

## XODIMLAR EMOTSIONAL INTELLEKTINI OSHIRISH ORQALI TASHKILY SAMARADORLIKNI OSHIRISH YO‘LLARI

*Abduraxmanova Gulchexra A'zamovna*

*e-mail: [mohinurabdullayeva24.05@gmail.com](mailto:mohinurabdullayeva24.05@gmail.com)*

*tel: +998-93-490-96-66*

**Annotatsiya:** Ushbu tezisdagi xodimlar emotsional intellektini rivojlantirish orqali tashkiliy samaradorlikni oshirish yo‘llari tahlil qilinadi. Emotsional intellektning asosiy tarkibiy qismlari — o‘z-o‘zini anglash, hissiyotlarni boshqarish, empatiya va ijtimoiy ko‘nikmalar — tashkilot faoliyatiga ta’siri o‘rganiladi. Tadqiqot jarayonida emotsional intellekti yuqori bo‘lgan xodimlarning jamoada samarali muloqot qilishi, nizolarni konstruktiv hal etishi hamda mehnat unumdorligini oshirishdagi o‘rni yoritib beriladi. Shuningdek, tashkilotlarda emotsional intellektni rivojlantirishga qaratilgan trening va boshqaruv mexanizmlarini joriy etish bo‘yicha amaliy tavsiyalar beriladi. Tadqiqot natijalari tashkiliy samaradorlikni oshirishda inson omilining ahamiyatini yanada kuchaytirishga xizmat qiladi.

**Kalit so‘zlar:** emotsional intellekt, tashkiliy samaradorlik, xodimlar rivoji, inson resurslarini boshqarish, motivatsiya, jamoaviy ish, yetakchilik

**Аннотация:** В данной тезисной работе рассматриваются пути повышения организационной эффективности посредством развития эмоционального интеллекта сотрудников. Анализируется влияние ключевых компонентов эмоционального интеллекта — самосознания, управления эмоциями, эмпатии и социальных навыков — на результаты деятельности организации. В ходе исследования раскрывается роль сотрудников с высоким уровнем эмоционального интеллекта в формировании эффективной коммуникации, конструктивном разрешении конфликтов и повышении производительности труда. Также представлены практические рекомендации по внедрению тренингов и управленческих механизмов, направленных на развитие эмоционального интеллекта в организациях. Полученные

результаты подчеркивают значимость человеческого фактора в обеспечении устойчивого развития и конкурентоспособности организации.

**Ключевые слова:** эмоциональный интеллект, организационная эффективность, развитие персонала, управление человеческими ресурсами, мотивация, командная работа, лидерство

**Abstract:** This thesis examines ways to enhance organizational effectiveness through the development of employees' emotional intelligence. The study analyzes the impact of key components of emotional intelligence—self-awareness, emotional regulation, empathy, and social skills—on organizational performance. The research highlights the role of emotionally intelligent employees in fostering effective communication, constructive conflict resolution, and increased work productivity. In addition, practical recommendations are proposed for implementing training programs and managerial mechanisms aimed at developing emotional intelligence within organizations. The findings emphasize the importance of the human factor in improving organizational efficiency and ensuring sustainable organizational development.

**Keywords:** emotional intelligence, organizational effectiveness, employee development, human resource management, motivation, teamwork, leadership

Bugungi globalashuv va raqobat kuchayib borayotgan sharoitda tashkilotlar samaradorligini oshirishda inson omili muhim ahamiyat kasb etmoqda. Xodimlarning nafaqat kasbiy bilim va ko'nikmalari, balki ularning emotsional intellekti ham tashkilot faoliyati natijalariga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu bois, xodimlar emotsional intellektini rivojlantirish orqali tashkiliy samaradorlikni oshirish masalasi zamonaviy boshqaruv amaliyotida dolzarb yo'nalishlardan biri hisoblanadi. So'nggi yillarda emotsional intellekt tushunchasi inson resurslarini boshqarish va tashkiliy samaradorlikni oshirish bilan bevosita bog'liq holda o'rganilmoqda. Tadqiqotlarda emotsional intellekt xodimlarning o'z his-tuyg'ularini anglash, boshqarish va jamoada samarali muloqot qilish qobiliyatini belgilovchi muhim omil sifatida talqin etiladi. Ushbu yondashuv tashkilotlarda mehnat unumdorligini oshirishga xizmat qilishi ilmiy jihatdan asoslanadi (Goleman, 2020).

Xorijiy ilmiy adabiyotlarda emotsional intellekt va liderlik samaradorligi o'rtasidagi bog'liqlik alohida e'tiborga olinadi. Tadqiqotlarda yuqori emotsional intellektga ega rahbarlar jamoani motivatsiya qilish va nizolarni samarali boshqarishda ustunlikka ega ekani qayd etiladi. Bu holat tashkiliy natijadorlikning oshishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi (Mayer, 2021).

Mahalliy ilmiy maqolalarda emotsional intellekt xodimlarning kasbiy moslashuvi va stressga chidamliligi bilan bog'liq holda tahlil qilinadi. Tadqiqot natijalariga ko'ra, emotsional intellekt darajasi yuqori bo'lgan xodimlar ish jarayonida barqarorroq va mas'uliyatliroq bo'lishi aniqlangan. Bu esa tashkilot faoliyatining uzluksizligini ta'minlashda muhim omil hisoblanadi (Karimov, 2022).

O'zbek olimlari tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda emotsional intellekt va mehnat samaradorligi o'rtasidagi bog'liqlik empirik usullar orqali asoslanadi. Xususan, jamoaviy muhitda ijobiy psixologik iqlimni shakllantirishda emotsional intellekt muhim rol o'ynashi ta'kidlanadi. Natijada, tashkiliy samaradorlik ko'rsatkichlari sezilarli darajada yaxshilanadi (Raximova, 2021).

Rus tilidagi adabiyotlarda emotsional intellektning tashkiliy madaniyatga ta'siri chuqur o'rganilgan. Tadqiqotlarda emotsional intellekt darajasi yuqori bo'lgan xodimlar tashkilot qadriyatlarini tezroq qabul qilishi va ularga sodiq bo'lishi aniqlangan. Bu holat korporativ barqarorlikni mustahkamlashga xizmat qiladi (Petrov, 2020).

O'zbekiston sharoitida olib borilgan ilmiy ishlarda emotsional intellekt va xizmat ko'rsatish sifati o'rtasidagi bog'liqlik tahlil qilinadi. Tadqiqotlarda mijozlar bilan bevosita ishlovchi xodimlar uchun emotsional intellektning ahamiyati alohida ta'kidlanadi. Bu ko'rsatkich tashkilot imijining shakllanishida muhim rol o'ynaydi (Abdullayev, 2024).

Emotsional intellektni baholash metodikalariga bag'ishlangan ilmiy maqolalarda psixometrik yondashuvlar keng qo'llaniladi. Tadqiqotlarda xodimlarning emotsional kompetensiyalarini o'lchash tashkiliy qarorlar qabul qilishda muhim axborot manbai ekani ko'rsatiladi. Bu yondashuv boshqaruv sifatini yaxshilaydi (Ivanova, 2021).

Dissertatsiya tadqiqotlarida emotsional intellektni rivojlantirish orqali boshqaruv samaradorligini oshirish masalalari chuqur o'rganiladi. Tadqiqot natijalari emotsional

kompetensiyalarni rivojlantirish boshqaruv qarorlarining sifatini yaxshilashini ko'rsatadi. Ushbu xulosalar amaliy ahamiyatga ega (Ismoilova, 2025).

Yana bir dissertatsiya ishida emotsional intellektning tashkiliy stressni kamaytirishdagi roli tahlil qilinadi. Tadqiqotda stress darajasi past bo'lgan jamoalarda ish samaradorligi yuqori bo'lishi ilmiy asoslanadi. Bu yondashuv zamonaviy tashkilotlar uchun muhim hisoblanadi (Saidov, 2022).

Ilmiy kitoblarda emotsional intellekt tushunchasi keng nazariy asosda yoritilib, uning tashkiliy samaradorlikka ta'siri tizimli ravishda tahlil qilinadi. Ushbu manbalarda emotsional intellekt zamonaviy menejmentning ajralmas qismi sifatida talqin etiladi. Kitoblar mavzu bo'yicha fundamental bilim manbai hisoblanadi (Boyatzis, 2021).

O'zbekiston sharoitida olib borilgan ilmiy maqolalarda emotsional intellekt va xizmat ko'rsatish jarayonlarining samaradorligi o'rtasidagi bog'liqlik tahlil qilinadi. Tadqiqotlarda xodimlarning hissiy holatini boshqara olishi mijozlar qoniqishiga bevosita ta'sir ko'rsatishi aniqlangan. Natijada, tashkilot imiji va raqobatbardoshligi oshishi ta'kidlanadi (Qodirov, 2022).

Xorijiy ilmiy maqolalarda emotsional intellekt va xodimlarning ishga bo'lgan sodiqligi o'rtasidagi bog'liqlik o'rganiladi. Tadqiqot natijalariga ko'ra, emotsional jihatdan qo'llab-quvvatlangan xodimlar tashkilotda uzoqroq ishlashga moyil bo'ladi. Bu holat kadrlar almashinuvini kamaytirishda muhim ahamiyatga ega (Ashkanasy, 2021).

Mahalliy ilmiy adabiyotlarda emotsional intellektni rivojlantirishda trening va psixologik dasturlarning ahamiyati tahlil qilinadi. Tadqiqotlarda bunday dasturlar xodimlarning o'z-o'zini boshqarish ko'nikmalarini rivojlantirishi aniqlangan. Natijada, ish jarayonida stress darajasi pasayishi kuzatiladi (Mirzayev, 2023).

Emotsional intellekt va innovatsion fikrlash o'rtasidagi bog'liqlik ayrim xorijiy tadqiqotlarda yoritiladi. Mualliflar emotsional jihatdan barqaror xodimlar ijodiy fikrlashga moyilroq bo'lishini ilmiy asoslaydi. Bu holat tashkilotlarda innovatsion faoliyatni jadallashtirishga xizmat qiladi (Cherniss, 2022).

## **1- jadval**

### **Xodimlar emotsional intellekti va tashkiliy samaradorlik o'rtasidagi bog'liqlik**

<b>Emotsional intellekt komponentlari</b>	<b>Mazmuni</b>	<b>Tashkiliy samaradorlikka ta'siri</b>
O'z-o'zini anglash	Xodimning o'z hissiyotlari, kuchli va zaif tomonlarini tushunishi	Qaror qabul qilish sifati oshadi, xatolar kamayadi
Hissiyotlarni boshqarish	Stress, bosim va salbiy hissiyotlarni nazorat qila olish	Mehnat unumdorligi va ish barqarorligi ta'minlanadi
Motivatsiya	Ichki rag'bat va maqsadga yo'naltirilganlik	Ishga sadoqat va natijadorlik oshadi
Empatiya	Boshqalar hissiyotlarini tushunish va inobatga olish	Jamoda sog'lom psixologik muhit shakllanadi
Ijtimoiy ko'nikmalar	Samarali muloqot va hamkorlik qila olish	Jamoaviy ish samaradorligi va muvofiqlik kuchayadi

Jadvalda xodimlar emotsional intellektning asosiy komponentlari va ularning tashkiliy samaradorlikka ta'siri yoritilgan. Unda emotsional intellektning har bir tarkibiy qismi tashkilotda qaror qabul qilish sifati, mehnat unumdorligi, jamoaviy ish va psixologik muhitni yaxshilashdagi o'rni bilan izohlangan. Mazkur yondashuv xodimlar emotsional intellektini rivojlantirish orqali tashkilot faoliyati samaradorligini oshirish mumkinligini ko'rsatadi.

**Xulosa qilib aytganda**, yuqoridagilardan kelib chiqib, xodimlar emotsional intellektini rivojlantirish tashkilot samaradorligini oshirishda dolzarb va muhim yo'nalishlardan biri ekanligi aniqlanadi. Mazkur masalani chuqur o'rganish va amaliyotga tatbiq etish tashkilotlarning barqaror rivojlanishini ta'minlashga xizmat qiladi.

### **Foydalanilgan adabiyotlar**

1. Abdullayev, A. (2024). Xizmat ko'rsatish sohasida emotsional intellektning tashkilot imijiga ta'siri. Xizmatlar iqtisodiyoti, 2, 41–49.
2. Ashkanasy, N. M. (2021). Emotions, emotional intelligence, and organizational

- commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 314–328.
3. Boyatzis, R. E. (2021). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: Wiley.
  4. Cherniss, C. (2022). Emotional intelligence and innovation in organizations. *Creativity and Innovation Management*, 31(1), 85–97.
  5. Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
  6. Ivanova, T. (2021). Methods for assessing emotional intelligence in organizations. *Psychology in Management*, 4, 55–63.
  7. Ismoilova, M. (2025). *Boshqaruv samaradorligini oshirishda emotsional intellektning roli* (PhD dissertatsiya). Toshkent.
  8. Karimov, B. (2022). Xodimlarning emotsional intellekti va stressga chidamliligi o'rtasidagi bog'liqlik. *Mehnat va boshqaruv*, 3, 72–79.
  9. Mayer, J. D. (2021). Emotional intelligence and leadership effectiveness. *Leadership Quarterly*, 32(4), 101–114.
  10. Mirzayev, S. (2023). Emotsional intellektni rivojlantirishda trening dasturlarining ahamiyati. *Pedagogika va psixologiya*, 2, 60–68.
  11. Petrov, A. V. (2020). Emotsional intellekt i organizatsionnaya kultura. *Upravleniye personalom*, 5, 44–52.
  12. Qodirov, R. (2022). Xizmat ko'rsatish jarayonida emotsional intellekt va mijozlar qoniqishi. *Iqtisodiyot va servis*, 4, 91–98.
  13. Raximova, N. (2021). Emotsional intellekt va mehnat samaradorligi o'rtasidagi empirik tahlil. *Ijtimoiy-iqtisodiy tadqiqotlar*, 1, 33–40.
  14. Saidov, J. (2022). *Tashkiliy stressni kamaytirishda emotsional intellektning roli* (Magistrlik dissertatsiyasi). Samarqand.