

OLIV TA'LIM TIZIMINING KENGAYISHI SHAROITIDA PEDAGOGIK KONFLIKTOGEN OMILLARNING SHAKLLANISHI: MAKROSTATISTIK TAHLIL

Mamadaliyeva Dilfuza Baxtiyorovna

Oriental universiteti magistranti

Annotatsiya. Maqolada O'zbekiston oliy ta'lim tizimining 2020/2021–2025/2026-o'quv yillaridagi jadal kengayishi professor-o'qituvchilar jamoalarida konfliktogen bosimning shakllanishiga qanday ta'sir ko'rsatayotgani makrostatistik ma'lumotlar asosida tahlil qilingan. Tadqiqotda Milliy statistika qo'mitasi, Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi hamda Ta'lim sifatini ta'minlash milliy agentligining ochiq ma'lumotlari uch qatlamli triangulyatsiya usulida qiyoslandi. Natijalar talabalar va professor-o'qituvchilar sonining o'sish sur'atlari o'rtasida 96,2 foiz punktik tafovut - "qaychi effekti" - shakllanganini, bir pedagogga to'g'ri keladigan shartli talabalar soni 17,8 nafardan 28,9 nafarga ortganini va yuklamaning tashkilot turi hamda ta'lim yo'nalishi kesimida 6,6 barobargacha tabaqalashganini ko'rsatdi. Murojaatlar tarkibida xodimlar faoliyatidan norozilik 20,4 foizga kamaygan holda, tashkilot faoliyatiga oid murojaatlar 36,8 foizga ortgan, bu esa nizolarning shaxslararo darajadan tashkiliy darajaga siljishi haqidagi farazni ilgari surish imkonini beradi. Xulosa sifatida pedagogik konfliktlarni boshqarishda universal emas, balki tashkilot turi va ta'lim yo'nalishini hisobga oluvchi tabaqalashtirilgan, risk-yo'naltirilgan model zarurligi asoslanadi.

Kalit so'zlar: pedagogik konflikt, oliy ta'lim, pedagogik yuklama, konfliktogen omil, tashkiliy bosim, «qaychi effekti», triangulyatsiya, murojaatlar statistikasi, psixologik xavfsizlik.

Abstract. The article analyses, on the basis of macro-statistical data, how the rapid expansion of Uzbekistan's higher education system in 2020/2021–2025/2026 shapes conflictogenic pressure within academic staff communities. Open data of the National Statistics Committee, the Ministry of Higher Education, Science and Innovation, and the National Agency for Quality Assurance in Education were compared through a three-layer triangulation design. The findings reveal a 96.2 percentage-point gap between the growth rates of student and faculty numbers (the "scissors effect"), an increase in the conditional student-to-teacher ratio from 17.8 to 28.9, and up to a 6.6-fold differentiation of workload across institution types and study fields. While complaints about staff conduct decreased by 20.4%, appeals concerning institutional performance rose by 36.8%, supporting the hypothesis of a shift from interpersonal to organisational conflict. The study concludes that conflict management in higher education requires a differentiated, risk-oriented model rather than a universal one.

Keywords: *pedagogical conflict, higher education, teaching workload, conflictogenic factor, organisational pressure, scissors effect, triangulation, complaint statistics, psychological safety.*

KIRISH

Pedagogik konflikt oliy ta'lim tashkilotining kundalik faoliyatidan ajralmas ijtimoiy-psixologik hodisadir. Zamonaviy konfliktologiyada nizolar mazmuniga ko'ra vazifaviy va munosabatlarga oid turlarga ajratiladi. Birinchisi jamoa qarorlarining sifatini oshirishi mumkin bo'lsa, ikkinchisi guruh ichidagi ishonchni buzadi (Jehn, 1995). De Dreu va Weingart (2003) tomonidan amalga oshirilgan meta-tahlil esa amaliyotda har ikkala tur ham jamoa samaradorligi va xodimlarning mehnatdan qoniqishi bilan salbiy bog'liqlikka ega ekanini ko'rsatdi. Shu sababli zamonaviy yondashuvda konfliktni bartaraf etish emas, balki uni boshqariladigan jarayonga aylantirish maqsad qilib qo'yiladi (Rahim, 2002; Tjosvold, 2008).

Nizolarning konstruktiv o'zanga burilishi tashkiliy muhitga bog'liq: xodim jazolanish xavfisiz fikr bildiradigan psixologik xavfsizlik darajasi yuqori jamoalarda muammolar erta bosqichda ochiladi va hal etiladi (Edmondson, 1999). Aksincha, resurslar taqchilligi, rollar noaniqligi va surunkali ish yuklamasi kasbiy charchoqni kuchaytirib, konfliktlarni yashirin va destruktiv shaklga o'tkazadi (Maslach & Leiter, 2016).

Mavjud tadqiqotlarning aksariyati mikrodarajaga - shaxslararo munosabatlar, muloqot uslublari va rahbarlik xulq-atvoriga - qaratilgan. Ayni paytda oliy ta'lim tizimining tarkibiy o'zgarishlari konfliktogen muhit yaratuvchi mustaqil omil sifatida kam o'rganilgan. O'zbekiston sharoitida bu bo'shliq yanada sezilarli: pedagogik jamoalardagi konfliktlar soni, turlari va hal etilish natijalari bo'yicha alohida hamda muntazam e'lon qilinadigan milliy statistika mavjud emas. Rasmiy hisobotlarda konflikt kategoriyasi umuman ajratilmagan, murojaatlar esa mazmuni bo'yicha yiriklashtirilgan guruhlariga birlashtiriladi.

Mazkur tadqiqotning maqsadi — oliy ta'lim tizimining kengayishi bilan bog'liq makrodaraja ko'rsatkichlari pedagogik jamoalarda konfliktogen bosimning shakllanishiga qanday hissa qo'shayotganini aniqlash va bu bosimning tizim bo'ylab taqsimlanish xususiyatlarini baholashdan iborat. Maqolada quyidagi ilmiy farazlar tekshiriladi:

H1: talabalar kontingenti va professor-o'qituvchilar salohiyatining o'sish sur'atlaridagi nomutanosiblik pedagogik yuklama orqali konfliktogen tashkiliy bosimni oshiradi.

H2: yuklama bilan bog'liq konfliktogen bosim tizim bo'ylab bir tekis taqsimlanmagan va tashkilot turi hamda ta'lim yo'nalishi kesimida sezilarli tabaqalashgan.

H3: rasmiy murojaatlar tarkibida shaxsga qaratilgan shikoyatlardan tashkiliy-institutsional masalalarga qarab siljish kuzatiladi.

MATERIALLAR VA METODLAR

2.1. Ma'lumotlar bazasi

Milliy statistikaning yo'qligi sharoitida tahlil bitta ko'rsatkichga emas, balki bir-birini to'ldiruvchi uch qatlamli ma'lumotlar bazasiga tayanadi. Birinchi, makrodaraja qatlamini

Milliy statistika qo‘mitasining 2020/2021–2025/2026-o‘quv yillari bo‘yicha oliy ta‘lim tashkilotlari, talabalar va professor-o‘qituvchilar soniga oid rasmiy ma‘lumotlari hamda Ta‘lim sifatini ta‘minlash milliy agentligining ta‘minlanganlik indikatori tashkil etadi. Ikkinchi, mezodaraja qatlami Oliy ta‘lim, fan va innovatsiyalar vazirligiga 2024-yil, 2025-yil va 2026-yilning birinchi choragida kelib tushgan murojaatlar statistikasidan iborat. Uchinchi, mikrodaraja qatlami sifatida tanlangan oliy ta‘lim muassasasida professor-o‘qituvchilar o‘rtasida o‘tkazilishi ko‘zda tutilgan anonim so‘rovnoma va ekspert suhbatlari dasturi ishlab chiqilgan.

Har bir qatlam o‘ziga xos imkoniyat va cheklavlarga ega bo‘lgani sababli xulosalar ularni o‘zaro qiyoslash — triangulyatsiya — orqali shakllantiriladi. Bu yondashuv bitta manbaning tizimli xatosi umumiy natijani buzib ko‘rsatishining oldini oladi.

2.2. Tahlil metodlari

Tadqiqotda qiyosiy-statistik tahlil, bazis indekslash usuli (2020/2021-o‘quv yili 100 foiz deb qabul qilingan), nisbiy koeffitsiyentlarni hisoblash, tarkibiy (strukturaviy) tahlil va murojaatlar mazmunining kontent-tahlili qo‘llanildi. Bir pedagogga to‘g‘ri keladigan shartli talabalar soni talabalar umumiy sonini professor-o‘qituvchilar soniga bo‘lish orqali muallif tomonidan hisoblangan. Bu ko‘rsatkich rasmiy pedagogik yuklama me‘yori emas, balki tizimdagi umumiy tashkiliy bosimni ifodalovchi shartli indikator hisoblanadi.

Tahlilda muhim metodologik shart amal qiladi: makrodaraja ko‘rsatkichlari konfliktning bevosita sababi sifatida emas, balki uning yuzaga kelish ehtimolini oshiruvchi tashkiliy shart-sharoit — konfliktogen kontekst — sifatida talqin qilinadi. Talabalar sonining o‘shishi yoki yuklamaning ortishi o‘z-o‘zidan nizo keltirib chiqarmaydi; u boshqaruv, taqsimot va kommunikatsiya mexanizmlari zaif bo‘lgan sharoitdagina konfliktga aylanadi.

NATIJARLAR

3.1. Tizimning kengayishi va «qaychi effekti»

So‘nggi besh yilda O‘zbekiston oliy ta‘lim tizimi jadal kengaydi. Oliy ta‘lim tashkilotlari soni 2020/2021-o‘quv yilidagi 127 tadan 2024/2025-o‘quv yilida 222 taga yetdi; ularning tarkibi ham xilma-xillashib, davlat, nodavlat va xorijiy oliy ta‘lim tashkilotlari hamda filiallar bir vaqtda faoliyat yuritmoqda. Talabalar soni shu davrda 571,5 ming nafardan 1 432,8 ming nafarga, 2025/2026-o‘quv yilida esa 1 535,0 ming nafarga yetdi. Professor-o‘qituvchilar soni ham o‘sdi, biroq sezilarli darajada sekinroq sur‘atda — 32,1 ming nafardan 49,6 ming nafarga (Milliy statistika qo‘mitasi, 2025). Asosiy ko‘rsatkichlar dinamikasi 1-jadvalda keltirilgan.

1-jadval

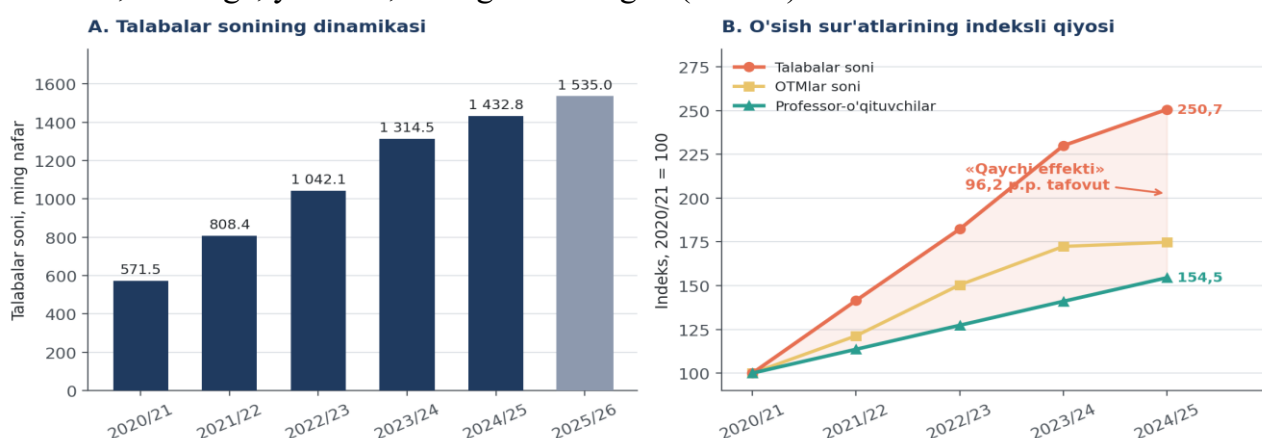
O‘zbekiston oliy ta‘lim tizimining asosiy ko‘rsatkichlari dinamikasi (2020/2021–2025/2026-o‘quv yillari)

O'quv yili	OTMlar soni	Talabalar soni, ming nafar	Professor-o'qituvchilar, ming nafar	Bir pedagogga to'g'ri keladigan talabalar, nafar
2020/2021	127	571,5	32,1	17,8
2021/2022	154	808,4	—	—
2022/2023	191	1 042,1	—	—
2023/2024	219	1 314,5	—	—
2024/2025	222	1 432,8	49,6	28,9
2025/2026	—	1 535,0	—	—
O'zgarish (2020/21→2024/25)	+74,8%	+150,7%	+54,5%	+11,1 nafar

Izoh: bir pedagogga to'g'ri keladigan talabalar soni muallif tomonidan hisoblangan shartli ko'rsatkich bo'lib, rasmiy pedagogik yuklama me'yorlari hisoblanmaydi.

Manba: O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi (2025) hamda Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

Jadval ma'lumotlari «qaychi effekti» deb atash mumkin bo'lgan holatni ochib beradi: talabalar soni 150,7 foizga o'sgan bir vaqtda professor-o'qituvchilar soni atigi 54,5 foizga ko'paygan, ya'ni o'sish sur'atlari o'rtasidagi tafovut 96,2 foiz punktni yoki qariyb uch barobarni tashkil etadi. Natijada bir pedagogga to'g'ri keladigan shartli talabalar soni 17,8 nafardan 28,9 nafarga, ya'ni 62,4 foizga ko'tarilgan (1-rasm).



1-rasm. Talabalar sonining dinamikasi va tizim ko'rsatkichlari o'sish sur'atlarining indeksli qiyosi (2020/2021 = 100)

Manba: Milliy statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan hisoblab tuzilgan.

Mazkur nomutanosiblik pedagogik konfliktlarning bir necha tashkiliy omilini bir vaqtda kuchaytiradi: auditoriya va auditoriyadan tashqari yuklamaning ortishi, dars soatlarini kafedra ichida taqsimlashdagi kelishmovchiliklar, auditoriya hamda texnik vositalar uchun raqobat, talabalar bilan individual ishlash imkoniyatining qisqarishi, pedagogik va ilmiy vazifalar o'rtasidagi rol konflikti. Bunga ta'lim shakllarining tarkibi ham qo'shiladi: 2024/2025-o'quv yilida talabalarning 49,4 foizi kunduzgi, 47,0 foizi sirtqi va 3,6 foizi kechki ta'limda tahsil olgan. Uchta ta'lim shaklini parallel tashkil etish dars jadvali, ish va dam olish vaqti muvozanati hamda axborot almashinuvi bilan bog'liq ziddiyatlar uchun zamin yaratadi. Kadrlarning hududiy taqsimoti ham keskin farqlanadi: Toshkent shahrida 18,9 ming, Samarqand viloyatida 4,0 ming, Sirdaryo viloyatida esa atigi 0,7 ming nafar professor-o'qituvchi faoliyat yuritadi.

3.2. Pedagogik yuklamaning notekis taqsimlanishi

O'rtacha ko'rsatkichning o'zi tizimdagi real bosimni to'liq aks ettirmaydi. Ta'lim sifatini ta'minlash milliy agentligi shakllantirgan «professor-o'qituvchilar bilan ta'minlanganlik darajasi» indikatori yuklamaning oliy ta'lim tashkilotlari turlari va yo'nalishlari bo'yicha keskin tabaqalashganini ko'rsatadi (2-jadval).

2-jadval

Bir professor-o'qituvchiga to'g'ri keladigan talabalar soni: tashkilot turi va ta'lim yo'nalishi kesimida

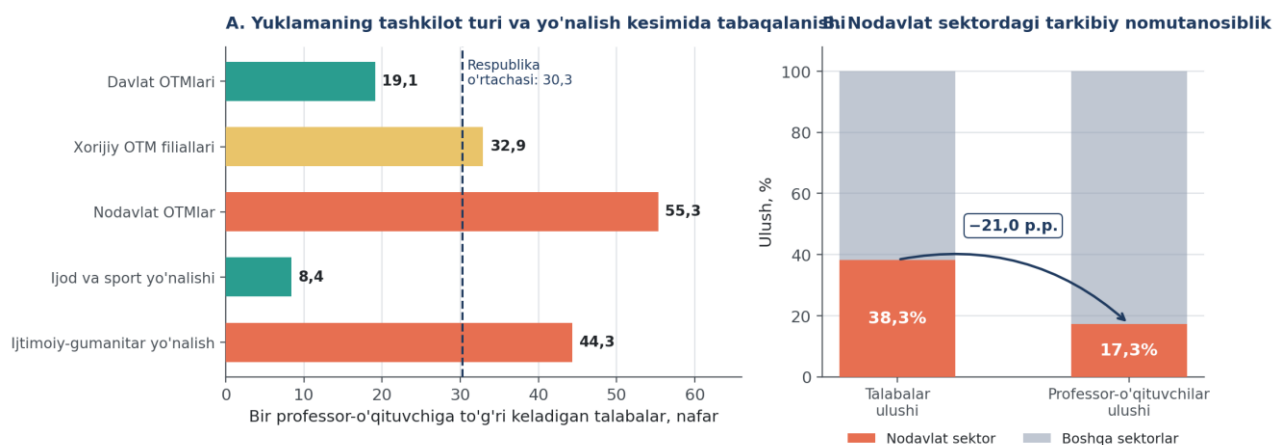
Kesim	Ko'rsatkich, nafar	Respublika o'rtachasidan farqi	Nisbiy daraja
Ijod va sport yo'nalishi	8,4	-21,9	0,28
Davlat oliygohlari	19,1	-11,2	0,63
Respublika o'rtachasi	30,3	—	1,00
Xorijiy oliygohlar filiallari	32,9	+2,6	1,09
Ijtimoiy-gumanitar yo'nalish	44,3	+14,0	1,46
Nodavlat oliygohlar	55,3	+25,0	1,83
Maksimal qiymat (IT Park universiteti)	244,0	+213,7	8,05

Izoh: nisbiy daraja ko'rsatkichning respublika o'rtachasiga nisbati sifatida muallif tomonidan hisoblangan. Agentlik hisoblagan o'rtacha qiymat (30,3) 1-jadvaldagi muallif hisob-kitobidan (28,9) hisoblash bazasi va sanasidagi tafovut tufayli biroz farq qiladi; bu farq umumiy tendensiyani o'zgartirmaydi.

Manba: Ta'lim sifatini ta'minlash milliy agentligi (2026) ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan va hisoblangan.

Ma'lumotlardan ko'rinadiki, davlat oliygohlarida bir pedagogga o'rtacha 19,1 nafar talaba to'g'ri kelsa, nodavlat oliygohlarda bu ko'rsatkich 55,3 nafarni tashkil etadi — ya'ni davlat

sektoridagidan qariyb uch barobar yuqori. Ta'lim yo'nalishlari kesimida tafovut yanada kattaroq: eng past (8,4) va eng yuqori (55,3) qiymatlar orasidagi farq 6,6 barobarga yetadi. Tarkibiy nomutanosiblik nodavlat sektorda ayniqsa yaqqol namoyon bo'ladi: u mamlakat talabalarining 38,3 foizini jamlagan holda professor-o'qituvchilar umumiy sonining atigi 17,3 foiziga ega, ya'ni tafovut 21,0 foiz punktni tashkil etadi (2-rasm).



2-rasm. Pedagogik yuklamaning tashkilot turi va yo'nalish kesimidagi tabaqalanishi hamda nodavlat sektordagi tarkibiy nomutanosiblik

Manba: Ta'lim sifatini ta'minlash milliy agentligi (2026) ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

Ushbu natijalarning tahliliy ahamiyati shundaki, pedagogik konfliktlarning yuklama bilan bog'liq xavfi tizim bo'ylab bir tekis taqsimlanmagan. Konfliktogen bosim ijtimoiy-gumanitar yo'nalishdagi hamda nodavlat oliy ta'lim tashkilotlarida sezilarli darajada yuqori. Bu esa H2 farazini tasdiqlaydi.

3.3. Murojaatlar dinamikasi konfliktlarning bilvosita indikatori sifatida

Ikkinchi qatlam ma'lumotlari sifatida Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligiga kelib tushgan murojaatlar tahlil qilindi. 2024-yilda vazirlikka jami 13 284 ta, 2025-yilda esa 12 908 ta murojaat kelib tushgan, ya'ni umumiy hajm 376 taga yoki 2,9 foizga kamaygan. Biroq umumiy sonning qisqarishi ortida yo'nalishlar bo'yicha bir xil bo'lmagan siljish yotadi (3-jadval).

3-jadval

Oliy ta'lim sohasidagi murojaatlarning konfliktogen yo'nalishlari bo'yicha taqsimoti

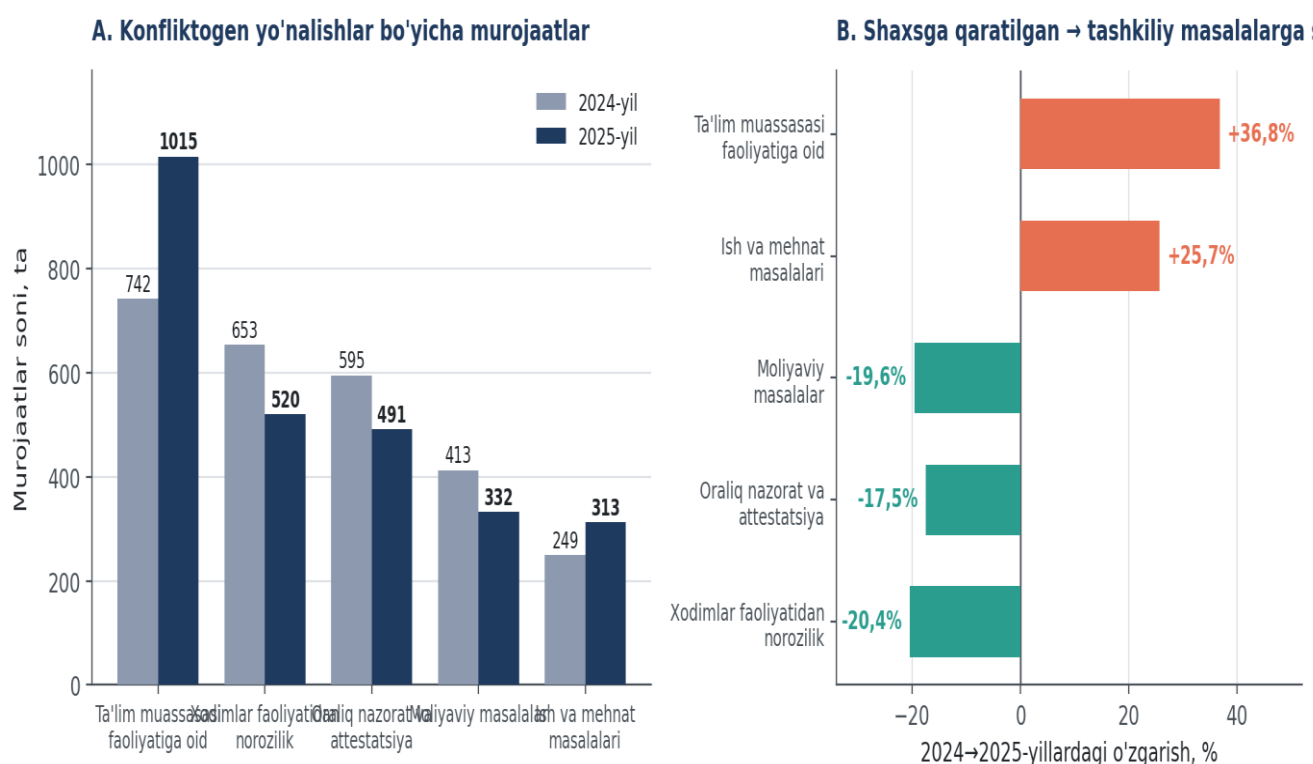
Murojaat yo'nalishi	2024-yil	2025-yil	O'zgarish, %	2026-yil I chorak
Ta'lim muassasasi faoliyatiga oid masalalar	742	1 015	+36,8	257
Ta'lim muassasasi xodimlari faoliyatidan norozilik	653	520	–20,4	158

Murojaat yo'nalishi	2024-yil	2025-yil	O'zgarish, %	2026-yil I chorak
Oraliq nazorat va yakuniy attestatsiya	595	491	-17,5	176
Moliyaviy masalalar (ish haqi, stipendiya)	413	332	-19,6	119
Ish va mehnat masalalari	249	313	+25,7	120
Ilmiy-tadqiqot faoliyati	—	265	—	—
Jami murojaatlar	13 284	12 908	-2,9	2 376

Izoh: 2026-yilning I chorak ma'lumotlari uch oylik davrni qamrab olgani sababli yillik ko'rsatkichlar bilan bevosita taqqoslanmaydi va faqat tendensiyaning baholash uchun keltirilgan. Foizli o'zgarish muallif tomonidan hisoblangan.

Manba: Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligining 2024- va 2025-yillar hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

Ma'lumotlar ikki qarama-qarshi tendensiyaning ochib beradi. Bir tomondan, xodimlar faoliyatidan norozilik bo'yicha murojaatlar 653 tadan 520 taga, ya'ni 20,4 foizga kamaygan; nazorat va attestatsiya hamda moliyaviy masalalarga oid murojaatlar ham mos ravishda 17,5 va 19,6 foizga qisqargan. Ikkinchi tomondan, ta'lim muassasasi faoliyatiga oid murojaatlar 36,8 foizga, ish va mehnat masalalariga oid murojaatlar esa 25,7 foizga ko'paygan (3-rasm).



3-rasm. Konfliktogen yo'nalishlar bo'yicha murojaatlar hajmi va ularning 2024–2025-yillardagi nisbiy o'zgarishi

Manba: Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi (2026) ma'lumotlari asosida muallif tomonidan hisoblab tuzilgan.

Mazkur siljishni shaxsga qaratilgan shikoyatlardan tashkiliy va institutsional masalalarga o'tish sifatida talqin qilish mumkin, bu esa H3 farazini qo'llab-quvvatlaydi. Shu bilan birga, ko'rsatkichning metodologik cheklovini e'tiborda tutish lozim: «xodimlar faoliyatidan norozilik» kategoriyasi pedagogik jamoa ichidagi konfliktlar sonini bildirmaydi, unda talaba-pedagog, fuqaro-xodim va rahbar-xodim munosabatlariga oid turli murojaatlar aralash qayd etiladi. Rasmiy murojaatlar, o'z tabiatiga ko'ra, faqat ochiq shaklga o'tgan va rasmiylashtirilgan nizolarni qamrab oladi; yashirin konfliktlar esa ushbu statistikadan tashqarida qoladi.

3.4. Empirik tekshiruv uchun o'lchash vositasi

Yuqoridagi cheklovlarni bartaraf etish maqsadida uchinchi qatlam — anonim so'rovnoma — dasturi ishlab chiqildi. Uning asosiy ko'rsatkichlari, o'lchash usuli va tahliliy ahamiyati 4-jadvalda keltirilgan.

4-jadval

Pedagogik konfliktlarni empirik o'rganish bo'yicha so'rovnomaning asosiy ko'rsatkichlari

Ko'rsatkich	O'lchash usuli	Tahliliy ahamiyati
Konfliktga duch kelgan xodimlar ulushi	ha/yo'q, foizda	Konfliktlarning jamoada tarqalish darajasi
Konfliktlarning takrorlanish chastotasi	5 darajali shkala	Nizolarning muntazam yoki epizodik ekani
Konflikt tomonlari	rahbar-xodim, xodim-xodim, kafedra-kafedra, pedagog-talaba	Konflikt subyektlari tarkibi
Konfliktning asosiy sababi	15 ta omil, 1–5 ballik shkala	Konfliktogen omillar reytingi
Konfliktning rivojlanish bosqichi	yashirin, anglangan, ochiq, keskinlashgan, hal etilgan	Konflikt dinamikasi va aralashuv nuqtasi
Konfliktni hal qilish usuli	suhbat, rahbar aralashuvi, komissiya, mediatsiya, hal etilmagan	Amaldagi mexanizmlar samaradorligi
Psixologik xavfsizlik	Likert shkalasi, 1–5 ball	Fikrni jazolanish xavfsiz ifodalash imkoniyati
Vazifalar aniqligi va taqsimot adolatiligi	1–5 ball	Rol noaniqligi; protsessual va distributiv adolat

Ko'rsatkich	O'lchash usuli	Tahliliy ahamiyati
Rahbarlik uslubi	avtoritar, demokratik, liberal, aralash	Vertikal konfliktlarning omili
Kasbiy charchoq va ishdan ketish niyati	1–5 ball yoki maxsus shkala	Destruktiv konfliktning oqibatlari

Manba: muallif tomonidan Rahim (2002), Edmondson (1999) hamda Maslach va Leiter (2016) metodikalari asosida ishlab chiqilgan.

Konflikt sabablarini baholash uchun respondentlarga o'n beshta omil taklif etilib, ularning har biri 1 balldan (umuman ta'sir qilmaydi) 5 ballgacha (juda kuchli ta'sir qiladi) baholanadi. Omillar beshta mazmuniy blokka birlashtiriladi: tashkiliy-tuzilmaviy, boshqaruv-kommunikativ, baholash va adolatlilik, kasbiy-pedagogik hamda shaxsiy-psixologik. Natijalar gender, lavozim, kasbiy staj, kafedra hajmi va tashkilot turi kesimida taqqoslanadi hamda makrodaraja ko'rsatkichlari bilan bog'lanadi.

MUHOKAMA

Tadqiqot natijalari uch farazning barchasini qo'llab-quvvatlaydi, biroq ularning nazariy talqini ehtiyotkorlikni talab qiladi. Birinchidan, «qaychi effekti» pedagogik konfliktning sababi emas, balki uni yuzaga chiqaruvchi zaminni yaratadigan shart-sharoitdir. Nazariy jihatdan bu holat resurslar taqchilligi modeliga mos keladi: cheklangan resurs (dars soati, auditoriya, rag'batlantirish fondi, ilmiy loyihalarda ishtirok) taqsimlanayotganda taqsimot mezonlari noaniq bo'lsa, vazifaviy ziddiyat tez orada munosabatlar konfliktiga aylanadi (Jehn, 1995; De Dreu & Weingart, 2003).

Ikkinchidan, yuklamaning 6,6 barobargacha tabaqalanishi konfliktlarni boshqarishning universal modeli samarasiz bo'lishini ko'rsatadi. Nodavlat sektorda talabalar ulushi (38,3%) va professor-o'qituvchilar ulushi (17,3%) o'rtasidagi 21,0 foiz punktlilik tafovut tizimli xarakterga ega bo'lib, u aynan shu sektorda ish yuklamasi, mehnat shartnomasi shartlari va baholash mezonlari bilan bog'liq nizolar ehtimolini oshiradi. Bu Maslach va Leiter (2016) tavsiflagan mexanizmga mos: surunkali ortiqcha yuklama emotsional charchoqni, charchoq esa hamkasblar va rahbariyatga nisbatan sinizumni kuchaytiradi, natijada konfliktlar konstruktiv yechim topmay, yashirin shaklda to'planadi.

Uchinchidan, murojaatlar tarkibidagi siljish ikki xil talqinga ega. Optimistik talqinga ko'ra, xodimlar faoliyatidan norozilikning kamayishi shaxslararo munosabatlar madaniyatining yaxshilanishini bildiradi. Muqobil talqin esa ehtiyotkorroq: shaxsga qaratilgan shikoyatlarning qisqarishi psixologik xavfsizlik darajasining pastligi bilan ham bog'liq bo'lishi mumkin — xodim hamkasbi yoki rahbari ustidan rasmiy shikoyat qilishning oqibatlaridan xavotirlansa, muammoni «tashkilot faoliyatidagi kamchilik» shaklida umumlashtirib ifodalashi mumkin (Edmondson, 1999). Mavjud ma'lumotlar bu ikki talqinni bir-biridan ajratish imkonini bermaydi; bu vazifa uchinchi qatlam — anonim so'rovnomma — zimmasiga yuklanadi.

Xalqaro kontekstda O'zbekiston ko'rsatkichlari qarama-qarshi manzara beradi. TALIS-2024 natijalariga ko'ra, mamlakat pedagoglarining 95 foizi hamkasblariga tayanish mumkinligini qayd etgan, bu OECD o'rtachasidan (86%) sezilarli yuqori; ayni paytda 83,4 foizi ta'lim muassasasida haddan tashqari ko'p o'zgarish tashabbuslari joriy etilishiga qo'shilgan va bu ko'rsatkich 55 ta ta'lim tizimi orasida eng yuqori (OECD, 2025). Yuqori o'zaro ishonch bilan o'zgarishlardan charchash hissining birgalikda mavjudligi konfliktogen bosim shaxslararo munosabatlarda emas, balki tashkiliy o'zgarishlar sur'atida to'planayotganini ko'rsatadi. Bu bevosita 3-bo'limdagi natijalar bilan uyg'unlashadi.

Tadqiqotning cheklovlari quyidagilardan iborat. Birinchidan, makrostatistik ma'lumotlar korrelyatsion xarakterga ega bo'lib, sabab-oqibat aloqasini isbotlamaydi. Ikkinchidan, professor-o'qituvchilar soni bo'yicha oraliq yillar ma'lumotlari to'liq emas, shu sababli indekslash chiziqli taxminga tayanadi. Uchinchidan, murojaatlar statistikasi konfliktning faqat rasmiylashgan qismini qamrab oladi. Ushbu cheklovlar mikrodaraja empirik tadqiqoti orqali bartaraf etilishi ko'zda tutilgan.

XULOSA

O'tkazilgan makrostatistik tahlil quyidagi aniq ilmiy xulosalarga olib keladi.

1. 2020/2021–2024/2025-o'quv yillari oraliq'ida O'zbekiston oliy ta'lim tizimida talabalar sonining o'sishi (+150,7%) professor-o'qituvchilar salohiyatining o'sishidan (+54,5%) 96,2 foiz punktga ilgarilab ketgan. Bu «qaychi effekti» bir pedagogga to'g'ri keladigan shartli talabalar sonini 62,4 foizga oshirib, pedagogik konfliktlarning yuzaga kelish ehtimolini oshiruvchi barqaror tashkiliy shart-sharoit yaratgan. H1 farazi tasdiqlandi.

2. Konfliktogen bosim tizim bo'ylab bir tekis taqsimlanmagan: yuklama ko'rsatkichi ta'lim yo'nalishlari kesimida 6,6 barobar, tashkilot turlari kesimida esa 2,9 barobar tafovutlanadi. Eng yuqori risk zonasi — nodavlat oliy ta'lim tashkilotlari va ijtimoiy-gumanitar yo'nalish. H2 farazi tasdiqlandi.

3. Murojaatlar tarkibida xodimlar faoliyatidan norozilik 20,4 foizga kamaygan holda, tashkilot faoliyatiga oid murojaatlar 36,8 foizga, mehnat masalalariga oid murojaatlar 25,7 foizga ortgan. Bu nizolarning shaxslararo darajadan tashkiliy darajaga siljishini ko'rsatuvchi indikator hisoblanadi. H3 farazi tasdiqlandi, biroq muqobil talqin (psixologik xavfsizlikning pastligi) inkor etilmaydi.

4. Amaliy jihatdan bundan kelib chiqadigan asosiy xulosa shuki, pedagogik konfliktlarni boshqarishda universal yondashuv samarasizdir. Zarur model — risk-yo'naltirilgan va tabaqalashtirilgan model bo'lib, unda aralashuv intensivligi tashkilot turi, ta'lim yo'nalishi va yuklama darajasiga muvofiq belgilanadi: yuklama respublika o'rtachasidan 1,5 barobar yuqori bo'lgan bo'linmalarda konfliktlarni erta aniqlash va mediatsiya mexanizmlari majburiy tartibda joriy etilishi lozim.

5. Rasmiy statistik ko'rsatkichlarning hech biri pedagogik jamoa ichidagi konfliktlarning haqiqiy ko'lamini, turlarini va rivojlanish bosqichlarini bevosita o'lchamaydi. Shu sababli milliy darajada oliy ta'lim tashkilotlari uchun yagona metodika asosidagi konflikt monitoringi

indikatorlar tizimini joriy etish — pedagogik konfliktologiyaning eng dolzarb institutsional vazifasidir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741–749. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.741>
2. Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
3. Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 256–282. <https://doi.org/10.2307/2393638>
4. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
5. OECD. (2025). Results from TALIS 2024: Country note — Uzbekistan. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/results-from-talis-2024-country-notes_e127f9e2-en/uzbekistan_96cdef5e-en.html
6. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi. (2025). Oliy ta’lim tashkilotlarida talabalar va professor-o‘qituvchilar soni [Ma’lumotlar bazasi]. <https://siat.stat.uz/data/1357/?lang=uz>
7. O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi. (2026). 2025-yilda jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari bilan ishlash borasida amalga oshirilgan ishlar to‘g‘risida ma’lumot. https://api-portal.gov.uz/uploads/7/2026/01/13/c115d65d-5027-b21f-8c14-64efbc9d43f8_media_.pdf
8. Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *International Journal of Conflict Management*, 13(3), 206–235. <https://doi.org/10.1108/eb022874>
9. Ta’lim sifatini ta’minlash milliy agentligi. (2026, 7-iyul). Oliy ta’lim tashkilotlarining professor-o‘qituvchilar bilan ta’minlanganlik darajasi: milliy reyting indikator. *Gazeta.uz*. <https://www.gazeta.uz/oz/2026/07/07/otm/>
10. Tjosvold, D. (2008). The conflict-positive organization: It depends upon us. *Journal of Organizational Behavior*, 29(1), 19–28. <https://doi.org/10.1002/job.473>