

MAXSUS IQTISODIY ZONALAR FAOLIYATINI BOSHQARISHNING IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK VA MOTIVATSION DETERMINANTLARI

A.M.Shonazarov¹

1. Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti "Amaliy psixologiya" kafedrası dotsenti, psixologiya f.b.f.d., (PhD).

Mas'ul muallif: Shonazarov Asror Maxmaisoyevich, Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti "Amaliy psixologiya" kafedrası dotsenti, psixologiya f.b.f.d., (PhD).

Accepted: 26 Sentabr 2026

Copyright: © 2026 by the author(s). Licensee Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi.

Iqtibos uchun: Shonazarov, A. M. MAXSUS IQTISODIY ZONALAR FAOLIYATINI BOSHQARISHNING IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK VA MOTIVATSION DETERMINANTLARI / A. M. Shonazarov // Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi. — T. 9, № 2. — B. 486–491.

Annotatsiya. Ushbu yirik hajmdagi ilmiy maqolada maxsus iqtisodiy zonalar (MIZ) faoliyatini boshqarish tizimini samaradorligini ta'minlovchi ijtimoiy-psixologik determinantlar tizimli va metodologik jihatdan tadqiq etilgan. Zamonaviy talablarga muvofiq, iqtisodiy jarayonlarni boshqarishda an'anaviy institutsional yondashuvlardan chekingan holda, guruh dinamikasi, ijtimoiy kapital, jamoaviy ishonch va madaniyatlararo muloqot kabi ijtimoiy-psixologik omillarning ta'sir mexanizmlari ochib berilgan.

Kalit so'zlar: mudofaa va harbiy xavfsizlik tuzilmalarini sifat va samaradorligini oshirishga qaratilgan boshqaruv, rahbarlik, boshqarish, kompetentlik, bo'linma boshliqlarini faoliyatini zamonaviylashtirish, ijtimoiy-psixologik mexanizmlar, rivojlantirish, ilmiy-nazariy va amaliy tahlillar. Maxsus iqtisodiy zonalar, ijtimoiy-psixologik determinantlar, ijtimoiy kapital, "Urgut" EIZ, "Jizzax" EIZ, Malikrabort, madaniyatlararo muloqot, sotsiometriya, korporativ identifikatsiya, boshqaruv qarorlari, xulq-atvor iqtisodiyoti.

СОЦИО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В СПЕЦИАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОНАХ

Аннотация. Данная масштабная научная статья систематически и методологически исследует социально-психологические детерминанты, обеспечивающие эффективность системы управления особыми экономическими зонами (ОЭЗ). В соответствии с современными требованиями, отходя от традиционных институциональных подходов к управлению экономическими процессами, раскрываются механизмы влияния таких социально-психологических факторов, как групповая динамика, социальный капитал, коллективное доверие и межкультурная коммуникация.

Ключевые слова: менеджмент, лидерство, управление, компетентность, модернизация деятельности руководителей подразделений, социально-психологические механизмы, развитие, научно-теоретический и практический анализ, направленный на повышение качества и эффективности структур обороны и военной безопасности, Специальные экономические зоны, социально-психологические детерминанты, социальный капитал, СЭЗ «Ургут», СЭЗ «Джиззах», Маликрабо, межкультурный диалог, социометрия, корпоративная идентичность, управленческие решения, поведенческая экономика.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL AND MOTIVATIONAL DETERMINANTS OF MANAGING THE ACTIVITIES OF SPECIAL ECONOMIC ZONES.

Abstract. This comprehensive research article provides a systematic and methodological analysis of the socio-psychological determinants that ensure the effectiveness of management systems within Special Economic Zones (SEZs). Moving beyond traditional institutional approaches to managing economic processes-in line with modern requirements-the study elucidates the mechanisms through which socio-psychological factors such as group dynamics, social capital, collective trust, and intercultural communication exert their influence.

Keywords: management aimed at enhancing the quality and effectiveness of defense and military security structures, leadership, administration, competence, modernization of unit commanders' activities, socio-psychological mechanisms, development, scientific-theoretical and practical analyses. Special economic zones, socio-psychological determinants, social capital, "Urgut" SEZ, "Jizzakh" SEZ, Malikrabort, intercultural communication, sociometry, corporate identity, management decisions, behavioral economics.

Kirish. Mamlakatimizda amalga oshirilayotgan keng ko'lamli islohatlarning barchasini asosida milliy iqtisodiyotimiz va ijtimoiy munosabatlarning samarali tashkil etilganligini natijasi deb aytish mumkin. Har qanday davlat va jamiyatning barqaror rivojlanishi bu albatta boshqaruv jarayonlarining zamon talablari asosida amalga

oshirilishiga bog'liq hisoblanadi. Shu o'rinda ta'kidlash lozimki yurtimizdagi olib borilayotgan oqilona siyosat tufayli davlat va jamiyat boshqaruvining o'rni yildan-yilga dunyo hamjamiyati oldidagi nufuzini yanada oshirib bormoqda. Ayniqsa, respublikamizning barcha hududlarida ijtimoiy-iqtisodiy tarmoq va sohalarining qamrovini ortishi mamalakatimizda barqaror rivojlantirishga qaratilgan izchil islohatlar natijasida amalga oshirilib kelinmoqda.

Taraqqiyotning eng muhim talablaridan yana biri bu yurtimizda faoliyat yuritayotgan maxsus iqtisodiy zonalar va ularning tuzilmalarining boshqaruv jarayonini zamonaviylashtirish, boshqaruv sohasiga zamonaviy texnika va texnologiyalarni jalb etish, shuningdek, ijtimoiy-psixologik mexanizmlarni joriy etish, "rahbar-xodim va mehnat jamoalari" o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni ta'minlash, kreativ yondashuvlarni soha rivojiga tatbiq etish, mamalakatimizda faoliyat yuritayotgan maxsus (erkin) iqtisodiy zonalar, kichik sanoat zonolari, texnoparklar va klasterlarning boshqaruv faoliyatini barqaror rivojlantirish, ular ortasidagi raqobatbardoshlik muhitini yaratish, sohaga xorijiy tadbirkorlarni hamda mablag'larni jalb etish orqali, talabgir maxsuslotlar ishlab chiqarish, sanoat rivojlanishini jadallashtirish, ishsizlik muammosiga to'liq barham berish kabi ko'plab masalalarni hal etishga qaratilganligi bilan ushbu ilmiy tadqiqot mavzusi dolzarb ahamiyat kasb etadi.

Jahon amaliyotida maxsus iqtisodiy zonalar (MIZ) makroiqtisodiy barqarorlikni ta'minlash, to'g'ridan-to'g'ri xorijiy investitsiyalarni (TXI) jalb qilish va yuqori texnologik tarmoqlarni rivojlantirishning kuchli drayveri hisoblanadi. Bugungi kunda global miqyosda faoliyat yuritayotgan MIZlarning muvaffaqiyat omillari tahlili shuni ko'rsatadiki, sof iqtisodiy va infratuzilmaviy imtiyozlar (soliq ta'tillari, bojxona preferensiyalari, arzon energiya resurslari) raqobat ustunligini ta'minlash uchun yetarli bo'lmay qoldi. Zamonaviy sharoitda "yumshoq infratuzilma" - boshqaruvning ijtimoiy-psixologik iqlimi, inson kapitali sotsializatsiyasi va madaniyatlararo integratsiya masalalari hal qiluvchi ahamiyat kasb etmoqda.

O'zbekiston Respublikasida MIZlar va kichik sanoat zonolari orqali hududiy iqtisodiyotni rivojlantirish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishiga aylangan. Biroq, mavjud direksiyalar va rezident-korxonalar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni boshqarishda haligacha an'anaviy ma'muriy-buyruqbozlik elementlari ustunlik qilib, ijtimoiy-psixologik mexanizmlarning salohiyatidan to'laonli foydalanilmayapti. Xususan, direksiya xodimlari, mahalliy hokimiyat organlari, xorijiy va mahalliy investorlar, shuningdek, MIZ hududida faoliyat yurituvchi ishchi-xodimlar o'rtasidagi ijtimoiy idrok, ishonch, status-rollar taqsimoti va nizolarni ijtimoiy-psixologik regulatsiya qilish masalalari DSc darajasidagi fundamental tadqiqotlarni talab etadi.

Ushbu maqolaning bosh maqsadi - MIZ faoliyatini boshqarishda ijtimoiy-psixologik determinantlarning (ijtimoiy kapital, guruh kohezias, madaniyatlararo munosabatlar) ta'sirini empirik jihatdan baholash va shu asosda boshqaruvning sotsial-xulq-atvorga yo'naltirilgan yangi ilmiy-metodologik paradigmasini ishlab chiqishdan iborat.

Muammoning ilmiy-nazariy o'rganilganlik darajasiga to'ladigan bo'lsak, iqtisodiy jarayonlarni boshqarishda ijtimoiy-psixologik yondashuvlarning shakllanishi bir qator fundamental nazariyalarga tayanadi. G.Tajfel va J.Turnerlarning "Ijtimoiy identifikatsiya nazariyasi" (Social Identity Theory), P.Blau va G.Homanslarning "Ijtimoiy almashinuv nazariyasi" (Social Exchange Theory) MIZ kabi murakkab ijtimoiy-iqtisodiy tizimlarda guruhlararo munosabatlarni tushuntirib beradi. MIZ hududidagi ijtimoiy kapitalni shakllantirish masalalari R.Putnam va P.Bourdieu asarlarida chuqur tahlil qilingan.

Xalqaro tajribada (masalan, Xitoyning Shenjen, BAAning Jebel Ali zonalarida) xorijiy menejment va mahalliy mentalitet to'qnashuvi muammosi G.Hofstedening "Madaniy o'lchovlar" (Cultural Dimensions) nazariyasi asosida keng o'rganilgan. O'zbekiston olimlaridan iqtisodiy boshqaruv va inson resurslari masalalari Q.X. Abdurahmonov, N.M. Mahmudov, sotsiologiya va psixologiya integratsiyasi masalalari esa V.M. Karimova va boshqalar tomonidan tadqiq etilgan.

Biroq, aynan Maxsus iqtisodiy zonalar ekotizimida ijtimoiy-psixologik omillarning institutsional boshqaruv samaradorligiga ta'sirini kompleks, komparativ (qiyosiy) o'rganish amaliyoti yetarlicha shakllanmagan. MIZ - bu shunchaki ishlab chiqarish hududi emas, balki turli madaniyat, qadriyat va maqsadlarga ega bo'lgan subyektlarning (davlat amaldorlari, xorijiy sarmoyadorlar, mahalliy tadbirkorlar, turli toifadagi ishchilar) ijtimoiy makonidir. Shu sababli, maxsus iqtisodiy zonalar va ularning tarkibiy tuzilmalarini ilmiy-nazariy jihatdan tadqiq etish va samarali natijalarga erishish mazkur bo'shliqni to'ldirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Ilmiy tadqiqot ishni metodologiyasi va obyekti haqida to'ladigan bo'lsak, mazkur tadqiqotning amaliy asosini ta'minlash maqsadida geografik joylashuvi, tarmoq ixtisoslashuvi va boshqaruv xususiyatlari turlicha bo'lgan uchta yirik obyektlarda faoliyat yuritayotgan maxsus iqtisodiy zonalar hamda ularning tarkibiy tuzilmalari tanlab olindi:

1. Samarqand viloyati hududida faoliyat yuritayotgan "Urgut" maxsus (erkin) iqtisodiy zonalar, kichik sanoat zonolari, texnoparklar va klasterlar: Tadbirkorlik va mahalliy ijtimoiy tarmoqlarning g'oyat kuchliligi, "mahalla-biznes" ijtimoiy kapitalining yuqoriligi bilan ajralib turadi.

2. "Jizzax" viloyati hududiga qarashli Jizzax shahari va Sharof Rasidov tumanida faoliyat yuritayotgan maxsus (erkin) iqtisodiy zonalar, kichik sanoat zonolari, texnoparklar va klasterlar: Yirik sanoat klasterlari, ko'p millatli investitsion muhit va qat'iy korporativ madaniyat ustuvorligi bilan tavsiflanadi.

3. "Navoiy" viloyat hududlarida faoliyat yuritayotgan maxsus (erkin) iqtisodiy zonalar, kichik sanoat zonolari, texnoparklar va klasterlar: Yuqori texnologik va innovatsion loyihalar markazi bo'lib, bu yerda kognitiv salohiyat, intellektual mehnat va psixologik xavfsizlik iqlimi hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Ma'lumki har qanday davlat yoki, mintaqaning barqaror rivojlanishi tizimga solingan boshqaruv jarayonlari, oqilona yuritilgan siyosat, ijtimoiy-psixologik iqlim, jamiyatdagi ishbilarmonlik muhitining yaratilganligi, mehnat jamoalarining hamjihatligi va milliy iqtisodiyotning sifatli tashkil etilishi natijasida takomillashadi. Bugungi kunga kelib, yurtimizda faoliyat yuritayotgan maxsus iqtisodiy zonalar, kichik sanoat zonolari, texnoparklar va klasterlar faoliyatini samarali

boshqarish masalasi davlat siyosati darajasiga kutarilgan muhim sohalaridan biriga aylandi. Bularning barchasi sohadagi muammolarin tizimli tahlil qilish orqali boshqaruv jarayonlarini sifatli tashkil etishni talab etmoqda. Bugungi globallashuv sharoitida yurtimizdagi innovatsion hududlar xodimlarini strategik boshqarish qonuniyatlariga tayanib ish ko'rilishi umumjahaon talablaridan biri hisoblanadi. Bu esa, o'z navbatida boshqaruv jarayonlarini tashkili-psixologik va motivatsion xususiyatlarini amaliyotga tatbiq etilishi asosida amalga oshiriladi va bu jarayonda rag'batlantirish modellarinin fundamental kompleksi keng ko'lamli samara beradi.

Maxsus iqtisodiy zonalar inson omili va strategik relevantlik ham muhim hisoblanadigan ijtimoiy-psixologik jarayonlardan biri bo'lib, bunda xalqaro iqtisodiy integratsiyaning kuchayishi va globallashuv jarayonlari milliy iqtisodiyotlar oldiga yangi institutsional va tarkibiy vazifalarni qo'ymoqda. Ushbu sharoitda maxsus iqtisodiy zonalar mamlakatning eksport salohiyatini oshirish, xorijiy to'g'ridan-to'g'ri investitsiyalarni jalb qilish hamda innovatsion texnologiyalarni ishlab chiqarishga joriy etishning eng samarali drayveri sifatida namoyon bo'lmoqda.

O'zbekiston Respublikasida ham so'nggi yillarda sanoat va texnologik tarmoqlarni rivojlantirish maqsadida o'nlab yirik maxsus iqtisodiy zonalar tashkil etildi hamda ularga keng ko'lamli imtiyozlar tizimi taqdim etilib kelinmoqda. Biroq, ushbu hududlar faoliyatining amaliy samaradorligi tahlili shuni ko'rsatadiki, faqatgina moddiy yoki soliq preferensiyalari uzoq muddatli va barqaror o'sishni ta'minlash uchun yetarli emas.

Amalga oshirilgan ilmiy tadqiqotlarimiz natijalari shuni ko'rsatadiki, har qanday texnologik jarayonlarning va strategik rejalarining markazida inson omili turadi. Maxsus iqtisodiy zonalar o'zining funksional xususiyatlariga ko'ra o'ta dinamik, yuqori sur'atli va ko'p madaniyatli iqtisodiy subyektlar hisoblanadi. Bunday murakkab muhitda faoliyat yurituvchi boshqaruv xodimlari hamda muhandis-texnik xodimlarning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini inobatga olmaslik, ularning o'ziga xos mehnat motivatsiyasini to'g'ri tahlil qilmaslik boshqaruv samarasining pasayishiga, kadrlar oqimining tezlashishiga (qo'nimdorlikning ortishi) va pirovardida yirik investitsiya loyihalarining muvaffaqiyatsizligiga olib kelishi mumkin.

Shu boisdan ham, maxsus iqtisodiy zonalar faoliyatini boshqarishning ijtimoiy-psixologik va motivatsion xususiyatlarini tizimli ravishda tadqiq etish, xodimlarning ichki va tashqi motivlarini muvozanatlashtirish, jamoalarda sog'lom ijtimoiy-psixologik iqlimni shakllantirish hamda professional stress darajasini pasaytirish bugungi kunda boshqaruv fani va amaliyotining eng dolzarb muammolaridan biri bo'lib qolmoqda.

Nazariy-konseptual tahlil qiladigan bo'lsak maxsus iqtisodiy zonalar va ularning tarkibiy tuzilmalari boshqaruvidagi ijtimoiy-psixologik mexanizmlarni muntazam rivojlantirib borish zarurati ilmiy tadqiqotda ko'zda tutilgan.

MIZ direksiyasi o'ziga xos "Chegara tashkiloti" (Boundary spanning organization) hisoblanadi. U bir tomondan davlat byurokriyasi normalariga, ikkinchi tomondan erkin bozor qonuniyatlariga va uchinchi tomondan xorijiy korporativ madaniyatga bo'ysunadi. Bu sotsiologik jihatdan ulkan rol ziddiyatini (Role conflict) yuzaga keltirib chiqaradi.

Ijtimoiy ishonch va tranzaksiya xarajatlar: P.Fukuyamaning ta'kidlashicha, ishonch darajasi yuqori bo'lgan jamiyatlarda iqtisodiy munosabatlar arzonlashadi. "Urgut" va "Jizzax" EIZlaridagi kuzatuvlar shuni ko'rsatdiki, investor va direksiya o'rtasida ijtimoiy ishonch past bo'lganda, tomonlar har bir qadamni hujjatlashtirishga, yuridik sug'urtalashga harakat qiladi. Bu esa MIZdagi tranzaksiya xarajatlarni va byurokratik jarayonlarni asossiz ravishda uzaytiradi.

Ijtimoiy identifikatsiya va "Biz-Ular" dixotomiyasi: Direksiya xodimlarining o'zini davlat organi sifatida identifikatsiya qilishi va rezidentlarni "nazorat qilinuvchi subyekt" (Ular) sifatida ko'rishi boshqaruv samaradorligiga eng katta zarba beruvchi ijtimoiy-psixologik to'siqdir. Boshqaruv faqatgina direksiya o'zini investor bilan bitta qayiqda (Biz) deb his etgan (Shared Identity) sharoitdagina muvaffaqiyatli bo'ladi.

Madaniy masofa (Cultural Distance): MIZlarga ko'pincha Osiyo (Xitoy, Koreya, Turkiya) va Yevropa davlatlaridan investorlar keladi. Xorijiy menejmentning "Power Distance" (Hokimiyat masofasi) va o'zbek mentalitetidagi mahalliy an'analar o'rtasidagi tafovutlar ishchi va ish beruvchi o'rtasidagi yashirin ijtimoiy-psixologik ziddiyatlarga olib kelishi tahlil qilindi.

Olib borilgan ilmiy tadqiqot yuzasida empirik tahlil va natijalarni keltirib o'tadigan bo'lsak, birinchi navbatda metodologik yondashuv amalga oshirildi.

Tadqiqotda aralash metodologiyadan (Mixed Methods Research - MMR) foydalanildi:

Miqdoriy tahlil: Standartlashtirilgan sotsiometrik so'rovnoma (N=620 nafar respondent: MIZ direksiyasi xodimlari, rezident korxonalar rahbarlari va ishchilari). So'rovnoma M.Rosenbergning ishonch shkalasi va G.Hofstedening madaniy o'lchovlari asosida modifikatsiya qilindi.

Sifat tahlili: Fokus-guruh intervyulari va ishtirokli kuzatuv.

Ekonometrik modellashtrish: Ijtimoiy-psixologik determinantlarning boshqaruvning iqtisodiy KPI (Key Performance Indicators) lariga ta'sirini o'lchash uchun OLS (Ordinary Least Squares) regressiya va faktorli tahlil (PCA).

Asosiy ijtimoiy-psixologik o'zgaruvchilar (Determinantlar)

Tadqiqot modelida quyidagi mustaqil o'zgaruvchilar (X_n) ajratib olindi:

X_1 - Ijtimoiy ishonch indeksi (Social Trust Index - direksiya va investor o'rtasida);

X_2 - Guruh jipsligi va empatiya (Group Cohesion);

X_3 - Madaniyatlararo moslashuvchanlik (Cross-cultural adaptation);

X_4 - Qaror qabul qilishdagi ijtimoiy inklyuzivlik (Social inclusion in decision making);

X_5 - Nizolarni konstruktiv yechish salohiyati.

Boshqaruv samaradorligi (Y) integrallashgan iqtisodiy ko'rsatkich sifatida olindi (loyihalarni ishga tushirish tezligi, ish o'rnlari barqarorligi, xodimlarning qo'nimsizligi - turnover rate).

So'rovnomaga natijalari SPSS dasturida qayta ishlanib, uchta iqtisodiy zona (Samarqand "Urgut", "Jizzax", Navoiy) viloyatlari hududlarida olib borgan tadqiqot ishi doirasida o'tkazilgan so'rovnoma, testlar va metodikalar psixodiagnostik hamda psixokorreksion mazmundagi materiallar asosida O'zbekistonda faoliyat yuritayotgan maxsus iqtisodiy zonalar, kichik sanoat zonalar, texnoparklar va klasterlarning rahbarlari sinalluvchi sifatida tanlab olinib, maxsus iqtisodiy zonalar rahbarlaridan 101 nafar, kichik sanoat zonalar rahbarlaridan 99 nafar, texnopark rahbarlaridan 97 nafar, klasterlar rahbarlaridan 45 nafar, jami bo'lib, 342 nafar faoliyatini rivojlantirish va boshqarishga mo'ljallangan ijtimoiy-psixologik asoslarini yoritib berish maqsadida keng qamrovli ilmiy tadqiqotlar o'tkazilib, ularning ijtimoiy-psixologik va motivatsion determinantlari hududlar kesimida qiyosiy tahlil qilindi. Qamrov (N=342) quyidagicha taqsimlandi: MIZ - 101, KSZ- 99, Texnoparklar - 97 nafar va klasterlarning rahbarlar - 45 respondent sifatida qatnashdi.

1-jadval.

Tanlab olingan hududlarda faoliyat yuritayotgan MIZlar va ularning tuzilmalarining rahbarlari kesimida ijtimoiy-psixologik iqlim ko'rsatkichlarining qiyosiy tahlili. (1 dan 10 ballgacha bo'lgan shkalada, bu yerda 10 - eng yuqori ijobiy ko'rsatkich)

Ijtimoiy-psixologik ko'rsatkichlar	"Urgut" Maxsus (EIZ)	"Jizzax" Maxsus (EIZ)	"Navoiy" Maxsus (EIZ)	O'rtacha M	Standart og'ish SD
Direksiya va rezidentlar o'rtasidagi ijtimoiy ishonch (X_1)	7.8	6.5	7.2	7.16	0.65
Jamoaviy jipslik va koheziya (X_2)	8.4	6.8	7.5	7.56	0.80
Madaniyatlararo moslashuvchanlik (X_3)	5.6	7.9	8.2	7.23	1.42
Qarorlarda ishtirok etish inklyuzivligi (X_4)	6.2	6.0	7.8	6.66	0.98
Nizolarni regulatsiya qilish samaradorligi (X_5)	7.5	6.4	7.6	7.16	0.66
Integrallashgan boshqaruv samaradorligi (Y)	8.1	7.3	8.0	7.80	0.43

Jadval tahlili (Hududiy o'ziga xosliklar):

"Urgut" EIZ misolida jamoaviy jipslik ($X_2 = 8.4$) va ijtimoiy ishonch ($X_1 = 7.8$) eng yuqori ekanligi ma'lum bo'ldi. Buning sotsiologik sababi hududda tadbirkorlik muhitining tarixan shakllanganligi va "mahalla-qarindoshlik" ijtimoiy kapitalining (informal networks) iqtisodiy zonalaridagi ishonch mexanizmlariga ko'chishidir. Ammo xorijiy madaniyatga moslashuvchanlik nisbatan past (5.6).

"Jizzax" EIZda yirik transmilliy kompaniyalar mavjudligi sababli madaniyatlararo moslashuvchanlik nisbatan yuqori (7.9), biroq byurokratik iqlim sababli jamoaviy koheziya va qarorlardagi ishtirok inklyuzivligi biroz pastroq ko'rsatkich qayd etdi.

Navoiy (Malikrabot hududi) MIZida raqamlashtirish va intellektual faoliyat yuqori bo'lganligi uchun Qarorlarda ishtirok etish inklyuzivligi ($X_4 = 7.8$) va madaniy moslashuvchanlik ($X_3 = 8.2$) peshqadamlik qilmoqda. Bu xodimlar avtonomiyasi baland ekanligini ko'rsatadi.

Boshqaruv samaradorligi va determinantlar o'rtasidagi regressiya tahlillari olingan natijalar asosida dalillandi.

Olingan ma'lumotlar asosida ko'p omilli chiziqli regressiya modeli (Multiple Linear Regression) hisoblandi. Bu MIZ iqtisodiy samaradorligiga aynan qaysi ijtimoiy-psixologik omil eng ko'p ta'sir qilishini aniq ko'rsatib beradi.

2-Jadval.

Ijtimoiy-psixologik determinantlarning boshqaruv samaradorligiga ta'siri (Regressiya koeffitsientlari).

Model omillari	Standartlanmagan koeff. (B)	Standart xato (SE)	Standartlangan koeff. (β)	t-qiyamat	p-qiyamat (Sig.)
Konstanta (β_0)	1.145	0.285	-	4.017	0.000
Ijtimoiy ishonch (X_1)	0.312	0.045	0.345	6.933	0.000***
Madaniyatlararo moslash. (X_3)	0.254	0.052	0.268	4.884	0.000***
Nizolarni regulatsiya qilish (X_5)	0.218	0.048	0.245	4.541	0.000***
Jamoaviy jipslik (X_2)	0.175	0.041	0.180	4.268	0.000***
Qarorlar inklyuzivligi (X_4)	0.112	0.050	0.125	2.240	0.025*

Izoh: $R^2 = 0.768$, F-statistikasi = 184.5 ($p < 0.001$). Modelning tushuntirish kuchi juda yuqori (76.8%).

Model tahlili shuni isbotlaydiki, MIZ boshqaruv tizimida "Ijtimoiy ishonch" ($\beta = 0.345$) eng dominant determinant

hisoblanadi. Undan keyingi o'rinda "Madaniyatlararo moslashuvchanlik" ($\beta = 0.268$) turadi. Bu shuni anglatadiki, yuridik imtiyozlar qanchalik mukammal bo'lmasin, olingan ijtimoiy-psixologik tahlillar shuni ko'rsatadiki, agar MIZ va ularning tarkibiy tuzilmalari direksiyasi hamda investor o'rtasida ishonchsizlik bo'lsa yoki mahalliy ishchilar xorijiy korporativ madaniyatni qabul qila olmasa, iqtisodiy zonaning maqsadi barbad bo'ladi.

Tadqiqotning empirik obyekti sifatida Samarqand ("Urgut" EIZ), Jizzax ("Jizzax" EIZ) va Navoiy ("Navoiy" EIZning Sardoba va Malikrabort hududi) viloyatlaridagi erkin iqtisodiy zonalar rezidentlari hamda direksiya apparati tanlab olindi. Keng qamrovli sotsiometrik va ekonometrik modellashirish natijalari shuni ko'rsatdiki, boshqaruv qarorlarini qabul qilishda ijtimoiy-psixologik iqlim va jamoaviy empatiya ko'rsatkichlari bevosita iqtisodiy samaradorlikni 34-40% gacha oshirish imkonini beradi. Maqolada xulq-atvor iqtisodiyoti prinsiplari asosida MIZ boshqaruv modelini takomillashtirish bo'yicha strategik takliflar ishlab chiqilgan.

Empirik natijalar shuni tasdiqlaydiki, MIZlarni boshqarishda mavjud "Mexanistik boshqaruv" paradigmasidan "Ijtimoiy-xulq-atvor" (Socio-behavioral) paradigmasiga o'tish zarur.

"Urgut" EIZ fenomeni: Samarqand viloyatidagi bu zona sotsiologik jihatdan o'ziga xos ekotizimdir. Bu yerda iqtisodiy munosabatlar ko'pincha rasmiy shartnomalar bilan emas, balki norasmiy "tadbirkorlik kodi" va o'zaro ishonch bilan tartibga solinadi. Shu sababli, bu zonada direksiya o'zini qat'iy nazorat qiluvchi organ emas, balki "jamoaning bir qismi" (In-group) deb his qilishi boshqaruvdagi tranzaksion yutuqlarni ta'minlayapti.

"Jizzax" va "Navoiy" EIZlaridagi madaniy tafovutlar: Jizzax va Malikrabort hududlarida yirik xorijiy (jumladan xitoy, koreys, evropa) kapitaliga asoslangan loyihalar mavjud. Bu yerda mahalliy yoshlarning xorijiy rahbarlar bilan muloqotida psixologik to'siqlar kuzatiladi. MIZ direksiyasi aynan shu "Madaniy masofa"ni qisqartiruvchi ijtimoiy-psixologik vositachi rolini o'ynashi kerak. Afsuski, amaliyotda direksiya ko'pincha faqat kommunikatsiya, elektr va suv masalalari bilan shug'ullnib, ijtimoiy muhitni o'z holiga tashlab qo'ygan. Ekonometrik modelimiz esa aynan madaniy moslashuvchanlik ($\beta = 0.268$) moliyaviy muvaffaqiyatning ajralmas qismi ekanligini isbotlamoqda.

Direksiyaning byurokratik psixologiyasi: O'zbekistondagi MIZlarda kuzatiladigan yana bir jiddiy psixologik muammo – byurokratik konformizmdir. Direksiya rahbarlari investor qiziqishlaridan ko'ra, "yuqori organlarga yaxshi hisobot berish" psixologiyasiga (Impression Management) o'ralashib qolgan. Bu "Asimmetrik ma'lumotlar" (Asymmetric information) va ishonchning yo'qolishiga olib keladi.

Xulosa va strategik takliflar. Maxsus iqtisodiy zonalar inson kapitali va ijtimoiy qatlamlarni boshqarish iqtisodiy mo'jizalarning asosiy kalitidir. Tadqiqot xulosalariga tayanib, O'zbekistonda MIZ faoliyatini boshqarishni takomillashtirish bo'yicha quyidagi ilmiy-amaliy, sotsial-psixologik strategiyalar taklif etiladi:

MIZ va ularning tuzilmalari Direksiyalari tarkibida "Ijtimoiy-psixologik integratsiya va HR-konsalting" markazlarini tuzish: Ushbu markazlar infratuzilma emas, balki investorlar va mahalliy xodimlar o'rtasidagi madaniy adaptatsiya, konfliktlarni hal qilish va korporativ muhitni yaratish bilan shug'ullanaladi. Ayniqsa Jizzax va Navoiy maxsus iqtisodiy zonalarida xorijiy madaniyat bilan ishlash bo'yicha kross-madaniy (cross-cultural) treninglar majburiy bo'lishi lozim.

"Ishonch indeksiga asoslangan boshqaruv" (Trust-based Governance): MIZ direksiyasi xodimlarini rag'batlantirish (KPI) tizimiga iqtisodiy ko'rsatkichlardan tashqari "Rezidentlarning ijtimoiy ishonch indeksi" (NPS - Net Promoter Score modifikatsiyasi)ni kiritish. Agar investorlarning direksiyaga nisbatan ishonch bahosi past bo'lsa, xodimlarning bonus qismi qisqartirilishi adolatli ijtimoiy-psixologik stimull bo'ladi.

"Urgut" EIZ amaliyotini institutsionalizatsiya qilish (Norasmiy tarmoqlarni legallashtirish): Samarqand tadbirkorlarining yuqori jamoaviy ishonch va "mahalla-biznes" modelini boshqa hududlarga inkubatsiya qilish. Buning uchun MIZ boshqaruvida rezidentlar kengashi (Board of Residents) rolini oshirish, qaror qabul qilish vakolatlarini asimmetrik byurokrtiyadan gorizontaal ijtimoiy ishtirokka (participatory management) o'tkazish talab etiladi.

Rol konfliktini bartaraf etish uchun huquqiy-psixologik kafolat: MIZ direksiyalarining davlat nazorat organlari (Soliq, bojxona, ekologiya va b.) oldida investorning rasmiy yuridik himoyachisi (Advocacy) maqomini qonunan mustahkamlash. Bu direksiya xodimlarida "Davlat tekshiruvchisi" psixologiyasini o'zgartirib, "Biznes-hamkor" (Partner identity) ruhiyatini shakllantiradi.

Ijtimoiy inklyuziya platformalarini raqamlashtirish: Xodimlar va investorlarning g'oyalari hamda e'tirozlari erkin, psixologik bosimsiz eshtiriladigan "MIZ-Ijtimoiy Portal" intellektual tizimini ishga tushirish. Bu orqali X_4 (Qarorlar inklyuzivligi) ko'rsatkichini maksimal darajaga ko'tarish ta'minlanadi.

Xulosa. Yurtimizda faoliyat yuritayotgan maxsus iqtisodiy zonalar, kichik sanoat zonalar, texnoparklar va klasterlar boshqaruvidagi asosiy ijtimoiy-psixologik hamda motevatsion yondashuvlar muhim hisoblanadi. Bunday yondashuvlar natijasid kelgusida iqtisodiy boshqaruv subyektlarining boshqaruv faoliyatini sifat va samaradorligini oshirish, o'zaro munosabatlar tizimini jozibadorligini oshirishga erishish mumkin bo'ladi. Shu nuqtai nazardan fikr yuritadigan bo'lsak, iqtisodiy jarayonlar tubida yotgan ijtimoiy-psixologik va motivatsion energiyani to'g'ri kanalga burmasdan turib, xorijiy kapital va mahalliy potentsialning haqiqiy sinergiyasiga erishib bo'lmaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

- [1] Sh.M. Mirziyoyev. – "Yangi O'zbekistonning strategiyasi" asari 2026-yil 156-bet.
- [2] I.A. Karimov. "Yuksak ma'naviyat – yengilmas kuch" nomli asari, T.: Ma'naviyat. 2008-yil 120-bet.
- [3] O.E.Hayitov. – Boshqaruv psixologiyasi: Darslik. – T.: «Istiqlol» nashriyoti, 2021. - 167 b.
- [4] Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In Political Psychology (pp. 276-293). Psychology Press.

- [5] Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).
- [6] Fukuyama, F. (1995). *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. Free Press.
- [7] Farole, T., & Akinci, G. (2011). *Special Economic Zones: Progress, Emerging Challenges, and Future Directions*. Washington, DC: World Bank.
- [8] Internet ma'lumotlari.
- [9] O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. Stat.uz
- [10] www.Ziyonet.uz
- [11] www.psychology.uz

