



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

No2
MAXSUS SON



BAKALAVR TALABALARINIG MAQOLALARI TO'PLAMI



ISSN: 2992-8982

<https://yashil-iqtisodiyot-taraqqiyot.uz/>

2026



IQTISODIYOT&TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Bosh muharrir:

Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich

Bosh muharrir o'rinbosari:

Karimov Norboy G'aniyevich

Muharrir:

Qurbonov Sherzod Ismatillayevich

*Elektron nashr. 21 sahifa.
2026-yil mart*

Tahrir hay'ati:

Salimov Oqil Umrzoqovich, O'zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi
Abduraxmanov Kalandar Xodjayevich, O'zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi
Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Rae Kvon Chung, Janubiy Koreya, TDIU faxriy professori, "Nobel" mukofoti laureati
Osman Mesten, Turkiya parlamenti a'zosi, Turkiya – O'zbekiston do'stlik jamiyati rahbari
Axmedov Durbek Kudratillayevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Axmedov Sayfullo Normatovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Kalonov Muxiddin Baxritdinovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Siddiqova Sadoqat G'afforovna, pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Xudoyqulov Sadirdin Karimovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Maxmudov Nosir, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Yuldashev Mutallib Ibragimovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Samadov Asqarjon Nishonovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, professor
Slizovskiy Dimitriy Yegorovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Mustafakulov Sherzod Igamberdiyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Axmedov Ikrom Akramovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Eshtayev Alisher Abdug'aniyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Xajiyev Baxtiyor Dushaboyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Hakimov Nazar Hakimovich, falsafa fanlari doktori (DSc), professor
Musayeva Shoira Azimovna, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), professor
Ali Konak (Ali Ko'nak), iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor (Turkiya)
Cham Tat Huei, falsafa fanlari doktori (PhD), professor (Malayziya)
Foziljonov Ibrohimjon Sotvoldixo'ja o'g'li, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dots.
Utayev Uktam Choriyevich, O'z.Respub. Bosh prokuraturasi boshqarma boshlig'i o'rinbosari
Ochilov Farkhod, O'zbekiston Respublikasi Bosh prokuraturasi IJQKD boshlig'i
Buzrukhonov Sarvarxon Munavvarxonovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Axmedov Javohir Jamolovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Toxirov Jaloliddin Ochil o'g'li, texnika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), katta o'qituvchi
Bobobekov Ergash Abdumalikovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), v.b. dots.
Djudi Smetana, pedagogika fanlari nomzodi, dotsent (AQSH)
Krissi Lyuis, pedagogika fanlari nomzodi, dotsent (AQSH)
Glazova Marina Viktorovna, Iqtisodiyot fanlari doktori (Moskva)
Nosirova Nargiza Jamoliddin qizi, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Sevil Piriyeva Karaman, falsafa fanlari doktori (PhD) (Turkiya)
Mirzaliyev Sanjar Makhamatjon o'g'li, TDIU ITI departamenti rahbari
Ochilov Bobur Baxtiyor o'g'li, TDIU katta o'qituvchisi
Golisheva Yelena Vyacheslavovna, Iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent.
Abdukarimova Dinara Rustamxanovna, bank-moliya akademiyasi professori, DSc., professor.
Ikramov Murod Akramovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Editorial board:

Salimov Okil Umrzokovich, Academician of the Academy of Sciences of Uzbekistan
Abdurakhmanov Kalandar Khodjajevich, Academician of the Academy of Sciences of Uzbekistan
Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Rae Kwon Chung, South Korea, Honorary Professor at TSUE, Nobel Prize Laureate
Osman Mesten, Member of the Turkish Parliament, Head of the Turkey–Uzbekistan Friendship Society
Akhmedov Durbek Kudratillayevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Akhmedov Sayfullo Normatovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Abdurakhmanova Gulnora Kalandarovna, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Kalonov Mukhiddin Bakhridinovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Siddikova Sadokat Gafforovna, Doctor of Philosophy (PhD) in Pedagogical Sciences
Khudoykulov Sadirdin Karimovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Makhmudov Nosir, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Yuldashev Mutallib Ibragimovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Samadov Askarjon Nishonovich, Candidate of Economic Sciences, Professor
Slizovskiy Dmitriy Yegorovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Mustafakulov Sherzod Igamberdiyevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Akhmedov Ikrom Akramovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Eshtayev Alisher Abduganiyevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Khajiyev Bakhtiyor Dushaboyevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Khakimov Nazar Khakimovich, Doctor of Philosophy (DSc), Professor
Musayeva Shoira Azimovna, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Professor
Ali Konak, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor (Turkey)
Cham Tat Huei, Doctor of Philosophy (PhD), Professor (Malaysia)
Foziljonov Ibrokhimjon Sotvoldikhoja ugli, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Associate Professor
Utayev Uktam Choriyevich, Deputy Head of Department, Prosecutor General's Office of Uzbekistan
Ochilov Farkhod, Head of DCEC, Prosecutor General's Office of Uzbekistan
Buzrukkhonov Sarvarkhon Munavvarkhonovich, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Akhmedov Javokhir Jamolovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences
Tokhirov Jaloliddin Ochil ugli, Doctor of Philosophy (PhD) in Technical Sciences, Senior Lecturer
Bobobekov Ergash Abdumalikovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Acting Associate Professor
Judi Smetana, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor (USA)
Chrissy Lewis, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor (USA)
Glazova Marina Victorovna, Doctor of Sciences in Economics (Moscow))
Nosirova Nargiza Jamoliddin kizi, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Associate Professor
Sevil Piriyeva Karaman, Doctor of Philosophy (PhD) (Turkey)
Mirzaliyev Sanjar Makhamatjon ugli, Head of the Department of Scientific Research and Innovations, TSUE
Ochilov Bobur Bakhtiyor ugli, Senior lecturer at TSUI
Golisheva Yelena Vyacheslavovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor.
Abdukaramova Dinara Rustamkhanovna, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Ikramov Murod Akramovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor

Ekspertlar kengashi:

Berkinov Bazarbay, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Po'latov Baxtiyor Alimovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Aliyev Bekdavlat Aliyevich, falsafa fanlari doktori (DSc), professor
Isakov Janabay Yakubbayevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Xalikov Suyun Ravshanovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Rustamov Ilhomiddin, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Hakimov Ziyodulla Ahmadovich, iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent
Kamilova Iroda Xusniddinovna, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
G'afurov Doniyor Orifovich, pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Fayziyev Oybek Raximovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Tuxtabayev Jamshid Sharafetdinovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Xamidova Faridaxon Abdulkarim qizi, iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent
Yaxshiboyeva Laylo Abdisattorovna, katta o'qituvchi
Babayeva Zuhra Yuldashevna, mustaqil tadqiqotchi
Komilova Nilufar Karshiboyevna, Geografiya fanlari doktori, professori
Umirzoqov Ja'sur Artiqboy o'g'li, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), dotsent
Zebo Kuldasheva, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), dotsent

Board of Experts:

Berkinov Bazarbay, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Pulatov Bakhtiyor Alimovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Aliyev Bekdavlat Aliyevich, Doctor of Philosophy (DSc), Professor
Isakov Janabay Yakubbayevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Khalikov Suyun Ravshanovich, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Rustamov Ilhomiddin, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Khakimov Ziyodulla Akhmadovich, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
Kamilova Iroda Xusniddinovna, Doctor of Philosophy (PhD) in Economics
Gafurov Doniyor Orifovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Pedagogy
Fayziyev Oybek Raximovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economics, Associate Professor
Tukhtabayev Jamshid Sharafetdinovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economics, Associate Professor
Khamidova Faridaxon Abdulkarimovna, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
Yakhshiboyeva Laylo Abdisattorovna, Senior Lecturer
Babayeva Zuhra Yuldashevna, Independent Researcher
Komilova Nilufar Karshiboyevna, Doctor of Geographical Sciences, Professor
Umirzokov Jasur Artiqboy ugli, Doctor of Economic Sciences (DSc), Associate Professor
Zebo Kuldasheva, Doctor of Economic Sciences (DSc), Associate Professor

- 08.00.01 Iqtisodiyot nazariyasi
- 08.00.02 Makroiqtisodiyot
- 08.00.03 Sanoat iqtisodiyoti
- 08.00.04 Qishloq xo'jaligi iqtisodiyoti
- 08.00.05 Xizmat ko'rsatish tarmoqlari iqtisodiyoti
- 08.00.06 Ekonometrika va statistika
- 08.00.07 Moliya, pul muomalasi va kredit
- 08.00.08 Buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil va audit
- 08.00.09 Jahon iqtisodiyoti
- 08.00.10 Demografiya. Mehnat iqtisodiyoti
- 08.00.11 Marketing
- 08.00.12 Mintaqaviy iqtisodiyot
- 08.00.13 Menejment
- 08.00.14 Iqtisodiyotda axborot tizimlari va texnologiyalari
- 08.00.15 Tadbirkorlik va kichik biznes iqtisodiyoti
- 08.00.16 Raqamli iqtisodiyot va xalqaro raqamli integratsiya
- 08.00.17 Turizm va mehmonxona faoliyati

Muassis: "Ma'rifat-print-media" MChJ

Hamkorlarimiz: Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, O'zR Tabiat resurslari vazirligi, O'zR Bosh prokuraturasi huzuridagi IJQK departamenti.

Jurnalning ilmiyligi:

“Yashil” iqtisodiyot va taraqqiyot” jurnali

O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 2023-yil 1-apreldagi 336/3-sonli qarori bilan ro'yxatdan o'tkazilgan.



MUNDARIJA

XODIMLARNING EMOTSIONAL INTELLEKTI, KORPORATIV MADANIYAT VA MEHNAT UNUMDORLIGI O'RTASIDAGI UZVIY BOG'LIQLIKNI CHUQUR TAHLIL QILISH.....	8
Shoabdurashidova Mahina Jaxongir qizi, Ibroximov Ilxomjon Shavkatjon o'g'li	
RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA ESG TAMOYILLARI INTEGRATSIYASI ORQALI KORXONALAR BARQAROR IQTISODIY RIVOJLANISHINI TA'MINLASH.....	15
Jolg'ashova Nozima Mansurovna, T.D. Mamatkulov	



XODIMLARNING EMOTSIONAL INTELLEKTI, KORPORATIV MADANIYAT VA MEHNAT UNUMDORLIGI O'RTASIDAGI UZVIY BOG'LIQLIKNI CHUQUR TAHLIL QILISH

Shoabdurashidova Mahina Jaxongir qizi

Toshkent Kimyo xalqaro universiteti
Biznesni boshqarish yo'nalishi 2-kurs talabasi
ORCID: 0009-0008-1722-4509

Ilmiy rahbar:

Ibroximov Iloxmjon Shavkatjon o'g'li

Toshkent Kimyo xalqaro universiteti
Kechki ta'lim yo'nalishlari rahbari, PhD., dotsent
ORCID: 0009-0003-0559-6552

Annotatsiya: Ushbu maqolada ta'lim sohasida faoliyat yurituvchi xodimlarning emotsional intellekti, korporativ madaniyati va mehnat unumdorligi o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik kompleks yondashuv asosida tahlil qilindi. Tadqiqot jarayonida xodimlar o'rtasida so'rovnomma o'tkazildi, ularning kasbiy faoliyati kuzatildi hamda olingan ma'lumotlar iqtisodiy-statistik usullar, jumladan korrelyatsion tahlil va regressiya modeli asosida qayta ishlanib baholandi. Natijalar shuni ko'rsatdiki, emotsional intellekt va korporativ madaniyat darajasining pastligi ta'lim tashkilotlarida samaradorlikning pasayishi, jamoaviy muhitning izdan chiqishi va ish unumdorligining susayishiga olib keladi. Shu bilan birga, xodimlarning emotsional intellektini rivojlantirish va korporativ madaniyatni mustahkamlash mehnat unumdorligini oshirishning muhim omili ekanligi ilmiy asosda isbotlandi hamda amaliy tavsiyalar ishlab chiqildi.

Kalit so'zlar: ta'lim tizimi, pedagog xodimlar, emotsional intellekt, korporativ madaniyat, mehnat unumdorligi, korrelyatsion tahlil, regressiya modeli, inson kapitali, ish muhiti samaradorligi.

Abstract: This article analyzes the interrelationship between emotional intelligence, corporate culture, and labor productivity of employees in the education sector based on a comprehensive research approach. A survey was conducted among employees, their professional activities were observed, and the collected data were processed using economic and statistical methods, including correlation analysis and regression modeling. The findings indicate that a low level of emotional intelligence and weak corporate culture contribute to decreased organizational effectiveness, deterioration of the socio-psychological climate, and reduced labor productivity in educational institutions. The study confirms that enhancing employees' emotional intelligence and strengthening corporate culture serve as significant determinants of improved labor productivity, and practical recommendations for addressing existing challenges are proposed.

Key words: education system, pedagogical staff, emotional intelligence, corporate culture, labor productivity, correlation analysis, regression model, human capital, workplace efficiency.

Аннотация: В статье на основе комплексного подхода проанализирована взаимосвязь между эмоциональным интеллектом, корпоративной культурой и производительностью труда работников сферы образования. В ходе исследования проведено анкетирование сотрудников, осуществлено наблюдение за их профессиональной деятельностью, а полученные данные обработаны с использованием экономико-статистических методов, включая корреляционный анализ и регрессионное моделирование. Результаты показали, что низкий уровень эмоционального интеллекта и корпоративной культуры приводит к снижению эффективности деятельности образовательных организаций, ухудшению социально-психологического климата и падению производительности труда. Установлено, что развитие эмоционального интеллекта и укрепление корпоративной культуры сотрудников выступают значимыми факторами повышения производительности труда; предложены практические рекомендации по решению выявленных проблем.

Ключевые слова: система образования, педагогические работники, эмоциональный интеллект, корпоративная культура, производительность труда, корреляционный анализ, регрессионная модель, человеческий капитал, эффективность рабочей среды.

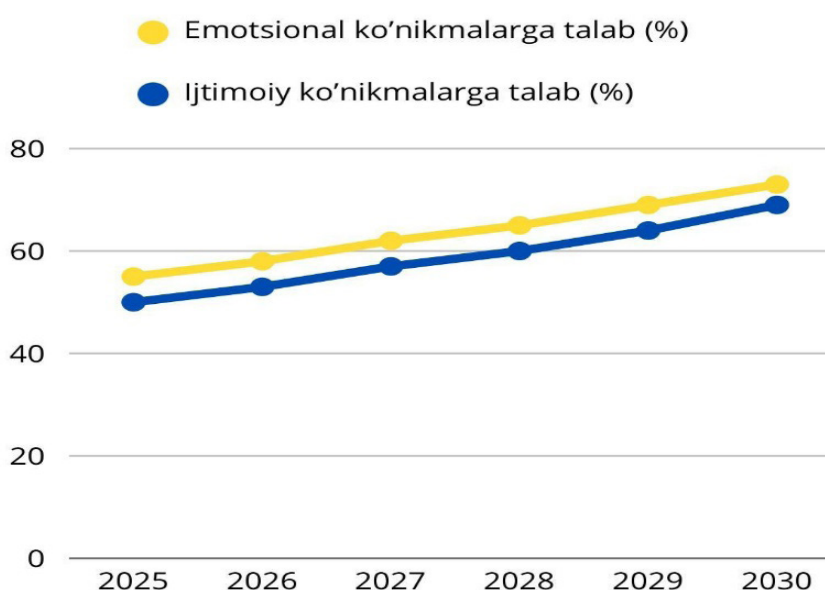


KIRISH

Raqamli texnologiyalar jadal rivojlanayotgan hozirgi davrda inson omili, ya'ni xodimlarning emotsional intellekti mehnat unumdorligiga sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda. Emotsional intellekt — bu insonning o'zini va boshqalarni tushunish, ijtimoiy sezgirlikni namoyon etish hamda hissiyotlarni samarali boshqarish qobiliyati bo'lib, bugungi raqobatbardosh bozorda eng muhim kompetensiyalardan biri sifatida e'tirof etilmoqda. Hissiyotlarni ongli ravishda boshqara oladigan xodimlar insonlar bilan samarali muloqot qilish, stress darajasini kamaytirish va ish samaradorligini oshirish imkoniyatiga ega bo'ladilar.

Harvard Gazette nashri ma'lumotlariga ko'ra, analitik va texnik ko'nikmalar hanuz muhim ahamiyat kasb etsa-da, emotsional intellekt ham yetakchi ko'nikmalar qatoriga kiradi, ayniqsa insonlar bilan ishlash jarayonida [1].

2025–2030-yillarda ijtimoiy va emotsional ko'nikmalarga bo'lgan talab IQ (Intelligence Quotient) hamda ayrim texnik ko'nikmalarga nisbatan yanada ortishi kutilmoqda, xususan, sun'iy intellekt (AI — Artificial Intelligence) va avtomatlashtirish jarayonlari jadallashib borayotgan sharoitda. Jahon iqtisodiy forumi ma'lumotlariga ko'ra, emotsional intellekt kelajakda eng yuqori talabga ega bo'ladigan “top-10” ko'nikmalar ro'yxatiga kiritilgan [2].



1-rasm. 2025–2030-yillarda emotsional va ijtimoiy ko'nikmalarga bo'lgan talab dinamikasi (%) [3].

Yuqoridagi 1-rasmda so'nggi besh yil mobaynida global mehnat bozorida emotsional va ijtimoiy ko'nikmalarga bo'lgan talabning barqaror o'sishi aks ettirilgan. Ushbu tendensiya xodimlar samaradorligini oshirishda inson bilan ishlash qobiliyatining ahamiyati tobora ortib borayotganini ko'rsatadi.

Global mehnat bozorida ko'plab ish beruvchilar EI (Emotional Intelligence)ni IQdan ham muhimroq omil sifatida baholamoqda. Buning sababi shundaki, EI darajasi yuqori bo'lgan xodimlar stressni samarali boshqara oladi, konfliktlarni konstruktiv hal qiladi va jamoa ichida samarali muloqot olib boradi. Bu esa real ish sharoitida yuqori natijalarga erishishga xizmat qiladi. IQ asosan individual kognitiv vazifalarni bajarishga yo'naltirilgan bo'lsa, EI jamoaviy yetakchilik va hamkorlikni rivojlantirishga ko'proq yordam beradi. Jamoaviy ishlash murakkab muammolarni yakka tartibdagi faoliyatga nisbatan samaraliroq hal etish imkonini beradi va natijadorlikni oshiradi.

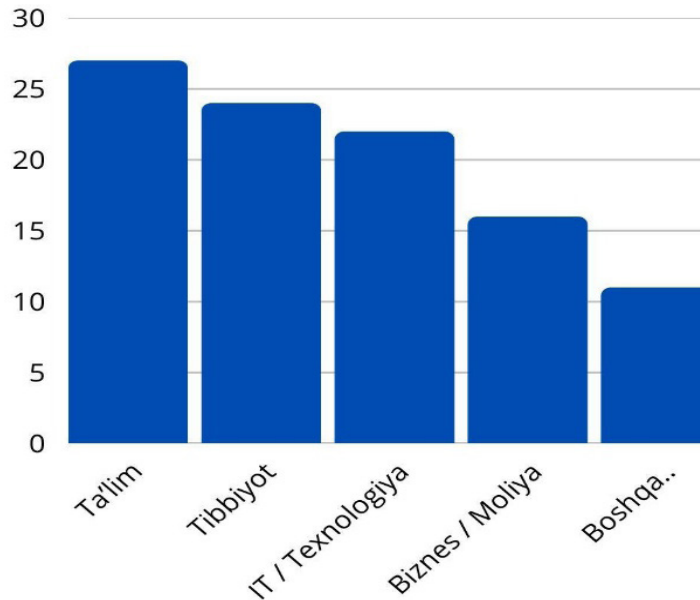
Yuqoridagilardan kelib chiqib, mehnat unumdorligini oshirishda emotsional intellekt bilan bir qatorda korporativ madaniyat ham muhim omil ekani ayon bo'ladi. Korporativ madaniyat — bu tashkilotning umumiy qadriyatlarini, ish uslubi, jamoaviy munosabatlari va o'zaro ishonch darajasini ifodalovchi tizimdir. Kuchli korporativ madaniyat jamoani mustahkamlaydi hamda psixologik xavfsizlik muhitini yaratadi. Bunday sharoitda xodimlar erkin va ochiq muloqot qiladi, xato qilishdan ortiqcha xavotirlanmaydi, adolatli va teng munosabatni his etadi.

Google kompaniyasining “Project Aristotle” tadqiqotlariga ko'ra, eng samarali jamoalarning asosiy omili psixologik xavfsizlik hisoblanadi [4]. Bu holat bevosita korporativ madaniyatning natijasi sifatida namoyon bo'ladi. Madaniyat jamoaviy hamkorlikni qo'llab-quvvatlasa, ish samaradorligi oshadi. Aksincha, korporativ madaniyat yetarli darajada shakllanmagan sharoitda jamoa ichida tushunmovchiliklar yuzaga kelishi va



o'zaro ishonchning pasayishi kuzatilishi mumkin. Biroq madaniyat barqaror va ijobiy yo'lga qo'yilganda jamoa uyg'unlashadi va umumiy natijadorlik ortadi. Emotsional intellektning samarasi ham aynan jamoaviy faoliyat jarayonida yanada yaqqol namoyon bo'ladi.

Shu bois, emotsional intellekt, korporativ madaniyat va mehnat unumdorligi o'rtasida zanjirsimon, uzviy va o'zaro ta'sirga asoslangan bog'liqlik mavjudligi ilmiy jihatdan asoslanadi.



2-rasm. Soha kesimida emotsional va ijtimoiy ko'nikmalarning ahamiyati (%) [5].

Ilmiy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, hozirgi kunda emotsional intellekt va korporativ madaniyat eng muhim bo'lgan top 5 soha – ta'lim, tibbiyot, IT, biznes va moliya hisoblanadi. Yuqoridagi diogrammada ko'rib turganingizdek, shular ichida eng muhimi ta'lim sohasi. Demak, XXI asr ta'lim tizimida muvaffaqiyatni endi faqat bilim darajasi emas, balki insonning hissiy barqarorligi va ijtimoiy moslashuvchanligi belgilamoqda.

MAVZUGA OID ADABIYOTLAR SHARHI

Zamonaviy boshqaruv va ta'lim tizimida inson omili ustuvor ahamiyat kasb etmoqda. Ayniqsa, tashkilot samaradorligini ta'minlashda nafaqat professional bilim va malaka, balki shaxsning emotsional kompetensiyalari ham muhim omil sifatida e'tirof etilmoqda. Shu nuqtayi nazardan, emotsional intellekt masalasi ko'plab xorijiy olimlar tomonidan chuqur o'rganilgan.

Jumladan, Daniel Goleman emotsional intellektni shaxsning o'z hissiyotlarini boshqarish, motivatsiyani kuchaytirish hamda ijtimoiy munosabatlarni samarali yo'lga qo'yish qobiliyati sifatida talqin etadi. Olimning fikricha, emotsional intellekt kasbiy faoliyat samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi [6].

Tashkiliy boshqaruv va korporativ madaniyat masalalari Edgar Schein tadqiqotlarida keng yoritilgan. Uning ta'kidlashicha, korporativ madaniyat tashkilot ichidagi qadriyatlar, normalar hamda xodimlar o'rtasidagi munosabatlar tizimini shakllantiruvchi muhim omil hisoblanadi [7]. Shuningdek, Peter Drucker zamonaviy boshqaruv nazariyasida inson resurslarining ahamiyatini alohida ta'kidlab, tashkilot samaradorligi ko'p jihatdan xodimlarning bilim va malakasi bilan belgilanadi, degan fikrni ilgari surgan [8].

Mehnat unumdorligi masalasi motivatsion omillar bilan ham chambarchas bog'liq. Bu borada Frederick Herzberg tomonidan ishlab chiqilgan ikki omilli motivatsiya nazariyasi xodimlarning ish samaradorligini oshirishda ichki va tashqi motivatorlarning ahamiyatini ilmiy jihatdan asoslab beradi [9].

Umuman olganda, mehnat samaradorligi va inson kapitali iqtisodiy rivojlanishning muhim komponentlaridan biri hisoblanadi. Klassik iqtisodiyot namoyandasi Adam Smith mehnat taqsimoti va inson omilining iqtisodiy o'sishdagi rolini alohida qayd etgan [10].

Mahalliy tadqiqotlarda ta'lim tizimida inson kapitalini rivojlantirish masalalari O'zbekiston Respublikasi Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligi materiallarida ham yoritilgan. Ushbu manbalarda pedagog xodimlar faoliyatini takomillashtirish va ta'lim sifatini oshirish zarurligi ta'kidlab o'tiladi [11].



Shu bilan birga, ta'lim muassasalari sharoitida emotsional intellekt, korporativ madaniyat va mehnat unumdorligi o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni kompleks tarzda o'rganishga bag'ishlangan tadqiqotlar hali keng miqyosda yetarlicha rivojlanmagan. Mazkur tadqiqot ana shu ilmiy yo'nalishni chuqurlashtirish va mavjud ilmiy asoslarni boyitishga xizmat qiladi.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqot empirik yondashuv asosida amalga oshirildi. Ma'lumotlar ta'lim sohasida faoliyat yurituvchi pedagoglar va xodimlar o'rtasida maxsus ishlab chiqilgan so'rovnoma yordamida to'plandi. Tadqiqot tanlanmasiga maktabgacha ta'lim tashkilotlari, umumta'lim maktablari hamda oliy ta'lim muassasalari xodimlari jalb etildi. Respondentlarning o'rtacha yoshi 30–40 yosh oralig'ini tashkil etdi.

So'rovnoma uchta asosiy yo'nalish — emotsional intellekt, korporativ madaniyat va mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini o'lchashga qaratildi. Baholash jarayonida Likert shkalasidan foydalanildi va olingan javoblar miqdoriy ko'rsatkichlarga transformatsiya qilindi.

Ma'lumotlarni tahlil qilishda iqtisodiy-statistik usullar qo'llanildi. Xususan, o'zgaruvchilar o'rtasidagi bog'liqlik darajasini aniqlash maqsadida Pearson korrelyatsiya koeffitsienti hisoblab chiqildi. Emotsional intellekt va korporativ madaniyatning mehnat unumdorligiga ta'sirini baholash uchun ko'p omilli regressiya modeli qo'llanildi. Model parametrlarining statistik ahamiyati t-statistika hamda p-qiyamatlar asosida tekshirildi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Ta'lim sohasi texnika yoki ishlab chiqarish emas, balki xizmat ko'rsatish tizimi bo'lib, bevosita insonlar bilan bog'liq faoliyatni o'z ichiga oladi. Bog'cha mudiri va tarbiyachisi, maktab o'qituvchisi, dekanat xodimlari hamda rektor har kuni yuzlab insonlar bilan muloqot qiladi. Shu bois emotsional intellekt ish samaradorligi uchun, ayniqsa insonlar bilan ishlash nuqtayi nazaridan, muhim omil hisoblanadi.

Ta'lim sohasining asosiy maqsadi — insonni har tomonlama rivojlantirish hamda jamiyat uchun foydali, ongli va malakali kadrlarni shakllantirishdir. Demak, barcha sohalarining ildizida ta'lim turishini inobatga olsak, uning ustuvor ahamiyatini yana bir bor tasdiqlash mumkin.

Pandemiyadan keyingi davrda nafaqat O'zbekistonda, balki dunyo miqyosida o'qituvchilarning kasbiy charchashi va ishini tark etish holatlari dolzarb masalaga aylandi. UNESCOning 2023-yilgi hisobotida o'qituvchilarning kasbiy charchashi hamda psixologik bosim omillari ta'lim samaradorligiga ta'sir ko'rsatuvchi muhim omillar sifatida qayd etilgan. Jahon tajribasida o'qituvchilar yuqori stress, cheklangan resurslar va yetarli e'tirofning kamligi bilan bog'liq qiyinchiliklarga duch kelishi kuzatiladi. Bu holat ularning ish samaradorligiga ma'lum darajada ta'sir ko'rsatadi. Mazkur jarayon tranzitsion rivojlanish bosqichidagi ta'lim tizimlarida, jumladan O'zbekistonda ham sezilarli namoyon bo'lmoqda.

So'nggi yillardagi ta'lim statistikasi, ekspertlar tahlillari hamda sohaga oid ilmiy manbalar shuni ko'rsatadiki, O'zbekiston ta'lim tizimida pedagoglarga ko'pincha yuqori yuklama tushadi. Qo'shimcha hujjatlar bilan ishlash va turli tashkiliy vazifalarni bajarish zarurati ularning mehnat hajmini oshiradi. Bu esa belgilangan ish soatidan ortiq ishlash, uy va ish muvozanatining buzilishi hamda stress darajasining ortishiga sabab bo'lishi mumkin. Natijada vaqt o'tishi bilan emotsional charchoq yuzaga kelib, bu holat ish samaradorligining pasayishiga, o'zini qadrlash tuyg'usining susayishiga, motivatsiyaning kamayishiga va kasbiy rivojlanishga bo'lgan qiziqishning pasayishiga olib kelishi ehtimoli mavjud.

O'zbekiston Respublikasi Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligi huzuridagi Milliy ta'lim agentligi ma'lumotlarida ham ta'lim jarayonida motivatsiyaning yetarli darajada bo'lmasligi talabalar bilan ishlash sifati va umumiy samaradorlikka ta'sir qilishi ta'kidlangan. Shuningdek, ayrim hollarda boshqaruv qarorlarining asosan yuqori bo'g'inda qabul qilinishi xodimlarning tashabbuskorligini cheklashi mumkin. Fikr va takliflarning yetarlicha inobatga olinmasligi konstruktiv muloqot imkoniyatlarini qisqartiradi, bu esa ichki norozilik kayfiyatining kuchayishiga hamda ayrim muammolarning takrorlanishiga olib kelishi ehtimolini oshiradi.

Ta'lim tizimida mehnat unumdorligi har doim ham resurs yetishmasligi bilan bog'liq bo'lavermaydi. Ko'plab holatlarda emotsional boshqaruvning yetarli darajada shakllanmaganligi yoki sog'lom korporativ madaniyatning rivojlanmaganligi muhim omil bo'lib xizmat qiladi. Xulosa qilib aytganda, resurs va texnologiyalar muhim bo'lsa-da, hal qiluvchi omil inson omili hisoblanadi. Ta'limda bu omil o'qituvchi–o'quvchi, dekanat–talaba yoki rahbar–xodim o'rtasidagi ishonch, shikoyatlarning kamayishi, psixologik xavfsizlik va sog'lom muloqot muhiti orqali namoyon bo'ladi.

Endi aynan ta'lim sohasida faoliyat yurituvchi xodimlarning emotsional intellekti, korporativ madaniyati va mehnat unumdorligi o'rtasidagi uzviy bog'liqlikni statistik tahlil asosida ko'rib chiqamiz. Empirik tadqiqot natijasida yig'ilgan ma'lumotlar korrelyatsion va regressiya tahlili usullari orqali qayta ishlanib, o'zgaruvchilar o'rtasidagi statistik bog'liqlik darajasi aniqlandi. Tadqiqot natijalari quyida keltiriladi.



1-jadval. So'rovnomaga asosida aniqlangan X - emotsional intellekt, Y - korporativ madaniyat, Z - mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarining o'rtacha qiymatlari va standart xatoliliklari [12].

X	Y	Z
3	3,5	4,5
4	3,75	3,5
...
3,25	4,75	4,75
4,25	3	3,5
$\bar{X} = 3,8$	$\bar{Y} = 4,1$	$\bar{Z} = 4,1$
$SE(\bar{X}) = 0,67$	$SE(\bar{Y}) = 0,74$	$SE(\bar{Z}) = 0,58$

Tadqiqot natijalari respondentlar tomonidan berilgan baholarning umumiy jihatdan yuqori darajada ekanini ko'rsatdi (3,8; 4,1; 4,1). Hisoblangan standart xatolik ko'rsatkichlari (0,67; 0,74; 0,58) natijalarning statistik aniqlik darajasini ifodalaydi hamda o'rtacha qiymatlarning tanlama doirasida barqaror ekanini ko'rsatadi. Tanlama hajmi ($n = 100$) inobatga olingan holda, olingan ko'rsatkichlar 95 foizlik ishonch oralig'ida ham statistik jihatdan qabul qilinadigan aniqlik darajasiga ega, deb baholanishi mumkin. Umuman olganda, empirik ma'lumotlar tadqiqot natijalarining yetarli darajada ishonchli va statistik asoslangan ekanini tasdiqlaydi.

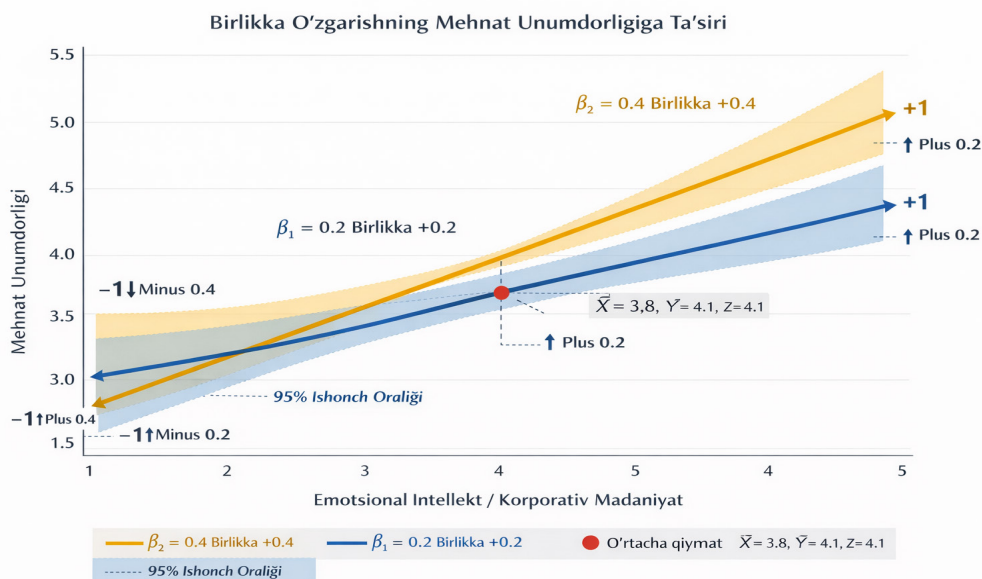
Korrelatsion tahlil natijalari shuni ko'rsatdiki, emotsional intellekt va korporativ madaniyat o'rtasida ijobiy yo'nalishdagi bog'liqlik mavjud ($r = 0,2$). Ushbu ko'rsatkich kuchli bo'lmasa-da, ijobiy korrelatsiyani ifodalaydi. Shuningdek, emotsional intellekt va mehnat unumdorligi o'rtasida ham ijobiy bog'liqlik aniqlangan ($r = 0,3$), bu esa o'rtacha darajaga yaqin korrelatsiya sifatida baholanishi mumkin. Korporativ madaniyat va mehnat unumdorligi o'rtasidagi bog'liqlik ham ijobiy xarakterga ega ($r = 0,3$) bo'lib, mazkur omillar o'rtasida muayyan darajada o'zaro bog'liqlik mavjudligini ko'rsatadi. Aniqlangan barcha korrelatsiya koeffitsientlarining statistik jihatdan sezilarli ekani qayd etildi, bu esa natijalarning tasodifiy emasligini va o'zgaruvchilar o'rtasidagi munosabatlar ilmiy asosga ega ekanini tasdiqlaydi.

Natijalar shuni anglatadiki, emotsional intellekt va korporativ madaniyat darajasining oshishi mehnat unumdorligining ortishi bilan uyg'un tarzda namoyon bo'ladi. Umuman olganda, olingan ma'lumotlar tadqiqot gipotezalarini qo'llab-quvvatlaydi hamda ta'lim muassasalarida emotsional intellekt va korporativ madaniyat omillarini rivojlantirish mehnat samaradorligini oshirishda muhim ahamiyat kasb etishini ko'rsatadi.

Regressiya tahlili natijalariga ko'ra, emotsional intellekt va korporativ madaniyat mehnat unumdorligining statistik jihatdan sezilarli prediktorlari sifatida namoyon bo'ldi. Modelning aniqlik ko'rsatkichi $R^2 = 0,20$ bo'lib, bu mustaqil o'zgaruvchilar mehnat unumdorligidagi variatsiyaning 20 foizini izohlashini anglatadi. Standartlashtirilgan regressiya koeffitsientlari tahlili natijasida emotsional intellektning ta'sir darajasi $\beta_1 = 0,2$, korporativ madaniyatning ta'sir darajasi esa $\beta_2 = 0,4$ ekani aniqlandi ($p < 0,05$). Mazkur natijalar har ikkala omilning ham mehnat unumdorligiga ijobiy va statistik jihatdan ahamiyatli ta'sir ko'rsatishini tasdiqlaydi.

Modelning tushuntirish darajasi nisbatan mo'tadil bo'lishiga qaramay, aniqlangan bog'lanishlar barqaror va ishonchli xarakterga ega. Ijtimoiy-psixologik tadqiqotlarda inson omiliga taalluqli ko'rsatkichlar ko'p omilli va murakkab tabiatga ega bo'lgani sababli, mehnat unumdorligi faqat emotsional intellekt va korporativ madaniyat bilan cheklanmaydi; unga ish sharoiti, boshqaruv uslubi, tashkiliy resurslar hamda individual psixologik xususiyatlar kabi boshqa omillar ham ta'sir ko'rsatadi. Shu nuqtayi nazardan, 20 foizlik izohlanish darajasi ijtimoiy fanlar kontekstida qoniqarli deb baholanishi mumkin.

Shuningdek, modelning statistik jihatdan ahamiyatli ekani ($p < 0,05$) emotsional intellekt va sog'lom korporativ muhit xodimlarning mehnat unumdorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatishini empirik jihatdan tasdiqlaydi. Bu esa ta'lim tizimida inson omilining strategik ahamiyatini yana bir bor namoyon etadi.



3-rasm. Emotsional intellekt va korporativ madaniyat ko'rsatkichlaridagi bir birlik o'zgarishning mehnat unumdorligiga ta'siri hamda 95 % ishonch oraligi asosida baholangan regressiya natijalari [13].

Mazkur grafik natijalariga ko'ra, mustaqil o'zgaruvchining bir birlikka oshishi yoki kamayishi mehnat unumdorligiga bevosita ta'sir ko'rsatishi aniqlangan.

Birinchi modelda ($\beta_1 = 0,2$) mustaqil omil 1 birlikka oshirilganda mehnat unumdorligi o'rtacha 0,2 birlikka ortishi kuzatiladi. Mos ravishda, 1 birlikka kamayish mehnat unumdorligining o'rtacha 0,2 birlikka pasayishiga olib keladi. Bu natija ta'sir mavjudligini ko'rsatsa-da, uning kuchi nisbatan mo'tadil darajada ekanini anglatadi.

Ikkinchi modelda ($\beta_2 = 0,4$) mustaqil omil 1 birlikka oshirilganda mehnat unumdorligi o'rtacha 0,4 birlikka oshadi. Shuningdek, 1 birlikka kamayish unumdorlikning o'rtacha 0,4 birlikka qisqarishiga sabab bo'ladi. Bu esa mazkur modelda ta'sir kuchi nisbatan yuqoriroq ekanini va mehnat unumdorligi mustaqil omil o'zgarishiga sezgirroq ekanini ko'rsatadi.

Umuman olganda, regressiya koeffitsienti qiymati kattalashgan sari bir birlik o'zgarishning mehnat unumdorligiga ta'siri ham kuchayishi kuzatiladi. Xususan, bir birlikka oshish har bir omilning mehnat unumdorligini ma'lum miqdorda oshirishiga xizmat qiladi, kamayish esa mos ravishda pasayish bilan bog'liq bo'ladi.

Biroq mazkur jarayon izolyatsiyalangan holda emas, balki o'zaro ta'sir mexanizmi orqali namoyon bo'ladi. Ya'ni X va Y omillarining birgalikdagi o'zgarishi Z ko'rsatkichiga (mehnat unumdorligiga) kompleks ta'sir ko'rsatadi. Shu bois X va Y omillari bir vaqtda ijobiy yo'nalishda o'zgartirilganda Z ko'rsatkichining o'sish sur'ati yanada yuqoriroq va barqarorroq bo'lishi kuzatiladi.

Bu holat omillarning sinergik samaradorligini, ya'ni ularning birgalikdagi ta'siri alohida-alohida ta'sir yig'indisiga nisbatan samaraliroq natija berishini anglatadi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Ta'lim tizimida inson kapitalini rivojlantirish zamonaviy jamiyat taraqqiyotining muhim shartlaridan biri hisoblanadi. Zamonaviy pedagogik faoliyat faqat bilim berish jarayoni bilan cheklanmaydi, balki xodimlarning kasbiy kompetensiyalari, psixologik tayyorgarligi, kommunikativ salohiyati hamda tashkilot ichidagi ijtimoiy-psixologik muhit sifati bilan ham bevosita bog'liqdir.

Yuqori darajadagi emotsional intellekt jamoada ijobiy psixologik muhit shakllanishiga, nizolarni konstruktiv hal etishga hamda hamkorlik aloqalarini mustahkamlashga xizmat qiladi. Korporativ madaniyat esa tashkilot ichidagi qadriyatlar tizimini shakllantirish, ichki muloqot samaradorligini oshirish va xodimlar o'rtasida o'zaro ishonch muhitini rivojlantirishga yordam beradi. Kuchli korporativ madaniyat pedagog xodimlarning ishga sodiqligini oshiradi, motivatsiya darajasini barqarorlashtiradi, mas'uliyat hissini kuchaytiradi hamda kadrlar almashinuvini kamaytirishga xizmat qiladi. Mehnat unumdorligi ko'rsatkichlari emotsional intellekt va korporativ madaniyatning integratsiyalashgan ta'siri natijasida yanada yaxshilanadi.

Pedagog xodimlar faoliyatida emotsional intellekt, korporativ madaniyat va mehnat unumdorligi o'rtasida o'zaro bog'liqlik mavjud bo'lib, mazkur omillar ta'lim muassasalarida samarali pedagogik jarayonni tashkil etish hamda sifatli ta'lim xizmatlarini ta'minlashda muhim ahamiyat kasb etadi.



Emotsional intellekt va korporativ madaniyatni rivojlantirish bugungi kunda ta'lim tizimida kuzatilayotgan ayrim muammolarni yumshatishga xizmat qilishi mumkin, jumladan:

- pedagog xodimlar o'rtasida stress darajasining yuqoriligi;
- ta'lim sifati bilan bog'liq ayrim kamchiliklar;
- kommunikativ kompetensiyalarning yetarli darajada shakllanmaganligi;
- jamoaviy hamkorlik muhitining yetarlicha rivojlanmaganligi;
- motivatsiya tizimining barqaror emasligi;
- nizoli vaziyatlarni boshqarish mexanizmlarining takomillashtirishga ehtiyoji;
- rahbar va xodimlar o'rtasida emotsional muloqot madaniyatining yetarli darajada shakllanmaganligi.

Tadqiqot davomida ushbu uch omil o'rtasida zanjirsimon, uzviy va tizimli bog'liqlik mavjud ekani aniqlandi. Ularni kompleks boshqarish mehnat unumdorligini oshirishda yuqori samaradorlikni ta'minlashi mumkin. Kompleks yondashuv natijasida xodimlar motivatsiyasi mustahkamlanadi, jamoaviy ish samaradorligi ortadi va mehnat unumdorligi sezilarli darajada yaxshilanadi. Bu esa ta'lim tizimida sifatli va barqaror pedagogik jarayonni ta'minlashga imkon yaratadi.

Mazkur yondashuv zamonaviy ta'lim tizimining sifat jihatdan rivojlanishi, innovatsion pedagogik faoliyatning kengayishi hamda inson kapitalining barqaror o'sishini ta'minlovchi muhim omil sifatida baholanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Harvard Gazette. Why Emotional Intelligence Matters. Harvard University. <https://news.harvard.edu/gazette/story/2025/08/what-is-emotional-intelligence-and-why-is-it-crucial-in-the-workplace/>
2. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2023.. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>
3. Daniel Goleman. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York: Bantam Books, 1995.
4. Statistics for Business and Economics. 2013. Pearson Education. – Chapter 12. Linear correlation and regression, pp. 427–433. Paul Newbold.
5. Harvard Business Review. Emotional Intelligence Has 12 Elements. Which Do You Need to Work On? by Daniel Goleman & Richard E. Boyatzis. Harvard Business Review, 6 February 2017.
6. O'zbekiston Respublikasi Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligi huzuridagi materiallar. uzedu.itsm.uz/uz
7. Menejment nazariyasi. – T.: Tafakkur Bo'stoni, 2011. – Tashkilotni boshqarish asoslari, inson resurslarini boshqarish. Qosimova Dilbar Sodiqovna.
8. Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
9. Drucker, P. F. (2006). The Practice of Management. New York: Harper Business.
10. Herzberg, F. (1966). Work and the Nature of Man. Cleveland: World Publishing Company.
11. Smith, A. (1776). The Wealth of Nations. London: Methuen & Co.



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Ingliz tili muharriri: Feruz Hakimov

Musahhih: Zokir ALIBEKOV

Sahifalovchi va dizayner: Oloviddin Sobir o'g'li

2-Maxsus son. Bakalavr talabalarining maqolalari to'plami

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Yashil" iqtisodiyot va taraqqiyot" jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar ma'sul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelmasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga maqola, reklama, hikoya va boshqa ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.
Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.

El.Pochta: sq143235@gmail.com

Bot: @iqtisodiyot_77

Tel.: 93 718 40 07

Jurnalga istalgan payt quyidagi rekvizitlar orqali obuna bo'lishingiz mumkin. Obuna bo'lgach, @iqtisodiyot_77 telegram sahifamizga to'lov haqidagi ma'lumotni skrinshot yoki foto shaklida jo'natishingizni so'raymiz. Shu asosda har oygi jurnal yangi sonini manzilingizga jo'natamiz.

"Yashil" iqtisodiyot va taraqqiyot" jurnali 03.11.2022-yildan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Adminstratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan №566955 reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan.

Litsenziya raqami: №046523. PNFL: 30407832680027

Manzilimiz: Toshkent shahar, Mirzo Ulug'bek tumani
Kumushkon ko'chasi, 26-uy.



Jurnal sayti: <https://yashil-iqtisodiyot-taraqqiyot.uz>