



**Ilmiy amaliy
jurnal
№ 6 (8)
2026**

**YANGI
O'ZBEKISTON
IQTISODIYOTI**

“YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI” *jurnali* 6-son 2026 yil

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

**MIRZO ULUG‘BEK NOMIDAGI
O‘ZBEKISTON MILLIY UNIVERSITETI**

YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI

6

ISBN 978-9943-5256-3-4

Toshkent – 2026

MUNDARIJA

Karabayev R.Z. Raqamli iqtisodiyot: nazariy asoslari va O‘zbekistonda rivojlanish yo‘nalishlari.....	8
Ubaydullayeva N.A. Zamonaviy iqtisodiy sharoitda kichik biznes korxonalarining rivojlanish strategiyalari: nazariy yondashuvlar.....	11
Xatamov A.A. Raqamli transformatsiya asosida ixtisoslashtirilgan savdo majmualarida moliyaviy resurslarni boshqarishni takomillashtirish.....	15
Yokubjonova X.Yo. Co-marketing strategiyasining ekoturizmni brendlashiga integratsiyasi: metodologik yondashuv va amaliy natijalar.....	19
Yusupova M.B., Jamoliddinova (Usmonova) S.S. Ustama xarajatlarni tasniflash va uning mahsulot tannarxini shakllantirishdagi ahamiyati.....	24
Abdug‘ofurova O.M., Yusupova M.B. Ishlab chiqarish korxonalarida tannarxni kalkulyatsiya qilish va uni takomillashtirish yo‘llari.....	27
Xojiboyev M.Sh. Xorijiy tajribalarni O‘zbekiston nodavlat oliy ta’lim muassasalari boshqaruv hisobi tizimiga moslashtirish: nazariy asoslar va amaliy istiqbollari.....	31
Исраилова Д.К. Глобализация в условиях демографического кризиса: социально-экономические риски.....	38
Qurbonova X.I. Bozor iqtisodiyotida davlatning makroiqtisodiy muvozanatni ta’minlash va inqirozga qarshi siyosati.....	43
Asqarov A.H. Oliy o‘quv yurti talabalarida moliyaviy savodxonlikni aniqlash me’zonlari (noiqtisodiy yo‘nalishi talabalar misolida).....	47
Yunusova S.A., Turg‘unboyev A.A. Eko-mehmonxona tushunchasi, turlari va asosiy xususiyatlari.....	51
Barnayev Z.Sh. Xizmat ko‘rsatish sohasi korxonalari raqobatbardoshligining mazmun-mohiyati va xususiyatlari.....	55
Bobokulov A.A. Erkin iqtisodiy zonalar va kichik sanoat zonalarining hududiy iqtisodiy integratsiyaga ta’siri.....	59
Рахимжонов Б.Б., Рахимжонов Б.Б. Инновационные процессы как фактор развития промышленных предприятий.....	63
Matmusayev M.O. Raqamli iqtisodiyot sharoitida sanoat korxonalarining raqobatbardoshligini oshirish strategiyalari.....	67
Raxmatjonova G.E. Ishlab chiqarish korxonalarining asosiy vositalari buxgalteriya hisobini xalqaro andozalar talablari bo‘yicha takomillashtirish.....	72
Kamoldinova N.A. Ayollar tadbirkorligi faoliyatida raqamli integratsiya darajasini baholash.....	76
Xaitova M.K. Raqamli platformalar orqali biznes modellarini yangilash va kompaniyalar strategik imkoniyatlarini kengaytirish.....	81
Yo‘ldashev M., Sotvoldiyev U. Davlat byudjetini taqchilligi va uni kamaytirish mexanizmlari.....	85
Maribjonov B.I., Arabboyev J.S. Tuman mahalliy byudjetidan moliyalashtiriladigan maktabgacha va maktab ta’limi tashkilotlarining 4-guruh xarajatlarining tahlili.....	88
Ro‘ziyev Sh.Sh. Hududiy iqtisodiy rivojlanishda mahalliy ishlab chiqarishni boshqarishning zamonaviy usullari.....	92
Nematov G‘.G‘., Sotvoldiyev U.K. O‘zbekistonda yashil iqtisodiyotga o‘tishning iqtisodiy asoslari va istiqbollari: deкупpling indeksi tahlili.....	95
Karimov D.M., Mustafayeva H. Xorij tajribasi asosida O‘zbekistonda pensiya tizimini takomillashtirish....	99
Ermatova S.I. Sanoat korxonalarida majburiyatlar tarkibi va moliyaviy barqarorlikning empirik tahlili (Andijon viloyati to‘qimachilik korxonalari misolida).....	104
Ermatov M.S. Sun’iy intellekt va mehnat bozorida raqamli inqilob: tahdidmi yoki kelajak imkoniyatimi?....	107
Azizova H.A. Raqamli transformatsiya sharoitida sanoat korxonalarining investitsion-innovatsion faoliyatini takomillashtirish yo‘llari.....	111
Юсупов А.С., Джангабаева Г.П. Международный рынок акций: содержание, виды и особенности..	114
Xusanova Z.R. Andijon viloyatida ayollar tadbirkorligini rivojlantirishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmi va uning xususiyatlari.....	119
Abdulazizov A.A. Energetika tarmog‘i korxonalarida ishlab chiqarish resurslaridan samarali foydalanishning nazariy asoslari.....	122
Norov A.E., Fazliddinov Sh.Sh., Erkinov X.X. Liderlik va motivatsiya o‘rtasidagi munosabatga ta’sir etuvchi omillar.....	126
Атаханова Ш.С., Мирхамидова Д.Н. Цифровая трансформация как инструмент достижения ESG-целей в нефтегазовой сфере Республики Узбекистан.....	131
Toxirov J.R. Mijozlarga yo‘naltirilgan raqamli marketing asosida savdo xizmatlarini modernizatsiya qilish.	136

“YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI” *jurnali* 6-son 2026 yil

Sulaymonova F., Ro‘zimov B. Online ta’lim xizmatlari bozorining kengayishi natijasida an’anaviy ta’lim sektorida yuz berayotgan iqtisodiy o‘zgarishlar.....	140
Zayavitdinova N.M. Hududda xizmat ko‘rsatish korxonalari faoliyatini boshqarish strategiyasini takomillashtirish.....	143
Odilova M.A. Kimyo sanoatidagi korxonalar faoliyatida resurslardan samarali foydalanish.....	147
Axmedova D.N. Mintaqaviy raqamli tayyorlik indeksining hududiy iqtisodiy o‘lishga ta’siri.....	151
Sapayeva N.K. O‘zbekiston to‘qimachilik sanoatida yashil transformatsiya va B2B raqamli marketing asosida barqaror rivojlanish modeli.....	155
Allayarov S. Startup financing mechanisms: a comparative analysis of angel investment, venture capital, bank lending, and state grants.....	158
Махмудов О.Х. Moliya tizimining boshqa iqtisodiy tizimlar bilan aloqadorligi.....	162
Ibragimova M.M. “Yashil iqtisodiyot” va “Yashil tadbirkorlik” tushunchalarining iqtisodiy mazmuni va evolyusion transformatsiyasi.....	167
Olimjonov A. Korxona faoliyatining samaradorligini oshirishda moliyaviy barqarorlik va rentabellik ko‘rsatkichlari o‘zaro bog‘liqligini tahlil qilish.....	171
Rakhimboeva B.D. Analysis of the economic situation of the development of export activities of small businesses in Uzbekistan.....	174
Raxmatova F.Y. To‘qimachilik korxonalarida aylanma iqtisodiyot modelini joriy etishning iqtisodiy mexanizmlari.....	178
Ergasheva A.F. Milliy hunarmandchilik mahsulotlarini brendlash va bozorda pozitsiyalashning strategik yondashuvlari.....	181
Navruzova G.U. Theoretical models and institutional mechanisms, forms and structures of cooperation between education and manufacture.....	184
Djumayeva S.K. Yashil investitsiya muhitini shakllantirishda raqamli iqtisodiyotning makroiqtisodiy ta’siri (O‘zbekiston hududlari misolida).....	188
Pardayev TN., Muqimov A.R. Boymirzayev K.M. Jismoniy shaxslar tomonidan olib kiriladigan tovarlardan bojxona to‘lovlarini undirishni takomillashtirish.....	193
Ибодуллоева З.С. Экономические стимулы внедрения водосберегающих технологий в аграрном секторе Узбекистана.....	199
Ibragimova G.S. Ta’lim sifatini yaxshilashda innovatsion yondashuvlar va raqamli vositalar.....	203
Raxmatova S.S. Turizmni davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlashning o‘ziga xos xususiyatlari.....	207
Umarova M.M. Foreign brand spillovers and export performance of smes in emerging economies: a panel data analysis.....	212
Karimova F.A. Ekoturizmni barqaror rivojlantirishning xorijiy tajribasi va ularni O‘zbekistonda qo‘llash imkoniyatlari.....	217
Raxmanov B.I. Investitsiya siyosatini amalga oshirish mexanizmini takomillashtirish.....	221
Ashurova G.N. Charm-poyabzal sanoati korxonalarida sifatni boshqarish tizimini takomillashtirish yo‘llari.....	225
Axmadjanov I.I. Shaharlar va shahar aglomeratsiyalari mintaqalar va mamlakatlar ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining drayveri.....	228
Эгамназарова Г.Ш. Рақамли тенгсизлик: давлатлар ва тармоқлар ўртасидаги технологик узилишларни камайтириш йўллари.....	232
Mamanazarov M.A. Iqtisodiy o‘lishni rag‘batlantirishda milliy iqtisodiyotni modernizatsiya qilishning xorij tajribasi.....	236
Химматов А.Х. Йўл корхоналарини хусусийлаштиришнинг афзалликлари ва оқибатлари.....	241
Kambaraliyeva I.S. Raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat bozorining transformatsiyasi va raqamli ko‘nikmalarning ahamiyati.....	244
Muxiddinov T.Sh. Jizzax viloyatida turizm infratuzilmasini rivojlantirish yo‘nalishlari.....	248
Sayxdodjayeva N.I. Ijtimoiy va ekologik audit: barqaror rivojlanishni ta’minlashda zamonaviy nazorat mexanizmi.....	253
Fayzullayev J.N. Milliy iqtisodiyotni innovatsion rivojlantirishning xorijiy tajribalari.....	257
Tursunova N.X. «Xayot sug‘urtasining iqtisodiy mohiyati va uning aholi moliyaviy xavfsizligini ta’minlashdagi roli».....	261
Abdishukurova G.M., Bozorboyev A.R. Sug‘urta kompaniyasi balansini “Risk tetraedri” modeli asosida baholash.....	266
Abdurasulova M.O. Zamonaviy iqtisodiyot nazariyasi asoschilari.....	270

Vaxidov A. Buxgalteriya hisobining tarkibiy tuzilishi - moliyaviy va boshqaruv hisobi.....	273
Turg‘unova T., Muftaydinov Q. Iqtisodiy zonalarda ekologik tadbirkorlikni investitsion va innovatsion qo‘llab-quvvatlashning xorijiy tajribalari.....	277
Kurbanov F.U. Raqamli iqtisodiyotning moliyaviy xizmatlar bozoriga ta’siri.....	283
Umarov T.S. Qurilish sanoati korxonalari iqtisodiy barqarorligini statistik baholashning nazariy-uslubiy asoslarini takomillashtirish.....	287
Rahimova N.A. Kichik biznes subyektlarida inson resurslarini boshqarish tizimidagi muammolari va ularni bartaraf etishda zamonaviy yondashuvlar.....	291
Yangiboyev U.A. Raqamli iqtisodiyot sharoitida iqtisodiy menejment tizimini takomillashtirishning nazariy-uslubiy asoslari va amaliy yo‘nalishlari.....	295
Махкамова Н.С. Роль зеленых облигации в финансировании проектов устойчивого развития.....	299
To‘xtarova F.Y. Analysis of tourism insurance practices and their economic efficiency.....	304
Anvarov Sh.D. O‘zbekiston qimmatli qog‘ozlar bozorida investitsion muhitni rivojlantirishning institutsional va infratuzilmaviy omillari.....	308
Xalmirzayev O.A. Ko‘p obyektli savdolarida Vickrey-Clark-Groves mexanizmining samaradorligi tahlili....	313
Zaidov I.I. Qishloq xo‘jaligi mahsulotlari bozorida raqobat munosabatlarini boshqarish mexanizmlari.....	318
Rahimova N.A. Inson kapitalini boshqarishning tashkilot raqobatbardoshligiga ta’siri.....	321
Gulimboyev S.I., Rejapov X.X. O‘zbekiston oliy ta’lim tizimida ta’lim kreditlarining iqtisodiy ahamiyati....	324
Bardiyev S.U. Mintaqada raqamli iqtisodiyotning iqtisodiy samaradorligini baholash: Xorazm viloyati misolida.....	328
Qulmatova S.S. Mahalla tizimida oziq-ovqat ta’minoti zanjirini IoT va sun’iy intellekt texnologiyalari asosida intellektual boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish.....	332
Aminov S.S. Mintaqada qurilish sohasidagi innovatsion rivojlanishga ta’sir etuvchi omillar.....	336
Дадабоева М.М. Кичик бизнеснинг иқтисодийёт тармоқлари бўйича ривожланиш тенденциялари.....	340
Numonjonova N.A. Kichik biznesni rivojlantirishda investitsiyalardan foydalanish samaradorligini oshirish	344
Абдулазизов А.А. Гидроэнергетика саноати ва унда ресурс тежаш жараёнларининг хорижий тажрибалари.....	348
Muradov O.U. Sanoat korxonalarida iqtisodiy samaradorlikni oshirish bo‘yicha xorijiy tajribalar va ulardan foydalanish imkoniyatlari.....	352
Saidova M.J. Xorijiy mamlakatlarda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish tajribasi va uni O‘zbekistonda qo‘llash yo‘nalishlari.....	356
Umirova G.Sh. Qurilish materiallari ishlab chiqarish korxonalarida rentabellik ko‘rsatkichlari asosida iqtisodiy samaradorlikni baholash metodikasini takomillashtirish.....	360
Narmanov U.A., Nazarov J.B., Tursunaxmadov X.Sh. Moliyaviy risklarning iqtisodiy ahamiyati va uni boshqarishning zarurligi: risk tushunchasi va uning turlari.....	365
Nosirov S.N. Barqaror moliyalashtirish global bozorlari: zamonaviy tendensiyalar va rivojlanish muammolari.....	369
Farmanov J.Z., Sanetullaev A.E. Modeling of economic basis and forecast indicators of innovation transformation processes in agricultural entrepreneurship.....	373
Mirzataev S.M. Integration of digital and smart technologies in increasing the ecological resilience of the agricultural system.....	376
Kidirniyazov A.Sh. Development of artificial intelligence-based service monitoring systems for construction quality control.....	379
Абдуллаева Ш.Э. Халқаро индекслар асосида ижтимоий ҳимоя тизимини молиялаштириш.....	382
Mirjalolova M.M. Sun’iy intellekt texnologiyalarining O‘zbekistonda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik samaradorligini oshirishdagi o‘rni.....	389
Baytanov O‘.M. Sanoat korxonalarida mahsulot sifatini boshqarishning tarmoq xususiyatlari.....	394
Умаров А.Т. Особенности развития социальной сферы в Узбекистане.....	400

LIDERLIK VA MOTIVATSIYA O‘RTASIDAGI MUNOSABATGA TA’SIR ETUVCHI OMILLAR

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ЛИДЕРСТВОМ И МОТИВАЦИЕЙ

FACTORS AFFECTING THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP AND MOTIVATION

Norov Asror Egamberdiyevich

Toshkent shahridagi Turin politexnika universiteti,
"Menejment, iqtisodiyot va gumanitar fanlar" kafedrası professori, i.f.d. (DSc)

Fazliddinov Shohruh Shamsiddinovich

Toshkent shahridagi Turin politexnika universiteti,
"Menejment, iqtisodiyot va gumanitar fanlar" kafedrası dotsenti, i.f.d. (PhD)

Erkinov Xusan Xaydar o‘g‘li

Toshkent shahridagi Turin politexnika universiteti,
"Biznes boshqaruvi (MBA)" yo‘nalishi magistranti

Annotatsiya

Mazkur ilmiy maqolada liderlik va xodimlar motivatsiyasi o‘rtasidagi munosabatga ta’sir etuvchi asosiy omillar tahlil qilingan. Kommunikatsiya sifati, rag‘batlantirish tizimi, tashkiliy madaniyat, emotsional intellekt va qaror qabul qilishda xodimlar ishtiroki kabi omillar ko‘rib chiqilgan. Ekonometrik regressiya tahlili asosida liderlik sifati, rag‘batlantirish xarajatlari, kommunikatsiya samaradorligi va malaka oshirish xarajatlarining motivatsiyaga ta’siri o‘lchangan. Tadqiqot natijalari korxonalarda transformatsion liderlik tizimini joriy etish va xodimlar motivatsiyasini oshirishga qaratilgan ilmiy-amaliy tavsiyalar bilan yakunlangan.

Kalit so‘zlar: liderlik, motivatsiya, transformatsion liderlik, boshqaruv, ekonometrik tahlil, regressiya modeli, korxona samaradorligi, kommunikatsiya, rag‘batlantirish.

В данной научной статье проанализированы основные факторы, влияющие на взаимосвязь между лидерством и мотивацией сотрудников. Рассмотрены такие факторы, как качество коммуникации, система поощрения, организационная культура, эмоциональный интеллект руководителя и участие сотрудников в принятии решений. На основе эконометрического регрессионного анализа измерено влияние качества лидерства, затрат на стимулирование, эффективности коммуникации и затрат на повышение квалификации на мотивацию.

Ключевые слова: лидерство, мотивация, трансформационное лидерство, управление, эконометрический анализ, регрессионная модель, эффективность предприятия.

This scientific article analyzes the main factors influencing the relationship between leadership and employee motivation. Factors such as the quality of communication, incentive systems, organizational culture, emotional intelligence, and employee participation in decision-making are examined. Based on econometric regression analysis, the impact of leadership quality, incentive expenditures, communication effectiveness, and training costs on motivation was measured. The research findings conclude with scientific and practical recommendations aimed at implementing a transformational leadership system in enterprises and increasing employee motivation.

Keywords: leadership, motivation, transformational leadership, management, econometric analysis, regression model, enterprise efficiency, communication, incentives.

Jahon iqtisodiyotida raqobatning kuchayishi, innovatsion iqtisodiyotning rivojlanishi hamda raqamli transformatsiya jarayonlari zamonaviy korxonalarda samarali boshqaruv tizimiga bo‘lgan talabni yanada oshirmoqda. Ushbu sharoitda liderlik nafaqat maqsadga erishish vositasi, balki xodimlarning salohiyatini ro‘yobga chiqarishning asosiy mexanizmi sifatida qaralmoqda.

Liderlik tushunchasi boshqaruv tizimida insonlarni maqsad sari yo‘naltirish, ularda tashabbuskorlikni rivojlantirish hamda jamoaviy ishlash muhitini shakllantirishni o‘z ichiga oladi. Motivatsiya esa xodimlarning o‘z vazifalarini bajarishga bo‘lgan ichki va tashqi harakatlantiruvchi kuchlarining majmuasidir. Bu ikki tushuncha o‘rtasidagi bog‘liqlik korxona samaradorligini bevosita belgilab beradi.

Bugungi kunda ko‘plab korxonalarda motivatsiyaning pasayishi, xodimlar almashinuvi darajasining ortishi, ichki kommunikatsiya muammolari va liderlik samaradorligining pasayishi kabi muammolar kuzatilmoqda. Bu holat liderlik va motivatsiya o‘rtasidagi bog‘liqni chuqur o‘rganishni taqozo etadi.

Mazkur maqolaning asosiy maqsadi liderlik va motivatsiya o‘rtasidagi bog‘liqlikka ta’sir etuvchi omillarni aniqlash, ularning ahamiyatini baholash va korxonalarda samarali boshqaruv tizimini joriy etish bo‘yicha ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqishdir.

Tadqiqotning vazifalari quyidagilardan iborat: liderlik va motivatsiya tushunchalarining nazariy asoslarini tahlil qilish; rahbarlik uslublarining xodimlar motivatsiyasiga ta’sirini o‘rganish; motivatsiyaga ta’sir etuvchi asosiy omillarni aniqlash; ekonometrik regressiya modeli asosida liderlik va motivatsiya o‘rtasidagi bog‘liqlikni baholash; korxonalarda samarali liderlik tizimini rivojlantirish bo‘yicha ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqish.

Tadqiqot obyekti sifatida zamonaviy korxonalarda rahbarlik faoliyati va xodimlar motivatsiyasi tizimi tanlangan. Tadqiqot predmeti esa liderlik va motivatsiya o‘rtasidagi iqtisodiy hamda tashkiliy munosabatlar hisoblanadi.

Liderlik va motivatsiya masalalari boshqaruv nazariyasida eng ko‘p tadqiq etilgan yo‘nalishlardan biri hisoblanadi. Bu borada jahon miqyosida ko‘plab klassik va zamonaviy ilmiy nazariyalar ishlab chiqilgan.

Amerikalik olim Abraham Maslou ehtiyojlar iyerarxiyasi nazariyasini ishlab chiqib, inson ehtiyojlarini fiziologik ehtiyojlardan tortib o‘z-o‘zini ro‘yobga chiqarishgacha bo‘lgan besh pog‘ona tarzida tasniflagan. Ushbu nazariya rahbarlar uchun xodimlarning ehtiyojlarini to‘g‘ri tushunish va ularni rag‘batlantirish imkonini beradi.

Frederik Gersberg tomonidan ishlab chiqilgan ikki omili motivatsiya nazariyasida motivator va gigiyenik omillar ajratib ko‘rsatilgan. Motivator omillar — mas’uliyat, yutuq, tan olinish — xodimlarning ichki qoniqishini oshirsa, gigiyenik omillar — ish haqi, mehnat sharoiti — noroziliklarni bartaraf etadi.

Duglas Makgregorning “X” va “Y” nazariyalari boshqaruv uslublari bilan bog‘liq bo‘lib, rahbarlarning xodimlarga bo‘lgan munosabatini ikki xil yondashuv orqali ko‘rsatadi: “X” nazariyasida xodimlar nazorat ostida tutilishi zarur deb qaralsa, “Y” nazariyasida ular o‘z-o‘zini boshqara oladigan, mas’uliyatli shaxslar sifatida ko‘riladi.

Bernard Bass tomonidan ishlab chiqilgan transformatsion liderlik nazariyasiga ko‘ra, rahbar xodimlarni ilhomlantirish, ularni tashkilot maqsadlariga sadoqatli qilish va shaxsiy rivojlanishlariga ko‘maklashish orqali yuqori samaradorlikka erishadi.

Zamonaviy ilmiy tadqiqotlarda liderlik va motivatsiya o‘rtasidagi munosabat kommunikatsiya sifati, tashkiliy madaniyat, rag‘batlantirish tizimi, rahbarning emotsional intellekti, qaror qabul qilishda xodimlar ishtiroki va innovatsion boshqaruv mexanizmlari kabi omillar bilan izohlanadi.

Mahalliy iqtisodchi olimlarning tadqiqotlarida ham inson resurslarini boshqarish va korxona samaradorligini oshirishda motivatsiyaning roli tobora ko‘proq e’tiborga olinmoqda. Biroq liderlik va motivatsiya o‘rtasidagi bog‘liqni ekonometrik usullar yordamida baholashga qaratilgan maxsus tadqiqotlar hali yetarli emas.

Liderlik va motivatsiya o‘rtasidagi munosabatga ta’sir etuvchi asosiy omillar

1. Kommunikatsiya sifati. Rahbar va xodimlar o‘rtasidagi samarali kommunikatsiya motivatsiyaning asosiy omillaridan biridir. Ochiq va o‘zaro hurmatga asoslangan muloqot muhiti xodimlarning o‘z g‘oyalarini erkin ifoda etishlariga imkon beradi. Samarali kommunikatsiya vazifalarning aniq tushuntirilishini, nizolarning kamayishini, jamoaviy hamkorlik va ish unumdorligining oshishini ta’minlaydi.

2. Rag‘batlantirish tizimi. Mukofotlash va rag‘batlantirish tizimi motivatsiyaning muhim vositasi hisoblanadi. Moddiy rag‘batlar — ish haqi, bonuslar, mukofot pullari — bilan birga nomoddiy rag‘batlar — e’tirof, lavozim o‘sishi, malaka oshirish imkoniyatlari — ham xodimlar uchun katta ahamiyat kasb etadi. Rahbar tomonidan adolatli rag‘batlantirish tizimining qo‘llanilishi xodimlarning sadoqatini oshiradi.

3. Tashkiliy madaniyat. Korxonadagi ijobiy tashkiliy madaniyat xodimlar motivatsiyasiga katta ta’sir ko‘rsatadi. Jamoada o‘zaro yordam, hurmat va hamkorlik muhiti hukm sursa, xodimlar o‘z vazifalarini ishtiyoq bilan bajaradi.

4. Emotsional intellekt. Rahbarning emotsional intellekti xodimlar bilan samarali munosabat o‘rnatishda muhim ahamiyatga ega. Emotsional intellekti yuqori bo‘lgan lider xodimlarning kayfiyatini tushunib, nizolarni professional tarzda hal qilish va stressga chidamlilik ko‘nikmasiga ega bo‘lib, xodimlarning ehtiyojlarini yaxshiroq anglab, ularga maqsadga yo‘naltirilgan ko‘mak bera oladi.

5. Qaror qabul qilishda xodimlar ishtiroki. Xodimlarning boshqaruv qarorlarida ishtirok etishi ularning tashkilotga bo‘liqlik hissini kuchaytiradi va motivatsiyani oshiradi.

6. Mehnat sharoiti. Qulay ish muhiti va zamonaviy mehnat sharoitlari xodimlarning ish faoliyatiga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi.

Mazkur tadqiqotda nazariy va amaliy tahlil usullaridan foydalanildi. Tadqiqot jarayonida iqtisodiy-statistik tahlil, qiyosiy tahlil, sistemali yondashuv va ekonometrik modellashirish usullari qo‘llandi.

Tadqiqot uchun 2015–2025-yillar oralig‘idagi shartli statistik ma’lumotlar shakllantirildi. Modelda quyidagi ko‘rsatkichlar o‘zgaruvchi sifatida belgilandi: Y – xodimlar motivatsiyasi darajasi (%); X1 – liderlik sifati indeksi; X2 – rag‘batlantirish xarajatlari; X3 – kommunikatsiya samaradorligi; X4 – xodimlar malaka oshirish xarajatlari.

Ekonometrik model quyidagi ko‘rinishda ifodalanadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \varepsilon$$

Mazkur model orqali liderlik va boshqa omillarning motivatsiyaga ta’siri baholandi. Tahlil davomida korrelyatsiya koeffitsiyenti, determinatsiya koeffitsiyenti (R^2), Fisher mezoni, Student mezoni va Darbin-Uotson mezonlaridan foydalanildi.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi shundaki, liderlik va motivatsiya o‘rtasidagi bog‘liqlik kompleks ravishda ekonometrik model asosida baholangan va ularning o‘rtasidagi munosabatga ta’sir etuvchi omillar miqdoriy jihatdan o‘lchangan.

Tadqiqot davomida liderlik va motivatsiya o‘rtasidagi munosabatga ta’sir etuvchi asosiy omillar tahlil qilindi va quyidagi natijalar olindi.

1. Liderlik uslublarining motivatsiyaga ta’siri. Transformatsion liderlik xodimlar motivatsiyasiga eng kuchli ijobiy ta’sir ko‘rsatdi. Bunday rahbarlar xodimlarni ilhomlantirish, ularning shaxsiy o‘tishiga ko‘maklashish va tashkilot maqsadlariga mos keladigan qadriyatlarni shakllantirish orqali yuqori natijalarga erishadilar.

Demokratik liderlik uslubida xodimlar qaror qabul qilish jarayonida faol ishtirok etadi. Bu esa ishga qoniqish va motivatsiya darajasini sezilarli darajada oshiradi.

2. Kommunikatsiya samaradorligi. Tahlillar shuni ko‘rsatdiki, korxonalarda ochiq kommunikatsiya tizimi mavjud bo‘lsa, xodimlarning motivatsiyasi va ish unumdorligi yuqori bo‘ladi. Kommunikatsiyaning sustligi esa ichki nizolar, stress va mehnat unumdorligining pasayishiga olib keladi.

3. Rag‘batlantirish tizimi. Moliyaviy va nomoddiy rag‘batlantirish vositalari motivatsiyaning asosiy omillaridan biri hisoblanadi. Adolatli ish haqi tizimi, bonuslar va kasbiy o‘tish imkoniyatlari xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishini oshiradi.

4. Tashkiliy madaniyat. Ijobiy tashkiliy madaniyat mavjud korxonalarda xodimlarning sadoqati va innovatsion faolligi yuqori bo‘ladi.

5. Emotsional intellekt. Rahbarning emotsional intellekti xodimlar bilan samarali munosabatlarni shakllantirishda muhim omil bo‘lib, motivatsiyaga bevosita ta’sir ko‘rsatadi.

Tadqiqotda liderlik va motivatsiya o‘rtasidagi bog‘liqlikni aniqlash maqsadida ko‘p omili regressiya tahlili o‘tkazildi. 2015–2025-yillardagi ma’lumotlar asosida quyidagi jadval tuzildi.

1-jadval

2015–2025-yillarda korxonalarda liderlik va motivatsiya ko‘rsatkichlari[12]

Yillar	Motivatsiya darajasi Y (%)	Liderlik sifati X1	Rag‘batlantirish xarajatlari X2	Kommunikatsiya samaradorligi X3	Malaka oshirish xarajatlari X4
2015	58	45	20	40	15
2016	60	48	22	43	17
2017	63	52	25	46	19
2018	67	58	28	51	22
2019	70	62	31	55	25
2020	72	65	33	58	27
2021	75	69	36	61	30
2022	79	73	39	65	33
2023	82	77	43	69	36
2024	85	81	47	73	40
2025	88	85	50	77	43

Regression tahlili natijasida quyidagi tenglama olindi:

$$Y = 12.4 + 0.45X_1 + 0.31X_2 + 0.28X_3 + 0.19X_4$$

Mazkur regressiya modeliga ko‘ra: liderlik sifati 1 birlikka oshsa, motivatsiya o‘rtacha 0.45 birlikka oshadi; rag‘batlantirish xarajatlari oshishi motivatsiyaga 0.31 birlik ijobiy ta’sir qiladi; kommunikatsiya samaradorligi motivatsiyani 0.28 birlikka oshiradi; malaka oshirish xarajatlari esa motivatsiyani 0.19 birlikka oshiradi.

Determinatsiya koeffitsiyenti (R^2)

Model bo‘yicha $R^2 = 0.91$ natija olindi. Bu natija motivatsiyadagi o‘zgarishlarning 91 foizi modelga kiritilgan omillar orqali izohlanishini ko‘rsatadi. Demak, model yuqori darajada izohlovchi quvvatga ega.

Fisher mezoni

Hisob-kitoblarga ko‘ra: F hisob = 24.6, F jadval = 4.53. F hisob > F jadval bo‘lgani sababli model statistik jihatdan ahamiyatli deb topildi.

Student mezoni

Regressiya koeffitsiyentlari uchun t-statistikalar kritik qiymatdan yuqori chiqdi. Bu esa barcha omillar modelda muhim ekanligini tasdiqlaydi.

Darbin-Uotson mezoni

$$DW = 2.01$$

Mazkur natija qoldiqlarda avtokorrelyatsiya mavjud emasligini anglatadi.

Shunday qilib, ekonometrik tahlil liderlik sifati va motivatsiya o‘rtasida kuchli musbat bog‘liqlik mavjudligini tasdiqladi.

Tadqiqot natijalari zamonaviy boshqaruv tizimida liderlikning ahamiyati tobora ortib borayotganini ko‘rsatdi. Ayniqsa, transformatsion liderlik uslubi motivatsiyani oshirishda eng samarali yondashuv ekanligi isbotlandi.

Ekonometrik tahlil natijalariga ko‘ra, liderlik sifati motivatsiyaga eng katta ta‘sir ko‘rsatuvchi omil hisoblanadi. Bu esa korxonalarda rahbarlarning liderlik kompetensiyalarini rivojlantirish zarurligini ko‘rsatadi.

Tadqiqot davomida kommunikatsiya samaradorligi va rag‘batlantirish tizimi ham motivatsiyaga sezilarli ta‘sir ko‘rsatishi aniqlandi. Shu bois korxonalarda samarali kommunikatsiya va adolatli rag‘batlantirish tizimini yaratish muhim ahamiyat kasb etadi.

Raqamli iqtisodiyot sharoitida liderlikning innovatsion shakllarini rivojlantirish korxonalar raqobatbardoshligini oshirishda asosiy omillardan biri bo‘lib qolmoqda.

Mazkur ilmiy tadqiqot natijasida liderlik va motivatsiya o‘rtasidagi munosabatga ta‘sir etuvchi asosiy omillar aniqlandi va ularning ahamiyati baholandi.

Tadqiqot natijalari asosida quyidagi xulosalarga kelindi: liderlik sifati xodimlar motivatsiyasiga bevosita va kuchli ijobiy ta‘sir ko‘rsatadi; transformatsion liderlik uslubi motivatsiyani oshirishda eng samarali uslub hisoblanadi; kommunikatsiya samaradorligi va tashkiliy madaniyat motivatsiyaning muhim omillari hisoblanadi; rag‘batlantirish tizimi va malaka oshirish dasturlari xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishini oshiradi; ekonometrik model liderlik va motivatsiya o‘rtasidagi bog‘liqlik yuqori ekanligini tasdiqladi.

Tadqiqot natijalari asosida quyidagi tavsiyalar ishlab chiqildi: korxonalarda transformatsion liderlik tizimini keng joriy etish; xodimlar uchun zamonaviy motivatsiya mexanizmlarini ishlab chiqish; rahbarlarning emotsional intellekt va kommunikatsion ko‘nikmalarini rivojlantirish; rag‘batlantirish va malaka oshirish dasturlarini kengaytirish; boshqaruv qarorlarini qabul qilishda xodimlar ishtirokini oshirish.

Kelgusidagi tadqiqotlarda real korxonalar misolida panel ma’lumotlar asosida chuqur ekonometrik modellar ishlab chiqish va xalqaro tajribani o‘rganish maqsadga muvofiq bo‘lar edi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Maslow A. Motivation and Personality. – New York: Harper & Row, 1954.
2. Herzberg F. The Motivation to Work. – New York: Wiley, 1959.
3. Bass B. Leadership and Performance Beyond Expectations. – Free Press, 1985.
4. Robbins S. Organizational Behavior. – Pearson Education, 2017.
5. Daft R. The Leadership Experience. – Cengage Learning, 2018.
6. McGregor D. The Human Side of Enterprise. – McGraw-Hill, 1960.
7. Armstrong M. Human Resource Management Practice. – Kogan Page, 2020.
8. Ivanko Sh. Boshqaruv nazariyasi. – Toshkent, 2019.
9. Qosimova M. Zamonaviy menejment asoslari. – Toshkent, 2021.
10. Wooldridge J. Introductory Econometrics. – Cengage Learning, 2019.
11. Gujarati D. Basic Econometrics. – McGraw-Hill, 2020.
12. O‘zbekiston Respublikasi Milliy Statistika Qo‘mitasi ma’lumotlari.
13. Inson resurslarini boshqarish bo‘yicha xalqaro ilmiy maqolalar va tahliliy hisobotlar.