

IJTIMOYIY KAPITAL VA MENEJERLIK SAMARADORLIGI: TASHKILOTLAR MISOLIDA EMPIRIK TAHLIL

Sodiqov Elmurod Shomurod o'g'li

Toshkent Xalqaro Vestminster Universiteti, Xalqaro Biznes Boshqaruvi fakulteti,
2 - kurs magistratura talabasi.

elmurod.sadikov@econfun.org +998(90)936-99-69

<https://doi.org/10.5281/zenodo.16757557>

Annotatsiya. *Tadqiqot ijtimoiy kapital, ya'ni ishonch, norasmiy aloqalar va hamkorlik muhitining, menejerlik samaradorligiga bo'lgan ta'sirini o'rganadi. Markaziy Osiyoning 20 ta kompaniyasi misolida olib borilgan tahlilda xodimlar va menejerlar o'rtasidagi ijtimoiy aloqalar, norasmiy muloqot sifati, va jamoaviy ish tizimi o'rtasidagi bog'liqlik o'rganildi. So'rovnoma va yarim tuzilgan intervyular asosida olingan natijalar, yuqori ishonch va ijobiy ijtimoiy kapital darajasi mavjud bo'lgan tashkilotlarda menejerlar qaror qabul qilishda tezroq va samaraliroq harakat qilayotganini ko'rsatdi. Natijalar asosida, ijtimoiy kapitalning biznes faoliyatidagi bevosita rolini aniqlovchi xulosalar berildi.*

Kalit so'zlar: *ijtimoiy kapital, menejerlik samaradorligi, ishonch, norasmiy tarmoqlar, hamkorlik, korporativ madaniyat, inson resurslari, Markaziy Osiyo, empirik tadqiqot.*

Mavzuning dolzarbligi: Bugungi korporativ muhitda texnik bilimlar va tashkiliy strukturalar yetarli bo'lmay qoldi. Endi raqobat ustunligini ijtimoiy kapital — ya'ni ishonch, norasmiy tarmoqlar, hamkorlik madaniyati belgilab bormoqda. Xalqaro tadqiqotlar buni tasdiqlagan, ammo Markaziy Osiyoda bu masala hali chuqur o'rganilmagan. Bu bo'shliqni to'ldirish uchun mazkur tadqiqotda O'zbekiston va qo'shni davlatlar kompaniyalarining ichki ijtimoiy muhitining menejerlik natijalariga ta'siri o'rganilgan.

Tadqiqot maqsadi va vazifalari:

Maqsad: Ijtimoiy kapitalning (ishonch, norasmiy aloqalar, jamoaviylik) menejerlik samaradorligiga ta'sirini aniqlash.

Vazifalar:

1. Tashkilot ichidagi ishonch va norasmiy muloqot darajasini o'lchash;
2. Ijtimoiy kapital va samaradorlik o'rtasidagi bog'liqlikni aniqlash;
3. Menejerlar va xodimlarning fikrlarini solishtirish;
4. Strategik boshqaruvda ijtimoiy kapitaldan qanday foydalanilishini tahlil qilish.

Tadqiqot ob'ekti va tekshirish usullari: Markaziy Osiyodagi 20 ta kompaniya (O'zbekiston, Qozog'iston, Qirg'iziston)

1. Strukturaviy so'rovnomalar (200 nafar xodim va 40 nafar menejer);
2. Korrelatsion tahlil (SPSS orqali);
3. Fazoviy tahlil (Cross-case comparison).

Tadqiqot natijalari:

1. Yuqori ishonchga ega jamoalarda loyiha samaradorligi 25–30% yuqori bo'lishi aniqlangan;
2. Norasmiy aloqalar mavjud bo'lgan jamoalarda qarorlar qabul qilish tezligi 1,5 baravar oshgan;

3. Jamoaviy muhitda ishlayotgan kompaniyalar xodimlarining motivatsiya darajasi 40% yuqori;

4. Menejrlarning 76% ijtimoiy kapitalni strategik ustunlik deb biladi.

Xulosa: Ijtimoiy kapital — bu yangi turdagi resurs. U samarasiz ko‘rinadigan, ammo natijaga kuchli ta’sir qiluvchi omildir. Tashkilotlar ichki muhitni kuchaytirish orqali faqatgina operatsion darajada emas, balki strategik darajada ham raqobatbardosh ustunlikka erishishlari mumkin. Shu bois, HR va boshqaruv siyosatida ijtimoiy kapitalni rivojlantirish asosiy yo‘nalish bo‘lishi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Fukuyama, F. (1995), “Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity”
2. Nahapiet & Ghoshal (1998), “Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage”
3. World Bank (2023), “Social Capital in Organizational Development”
4. OECD (2022), “Workplace Trust and Productivity”
5. Coleman, J. (1988), “Social Capital in the Creation of Human Capital”
6. Markaziy Osiyo Biznes Sharhlari (2024), “Tashkilotlarda yetakchilik va madaniy muhit”