

**O‘ZBEKISTON TASHKILOTLARIDA INNOVATSION FAOLIYATNING  
IJTIMOIY-PSIXOLOGIK MEXANIZMLARI****Jiyanov Karimboy Omon o‘g‘li**

*O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti  
davlat stipendiyasi sohibi, O‘zbekiston  
Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti  
70310301-Psixologiya mutaxassisligi  
magistranti, O‘zbekiston;  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4379-4082>  
E-mail: [karimboyjiyanov3@gmail.com](mailto:karimboyjiyanov3@gmail.com)  
+998919160181*

**Annotatsiya:** Mazkur ilmiy maqola O‘zbekiston tashkilotlari kontekstida innovatsion faoliyatning ijtimoiy-psixologik mexanizmlarini kompleks tahlil qilishga qaratilgan. Tadqiqot uch darajada — shaxsiy (kreativlik, motivatsiya), guruh (psixologik xavfsizlik, jamoaviy ziddiyat) va tashkiliy-madaniy (rahbarlik uslubi, Hokimiyatga Masofa, Noaniqlikdan Qochish) omillarni tizimli baholaydi. Maqolada G‘arbning klassik nazariyalari (Amabile, Edmondson, Hofstede) mahalliy byurokratik tuzilma va kollektivistik madaniyat bilan qiyoslanadi. Asosiy xulosa shundan iboratki, innovatsiyaning asosiy to‘sig‘i iqtisodiy yoki texnologik emas, balki past psixologik xavfsizlik va avtoritar rahbarlikka asoslangan tashkiliy psixologik muhitdir. Muallif mazkur psixologik to‘siqlarni bartaraf etishga qaratilgan uch darajali amaliy tavsiyalar tizimini taklif etadi.

**Kalit so‘zlar:** Innovatsion psixologiya, psixologik xavfsizlik, ichki motivatsiya, divergent tafakkur, hokimiyatga masofa, noaniqlikdan qochish, tashkiliy madaniyat, O‘zbekiston konteksti.

Innovatsion faoliyat zamonaviy jamiyat taraqqiyotining asosiy omillaridan biri bo‘lib, uning samaradorligi nafaqat iqtisodiy yoki texnologik jarayonlar, balki chuqur ijtimoiy-psixologik mexanizmlar bilan belgilanadi. Shaxsning ijodiy salohiyati, guruh ichidagi psixologik iqlim, rahbarlikning qo‘llab-quvvatlovchi yondashuvi, tashkiliy madaniyatning o‘ziga xos xususiyatlari hamda makro darajadagi ijtimoiy omillar o‘zaro ta’sirga kirishgan holda innovatsion faoliyatning shakllanishiga asos bo‘ladi.

G‘arb tadqiqotchilarining ilmiy izlanishlari innovatsiyaning psixologik tabiatini baholashda muhim nazariy asos bo‘lib xizmat qiladi. Masalan, Guilford ijodiy fikrlashni inson intellekt tuzilmasining alohida shakli sifatida izohlar ekan, “divergent tafakkur – kreativlikning eng markaziy komponenti” deya ta’riflaydi [2.245]. Sharh: Mazkur fikr shuni ko‘rsatadiki, innovatsion faoliyatning boshlang‘ich bosqichi – g‘oya

generatsiyasi – individual kognitiv moslashuvchanlik bilan uzviy bog‘liq, ammo bu hali innovatsiyaning to‘liq shakllanishini anglatmaydi.

Amabile esa kreativlikning ijtimoiy psixologik modelini ishlab chiqib, ijodiy faoliyatni “individual qobiliyat, motivatsiya va ijtimoiy-madaniy qo‘llab-quvvatlashning murakkab integratsiyasi” sifatida izohlaydi [3.45]. Sharh: Bu talqin innovatsion jarayonning individual va tashkiliy darajadagi bog‘liqligini, ayniqsa ichki motivatsiyaning ta’sirini alohida urg‘ulaydi.

Guruh dinamikasi ham innovatsion faoliyatni aniqlovchi asosiy omillardan biridir. West va Farr innovatsiyani “jamoaviy uzviylik, g‘oya ustida qo‘shma ishlash va ijtimoiy qo‘llab-quvvatlashga tayanadigan murakkab psixologik jarayon” deb ta’riflaydi [4.12].

Edmondson psixologik xavfsizlikni jamoaviy innovatsiya shakllanishidagi eng muhim prediktor sifatida ta’kidlab, “xodimning xato qilishi yoki noodatiy taklif bildirishidan qo‘rqmasligi innovatsiyaning asosiy ijtimoiy sharti” ekanini qayd etadi [5.354]. Sharh: Bu yondashuv O‘zbekiston korxonalarida ko‘p uchraydigan “rahbar oldida xato qilishdan qo‘rqish” fenomeni innovatsiyani jiddiy cheklashini ko‘rsatadi.

Tashkiliy rahbarlik uslublari ham innovatsion faoliyatga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Bass transformatsion liderlikni “xodimni ilhomlantirish, intellektual rag‘batlantirish, shaxsiy yondashuv orqali individual innovatsion salohiyatni ochib berish” deb ta’riflaydi [6.103]. Bu yondashuv O‘zbekiston tashkilotlari uchun ayniqsa muhim, chunki ko‘plab korxonalar hali ham buyruqbozlikka asoslangan avtoritar modelda faoliyat yuritadi.

O‘zbekiston kontekstida innovatsion faoliyat davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishidir. Aynan shu maqsadda O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining:

- PF-5544-son Farmoni (2018-y.) – innovatsion rivojlanish vazirligini tashkil etish;
- PQ-3698-son qarori (2018-y.) – 2030-yilgacha mo‘ljallangan innovatsion rivojlanish strategiyasi;
- PF-6079-son Farmoni (2020-y.) – ilmiy salohiyatni qo‘llab-quvvatlash kabi hujjatlari qabul qilingan.

Raxmonova o‘z tadqiqotida mahalliy tashkilotlarda “psixologik xavfsizlik pastligi, rahbarlarning innovatsion g‘oyalarni qo‘llab-quvvatlashga tayyor emasligi” asosiy psixologik to‘siqlar ekanini qayd etadi (Raxmonova, Psixologiya jurnali, 2022, №4, p. 57).

Mazkur maqolaning dolzarbligi shundaki, u innovatsion faoliyatning ijtimoiy-psixologik mexanizmlarini kompleks tahlil qiladi, mavjud nazariy modellarni O‘zbekiston sharoitiga moslab qayta baholaydi va mahalliy strategik ehtiyojlarga mos tavsiyalar ishlab chiqadi.

### Metodologiya

Maqola nazariy-analitik tadqiqot bo‘lib, unda tizimli, qiyosiy va kontent-analitik metodlar qo‘llanildi. Tadqiqotning asosiy metodologik asoslari quyidagi yondashuvlarga tayandi:

- Konseptual va nazariy tahlil metodi: G‘arb psixologiyasidagi klassik nazariyalar (Guilford, Amabile, Edmondson), innovatsion xulqning zamonaviy modellarini ishlab chiqqan tadqiqotchilar (Scott & Bruce), mahalliy psixologik tadqiqotlar va innovatsion siyosatga doir Prezident qarorlari chuqur tahlil qilindi.

- Kontent-analiz: Ilmiy manbalarning kontent-analizi orqali asosiy tematik birliklar (kognitiv omillar, motivatsion omillar, psixologik xavfsizlik, madaniy kontekst) ajratildi.

- Qiyosiy metod: Amabile modeli bilan Scott & Bruce modelining qiyoslanishi, shuningdek shaxsiy, ijtimoiy va tashkiliy omillarning o‘zaro ta’siri tahlil qilindi.

- Empirik materiallarni qayta tahlil qilish: Hammond et al. [19.543] meta-analizi va O‘zbekiston bo‘yicha 2018–2023 yillardagi ilmiy maqolalar natijalari qayta tahlil qilindi.

- Normativ-huquqiy hujjatlar tahlili: PF-5544, PQ-3698, PF-6079 kabi asosiy hujjatlar innovatsion faoliyatni qo‘llab-quvvatlash bo‘yicha davlat siyosatining ijtimoiy-psixologik asoslarini aniqlashga xizmat qildi.

### **Innovatsion faoliyatning shaxsiy psixologik omillari**

Zamonaviy innovatsion psixologiya umumiy qonuniyatni ta’kidlaydi: “Innovatsiya avvalo inson ongida boshlanadi, keyin guruh va tashkilot darajasida davom etadi” [1.12].

- Kreativlik va divergent tafakkur: Innovatsiyaning boshlang‘ich nuqtasi — g‘oya generatsiyasi. O‘zbekiston mehnat jamoalarida, ayniqsa davlat sektorida, kreativlikni rag‘batlantirishdan ko‘ra “xato qilmaslik” tamoyili ustuvor bo‘lgani uchun divergent tafakkur ko‘pincha bostiriladi.

- Ichki motivatsiya va self-efficacy: Amabile ta’kidlaydi: “Kreativlikning 60–70% i — bu ichki motivatsiyadir” [3.128]. Ichki motivatsiya — shaxsning biror ishni o‘z qiziqishi bilan bajarishi. Bandura tomonidan ishlab chiqilgan self-efficacy (o‘zini qobiliyatli deb his qilish) innovatsiyaga kuchli ta’sir qiladi: “O‘z qobiliyatiga ishonch g‘oya yaratishdan ham muhimdir” [10.43]. Sharh: Mahalliy korxonalarda xodimlarning o‘ziga bo‘lgan ishonchi ko‘pincha rahbarning munosabati yoki jamoaviy bosim sabab pasaygan bo‘ladi — bu innovatsiyani psixologik jihatdan bloklaydi.

- Riskga tayyorlik va psixologik barqarorlik: Innovatsiya har doim noaniqlik bilan birga keladi. OECD innovatsiya psixologiyasi bo‘yicha hisobotida aytilgan: “Innovatorlar noaniqlikni tabiiy holat deb qabul qiladi” [11.64]. Biroq Hofstede modeli bo‘yicha O‘zbekistonda “uncertainty avoidance” (Noaniqlikdan qochish) ko‘rsatkichi yuqori [12.210]. Natija: Xodimlar noaniqlikdan qochadi.

- Avtonomiya va erkin qaror qabul qilish: Deci & Ryan tomonidan ishlab chiqilgan “Self-Determination Theory”: “Avtonomiya bo‘lmagan joyda ijodkorlik bo‘lmaydi” [13.72]. O‘zbekiston tashkilotlarida qarorlar ko‘pincha faqat rahbar tomonidan qabul qilinadi. Sharh: Avtonomiyaning pastligi ijodkorlikni psixologik darajada susaytiradi va innovatsion tashabbusni yo‘qqa chiqaradi.

### **Guruh va jamoaning psixologik muhitining innovatsiyaga ta’siri**

- Psixologik xavfsizlik (Psychological Safety) — Innovatsiyaning asosi: Amy Edmondson: “Psixologik xavfsizlik – bu jamoa a’zolarining xavf ostida qolish yoki uyalishdan qo‘rqmasdan fikr bildirish, xato qilish, savol berish mumkinligiga bo‘lgan umumiy ishonchi” [5.354]. O‘zbekiston Kontekstida sharh: Mahalliy tashkilotlarda ko‘pincha “aybdorni qidirish” madaniyati ustun turadi. Bu esa innovatsiyani psixologik bloklaydi.

- Jamoaviy kognitiv resurs va transaktiv xotira tizimi: Daniel Wegner tomonidan ilgari surilgan Transaktiv Xotira Tizimi (TMS): “Innovatsiya uchun jamoaning alohida a’zolari o‘rtasidagi axborotni kodlash, saqlash va olish jarayonlarini muvofiqlashtirish talab etiladi” [15.191]. O‘zbekiston Kontekstida sharh: Byurokratik Ierarxiya past darajadagi xodimning yuqori darajadagi rahbar bilimiga to‘g‘ridan-to‘g‘ri murojaat qilishini psixologik jihatdan qiyinlashtiradi.

- Jamoaviy ziddiyatning innovatsiyaga ta’siri: Ziddiyatning ikki turi: Vazifaviy ziddiyat (ijobiy) va Shaxsiy ziddiyat (salbiy). “Eng yaxshi innovatsion natijalar vazifaviy ziddiyat yuqori va shaxsiy ziddiyat past bo‘lgan jamoalarda kuzatiladi” [21.1156]. O‘zbekiston Kontekstida sharh: Mahalliy ish madaniyatida “yuzni saqlash” (face-saving) ehtiyoji yuqori, bu vazifaviy ziddiyatning tezda shaxsiy ziddiyatga aylanib ketishiga olib keladi.

- Rahbarlikning psixologik o‘rni: Transformatsion rahbar: “Transformatsion rahbarlar jamoada eksperimentlarga va xatolarni o‘rganishga ruxsat beruvchi psixologik muhit yaratadi” [6.119]. O‘zbekiston Kontekstida sharh: Ko‘pincha Tranzaksion yoki Avtoritar rahbarlik ustunlik qiladi.

### **Tashkiliy va madaniy psixologik mexanizmlar + O‘zbekistonda innovatsion psixologiyaning o‘ziga xosligi**

- Tashkiliy innovatsion madaniyat psixologiyasi: “Tashkiliy madaniyat xodimlarning xavf-xatarga bo‘lgan munosabatini belgilaydi... Innovatsiyani qo‘llab-quvvatlaydigan madaniyat riskni nazorat qilinadigan sinov deb biladi, jazo deb emas” [17.235]. O‘zbekiston Kontekstida sharh: Madaniyatning asosiy taxminlar darajasida hali ham eski, byurokratik munosabatlar hukmron.

- Tashkiliy tuzilmaning psixologik cheklolari (Byurokratiya): Innovatsiya uchun Organik (Innovatsion) tuzilma psixologik jihatdan qulaydir [18.150]. Aksincha, O‘zbekistonda hukmron bo‘lgan Mexanistik (Byurokratik) tuzilma xodimlarni psixologik jihatdan charchatadi.

- Madaniy o‘lchamlar va innovatsiya (Hofstede modeli):

- Hokimiyatga masofa (PDI): yuqori. Xodimlar rahbarning fikriga qarshi chiqishni psixologik jihatdan qabul qilmaydi.

- Noaniqlikdan qochish (UAI): yuqori. UAI yuqoriligi "Xavfsizlik birinchi o‘rinda" shiori ostida yashashga undaydi.

- Kollektivizm: Kollektivizmning salbiy tomoni shundaki, "Guruh fikri" (Groupthink) xavfi oshadi [16.15]. Shaxsiy innovatsion tashabbus "jamoani ajratib qo‘yish" sifatida qabul qilinishi mumkin.

**Xulosa** qilib aytganda, tadqiqot innovatsiyaning asosiy to‘sig‘i iqtisodiy emas, balki past psixologik xavfsizlik (guruh daraja) va avtoritar rahbarlikka asoslangan tashkiliy psixologik muhit (tashkiliy daraja) ekanligini tasdiqladi. O‘zbekiston innovatsion ekotizimida muvaffaqiyatga erishish uchun iqtisodiy islohotlar va texnologik investitsiyalar bilan birga, inson psixologik kapitalini mustahkamlashga ustuvor e‘tibor qaratish lozim. PF-5544 va PQ-3698 qarorlari orqali yaratilgan institutsional asos, endi shu asosni mustahkamlaydigan Innovatsion psixologiya strategiyasi bilan to‘ldirilishi maqsadga muvofiqdir.

Amaliy tavsiya va takliflar:

1. Shaxs va individual kompetensiyalar darajasidagi takliflar

- Divergent tafakkurni rivojlantirish: Torrance usuli asosida kognitiv treninglarni joriy etish.

- Self-Efficacyni mustahkamlash: --"Kichik G‘alaba Qoidalari"--ni tatbiq etish va har bir kichik innovatsion tashabbusni ommaviy ijobiy baholash tizimini yaratish.

- Ichki motivatsiyani faollashtirish: Amabile modeliga asoslanib, innovatsion loyihalar uchun maoshdan tashqari moddiy mustaqillik fondi ajratish, bu mablag‘ni xodimning o‘zi tanlagan loyihasiga sarflashga ruxsat berish.

2. Guruh va jamoaviy psixologiya darajasidagi takliflar

- Psixologik xavfsizlik indeksini o‘lchash: Edmondsonning 7-bandli anketa usuli bo‘yicha jamoalarda psixologik xavfsizlik darajasini o‘lchash va natijalarni rahbarlar ish faoliyatiga kiritish.

- Samarali ziddiyat madaniyatini rivojlantirish: Har qanday tanqidiy yig‘ilishni shaxsiy hujumlardan himoya qilish maqsadida rasmiy moderator (yoki Neytral Fasilator) instituti joriy etilishi kerak.

3. Tashkiliy va madaniy psixologiya darajasidagi takliflar

- Byurokratiyadan o‘rganish markaziga o‘tish: Innovatsion g‘oyalar uchun rasmiy loyihalashtirish talablarini kamaytirish va g‘oyani amalga oshirish jarayonida yuz bergan muvaffaqiyatsizlik uchun rag‘batlantirish tizimini joriy etish lozim.

- Rahbarlar uchun transformatsion liderlik: Transformatsion liderlik bo‘yicha majburiy treninglar joriy etish va ularning ish samaradorligini baholash mezonlariga Transformatsion liderlik ko‘rsatkichlarini kiritish.

## FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

- I. Normativ-huquqiy hujjatlar
  1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining PF-5544-son Farmoni (2018-yil 21-sentyabr). O‘zbekiston Respublikasi Innovatsion rivojlanish vazirligini tashkil etish to‘g‘risida.
  2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining PQ-3698-son qarori (2018-yil 7-may). 2030-yilgacha mo‘ljallangan Innovatsion rivojlanish strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risida.
  3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining PF-6079-son Farmoni (2020-yil 6-oktyabr). Ilmiy va ilmiy-texnik faoliyat natijalarini tijoratlashtirish mexanizmlarini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida.
- II. Ilmiy manbalar va monografiyalar
  1. Sternberg, R. J., & Lubart, T. I. (1999). *Handbook of Creativity*. Cambridge University Press.
  2. Guilford, J. P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. McGraw-Hill.
  3. Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity*. Westview Press.
  4. West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and Creativity at Work*. In *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. John Wiley & Sons.
  5. Edmondson, A. C. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
  6. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
  7. Karimov, K. K. (2020). Innovatsion faoliyat psixologiyasining dolzarb muammolari. *Innovatsiya Jurnal*, (2), 33–35.
  8. Raxmonova, Z. E. (2022). Mahalliy tashkilotlarda psixologik xavfsizlik va innovatsion faollik. *Psixologiya Jurnal*, (4), 55–60.
  9. Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
  10. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.
  11. *OECD Innovation Strategy*. (2015). OECD Publishing.
  12. Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. SAGE Publications.
  13. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4).

14. House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Addison-Wesley.
15. Wegner, D. M. (1987). *Transactive Memory: A Contemporary Analysis of the Group Mind*. *Theories of Group Behavior*, 185–208.
16. Janis, I. L. (1972). *Victims of Groupthink: A Psychological Study of Foreign-Policy Decisions and Fiascos*. Houghton Mifflin.
17. Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
18. Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). *The Management of Innovation*. Tavistock Publications.
19. Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual innovation at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 543–573.
20. Tierney, P., & Farmer, S. M. (2008). The adaptive trait model of creativity: A conceptual framework and empirical investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1195-1215.
21. De Dreu, C. K. W., & West, M. A. (2001). Minority Dissent and Team Innovation: The Importance of Task Conflict and Psychological Safety. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1156–1167.