(2). Nussbaum M.C. Women and Human Development. The Capabilities Approach. Cambridge University Press, 2000.
(3). Fraser N. Scales of Justice: Reimagining Political Space in a Globalizing World. Columbia University Press, 2008.
(4). World Bank. Women, Business and the Law Report. https://www.worldbank.org
(5). United Nations Development Programme (UNDP). Human Development Reports. https://hdr.undp.org
(6). UN Women. Annual Report on Gender Equality and Women's Empowerment. https://www.unwomen.org
(7). International Labour Organization (ILO). Global Employment Trends for Women. https://www.ilo.org
(8). World Economic Forum. Global Gender Gap Report. https://www.weforum.org

Shonazarov Jamshid Shuhratovich (Shahrisabz davlat Pedagogika instituti birinchi prorektori, falsafa fanlari doktori (DSc), dotsent)

RAHBAR SHAXS QIYOFASI VA UNING AXLOQIY TASNIFLARI

Annotatsiya. *Mazkur maqolada davlat va jamiyat boshqaruvida rahbar shaxsining ma'naviy axloqiy qiyofasi va uning axloqiy tasniflariga doir muammolar yechimi yuzasidan mulohazalar yuritiladi.*

Kalit so'zlar: *rahbar, shaxs, boshqaruv, davlat, jamiyat, hakimiyat, axloq, rahbar axlaoqi, rahbar ma'naviyati, axloqiy mezonlar, davlat boshqaruvi, rahbar klassifikatsiyasi, shaxs axloqi, shaxsning ijtimoiylashuvi.*

РУКОВОДИТЕЛЬСКАЯ ЛИЧНОСТЬ И ЕЁ НРАВСТВЕННЫЕ КЛАССИФИКАЦИИ

Аннотация. *В данной статье рассматривается морально-этический образ лидера в государственном и общественном управлении, а также пути решения проблем, связанных с его моральной классификацией.*

Ключевые слова: *лидер, личность, управление, государство, общество, авторитет, этика, этика лидера, духовность лидера, этические критерии, государственное управление, классификация лидеров, личная этика, социализация личности.*

THE IMAGE OF A LEADER AND ITS MORAL CLASSIFICATIONS

Annotation. *this article discusses the moral and ethical image of a leader in state and community management and the solution to problems related to his moral classifications.*

Keywords: *leader, person, management, state, society, authority, ethics, leader's ethics, leader's spirituality, ethical criteria, state management, leader's classification, personal ethics, socialization of the person.*

Kirish. Inson maqsadli ravishda o'zini o'rab turgan hodisalarni, voqealarni, barcha insonlarni, hukmron tashkilot va tizimlarni baholaydi. U qat'iy shkala bo'yicha baholaydi: yaxshilik va yomonlik, yaxshilik uning uchun adolat, yomonlik zarar va adolatsizlikni keltiradi. Bunday baho - qiziquvchanlik emas, balki hayotiy zaruriyat. U insonni muvofiq xarakat qilishga majbur qiladi, buyruq beradi (imperativ). To'g'ri inson hech qachon o'z hohishi bilan yomon deb tan olgan narsasiga intilmaydi yoki uning tushunchasida yaxshilik bo'lgan narsani rad etmaydi. Bunda ikkita holatni ta'kidlab o'tish lozim.

Birinchidan, yaxshilik va yomonlikni har kim o'z tasavvuridan kelib chiqqan holda baholaydi. Ikkinchidan, inson o'z xulqida baholashni qachonki, tanlash imkoni bo'lsagina qo'llaydi. Inson yaxshilik va yomonlik haqidagi tasavvurlardan kelib chiqib, harakat qilishida majburlash, ta'kidlash bo'lsa (gap, albatta, jinoiy javobgarlik haqida ketayotgani yo'q) axloqiy tartibga solish juda sust namoyon bo'ladi. Shunday qilib, jamiyat qanchalik erkin bo'lsa, axloqiy tartibga solish to'laroq yoki aksincha mumkindir.

Axloqiy muammolarning har qanday tahlilida ushbu tahlil ob'ektini aniqlash masalasi turadi. Ushbu holatda axloq o'zining alohida xususiyatiga ega. Ongning barcha boshqa turlari – siyosiy, huquqiy, estetik, diniy, iqtisodiy–jamiyat hayotida ob'ektiv, voqeiy tavsiflar, buyumlar, materiallar sifatida namoyon bo'ladi. Masalan, siyosiy ong–partiyalar faoliyatida, siyosiy manifestlar va hujjatlarda, huquqiy ong – qonunchilik dalolatnomalarida, estetik ong esa san'at asarlari va hokazolarda. Bunday faoliyatni o'rganar ekanmiz, qaysidir ma'noda bevosita kuzatishimiz, u yoki bu guruh odamlarga xos bo'lgan ong shakllarining mazmunini hujjatlar asosida o'rganishimiz mumkin. Shu bilan birga, "sof axloqiy", maxsus faoliyat mavjud emas, balki siyosiy, mehnat faoliyatining, harbiy qahramonliklarning, o'z kasbiga munosabatlarning chegarasi, ko'rinishi, axloqiy tomoni ham bor. Ammo axloqning faoliyatini ongning boshqa shakllaridan ajratilmaganligi, uni "sof ko'rinishida" bevosita kuzatish mumkin emasligi, "sezib bo'lmasligi" tufayli, axloqni, umuman, o'rganib bo'lmaydi deyish noto'g'ri.

Birinchidan, har qanday hodisani subyektiv sohaga tegishli deb qabul qilinishi uni empirik tahlil qilishga to‘siq bo‘la olmaydi. Muammoni o‘rganishning asosiy manbasi insonlarning fikr-mulohazalari va ularning ijtimoiy ishlarda ifodalanishi va namoyon bo‘lishidir.

Ikkinchidan, ko‘pgina axloqiy hodisalar jamiyatda ob’ektivlikning o‘ziga xos shaklida keladi. Shunday qilib, xukmron ijtimoiy axloq individual axloqiylikka nisbatan, ko‘pincha, “subyektivlikdan yuqorida” hodisasi kabi chiqadi, chunki individ qarshisida obyektiv ijtimoiy talablar, qadriyatlar, yo‘nalishlar tizimi va xulq namunalari sifatida namoyon bo‘ladi.

Axloq, aytish joiz bo‘lsa, ba’zi “buyum” – muvofiq ijtimoiy institutlar, axloq komissiyasi, o‘rtoqlik sudlari, kodekslar va hokazolarning shaklini oladi. Bularning bari empirik tahlilning obyekti bo‘lishi mumkin.

Yuqorida aytib o‘tilganlardan ko‘rinib turibdiki, axloq ikki ko‘rinishda namoyon bo‘ladi: shaxsiy va ijtimoiy. Ijtimoiy axloq deganda aniq vaqt va aniq jamiyatda hukmron bo‘lgan (eng ko‘p tarqalgan, ko‘pchilik qabul qilgan) yaxshilik va yomonlikni, adolat va adolatsizlikni, nomus, kerakli xulq va hokazolarni tushunish nazarda tutiladi. Bu tushunishlar hukmron axloqiy me’yorlar, tamoyil va an’analarda mujassamlashadi.

Adabiyotlar tahlili va metodologiya. Shaxs axloqi yaxlit, nisbatan mustaqillikning individual shaklidir. Shaxs axloqi – yaxlit mustaqil tuzilma, unda ijtimoiy talablar ham, yaxshilik va yomonlik haqidagi shaxsiy tasavvurlar ham, uning dunyoga shaxsiy munosabati ham “bir qozonda qaynatilib”, yaxlit holga keltirilgan va bu inson hayotining o‘ziga xos sharoitlariga asoslangan.

Davlat xizmatchisi uchun axloqiy sifatlar turfaligi orasida eng muhimlari shuki, ularda ijtimoiy ahamiyatga ega bo‘lgan qadriyatlarning mohiyati eng ko‘p miqdorda ifodalanishi lozim. Bular fuqaroviylik, vatanparvarlik, kasbiy burch, qadr-qimmat, qat’iylik, adolatparvarlik, beg‘arazlik kabi sifatlardir. Prezidentimiz Sh Mirziyoyev “...bugun biz yashayotgan jamiyatda yangi fikr, yangi g‘oya, eng muhimi, islohotlarni amalga oshirishga qodir bo‘lgan yangi avlod kadrlari kerak”,[1] deb ta’kidlagani yurtimizda amalga oshirilayotgan va jamiyatning har bir qatlamiga kirib borayotgan keng miqyosli o‘zgarishlarning maqsadli samaradorligini ta’minlashda, mamlakat tarqqiyotida hal qiluvchi ahamiyat kasb etuvchi davlat xizmatchilarining ma’naviy-axloqiy qiyofasini yaratish, ularning dunyoqarashi, ma’naviyati, iqtidori va salohiyatini yanada yuksaltirish bilan bog‘liq bo‘lgan muammolar yechimini o‘rganishga qaratilgan vazifalar ko‘lamini ochib berishni taqozo etadi.

Ayni paytda, o‘z erkinligi, haq-huquqini taniydigan, o‘z kuchi va imkoniyatlariga tayanadigan, yonatrofida sodir bo‘layotgan voqea-hodisalarga mustaqil tarzda yondosha oladigan, ayni chog‘da shaxsiy manfaatlarini millat va xalq manfaatlari bilan uyg‘un holda ko‘radigan, har jihatdan barkamol zamonaviy rahbar shaxslarni tarbiyalash vazifasi istiqlol yillarida biz uchun hal qiluvchi masalaga aylandi. Bular, avvalo, aholining intellektual salohiyati imkoniyatlarini ochish orqali ularning fikr erkinliklarini ta’minlash, millatning huquqiy madaniyati va faolligini kuchaytirish asosida demokratik tamoyillar rivojini milliy qadriyatlar asosida uyg‘unlashtirish, rahbar shaxslar boshqaruv faoliyatiga ijobiy ta’sir etuvchi siyosiy institutlar faoliyatini takomillashtirishning huquqiy asoslarini ishlab chiqishdan iboratdir.

E’tibor qiladigan bo‘lsak, samarali boshqaruvni tashkil etish va takomillashtirish, uning sifatli xizmatini tashkil etib borishda rahbarning ma’naviy-axloqiy olami hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi. Zero, boshqaruv va rahbarlikka yuklatilgan vazifalar ijrosini ta’minlash shaxsning ezgu amallari, niyati, maqsad -mudaolari, orzu-umidlari odamlarga yordam ko‘rsatish, mushkulini oson qilishga qaratilgan hoxish va istaklari bilan uyg‘un kelishida namoyon bo‘ladi. Bunday toifali odamlar tabiatan ruhiy va ma’naviy qudrat bilan tug‘iladilarki, mas’uliyat, intizom, halollik, adolat, kurashuvchanlik, hamdardlik, hamjihatlik, fidoyilik, xalqchillik, jasorat ko‘rsata olish kabi fazilatlar ularning irsiyatlarida mujassam bo‘ladi. Xalqqa xizmat qilish, uning dardiga darmon bo‘lish shaxsning burchiga, or-nomus masalasiga aylangan. Biz bugun bunday sifatlarni rahbar shaxslarga qo‘yiladigan mezonlar tasnifi sifatida qaraymiz.

Tarixiy va ilmiy tajribalar shuni ko‘rsatayaptiki, rahbar faoliyati shaxsning *ruhiy holati, ma’naviy darajasi, jismoniy qudrati* bilan boshqariladi. Ushbu komponentlar uyg‘unligida inson shaxsga aylanadi va kelgusida salohiyatli rahbar bo‘lib yetishishi uchun zamin yaratiladi. Shuning uchun inson shaxs bo‘lmasdan turib, rahbar bo‘lish salohiyati mavjud bo‘lmaydi. Ayni paytda, rahbar kadrlarni tanlash, tayyorlash bo-

[1] Шавкаи Мирзиёевнинг “Ўқитувчи ва муррабийлар куни”га бағиланган тантанали маросимда “Ўқитувчи ва мураббийлар – янги Ўзбекистонни барпо этишда катта куч, таянч ва суянчимиздир” мавзусида сўзлаган нутқи. 2020 йил 30 сентябрь.

rasidagi majud illatlar zaminida shu tasniflarni tatbiq qiluvchi, aniqlovchi uslublarning yo‘qligi uchun ham muammolar saqlanib keladi.

Axloqiy fazilatlar bevosita shaxsning – rahbarning u yoki bu vazifalar ijrosini bajarishga nisbatan munosabati orqali amaliy faoliyatida namoyon bo‘ladi. Axloq insonda, avvalo, munosabatni tug‘diradi. Munosabatning tug‘ilishi – bu birinchi qadam. Ammo bu qadam shaxsning ichki madaniyati darajasi orqali ijobiy yoxud salbiy ko‘rinishda shakllanishi ham mumkin. Shu tariqa, munosabat faoliyatning axloqiy yoki g‘ayriaxloqiyligini belgilovchi manba bo‘lib xizmat qiladi. Undan tashqari, shaxs qaysidir manfaatlar yuzasidan g‘ayriaxloqiy munosabatlar to‘g‘risida xulosalar chiqarishi mumkin, lekin amaliy faoliyat darajasiga o‘tish jarayonida tug‘ilgan munosabat xulosasini o‘z ichida intihosiga yetkazadi, g‘ayriaxloqiy xatti-harakatlar qilishdan o‘yaladi.

Shaxsning ushbu psixologik, fiziologik, biologik, genetik kelib chiqish darajasi uning ma’lum vazifalar ijorosini ta’minlashdagi layoqatini – burchini idorok qilish salohiyatini namoyon qiladi. Insonning burchi, shaxsning burchi, fuqaroning burchi, kasbiy burch, rahbarning burchi tasniflari bilan bog‘lanib, rivojlanib keladi. Ular biri-birisiz shakllanmaydigan omillar tizimini tashkil qiladi. Inson, shaxs, fuqarolik burchlarini anglanmasdan rahbarlik burchini anglab bo‘lmaydi. Rahbarlik burchi Vatanga, davlatga, xalqqa xizmat qilish bo‘lsa, uning axloqiy mohiyati ijrosini ta’minlashlagi foaliyat madaniyati hisoblanadi.

Ammo, masalaning muammoli jihati shundaki, rahbar vazifasi va mas’uliyat mezonlarini belgilovchi me’yoriy xo‘jjatlar va ular faoliyatini tartibga solishga qaratilgan nizomlar joriy etilmasa, ijtimoiy munosabatlarning axloqiy normalarini shakllantirilmagan bo‘lsa, unda nimaga amal qilish mavhumlashadi. Ya’ni, huquqiy mezonlar orqali axloqiy qadriyatlarga amal qilish tartibi shaxsiy masala emas, rahbar amal qilishi lozim bo‘lgan ijtimoiy talablarga aylanadi. Afsuski, hozircha rahbarning axloqiy qadriyatlarga amal qilish normalari ishlab chiqilmagan. Boz ustiga, ayrim olimlar ”rahbar axloqli bo‘la olmaydi” degan e’tirozlarini asoslashga o‘rinadi. Albatta, bunday e’tirozlarning asosi yo‘q deb, bo‘lmaydi – bor! Ular qonunsizlik holatida, manfaatlar, guruhbozliklar ustuvorlik qilingan sharoitda axloqiy qadriyatlarga amal qilish nihoyatda og‘ir kechadi. Bunday jamoa qanday bo‘lsada, faqat manfaatlari qondirilgan holatda murosaga keladi. Unday jamoaning ma’naviy qiyofasini bobomiz A.N.Foroboy fozil va johil shaharlar hokimi hamda ular aholisining qarashlari misolida ochib bergan. Jumladan, u shunday deydi: -“Jaholatdagi shaharlarning hokimlari ham xuddi shu shaharlar aholisi kabidur. Ular o‘zi hukmronlik qilgan shaharlarda shaxsiy istaklarini tinimsiz qondirishga intiladilar. Jaholatdagi shaharlar aholisining mashg‘ulotlari ham yuqorida aytilgan maqsadlariga xizmat qiladi”.[1]

Rahbarshunoslik borasida qadimiy merosimiz va bugun rivojlangan demokratik davlatlar tajribasidan kelib chiqadigan bo‘lsak, boshqaruv va rahbar faoliyatini axloqiy qadriyatlar asosida tashkil etishning me’yorlarini ishlab chiqish, uning huquqiy mezonlarini yaratish bilan erishilinadi. Masalan, I.A.Yeroxov «Jamiyatda shaxslarning, guruh va ijtimoiy qatlamlarning bir-biriga nisbatan zo‘ravon salbiy ta’sirlari oldini olish uchun, axloqning o‘zi real ijtimoiy kuch va qonunga aylanishi kerak. Faqat shundagina, axloq jamiyatda o‘z ifodasini topadi»[2], deb ta’kidlaydi.

Tahlil va natijalar. Rahbar boshqaruvda jamoani birlashtirish, shu tartiblar asosida yo‘naltirish uning jipsligini, mehnat intizomini, ma’naviy muhitning sog‘lomligini ta’minlash orqali ishlab chiqarish samaradorligiga erishadi. Jumladan, bozor iqtisodi va xususiy mulkchilik sharoitida har bir jamoaning maqsadi, mafkurasi va shu maqsadlarga suyanadigan g‘oyasi, sha’ni, qadr-qimmatini shakllantirish lozim bo‘ladi. Rahbarning axloqiy qiyofasi ham mana shu omillar orqali namoyon bo‘ladi.

Aks holda axloqiy mavhumlik rahbarni ham jamoani ham parokandalikka olib keladi. O‘zaro nizolar, g‘ayriaxloqiy munosabatlar, ishlab chiqarish sur’atlarining pasayib ketishi, xodimlardagi ishonchsizlik kayfiyatining ortishi, loqaydlik, beparvolik - ular barchasi yagona, birlashtiruvchi suyanuvchi g‘oyaning yo‘qligidan kelib chiqadi. Axloqiy qadriyatlarga amal qilish yagona g‘oyaviy hamjihatlikka, iqtisodiy manfaatlar mushtarakligini ham belgilaydi. Shu tarzdi jamoada ma’naviy va moddiy manfaatlarning uyg‘unlashuviga erishish uning rivojlanishini, kelgusi istiqbolini ta’minlaydi. Biri ikkinchisiz amalda ro‘yobga chiqmaydi.

Axloqiy mezonlarning belgilanishi, birinchidan, rahbar va xodimlar munosabatini tartibga solsa, ikkinchidan yagona boshqaruv tizimining uyg‘un holatda barqaror ishlash tartibini vujudga keltiradi. Boshqaruvdagi axloqiy normalar mehnat faoliyatining axloqiy qadriyatlar asosida tashkil etishga xizmat qiladi. Agar bunday qadriyatlar huquqiy jihatdan himoya qilinmasdan va unga amal qilish faqat «vijdon amriga»

---

[1] Форобий Абу Наср. Фозил одамлар шаҳри. Т., “Халқ мероси” нашриёти. 1993, 190-bet.

[2] Ерохов И.А. О возможности политической морали. “Полис”, 2002, № 4, 122 с.

tashlab qo‘yilsa, unda rahbarning yoxud jamoaning suyanishi lozim bo‘lgan ustuni mavhum bo‘lib qoladi. Ammo, ayrim toifa rahbarlarning o‘zlari jamoada mavhumlik vaziyatini vujudga keltirishga intiladilar. Go‘yoki, mavhum vaziyatda xodimlarni o‘zi xohlagan yo‘sinda boshqarish, vaziyatni nazorat qilish imkoniyatini vujudga keltirar ekan. To‘g‘ri, (N.Makeavelli, R.Grin ta’limotlari)[1] shunday usul ham tajribada keng qo‘llanilib kelinadi. Ammo bunday munosabatlar jamoada axloqsiz illatlarning – bir-birini kamsitish, fosh qilish, bo‘hton, tuhmat uyushtirish, fisq-fasod, ta’qib etish kabi holatlarning urchuq otishiga va natijada ezgu maqsadli ishlarga katta ziyon keltirishiga sabab bo‘ladi. Bunday usul rahbarning ma’naviy ojizligidan, adolat tamoyillaridan, odamlardan qo‘rqishidan, maqsad va mudaolarning el bilan mushtarak bo‘lmaganligidan dalolat beradi.

Jamoada axloqiy normalarning joriy etilishi nosog‘lom kuchlardan, g‘arazli niyatlardan ham rahbarni ham jamoani saqlaydi. Shu tariqa, rivojlangan mamlakatlarda ijtimoiy shartnomalar vujudga kelgan. Boshqaruv va rahbarlikning barcha bo‘g‘inlarida shartnomaviy munosabatlar oqibatda butun davlat va jamiyat faoliyatini barqaror muvozanatda faoliyat ko‘rsatish sharoitini yaratishga olib kelgan (Jan Jak Russo - “Ijtimoiy shartnoma”).[2]

Boshqaruv va rahbar oldida turgan axloqiy muammolar masalasi albatta murakkab. Insonning hatti-harakatlari subyektiv va o‘ta nisbiy holat bo‘lganligi tufayli unda to‘g‘ridan noto‘g‘rini, haloldan haromni, adolatdan adolatsizni ajratish undan-da mushkul. Undan tashqari, har bir inson o‘z axloqiga ega. U rahbarlikda, boshqaruvda, jamiyatda va uydagi vaziyatda o‘zi anglagan va egallagan madaniyati orqali faoliyat olib boradi hamda ta’sir ko‘rsatadi. Qolaversa, shaxsiy axloq oilada, ijtimoiy muhitda, jamiyatda qabul qilingan urf-odatlar orqali shakllanadi. Bunda millatning o‘z axloqiy qadiriyatlariga amal qilish darajasi, xohish va istaklari, qolaversa, uning irodasi hal etuvchi rol o‘ynaydi.

Hech bir millat axloq va qonunlarsiz mavjud bo‘lmaganidek, mehnat jamoasi ham samarali faoliyat olib borish uchun ichki axloqiy normalarsiz mavjud bo‘lolmaydi (nizom, uslubiy dastur, eslatma va h.k.). Mehnat jamoasida axloqiy tartibotlar ichki boshqaruv prinsiplarini tashkil etadi. Rahbarlar va ishchilar o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlar tartibini ixtiyoriy qabul qilingan o‘zaro ishonch va qadriyatlar tizimi vujudga keltiradi. Boshqacha qilib aytganda, jamoa munosabatlari va xatti-harakatlarining yig‘indisi bu axloqiy normalardir. Unga amal qilish bilan jamoada, tashkilotda maqsad, yagona maslak shakllanadi, uning muvoffaqiyatga erishish imkoniyatlarini kafolatlaydi, istiqbol harakatlarining poydevorini yaratadi.

Yuqorida ta’kidlaganimizdek, rivojlangan mamlakatlarda jamoaning axloqiy normalari tashkilot falsafasi sifatida shakllantirilgan. Har bir tashkilotning falsafiy prinsiplari ishlab chiqilgan. Bu prinsiplar uning sha’ni, qadr-qimmati, or-no‘musining ifodasi, ayni paytda jamoaning maqsad-muddaosi, ishlab chiqarayotgan mahsulotiga nisbatan mas’uliyati, o‘z millati, davlati, xalqi oldidagi majburiyatlar kabi umumiy vazifalar mushtarakligiga qaratilgan. Jumladan, xodimlarning ma’naviy-ma’rifiy, malakaviy tajribalari va egallab turgan lavozimlari turli darajada bo‘lganligi uchun barchani umumiy tartibotlarga amal qilishga qaratilgan prinsiplar joriy etiladi. Yangi ishga olingan xodimlarning mehnat faoliyatiga tezda kirishib ketishiga, asosiy yo‘nalishlarini aniqlab olishiga, ma’muriyatning talablarini bilib olishga imkoniyat beradi, jamoaning g‘oyasi singdiriladi.

Axloqiy normalarga amal qilmaslik jamoada ma’muriyatchilik, rasmiyatchilik, xodimlar o‘rtasida o‘zaro ziddiyatlar, guruhbozlik kabi nosog‘lom illatlarning kelib chiqishiga sabab bo‘ladi. Ishlab chiqarish sur’atlari pasayadi, uning nufuziga putur yetkazadi. Maqsad va intilishlar sarobga aylanadi. Natijada xodimlar “kun o‘tariga” yoki nimanidir “o‘ndirib” ishlash ilinjida tobelik bilan faoliyat ko‘rsatadi, ma’naviy ruhiyat nafs girdobiga, imon-e’tiqod zug‘um va zo‘ravonlik tuzog‘iga o‘raladi. Shuning uchun rahbar mutlaq hokimiyatini qanchalik mustahkamlashga intilsa, xodimlarda tashabbus va bunyodkorlikdan ko‘ra, ko‘proq itoat qilish, jarayonlarning ko‘zatuvchisi, turg‘unlikni afzal ko‘ruvchi olomonga aylanib qoladi. Natijada shaxsga sig‘inish, unga moslashish, moslasha olmaganlarni bahridan voz kechish tendensiyasi ko‘chayib ketadi. Bunday muhit oxir-oqibatda rahbarni ham o‘z girdobiga tortadi.

Xulosa. Yuqorida mulohaza qilinganimizdek, rahbar axloqi, xodimlar axloqi, jamoa axloqi, axloqiy normalarning o‘zaro alohidaligini e’tibordan chiqarmaslik lozim. Boshqaruvda axloqiy munosabatlarni joriy etish uchun rahbarning shaxsiy axloqiy fazilatlari yetarli emas. Yakka rahbarning axloqi bilan jamoa munosabatlarini tashkil etish zug‘um va zo‘ravonlikka olib keladi. Yagona shaxsning axloqi, u qanchalik qudratli bo‘lmasin, milliy va umuminsoniy qadriyatlar negizida shakllangan normalarning o‘rnini bosa olmaydi. Maqsad barchaning irdasi itoat qiladigan umumaxloqiy tartibotlarni joriy etishga qaratilishi lozim.

---

[1] https://www.google.com/

[2] https://www.google.com/

Axloq jamoa intilayotgan maqsadni belgilaydi, yagona mafkuraviy munosabatlarni shakllantiradi, yangi marralarga erishish yo'llarini takomillashtiradi. Masalan, o'quv yurtining maqsadi bilimli va tarbiyali yosh avlodni tarbiyalashdir. Undan chiqdi, ilm, san'at, madaniyat, sport va boshqa sohalardagi yuqori natijalar o'quv yurti maqsadining amaliy ko'rsatgichi hisoblanadi. Bunday maqsadni amalga oshirish va uning sifat-samaradorligini ta'minlash, qolaversa, uzluksiz jarayonga aylantirish uchun o'z kasbini chuqur biladigan, fidoyi, doimo yangilikka intilib ishlaydigan pedogoglarni tanlash va shu maqsadga safarbar etish orqali erishilinadi. Agar maqsadni ta'minlashda rahbar tomonida e'tiborsizlikka yo'l quyilsa, unda mohir va tajribali o'qituvchi mutaxassislar ishlamaydi. Xulosa qilinganda, maqsadga nisbatan axloqsiz munosabatda bo'lish ishlab chiqarish samaradorligini, oqibat natijada jamoa o'rtasida farovonlikning pasayib ketishiga olib kelar ekan. Masalaning mohiyatiga yanada chuqurroq qaraydigan bo'lsak, axloqiy qadriyatlarga amal qilmaslik, o'z istiqboliga nisbatan hiyonat qilish bilan barobar hodisa. Undan chiqdi, faoliyat maqsadining axloq normalari asosida qurilishi bu rahbarning ijtimoiy mas'uliyat madaniyat darajasini belgilovchi mezondir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

(1). Mirziyoyev Sh.M. Yangi O'zbekiston strategiyasi. Toshkent, "O'zbekiston", 2021, 466-bet.

(2). Shavkai Mirziyoyevning "O'qituvchi va murrabiylar kuni"ga bag'ilangan tantanali marosimda "O'qituvchi va murabbiylar – yangi O'zbekistonni barpo etishda katta kuch, tayanch va suyanchimizdir" mavzusida so'zlagan nutqi. 2020-yil 30-sentabr.

(3). Alimardonov T. Amir Temur davlat boshqaruvining siyosiy-axloqiy asoslari. T., O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti, 2005, 24 bet.

(4). Alimardonov T. Siyosat va axloq muvozanati. T., "Yangi asr avlodi", 2011, 244-bet.

(5). Alimardonov T. Siyosat va axloq muvozanati. T., "Yangi asr avlodi", 2011, 138-bet.

(6). Abu Nasr Forobiy. Fozil odamlar shahri. T., A.Qodiriy nomidagi "Xalq merosi" nashriyoti, 1993, 159–160-betlar.

(7). Aminov M va b. Ish yuritish. T., "O'zbekiston milliy ensiklopediyasi", 2003. 4-bet.

(8). Ma'naviyat: asosiy tushunchalar izohli lug'ati. T., G'afur G'ulom nashriyoti, 2009, 579-bet.

(9). Rahimova D.N., Abulqosimov H.P., Abdurahmonov O.Q. Boshqaruv tizimi va rahbar. T., TDTU, 2004, 38-bet.

(10). Alimardonov T. Rahbarning axloqiy qiyofasi. T., O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti, 2010, 56-bet.

(11). Rahimova D., Bekmurodov M. Liderlik va tashkilot madaniyati. T., "Akademiya", 2006, 10-bet.

(12). https://www.google.com/

(13). https://www.google.com/

Seitova Zuhrahon (Sotsiologiya fanlari doktori (DSc), professor, Ajiniyoz nomidagi Nukus davlat pedagogika instituti, Nukus, Qoraqalpog'istojn Respublikasi; E-mail: z.seitova62@mail.ru, ORCID; https://orcid.org/0000-0000-0000-0000)

GENDER TADQIQOTLARINING NAZARIYASI VA METODOLOGIYASI

Annotatsiya. *Maqolada gender tadqiqotlarining nazariy va metodologik asoslari zamonaviy fanning fanlararo yo'nalishi sifatida tahlil qilinadi. Gender tushunchasini izohlashdagi asosiy yondashuvlar, jumladan, biodeterministik, rollar nazariyasi va ijtimoiy-konstruktivistik konsepsiyalar ko'rib chiqiladi. XX asrning ikkinchi yarmida gender nazariyasining evolyutsiyasi, gender tadqiqotlarining institutsionallashuvi hamda ularning ijtimoiy va gumanitar fanlar tizimiga integratsiyalashuvi alohida yoritiladi. Gender tizimi ijtimoiy munosabatlar, identifikatsiya va hokimiyat tuzilmalarini shakllantiruvchi sotsiomadaniy konstruksiya sifatida tahlil qilinadi. Xulosa sifatida zamonaviy jamiyat transformatsiyasi sharoitida gender metodologiyasini yanada rivojlantirish zarurligi ta'kidlanadi.*

Kalit so'zlar*: gender, gender tadqiqotlari, metodologiya, sotsiologiya, gender tizimi, ijtimoiy konstruksiya, gender identichligi, gender rollari, feminizm, ijtimoiy tengsizlik*

Сеитова Зухрахон (доктор социологических наук (DcS), профессор, Нукусский государственный педагогический институт имени Ажинияза Нукус, Республика Каракалпакстан; E-mail: z.seitova62@mail.ru ORCID: https://orcid.org/0000-0000-0000-0000)

ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ ГЕНДЕРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Аннотация*. В статье рассматриваются теоретические и методологические основы гендерных исследований как междисциплинарного направления современной науки. Анализируются ключевые подходы к пониманию гендера, включая биодетерминистские, полоролевые и социально-конструктивистские концепции. Особое внимание уделяется эволюции гендерной теории во второй половине XX века, институционализации гендерных исследований и их интеграции в систему социальных и гуманитарных наук. Раскрывается роль гендерной системы как социокультурного*