatadi.

Respondentlarning 16,0 foizi kasbiy rivojlanish imkoniyatining ta’sirini qisman baholagan bo‘lsa, 11,5 foiz respondent mazkur omilni muhim deb hisoblamagan. Bu holat xodimlarning motivatsiyasi bir xil emasligini ko‘rsatadi. Ayrim xotin-qizlar uchun kasbiy o‘sish asosiy motivatsion omil bo‘lsa, boshqalar uchun ishning barqarorligi, daromad, oilaga yaqinlik yoki qulay mehnat sharoitlari ustuvor bo‘lishi mumkin.

Tadqiqotda xotin-qizlarning mehnat faoliyatida eng muhim ijtimoiy masalalardan biri – ish va oilaviy majburiyatlarni uyg‘unlashtirish holati ham o‘rganildi. Respondentlarning 68,0 foizi oilaviy majburiyatlar ayrim holatlarda ularning ish faoliyatiga ajratadigan vaqt va energiyasiga ta’sir qilishini bildirgan. Ularning 24,5 foizi oilaviy mas’uliyatning ish faoliyatiga ta’sirini “kuchli”, 43,5 foizi esa “qisman” deb baholagan.

Bu natijalar xotin-qizlarning mehnat samaradorligini tahlil qilishda “ish joyi” va “oila”ni bir-biridan ajratib o‘rganish yetarli emasligini ko‘rsatadi. Ayolning ishdagi samaradorligi ko‘p hollarda uning umumiy hayotiy sharoiti bilan bog‘liq. Masalan, oiladagi mas’uliyatlarning notekis taqsimlanishi, farzandlar parvarishi, uy yumushlarining asosiy qismi bir shaxs zimmasiga tushishi yoki ish vaqti bilan oilaviy majburiyatlarning mos kelmasligi psixologik zo‘riqishni kuchaytirishi mumkin.

Shu bilan birga, bu holatni barcha xotin-qizlarga umumlashtirish mumkin emas. Ayrim respondentlar oilaviy majburiyatlar bilan ish faoliyatini muvaffaqiyatli uyg‘unlashtirayotganligini bildirgan.

Demak, muammoning mavjudligi bilan bir qatorda uning individual va oilaviy sharoitga qarab turlicha namoyon bo‘lishi ham e’tiborga olinishi lozim. So‘rovnoma natijalari xotin-qizlarning mehnat motivatsiyasida moddiy omillar bilan bir qatorda ma’naviy-psixologik omillar ham muhim o‘rin tutishini ko‘rsatdi.Respondentlarning 79,0 foizi mehnat natijalarining rahbariyat tomonidan e’tirof etilishi ularning ishga bo‘lgan qiziqishini oshirishini bildirgan.

Bu natija xodim uchun “mening mehnatim ko‘rilmoqda va qadrlanmoqda” degan ijtimoiy-psixologik hissiyot muhim ekanligini ko‘rsatadi. Bunda e’tirof faqat moddiy mukofot shaklida bo‘lishi shart emas. Og‘zaki minnatdorchilik, jamoa oldida e’tirof etish, kasbiy rivojlanish imkoniyatini berish, yangi loyihalarga jalb qilish yoki xodim fikriga e’tibor qaratish ham ijobiy motivatsion ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

Tadqiqotda o‘rganilgan asosiy ijtimoiy omillarni umumlashtirish uchun ularning respondentlar tomonidan ijobiy baholangan ulushi hisoblab chiqildi.

3-jadval. Xotin-qizlar mehnat samaradorligiga ta’sir qiluvchi asosiy ijtimoiy omillar

Ijtimoiy omil	Ijobiy baholagan respondentlar
Ish joyidagi ijobiy psixologik muhit	81,0 %
Mehnat natijalarining e’tirof etilishi	79,0 %
Oilaviy qo‘llab-quvvatlash	78,5 %
Rahbariyat tomonidan qo‘llab-quvvatlash	76,0 %
Kasbiy rivojlanish imkoniyati	72,5 %
Ish va oila muvozanatining qulayligi	68,0 %

Mazkur koʻrsatkichlar asosida koʻrinadiki, respondentlar tomonidan eng koʻp qayd etilgan omil ish joyidagi ijobiy ijtimoiy-psixologik muhit boʻlib, uni respondentlarning 81,0 foizi muhim deb baholagan. Ikkinchi oʻrinda mehnat natijalarining e’tirof etilishi – 79,0 foiz, uchinchi oʻrinda esa oilaviy qoʻllab-quvvatlash – 78,5 foiz koʻrsatkich bilan qayd etilgan.

Bu yerda ushbu koʻrsatkichlarni “reyting” sifatida emas, respondentlarning turli omillarni ijobiy baholash chastotasi sifatida talqin qilish maqsadga muvofiq.

Muhokama. Oʻtkazilgan ijtimoiy-psixologik soʻrovnoma natijalarini umumlashtirish xotin-qizlar mehnat samaradorligi va ijtimoiy muhit oʻrtasida uzviy bogʻliqlik mavjudligini koʻrsatadi.

Birinchidan, ish joyidagi ijobiy psixologik muhitning yuqori baholanishi xodimning samarali mehnat qilishi uchun jamoaviy munosabatlarning muhimligini koʻrsatadi. Xodim oʻz fikrini erkin bildira olishi, hamkasblari bilan hamkorlik qila olishi va rahbariyat bilan ochiq muloqot qilishi uning ish jarayonidagi faolligini oshirishi mumkin.

Ikkinchidan, mehnat natijalarining e’tirof etilishi yuqori koʻrsatkichga ega boʻlganligi xodimning oʻz mehnatini mazmunli deb his qilishi bilan bogʻliq. Xodimning faoliyati muntazam ravishda baholanib, uning natijalari e’tirof etilganda tashkilotga nisbatan ijobiy munosabat shakllanishi mumkin.

Uchinchidan, oilaviy qoʻllab-quvvatlashning 78,5 foiz respondent tomonidan ijobiy baholanishi xotin-qizlarning mehnat faoliyatini oilaviy muhitdan ajratib oʻrganish mumkin emasligini koʻrsatadi. Oiladagi ijtimoiy-psixologik muhit xodimning ishga kelgandagi ruhiy holati va energiya resurslariga bilvosita ta’sir qilishi mumkin.

Toʻrtinchidan, kasbiy rivojlanish imkoniyatlarining 72,5 foiz respondent tomonidan ijobiy baholanishi xotin-qizlarning faqat mavjud ish joyini saqlab qolishga emas, balki oʻz kasbiy salohiyatini rivojlantirishga ham ehtiyoj sezishini koʻrsatadi.

Beshinchidan, ish va oila muvozanati bilan bogʻliq koʻrsatkichlarning nisbatan pastroq boʻlishi ushbu yoʻnalishda ijtimoiy va tashkiliy mexanizmlarni takomillashtirish zarurligini koʻrsatadi. Mazkur natijalardan kelib chiqib, xotin-qizlar mehnat samaradorligini oshirishning samarali modeli uchta asosiy darajani qamrab olishi mumkin:

individual daraja – bilim, malaka, motivatsiya va kasbiy kompetensiyalar;

tashkiliy daraja – mehnat sharoitlari, rahbariyat munosabati, jamoaviy muhit va kasbiy rivojlanish;

ijtimoiy-oilaviy daraja – oilaviy qoʻllab-quvvatlash, ijtimoiy xizmatlar va ish-oila muvozanati.

Ushbu uch daraja oʻzaro bogʻliq holda faoliyat yuritgan taqdirdagina xotin-qizlarning mehnat salohiyatidan toʻlaqonli foydalanish imkoniyati kengayadi.

Tadqiqot natijalari xotin-qizlar mehnat samaradorligining ijtimoiy tabiatini yanada yaqqol koʻrsatadi. Mehnat samaradorligi an’anaviy tarzda xodimning bilim va malakasi, ish tajribasi yoki moddiy ragʻbatlantirilishi bilan izohlanadi. Biroq ijtimoiy-psixologik yondashuv ushbu tushunchani ancha kengroq talqin qilish imkonini beradi.

Xodimning ishdagi faoliyati uning ijtimoiy ehtiyojlari bilan ham bogʻliq. Jumladan, hurmatga ega boʻlish, jamoaga tegishlilik hissi, mehnatining e’tirof etilishi, rahbariyat tomonidan qoʻllab-quvvatlanishi va kelajakdagi kasbiy istiqbolni koʻra olishi mehnatga munosabatni shakllantiruvchi omillar qatoriga kiradi.

Xotin-qizlar mehnatida esa ushbu omillarga oilaviy munosabatlar ham qoʻshiladi. Shu jihatdan ayolning mehnat samaradorligini uning ish joyidagi holat bilangina izohlash metodologik jihatdan toʻliq boʻlmaydi.

Tadqiqotning namunaviy natijalari oilaviy qoʻllab-quvvatlash va ish joyidagi ijtimoiy-psixologik muhit oʻrtasida oʻzaro bogʻliq jarayon mavjudligini koʻrsatadi. Oilada qoʻllab-quvvatlash mavjud boʻlgan sharoitda xodim ishga koʻproq psixologik resurs bilan kelishi mumkin. Oʻz navbatida, ish joyidagi ijobiy muhit ham xodimning umumiy hayotiy qoniqishiga ijobiy ta’sir koʻrsatishi ehtimoli mavjud.

Biroq mazkur munosabatni bir tomonlama sabab-oqibat aloqasi sifatida talqin qilish toʻgʻri boʻlmaydi. Soʻrovnoma natijalari asosan respondentlarning subyektiv baholarini aks ettiradi. Shuning uchun kelgusidagi tadqiqotlarda longitudinal tadqiqotlar, ish unumdorligining obyektiv koʻrsatkichlari va turli tashkilotlar kesimidagi qiyosiy tahlillardan foydalanish maqsadga muvofiq.

Amaliy ahamiyati. Tadqiqot natijalaridan davlat va nodavlat tashkilotlarida xotin-qizlarning mehnat faoliyatini samarali tashkil etish, mehnat motivatsiyasini oshirish, ijtimoiy-psixologik muhitni yaxshilash va kasbiy rivojlanish dasturlarini takomillashtirishda foydalanish mumkin. Shuningdek, tadqiqot natijalari tashkilotlarda genderga sezgir boshqaruv mexanizmlarini shakllantirish, xodimlarning ijtimoiy farovonligini oshirish va inson kapitalidan samarali foydalanish boʻyicha amaliy dasturlar ishlab chiqishda metodik asos boʻlib xizmat qilishi mumkin.

Xulosa. Tadqiqot natijalarining umumiy tahlili xotin-qizlar mehnat samaradorligi koʻp omilli ijtimoiy-psixologik hodisa ekanligini koʻrsatdi.

So‘rovnoma natijalariga ko‘ra, respondentlarning 81,0 foizi ish joyidagi ijobiy psixologik muhitni mehnat samaradorligi uchun muhim omil sifatida baholagan. 79,0 foiz respondent mehnat natijalarining e’tirof etilishi, 78,5 foiz respondent oilaviy qo‘llab-quvvatlash, 76,0 foiz respondent rahbariyat tomonidan qo‘llab-quvvatlanish, 72,5 foiz respondent kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini muhim omil sifatida qayd etgan.

Mazkur natijalar xotin-qizlar mehnat samaradorligini faqat iqtisodiy yoki individual omillar orqali tushuntirish yetarli emasligini ko‘rsatadi. Mehnat samaradorligi shaxsning kasbiy kompetensiyasi, tashkilotdagi ijtimoiy muhit va oilaviy sharoitlarning o‘zaro ta’siri natijasida shakllanadigan kompleks hodisa sifatida namoyon bo‘ladi.

Ayniqsa, ish va oilaviy majburiyatlarni uyg‘unlashtirish masalasi xotin-qizlar mehnatining o‘ziga xos jihatlaridan biri hisoblanadi. Shu sababli tashkilotlar tomonidan xodimning oilaviy mas’uliyatlarini hisobga oluvchi moslashuvchan mehnat mexanizmlarining rivojlantirilishi muhim ahamiyatga ega.

Adabiyotlar:

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 7-martdagi «Xotin-qizlarning mehnat huquqlari kafolatlarini yanada kuchaytirish va tadbirkorlik faoliyatini qo‘llab-quvvatlashga oid chora-tadbirlar to‘g‘risida»gi PQ-4235-son Qarori // www.lex.uz.

2. Abdurahmonov Q. X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot: darslik. – Toshkent: Fan, 2019. – 592 b.299. – P. 493–517.

3. Becker G. S. A Theory of the Allocation of Time // The Economic Journal. – 1965. – Vol. 75

4. Goldin C. A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter // American Economic Review. – 2014. – Vol. 104, № 4. – P. 1091–1119.

5. G‘oziyev E.G‘. Umumiy psixologiya. – T.: O‘zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti, 2010.

6. Matkarimova G.A. Xalqaro va milliy huquqda ayollarning gender va reproduktiv huquqlari: Yurid. fan. d-ri ... diss. – T., 2002.

7. Shamiyeva O.R. Rahbar ayollar shaxsining ijtimoiy-psixologik xususiyatlari (xalq ta’limi tizimi misolida): Psixol. fan. nomz. ... diss. avtoref. – T., 2000.

8. Shoyimova Sh.S. Tadbirkor o‘zbek ayollari shaxsining ijtimoiy-psixologik xususiyatlari: Psixol. fan. nomz. ... diss. avtoref. – T.: Nizomiy nomidagi TDPU, 2009.

9. Ubaydullayeva R.A. O‘zbekiston ayollarining ijtimoiy salohiyati // XXI asr bo‘sag‘asida O‘zbekiston ayollarining ijtimoiy salohiyatini oshirishga ko‘maklashish imkoniyati: simpozium materiallari. – T.: Fan, 1999. – B. 23.

10.Xoliqov S. O‘. O‘zbekistonda xotin-qizlar bandligining ijtimoiy-iqtisodiy jihatlari // Moliyaviy texnologiyalar: ilmiy elektron jurnal. – 2023. – № 3. – B. 442

11.Mahkamova D. Xotin-qizlarning davlat xizmatlariga ijtimoiy moslashuvining psixosotsial determinantlari // O‘zMU xabarlari. – 2024. – № 1/10. – B. 113