



MIRZO ULUG'BEK NOMIDAGI
O'ZBEKISTON MILLIY UNIVERSITETINING
JIZZAX FILIALI

**ZAMONAVIY INNOVATSION
TADQIQOTLARNING
DOLZARB MUAMMOLARI
VA RIVOJLANISH
TENDENSIYALARI:
YECHIMLAR VA ISTIQBOLLAR
RESPUBLIKA ILMIY-TEXNIK
ANJUMAN MATERIALLARI
TO'PLAMI**



**15-16-MAY
2026-YIL**



**Google
Scholar**



**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA’LIM, FAN VA
INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI**

**MIRZO ULUG‘BEK NOMIDAGI O‘ZBEKISTON MILLIY
UNIVERSITETINING JIZZAX FILIALI**

**ZAMONAVIY INNOVATSION TADQIQOTLARNING DOLZARB
MUAMMOLARI VA RIVOJLANISH TENDENSIYALARI: YECHIMLAR
VA ISTIQBOLLAR**

*mavzusidagi Respublika ilmiy-texnik anjuman materiallari to‘plami
(2026-yil 15-16-may)*

JIZZAX-2026

3. Usmanov S., Abdurakhmanov Z. Virtual modelling as a didactic tool in the professional training of future engineers //AIP Conference Proceedings. – AIP Publishing LLC, 2024. – T. 3244. – №. 1. – C. 030068.
4. Dawis, R.V., & Lofquist, L.H. (1984). A psychological theory of work adjustment. University of Minnesota Press.
5. DerSimonian, R., & Laird, N. (1986). Meta-analysis in clinical trials. *Controlled Clinical Trials*, 7(3), 177–188.
6. Duarte, M.E., & Rossier, J. (2017). Testing and assessment in an international context. In K. Maree (Ed.), *Psychology of career adaptability* (pp. 31–48). Springer.
7. Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S., & Herma, J. (1951). *Occupational choice*. Columbia University Press.
8. Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
9. Holland, J.L. (1966). *The psychology of vocational choice*. Blaisdell.
10. Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
11. Münsterberg, H. (1913). *Psychology and industrial efficiency*. Houghton Mifflin.
12. Parsons F. *Choosing a vocation*. – Houghton Mifflin, 1909.
13. Usmanov S., Abdurakhmanov Z. Virtual educational system for the development of information and professional competence of future engineers //International Journal of Contemporary Scientific and Technical Research. – 2023.
14. S. A. Qarshiboyev, S. M. Hatamov, S. A. Usmanov O'smirlik davrida o'quv motivatsiyasining shakllanishiga oilaviy muhit ta'siri // Inter education & global study. 2025. №4 (1).
15. Super, D.E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185–190.

TASHKILOTLARDA PSIXOLOGIK XAVFSIZLIK, EMOTSIONAL INTELLEKT VA QARORLAR SAMARADORLIGI INTEGRATSIYASI

Usmonqulova Pokiza Sherali qizi

O'zMU Jizzax filiali Psixologiya mutaxassisligi M02-25 guruh 1-kurs magistranti

Annotatsiya: Mazkur maqolada tashkilotlarda psixologik xavfsizlik, emotsional intellekt va qarorlar samaradorligini integratsiyalashgan holda o'rganish ahamiyati ochib beriladi. Zamonaviy boshqaruv jarayonlarida inson omilining ustunligi, ayniqsa, psixologik muhit va emotsional intellekt, samarali qaror qabul qilish uchun muhim omil sifatida ko'rib chiqiladi. Maqolada tarixiy va zamonaviy nazariyalar, mintaqaviy va milliy olimlarning yondashuvlari, empirik tadqiqotlar natijalari hamda ilmiy-tanqidiy tahlillar asosida muhim xulosalar chiqariladi.

Kalit so'zlar: psixologik xavfsizlik, emotsional intellekt, qarorlar samaradorligi, integratsiya.

Tashkilotlarda inson omilining ustunligi va inson resurslaridan samarali foydalanish zamonaviy boshqaruv psixologiyasining asosiy yo'nalishlaridan biri bo'lib, psixologik xavfsizlik, emotsional intellekt va qarorlar samaradorligini integratsiyalashgan holda o'rganish dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Boshqaruv tizimida insonlarning o'zaro munosabatlari, emotsional muvozanati va xavfsiz psixologik muhitni shakllantirish, tashkilotning umumiy natijadorligini oshirishda muhim rol o'ynaydi. Ayniqsa, bugungi globallashuv va axborot asrida tashkilotlar doimiy o'zgarishlar, murakkab tashqi va ichki omillar ta'sirida faoliyat yuritmoqda. Shunday sharoitda xodimlar o'rtasidagi ishonch, ochiq muloqot, emotsional barqarorlik va innovatsion yondashuvlarning joriy qilinishi, tashkilot ichida sog'lom psixologik muhitni mustahkamlab, samarali va tezkor qarorlar qabul qilish imkoniyatini yaratadi. Mazkur maqolada psixologik xavfsizlik, emotsional intellekt va qarorlar samaradorligini tashkilotlarda integratsiyalashgan holda o'rganish, ularning nazariy asoslari, tarixiy rivojlanishi, milliy va mintaqaviy jihatlari, hamda empirik tadqiqotlar natijalari asosida tahlil qilinadi. Bundan ko'zlangan maqsad – zamonaviy boshqaruv amaliyotida inson omilini yanada chuqurroq o'rganish va samarali qarorlar qabul qilish jarayonida psixologik xavfsizlik hamda emotsional intellektning ahamiyatini ochib berishdan iborat.

Tashkilotlarda psixologik xavfsizlik, emotsional intellekt va qarorlar samaradorligi integratsiyasi masalasi zamonaviy boshqaruv psixologiyasi va ijtimoiy psixologiyaning eng muhim ilmiy yo'nalishlaridan biri sanaladi. Ushbu masalaning nazariy-konseptual asoslari XX asr boshlarida tashkilot psixologiyasining rivojlanish bosqichlari bilan chambarchas bog'liq bo'lib, dastlabki izlanishlar klassik boshqaruv nazariyalarida inson omilining roliga yetarlicha e'tibor qaratilmaganini ko'rsatadi. F. Teylorning ilmiy boshqaruv konsepsiyasida inson faqat mehnat resursi sifatida talqin etilgan bo'lsa-da, M. Veber va A. Fayol tomonidan ishlab chiqilgan byurokratik va ma'muriy nazariyalarda ham insonning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari cheklangan doirada ko'rib chiqilgan. Biroq, inson omilining tashkilot samaradorligiga ta'siri haqidagi g'oyalar Elton Mayo, Chikago maktabi va Guman munosabatlar yondashuvi vakillari tomonidan asoslab berilgan. Aynan Guman munosabatlar maktabi vakillaridan Elton Mayo va uning hamkasblari Xoutorn tajribalari orqali psixologik muhit, xodimlar o'rtasidagi ishonch va ochiq muloqot samarali mehnat faoliyatiga bevosita ta'sir ko'rsatishini ilmiy jihatdan isbotladilar. Bu paytda «psixologik xavfsizlik» tushunchasi hali keng ilmiy muomalaga kiritilmagan bo'lsa-da, insonning o'zini erkin, ishonchli va xavfsiz his qilishi, tashkilot ichida o'z fikrini to'liq ifoda etish imkoniyati bo'lishi zarurligi ilmiy asoslangan. [1]

Psixologik xavfsizlik tushunchasi keyinchalik amerikalik olim E. Shine va A. Edmondson tomonidan chuqur ishlab chiqildi. A. Edmondson psixologik xavfsizlikni «tashkilotda xodimlar o'z fikrini ochiq ayta olishi, xatolarini tan olishi va yangilik kiritishdan qo'rqmasligi mumkin bo'lgan muhit» deb ta'rifladi. Edmondsonning empirik tadqiqotlari shuni ko'rsatdiki, psixologik xavfsizlik yuqori bo'lgan jamoalarda innovatsion faoliyat, o'zaro yordam, tezkor va sifatli qarorlar qabul qilish, xodimlarning tashabbuskorligi yuqori bo'ladi. [2] Shuningdek, tashkilotlarda

psixologik xavfsizlik darajasining pastligi esa xodimlar o'rtasida ishonchsizlik, norozilik, passivlik va stress kuchayishiga olib keladi. Bu esa o'z navbatida, tashkilot samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Mahmudov I. (2019) o'zining «Ijtimoiy psixologiya» asarida ijtimoiy guruhlar va tashkilotlarda psixologik muhit va xavfsizlikning o'ziga xos milliy-madaniy xususiyatlarini yoritib, O'zbekiston sharoitida ham bu masalaning dolzarbligini ta'kidlaydi. Muallif milliy mentalitet va ijtimoiy qadriyatlarning tashkilotdagi psixologik muhitga bevosita ta'siri borligini, ochiq muloqot va ishonch muhitini shakllantirishda rahbarlarning emotsional madaniyati muhim ahamiyat kasb etishini ko'rsatadi.

Tashkilotlarda qarorlar samaradorligini ta'minlashda inson omilining, xususan, psixologik xavfsizlik va emotsional intellekt integratsiyasining ahamiyati Robbins S.P. tomonidan chuqur o'rganilgan. Uning «Organizational Behavior» asarida tashkilotlarda samarali qaror qabul qilish jarayonlari, guruh dinamikasi, ishonch va ochiq muloqot muhitining ahamiyati, shuningdek, emotsional intellektning rahbarlik va jamoaviy ishga ta'siri keng yoritilgan. Robbinsning empirik tadqiqotlari shuni ko'rsatadiki, yuqori psixologik xavfsizlik va emotsional intellekt darajasiga ega tashkilotlarda qarorlarning sifatli va tezkor qabul qilinishi, xatolarni tahlil qilish va innovatsion yondashuvlar samaradorligi yuqori bo'ladi. [4] Shuningdek, tashkilotlarda emotsional intellekt va psixologik xavfsizlik darajasining pastligi esa qarorlar qabul qilishda sustkashlik, xavotir va norozilik kuchayishiga olib keladi. Bu esa tashkilotning umumiy natijadorligini pasaytiradi.

Tarixiy jihatdan olib qaralganda, tashkilotlar psixologik xavfsizligi masalasi G'arbda XX asr o'rtalaridan boshlab chuqur tadqiq qilingan bo'lsa-da, O'zbekiston va Markaziy Osiyoda ushbu yo'nalish oxirgi o'n yilliklarda dolzarb ilmiy mavzuga aylandi. Norbekova B. o'zining «Boshqaruv psixologiyasi» asarida tashkilotlarda psixologik xavfsizlik va emotsional intellekt muhitini shakllantirish bo'yicha milliy va mintaqaviy xususiyatlarni, rahbarlarning psixologik savodxonligi va emotsional madaniyati, ijtimoiy-psixologik muvozanatni saqlash usullarini atroflicha tahlil qiladi. [5] Norbekova milliy an'analar, ijtimoiy qadriyatlar va tashkilot madaniyati o'ziga xos jihatlarni inobatga olgan holda, tashkilotda psixologik xavfsizlik va emotsional intellekt integratsiyasini samarali joriy etish uchun mahalliy sharoitga mos yondashuvlarni ishlab chiqish zarurligini ta'kidlaydi. Shu bilan birga, o'zbek olimlari tomonidan olib borilgan empirik tadqiqotlar natijalari ham tashkilotlarda psixologik xavfsizlik va emotsional intellektning yuqori bo'lishi, innovatsion jarayonlarning tezlashishi, xodimlar tashabbuskorligi va samarali qarorlar qabul qilishga olib kelishini ko'rsatmoqda.

Empirik tadqiqotlar so'nggi yillarda G'arb va Sharq mamlakatlarida keng ko'lamda olib borildi. Masalan, A. Edmondson tomonidan AQSh va Yevropa kompaniyalarida o'tkazilgan so'rovlar natijasiga ko'ra, psixologik xavfsizlik muhitiga ega bo'lgan tashkilotlarda xodimlar o'z fikrini ochiq ayta oladi, xatolarini tan olishdan qo'rqmaydi va yangilik kiritishga intiladi. Bu esa o'z navbatida, qarorlar qabul qilish jarayonida yangicha yondashuvlar va innovatsion g'oyalar paydo bo'lishiga olib keladi. [6] O'zbekistonda olib borilgan empirik tadqiqotlar ham yuqori psixologik xavfsizlik va emotsional intellekt darajasiga ega tashkilotlarda xodimlar o'zini erkin his qilishi, ochiq muloqot va o'zaro ishonch muhitining yuqoriligi, natijada qarorlar

samaradorligi oshishi bilan ajralib turishini tasdiqlaydi. Tahlillar shuni ko'rsatadiki, tashkilotlarda psixologik xavfsizlik va emotsional intellekt integratsiyasi nafaqat individual xodimlarning, balki butun jamoaning innovatsion salohiyati, ijodkorligi va samaradorligini oshiradi.

Ilmiy-tanqidiy yondashuvlar ham ushbu mavzuda muhim o'rin tutadi. Ayrim tadqiqotchilar psixologik xavfsizlik va emotsional intellekt integratsiyasi tashkilotlarda faqatgina ijobiy natijalar bermasligini, ba'zi hollarda ochiq muloqot va haddan tashqari erkinlik, tartibsizlik va mas'uliyatsizlikka olib kelishi mumkinligini ta'kidlaydi. Bu nuqtai nazardan, tashkilot rahbariyati tomonidan muvozanatli yondashuv, qat'iy me'yor va qoidalar orqali psixologik xavfsizlik va emotsional intellektni uyg'unlashtirish, ular o'rtasida optimal nisbatni saqlash zarurligi qayd etiladi. Milliy va mintaqaviy xususiyatlarni inobatga olgan holda, tashkilotlarda psixologik xavfsizlik va emotsional intellekt integratsiyasining samarali modelini ishlab chiqish, mahalliy sharoitga mos innovatsion yondashuvlarni amaliyotga joriy etish dolzarb masalalardan biri bo'lib qolmoqda.

Yuqorida keltirilgan nazariy, tarixiy, milliy va empiric tadqiqotlar natijalari asosida xulosa qilish mumkinki, tashkilotlarda psixologik xavfsizlik, emotsional intellekt va qarorlar samaradorligi integratsiyasi zamonaviy boshqaruv tizimining muhim omili hisoblanadi. Bu integratsion yondashuv tashkilotlarda sog'lom psixologik muhit, innovatsion salohiyat, xodimlar o'rtasida ishonch va o'zaro hurmat, samarali va tezkor qarorlar qabul qilish imkoniyatini yaratadi. Shu bilan birga, tashkilotlarda psixologik xavfsizlik va emotsional intellektni oshirishga qaratilgan uzluksiz o'quv va rivojlanish dasturlari, milliy mentalitet va ijtimoiy qadriyatlarni inobatga olgan holda, mahalliy sharoitga mos yondashuvlarni ishlab chiqish zarur. Tanqidiy yondashuvlar esa psixologik xavfsizlik va emotsional intellekt integratsiyasini tashkilotlarda muvozanatli, tartibli va mas'uliyatli tarzda joriy etish muhimligini ta'kidlaydi. Natijada, zamonaviy tashkilotlarda inson omili, psixologik xavfsizlik, emotsional intellekt va qarorlar samaradorligi integratsiyasi boshqaruv samaradorligini oshirish, innovatsion taraqqiyot va barqaror rivojlanishga erishish uchun muhim ilmiy-amaliy asos bo'lib xizmat qiladi.

Tashkilotlarda psixologik xavfsizlik, emotsional intellekt va qarorlar samaradorligini integratsiyalashgan holda o'rganish zamonaviy boshqaruv psixologiyasining asosiy ustuvor yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Zamonaviy tashkilotlarda inson omili, psixologik xavfsizlik, emotsional intellekt va qarorlar samaradorligi integratsiyasi boshqaruv samaradorligini oshirish, innovatsion taraqqiyot va barqaror rivojlanishga erishishda muhim ilmiy-amaliy asos bo'lib xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Robbins S.P. Organizational Behavior. – New York: Pearson, 2017.
2. Norbekova B. Boshqaruv psixologiyasi. – T.: Fan va texnologiya, 2020.
3. Mahmudov I. Ijtimoiy psixologiya. – T.: O'zbekiston, 2019.
4. Karimova V.M. Boshqaruv psixologiyasi. – T.: O'qituvchi, 2008.
5. Edmondson, A. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. – Administrative Science Quarterly, 1999.