AYOLLAR KARYERA PSIXOLOGIYASINING ASOSIY G‘OYALAR VA ILMIY YONDASHUVLARI

Urganch innovatsion universiteti
“Boshlang‘ich ta’lim va psixologiya” kafedrasi
o‘qituvchisi Axmedova Maysara Baxromovna

gmail:axmedovamaysara904@gamil.com

Annotatsiya: Mazkur maqolada ayollar karyera psixologiyasining asosiy g‘oyalari va ilmiy yondashuvlari tahlil qilinadi. Unda ayollarning kasb tanlashi, motivatsiyasi, karyera rivojlanishiga ta’sir etuvchi ichki va tashqi omillar, jumladan, gender stereotiplari, diskriminatsiya, “shisha shift” muammosi yoritilgan. Shuningdek, ish–hayot muvozanati, ruhiy salomatlik, karyera barqarorligi hamda STEM sohalarida ayollarning ishtirokiga ta’sir qiluvchi psixologik omillar ko‘rib chiqiladi. Tadqiqot natijalari ayollarning karyera muvaffaqiyati individual psixologik resurslar va ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash tizimlariga bog‘liqligini ko‘rsatadi.

Kalit so‘zlar: ayollar karyerasi, karyera psixologiyasi, gender stereotiplari, shisha shift, motivatsiya, o‘ziga ishonch, karyera barqarorligi, ish–hayot muvozanati, diskriminatsiya, STEM.

Abstract: This article analyzes the main ideas and scientific approaches of women's career psychology. It examines women’s career choices, motivation, and the internal and external factors influencing career development, including gender stereotypes, discrimination, and the “glass ceiling” phenomenon. The study also explores work–life balance, mental health, career stability, and psychological factors affecting women’s participation in STEM fields. The findings indicate that women’s career success depends on both individual psychological resources and supportive social and organizational systems.

Keywords:
women’s career, career psychology, gender stereotypes, glass ceiling, motivation, self-confidence, career stability, work–life balance, discrimination, STEM.

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные идеи и научные подходы психологии карьеры женщин. Анализируются выбор профессии, мотивация, а также внутренние и внешние факторы, влияющие на профессиональное развитие женщин, включая гендерные стереотипы, дискриминацию и феномен «стеклянного потолка». Также освещаются вопросы баланса между работой и личной жизнью, психического здоровья, устойчивости карьеры и участия женщин в STEM-сферах. Результаты исследования показывают, что успех карьеры женщин зависит как от индивидуальных психологических ресурсов, так и от социальной поддержки и организационной среды.

Ключевые слова: женская карьера, психология карьеры, гендерные стереотипы, стеклянный потолок, мотивация, уверенность в себе, устойчивость карьеры, баланс работа–жизнь, дискриминация, STEM.

 Ayollar karyerasi psixologiyasi ayollarning kasb tanlashi, ishlash motivlari, to‘siqlarni qanday qabul qilishi va ularni yengish strategiyalarini o‘rganadi. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, tashqi to‘siqlar (stereotiplar, kamsitish) va ichki omillar (o‘ziga ishonch, motivatsiya) bir-biriga chambarchas bog‘liq. Xalqaro tadqiqotda ayollar uchun asosiy motivlar: karyera o‘sishi, raqobatbardosh maosh va shaxsiy qoniqish, sog‘lom ish muhiti va yetakchilikdan ko‘rinadigan e’tirofdir. Ayollar karyerasida muvaffaqiyat va qoniqish uy–ish o‘rtasidagi muvozanat, juft karyerali oilalar, ta’lim va o‘zini anglash bilan bog‘liq deb ko‘rsatiladi. Ayollar ko‘pincha karyera muvaffaqiyatini: atrofdagilarning qo‘llab-quvvatlashi, yutuqlar va jamoaga tegishlilik hissi orqali ta’riflaydi. Ayollar karyera motivlari va ehtiyojlari yo‘nalishlari Karyera to‘siqlari va “shisha shift” 1995–2020 yillardagi yirik sharhga

ko‘ra, ayollar karyera trayektoriyasining barcha bosqichlarida ko‘plab to‘siqlarga duch keladi; “karyera to‘siqlarini idrok etish” ayollar tajribasining markaziy tarkibiy qismidir. Keng ko‘riladigan to‘siqlar: jinsiy stereotiplar, kamsitish, bozorga jinsiy ajratish, “shisha shift”, teng bo‘lmagan maosh, cheklangan lavozim o‘sishi. STEM sohalarida ayollar erkaklar hukmron madaniyat, mentorlarning yetishmasligi, ish–hayot muvozanati muammolari bilan to‘qnashadi. Klassik o‘z-o‘ziga samaradorlik modeli: ijtimoiylashtirish tufayli ko‘plab ayollar ko‘p kasbiy vazifalarda o‘z imkoniyatini past baholaydi, bu esa tanlov va yutuqlarni cheklaydi. Hindistonda moliya va IT sohalarida o‘tkazilgan tadqiqotlar: kasbiy o‘z-samaradorlik, proaktiv shaxsiyat, ish roliga berilgan ahamiyat va gender roli haqidagi qarashlar ayollarning yuqori lavozimlarga intilishi va karyera barqarorligini sezilarli darajada oshiradi. Ish–oilaviy rollar va ruhiy salomatlik □Bir vaqtning o‘zida uy va ishdagi ko‘p rollar ayollarning ruhiy salomatligiga ta’sir etadi; ish haqi tengsizligi, uy ishlaridagi asosiy mas’uliyat stressni kuchaytiradi. Onalik bilan bog‘liq “motherhood penalty” – diskriminatsiya, sekinlashgan o‘sish, yetakchilikka chiqishdagi to‘siqlar, ammo ba’zan ijobiy o‘zgarish (ustuvorliklarni qayta ko‘rish, motivatsiya) ham kuzatiladi. Yirik so‘rov natijalarida ayollarning katta qismi ish–hayot muvozanati buzilishi, karyera stagnatsiyasi, ruhiy zo‘riqish va adolatsizlik hissini bildirgan. Ayollarning STEM (fan, texnologiya, muhandislik, matematika) sohalarida kirib kelishi va yuqoriga ko‘tarilishi faqat bilim va qobiliyatga bog‘liq emas. Ularning o‘ziga bo‘lgan ishonchi, motivatsiyasi, atrof-muhitdan oladigan signal va stereotiplar ham karyera yo‘lini kuchli shakllantiradi. Tadqiqotlar shaxsiy psixologik omillar va genderga xos ijtimoiy bosimlarning murakkab o‘zaro ta’sirini ko‘rsatadi. Ayollarning STEM karyerasi nafaqat bilim va malakaga, balki o‘ziga ishonch, ichki motivatsiya, karyera identifikatsiyasi va stereotiplarga munosabat kabi psixologik omillarga bog‘liq. Gender stereotiplari, seksizm va ish–hayot muvozanatidagi qiyinchiliklar bu omillarni yemirishi mumkin, lekin kuchli mentorlik, qo‘llab-quvvatlovchi tarmoq va o‘sishga yo‘naltirilgan madaniyat ularni sezilarli darajada kompensatsiya qiladi.

Xulosa o‘rnida shuni aytish mumkinki, ayollar karyera psixologiyasi tashqi struktural to‘siqlar (stereotiplar, diskriminatsiya, shisha shift), ichki psixologik resurslar (o‘ziga ishonch, proaktivlik, karyera salienligi) va uy–ish rollari kesishgan nuqtada shakllanadi. Ilmiy ishlar ayollarning karyera muvaffaqiyati uchun individual kuchli tomonlarni rivojlantirish bilan birga, tashkilot va jamiyat darajasida madaniyat, siyosat va qo‘llab-quvvatlash tizimlarini o‘zgartirish zarurligini ko‘rsatadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
2. Super, D. E. (1990). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.

3. Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Psychological Assessment Resources.

4. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.

5. Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The Relationship of Career-Related Self-Efficacy to Perceived Career Options in College Women and Men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399–410.

6. Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Harvard Business School Press.

7. Heilman, M. E. (2012). Gender Stereotypes and Workplace Bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135.