

e-ISSN 3060-5059

DOI: 10.67227



IJTIMOIIY-GUMANITAR SOHADA ILMIY-INNOVATSION TADQIQOTLAR

ILMIY METODIK JURNAL

Scientific and Innovative Research in
Social and Humanitarian Studies

Vol. 3 • Issue 10

2026



Founded in 2024



publishscience.uz



publish_science_journal@mail.ru



PEER REVIEWED • OPEN ACCESS

MERITOKRATIYA TIZIMIDA IJTIMOIIY KAPITAL, NEPOTIZM HAMDA FAVORITIZM CHEGARALARINING FALSAFIY TAHLILI

Mukarramov Sardorbek Xolmirzaevich

Farg'ona davlat universiteti, mustaqil izlanuvchi.

e-mail: annora1976@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-4260-1310>

Annotatsiya.

Maqolada kasbiy tarmoqlarning axborot manbai sifatidagi vazifasi bilan tanlov jarayoniga xususiy manfaatlar asosida ta'sir o'tkazishi o'rtasidagi farq tahlil qilinadi. Ijtimoiy kapital, nepotizm va favoritizm munosabatlarning funksional vazifalari asosida qiyoslanadi. Tahlil markaziga aloqaning o'zi emas, balki uning dalillarga va qaror qabul qilish vakolatiga ta'siri qo'yiladi.

Kalit so'zlar: ijtimoiy kapital, kasbiy tarmoq, nepotizm, favoritizm, tavsiya, manfaatlar to'qnashuvi, xolislik.

ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ ГРАНИЦ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА, НЕПОТИЗМА И ФАВОРИТИЗМА В СИСТЕМЕ МЕРИТОКРАТИИ

Мукаррамов Сардорбек Холмирзаевич

Ферганский государственный университет, независимый исследователь.

Аннотация.

В статье разграничиваются функции профессиональных сетей как источника информации и их влияние на процесс отбора в частных интересах. Социальный капитал, nepotizm и фаворитизм сопоставляются на основе функциональной роли межличностных отношений. В центре анализа находится не сам факт наличия связей, а их влияние на доказательную основу и полномочия по принятию решений.

Ключевые слова: социальный капитал, профессиональная сеть, nepotizm, фаворитизм, рекомендация, конфликт интересов, беспристрастность.

SOCIAL CAPITAL, NEPOTISM AND FAVOURITISM IN MERITOCRACY: A PHILOSOPHICAL ANALYSIS OF THEIR BOUNDARIES

Mukarramov Sardorbek Xolmirzaevich

Fergana State University, Independent Researcher.

Abstract.

The article distinguishes between the role of professional networks as sources of information and their influence on selection processes driven by private interests. Social capital, nepotism, and favoritism are compared based on the functional roles of interpersonal relationships. The analysis focuses not on the existence of connections themselves, but on their influence on the evidentiary basis and decision-making authority.

Keywords: social capital, professional network, nepotism, favoritism, recommendation, conflict of interest, impartiality.

Kirish. Kasbiy imkoniyat haqidagi axborot odamlar o'rtasidagi munosabatlar orqali tarqalishi mumkin. M. Granovetter zaif aloqalarning axborot almashinuvidagi o'rnini tahlil qilgan [1]. Biroq axborot olishga xizmat qiladigan aloqa bilan baholashni xususiy manfaatga bo'ysundiradigan aloqa bir turdagi hodisa emas. Meritokratiya nuqtayi nazaridan muammo aloqalar mavjudligida emas, ular tanlovning qaysi bo'g'iniga qanday vakolat bilan kirayotganidadir.

"Tanish orqali bildi" va "tanishi sabab tanlandi" jumalari turli sababiy da'volarni bildiradi. Birinchisi axborot kanalini ko'rsatadi; ikkinchisi esa qaror mezoniga ta'sir haqida hukm qiladi. Ularni aralashtirish kasbiy hamkorlikni asossiz shubha ostiga qo'yishi ham, haqiqiy imtiyozni oddiy do'stlik sifatida yashirishi ham mumkin. Shu sababli nepotizm va favoritizm atamalarini axloqiy yorliqdan oldin aniq tahlil tushunchalari sifatida ishlatish zarur.

Tadqiqot savoli ijtimoiy kapital qaysi shartlarda layoqatni namoyon etishga yordam berishi, qaysi shartlarda esa raqobat mezonini almashtirishiga qaratiladi. Maqsad aloqa turi, dalil turi va baholovchi vakolat o'rtasidagi farqlarni ochishdir. Asosiy tezis: xolislik haqida xulosa aloqaning mavjudligi bilan cheklanmasdan, qarorning tegishli dalilga tayanishi va muqobil nomzodlarga bir xil imkoniyat berilishi orqali asoslanishi kerak.

MATERIALLAR VA METODLAR

Materiallar tarmoq nazariyasi, madaniy moslik asosidagi saralash, tashkiliy hisobdorlik va manfaatlar to'qnashuviga doir manbalardan maqsadli tanlandi. Nepotizm mazkur maqolada qarindoshlikka tayanib kasbiy asosdan tashqari ustunlik berish, favoritizm esa shaxsiy moyillik asosida xuddi shunday ustunlik berish sifatida ishchi ma'noda qo'llaniladi. Bu ta'riflar barcha yurisdiksiyalardagi huquqiy tarkiblarni birlashtiruvchi yuridik ta'rif deb ko'rsatilmaydi.

Funksional tahlil besh vaziyatni ajratdi: axborot yetkazish, o'rgatish, dalilli tavsiya, baholashda qatnashish va qaror ustidan nazorat. Kontrfaktual savol sifatida "shu aloqa bo'lmaganda ayni dalil qanday baholanardi?" qo'yildi. Bunday

savol empirik javobsiz ayblovga aylanmasligi uchun shartli holatlar shaxs va tashkilot nomlarisiz tuzildi. O'RQ-931-son Qonun manfaatlar to'qnashuvi, aloqador shaxslar va amal qilish sohasi bo'yicha huquqiy kontekst sifatida olindi [2]. U barcha xususiy mehnat munosabatlariga bir xil tatbiq etiladigan umumiy qoida sifatida talqin qilinmadi. Qonun matnidagi talab bilan amalda ushbu talab buzilgani haqidagi da'vo alohida dalillarni talab qilishi saqlandi.

NATIJALAR

Aloqaning axborot funksiyasini qaror funksiyasidan ajratish. Shartli holatda ustoz shogirdiga hammaga ochiq vakansiyani yuboradi. Bu harakat shogirdning xabardorligini oshiradi, lekin uning tanlovdagi ballini belgilamaydi. Axborot kanallari boshqa nomzodlar uchun ham ochiq bo'lsa, munosabatning mavjudligi avtomatik imtiyoz dalili emas. Biroq muhim ma'lumot faqat ayrimlarga berilsa, ayni kanal raqobatning boshlang'ich shartiga ta'sir etishi mumkin. Shunday qilib, axborotning turi va ochiqdigi muhim farqlovchi omillardir.

Tavsiyaning daliliy maqomi. Tavsiya xati nomzod bilan avval ishlagan kishining guvohligi bo'lishi mumkin. Uning kuchi tavsiya beruvchining nufuzidagina emas, kuzatilgan faoliyatning aniqligi, tekshirish imkoniyati va tavsiya predmetining yangi vazifaga mosligidan kelib chiqadi. "Men uni bilaman" jumlasini "u ayni vazifani bajara oladi" degan hukmga teng emas. Dalilli tavsiya o'z chegarasini ochadi; shaxsiy kafolat esa ba'zan shu chegarani yashiradi.

Baholovchi rolning ajratilishi. Nomzodni o'qitgan yoki u bilan qarindosh bo'lgan kishi muhim axborotga ega bo'lishi mumkin, lekin axborotga egalik yakuniy qarorni yolg'iz qabul qilish vakolatini avtomatik bermaydi. Mazkur vaziyatda axborot beruvchi va mustaqil baholovchi rollari ajratilishi mumkin. Bu mualliflik taklifi qarindosh nomzodni oldindan nomunosib deb e'lon qilmaydi; u layoqat haqidagi hukmni shaxsiy munosabatdan mustaqil tekshirish imkoniyatini muhokama qiladi.

Madaniy o'xshashlikning yashirin mezonga aylanish xavfi. Rivera tahlil qilgan elita professional xizmat firmalarida madaniy moslik saralash jarayonining tarkibiy qismi bo'lgan [3]. Bu natija O'zbekiston bo'yicha chastota yoki umumiy ayblov emas. U "o'zimizga o'xshaydi" degan taassurot qaysi kasbiy vazifaga dalil bo'lishini so'rashga asos beradi. Muloqot uslubi, umumiy qiziqish yoki bir maktabda o'qiganlik layoqatning tegishli dalili bo'lmasa, ularni kasbiy bahoga qo'shish alohida asos talab qiladi.

Ijtimoiy kapitalning teng taqsimlanmaganligi bilan nepotizmning farqi. Ayrim kishilarning professional tarmog'i kengroq bo'lishi mumkinligi haqidagi savol imkoniyatlar tahliliga tegishli; konkret tanlovda asossiz ustunlik berilgani haqidagi savol esa qaror auditiga tegishli. OECDning mobillik hisoboti imkoniyatlarning oilaviy va ijtimoiy sharoitlar bilan bog'lanishini tahlil qiladi [4]. Har ikki muammoni bitta axloqiy yorliqqa birlashtirish ham sabablarni, ham yechimlarni noaniq qiladi.

Aloqaning axborot berish funksiyasi bilan baholash vakolatini yo'naltirish funksiyasi ajratilganda chegaraviy holatlar aniqroq ko'rinadi. Shartli tanish nomzodga ochiq e'lonni yuborishi mumkin; bu tanlov haqidagi bilimni kengaytiradi. Agar u maxfiy savollarni uzatsa yoki baholovchidan mezonni aynan shu nomzodga moslashtirishni so'rasa, boshqa munosabat yuzaga keladi. Muammo tanishlikning mavjudligida emas, u qaysi axborotga kirish va qaysi qarorga ta'sir imkonini yaratganidadir. Mazkur ajratish aloqalarni yalpi qoralashdan saqlaydi.

Nepotizm va favoritizm tushunchalari tahlilda kesishadi, lekin to'liq bir xil emas. Qarindoshlikka tayangan afzallik nepotizm haqidagi savolni tug'diradi; qarindoshlik bo'lmagan shaxsiy yaqinlikka tayangan afzallik favoritizm doirasida muhokama qilinishi mumkin. Biroq aloqaning mavjudligidan afzallik berilganligi haqidagi fakt kelib chiqmaydi. Bunday da'vo uchun qo'llangan mezon, taqqoslanadigan ish dalili va qarorga ta'sir ko'rsatilishi kerak. Ushbu ishchi farqlar huquqiy ayblov yoki har bir holatning yakuniy kvalifikatsiyasi emas.

Shogirdni tavsiya etgan ustozning guvohligi kasbiy dalilning bir qismi bo'lishi mumkin. Lekin tavsiyaning kuchi ustozning nufuzigagina emas, u qaysi ishni kuzatgani va xulosasini qanday asoslaganiga bog'liq. Shartli tavsiyada "men uni yaxshi bilaman" bilan "u mana shu murakkab vazifani mustaqil bajargan" iboralari turli axborot beradi. Ikkinchi ibora ham tekshiruvdan ozod emas.

1-jadval. Kasbiy aloqaning vazifasi va xolislikka oid savollar

Munosabat shakli	Mumkin bo'lgan vazifa	Xavfli o'tish	Tekshirish predmeti
Axborot almashish	Ochiq imkoniyatni yetkazish	Yashirin shartni ayrimlarga berish	Axborotning teng mavjudligi
Mentoring	Bilim va tajriba uzatish	Yutuqni tekshiruvsiz kafolatlash	O'rganish natijasi
Tavsiya	Kuzatilgan ishga guvohlik	Nufuzni dalil o'rniga qo'yish	Mazmun va tekshiriluvchanlik
Baholash	Mezonga ko'ra xulosa	Shaxsiy yaqinlikni ustun qo'yish	Vakolat hamda manfaat
Qayta tekshirish	Asoslarni mustaqil ko'rish	Bir doira ichidagi o'zaro tasdiq	Muqobil dalilga ochiqlik

Institutsional hisobdorlikning vositachi roli. Castillaning bir tashkilotdagi ish haqi qarorlariga oid tadqiqoti qarorlarni asoslash va tekshirish masalasini ko'rsatadi [5]. Mazkur maqolada bundan kelib chiqadigan savol shunday: tavsiya olgan va tavsiya olmagan nomzodning bir xil ish dalili bir xil izoh bilan baholanadimi? Jadval ushbu farqlarni tartiblaydi. U aloqani avtomatik aybga aylantirmaydi, balki tekshiruvning predmetini aniqlaydi.

MUHOKAMA

Aloqalarni butunlay cheklash foydali bilim almashinuvi va mentoringni susaytirishi mumkin, degan qarshi dalil o'rinlidir. ILOning sifatli shogirdlikka oid 208-son tavsiyasi o'rganish, huquqlar va shartlarning aniqligini birgalikda muhokama qiladi [6]. Mazkur yondashuv bilan qiyoslaganda, ustoz-shogird munosabatini yo'qotish emas, uni kasbiy bilim uzatishdan yakuniy imtiyoz berishga asossiz ko'chirmaslik asosiy muammo bo'lib qoladi. O'rgatish bilan tanlash vakolati bir xil emas.

Boshqa tomondan, "biz faqat ishonadigan kishimizni olamiz" degan izoh har qanday preferensiyani oqlab yuborishi mumkin. Kasbiy ishonchning predmeti aniqlashtirilishi kerak: va'daga rioya qilish, maxfiylikni saqlash yoki vazifani bajarish kabi xususiyatlar dalil bilan tekshiriladimi? Yoki ishonch faqat shaxsiy yaqinlikka ishora qiladimi? Birinchi holda kasbiy mezon mavjud bo'lishi mumkin; ikkinchi holda nomzodlar uchun ochiq taqqoslash asosi noaniq qoladi.

Meritokratiya paradoksiga bag'ishlangan asari rasmiy tamoyillar bilan kundalik baholash o'rtasidagi tafovutni muhokama qiladi [7]. Ushbu maqolada "meritokratik" deb nomlangan tartibning mavjudligi xolislik haqidagi dalil sifatida yetarli deb olinmaydi. Ayni paytda jamoada tanishlar mavjudligi ham uning aksini avtomatik isbotlamaydi. Har ikki hukm qarorning daliliy tuzilishini tekshirishdan keyin qo'yilishi kerak.

Tarmoqqa ega bo'lishdan voz kechishni talab qilish kasbiy hayotning hamkorlik xususiyatini inkor etgan bo'lardi. Biroq hamkorlikni tan olish yopiq qarorlarni oqlamaydi. Mualliflik yondashuvi aloqalarning mavjud yoki mavjud emasligini emas, ular orqali qanday afzallik yaratilganini tahlil qiladi. Malaka haqida tekshiriladigan axborot olish, tanlovga kirish uchun yashirin ruxsat olish va mezonni o'zgartirish uch boshqa jarayondir. Ularni bitta "ijtimoiy kapital" atamasi bilan yopish tushuntirishning aniqligini kamaytiradi.

Dalilga tayangan tahlil tanlangan nomzodning haqiqiy yutug'ini saqlash imkonini ham beradi. Aloqa aniqlangan zahoti yutuqni soxta deb e'lon qilish dalildan ortiqcha xulosa chiqarishdir. Aksincha, nomzodning malakasi yuqori bo'lgani qaror jarayoni xolisligini avtomatik tasdiqlamaydi. Malaka va protsedura alohida tekshirilganda na biografik tamg'a, na natijaga qarab hamma narsani oqlash ustun keladi. Maqoladagi chegaraviy mezon aynan shu ikki reduksiyadan qochishga qaratilgan.

Tadqiqotning chegarasi yashirin ta'sirni real hujjatlar asosida aniqlamaganidadir. Amaliy ishda tanlov shartlarining o'zgarishi, baholovchi rollar, tavsiya mazmuni va muqobil nomzodlar dalillari qiyoslanishi mumkin. Shaxsiy ma'lumotni qonuniy yig'ish hamda tekshirilmagan gumonni ommaviy ayblovga aylantirmaslik bu tahlilning axloqiy shartlaridir.

XULOSA

Ijtimoiy kapital, nepotizm va favoritizmni farqlash uchun aloqaning o'zidan ko'ra uning bajarayotgan funksiyasini tekshirish zarur. Axborot va bilim almashinuvi kasbiy imkoniyatni kengaytirishi mumkin; shu aloqa mezonni almashtirsa yoki bahoni mustaqil tekshirishga to'sqinlik qilsa, boshqa axloqiy muammo yuzaga keladi. Bu farq shaxsiy yaqinlikni ham avtomatik ayb, ham avtomatik oqlov deb olishdan saqlaydi.

Maqolaning nazariy hissasi "aloqa, dalil, vakolat" uchligini ajratishdir. Mazkur uchlik asosida tavsiyaning mazmuni, qaror qabul qiluvchining roli va tekshiruvning mustaqilligi haqida savol qo'yish mumkin. Konkret nepotizm yoki favoritizm holati haqidagi xulosa esa tegishli huquqiy doira va tekshirilgan faktlarni talab qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Granovetter M. S. The Strength of Weak Ties // American Journal of Sociology. – 1973. – Vol. 78, № 6. – P. 1360–1380. – DOI: 10.1086/225469.
2. O'zbekiston Respublikasining 2024-yil 5-iyundagi O'RQ-931-sonli «Manfaatlar to'qnashuvi to'g'risida»gi Qonuni // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. – 2024.
3. Rivera L. A. Hiring as Cultural Matching: The Case of Elite Professional Service Firms // American Sociological Review. – 2012. – Vol. 77, № 6. – P. 999–1022. – DOI: 10.1177/0003122412463213.
4. OECD. A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility. – Paris: OECD Publishing, 2018. – DOI: 10.1787/9789264301085-en.
5. Castilla E. J. Accounting for the Gap: A Firm Study Manipulating Organizational Accountability and Transparency in Pay Decisions // Organization Science. – 2015. – Vol. 26, № 2. – P. 311–333. – DOI: 10.1287/orsc.2014.0950.
6. International Labour Organization. Quality Apprenticeships Recommendation, 2023 (No. 208) // International Labour Conference. – 111th Session. – Geneva: International Labour Organization, 2023.
7. Castilla E. J. The Meritocracy Paradox: Where Talent Management Strategies Go Wrong and How to Fix Them. – New York: Columbia University Press, 2025. – DOI: 10.7312/cast20842.