O‘rinboyev Davlatjon Baxtiyorovich, Qo‘qon davlat unversiteti dotsenti, falsafa fanlari doktori (DSc)

Оринбоев Давлатжон Бахтиёрович, доцент Кокандского государственного университета, доктор философских наук (DSc)

Davlatjon Baxtiyorovich O‘rinboyev, Associate Professor at Kokand State University, Doctor of Philosophy (DSc)

SUN’IY INTELLEKTNI AXLOQIY JORIY ETISHNING INSTITUSIONAL MODELI

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ЭТИЧЕСКОГО ВНЕДРЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

INSTITUTIONAL MODEL FOR THE ETHICAL ADOPTION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Annotatsiya. Maqolada sun’iy intellektni kichik va o‘rta biznes subyektlarida joriy etishning etik jihatlari falsafiy va institutsional nuqtayi nazardan tadqiq etilgan. Sun’iy intellekt texnologiyalarining tez tarqalishi korxonalar uchun samaradorlik va innovatsiya imkoniyatlarini kengaytirayotgan bo‘lsa-da, uning ijtimoiy-axloqiy oqibatlarini boshqarishga qodir normativ, tashkiliy va institutsional salohiyat ko‘pincha bu jarayondan ortda qolmoqda.

Аннотация. В статье исследуются этические аспекты внедрения искусственного интеллекта в деятельность субъектов малого и среднего бизнеса с философской и институциональной точек зрения. Несмотря на то, что стремительное распространение технологий искусственного интеллекта расширяет возможности предприятий в области повышения эффективности и внедрения инноваций, нормативный, организационный и институциональный потенциал, необходимый для управления социально-этическими последствиями их применения, зачастую отстаёт от темпов данного процесса.

Abstract. The article examines the ethical aspects of artificial intelligence adoption by small and medium-sized enterprises from philosophical and

institutional perspectives. Although the rapid diffusion of artificial intelligence technologies is expanding opportunities for businesses to improve efficiency and foster innovation, the normative, organizational, and institutional capacities required to manage the socio-ethical consequences of their application often lag behind the pace of this process.

Kalit so‘zlar: sun’iy intellekt etikasi, institutsional nazariya, deontologiya, utilitarizm, fazilat etikasi, fronesis, g‘amxo‘rlik etikasi, mas’uliyatli innovatsiya, institutsional moslashuv, kichik va o‘rta biznes.

Ключевые слова: этика искусственного интеллекта, институциональная теория, деонтология, утилитаризм, этика добродетели, фронесис, этика заботы, ответственная инновация, институциональная адаптация, малый и средний бизнес.

Keywords: artificial intelligence ethics, institutional theory, deontology, utilitarianism, virtue ethics, phronesis, ethics of care, responsible innovation, institutional adaptation, small and medium-sized enterprises (SMEs).

Sun’iy intellekt so‘nggi yillarda istiqboldagi texnologik imkoniyatdan korxonalarning kundalik faoliyatiga kirib kelgan amaliy vositaga aylandi. Bulutli platformalar, generativ sun’iy intellekt ilovalari, avtomatlashtirilgan tahlil tizimlari va mijozlarga xizmat ko‘rsatuvchi intellektual dasturlar ilgari faqat yirik kompaniyalar uchun ochiq bo‘lgan imkoniyatlarni kichik va o‘rta biznes subyektlariga ham yetkazmoqda. Kichik va o‘rta biznesda sun’iy intellektni joriy etishga bag‘ishlangan 106 ta ilmiy tadqiqotning tizimli sharhi bu jarayon faqat texnologik imkoniyat bilan emas, balki infratuzilma, bilim, resurslar, tashkiliy madaniyat, raqobat, huquqiy tartibga solish va ekotizim sharoitlarining murakkab birikmasi bilan belgilanishini ko‘rsatadi [11].

Biroq texnologiyaning ommaboplashuvi uni mas’uliyat bilan qo‘llash salohiyati ham shakllanganligini anglatmaydi. Sun’iy intellekt shaxsiy daxlsizlik, kamsitish, shaffoflikning yo‘qligi, noto‘g‘ri axborot, kiberxavfsizlik va bandlik bilan bog‘liq xatarlarni yuzaga keltirishi mumkin. Kichik korxonalar odatda

alohida huquqiy, ma’lumotlarni boshqarish yoki etika bo‘yicha mutaxassislarga ega emas. M. Soudi va M. Bauters kichik va o‘rta biznesning etik tayyorgarligi masalasini o‘rganib, bunday subyektlar cheklangan resurs va xodimlar tufayli etik hamda me’yoriy talablarni anglash va bajarishda jiddiy qiyinchiliklarga duch kelishini ta’kidlaydi [13].

Shu bois masalani “korxona sun’iy intellektni joriy etishi kerakmi?” degan savolga tenglashtirib bo‘lmaydi. Falsafiy jihatdan muhimroq savol shundan iboratki, sun’iy intellektni joriy etish qanday shart-sharoitlarda axloqan asosli va institutsional jihatdan barqaror deb hisoblanishi mumkin? Masalan, xodimlarni tanlashda sun’iy intellekt vositasidan foydalanayotgan tadbirkor tizim qaysi ma’lumotlar asosida o‘qitilganini va kamsituvchi natijalar ehtimolini bilmasligi mumkin. Bunday holatlarda texnologik qaror etik ong, javobgarlik mexanizmlari va tashkiliy salohiyatdan ilgarilab ketadi.

Xalqaro miqyosda bu muammoga javob sifatida muhim normativ asoslar yaratilgan. 2019-yilda qabul qilinib, 2024-yilda yangilangan IHTT (OECD) sun’iy intellekt tamoyillari inson huquqlari va demokratik qadriyatlarni hurmat qiluvchi, ishonchli sun’iy intellektni ilgari surib, inklyuziv o‘sish, insonparvar qadriyatlar, shaffoflik va tushuntiriluvchanlik, ishonchlilik, xavfsizlik hamda javobgarlikni ta’kidlaydi [9]. YUNESKOning 2021-yilda qabul qilingan sun’iy intellekt etikasi to‘g‘risidagi Tavsiyanomasi esa inson qadr-qimmati va huquqlarini sun’iy intellektni boshqarishning markaziga qo‘yadi [16]. Ammo umumiy tamoyillarning mavjudligi ularning kichik korxona amaliyotiga qanday ko‘chishi masalasini hal qilmaydi.

Mazkur maqolaning maqsadi - sun’iy intellektni etik joriy etishni falsafiy axloq nazariyalari va institutsional tahlil kesishmasida konseptuallashtirish hamda normativ tamoyillar, institutsional muhit va tashkiliy amaliyot o‘rtasidagi aloqadorlikni ifodalovchi nazariy model ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqot quyidagi savollarga javob izlaydi: birinchidan, sun’iy intellektni joriy etishda qaysi etik tamoyillarni falsafiy jihatdan asoslash mumkin va ular resurslar

cheklangan sharoitda qanday talqin qilinishi lozim; ikkinchidan, ushbu tamoyillar qanday institutsional mexanizmlar orqali tashkiliy amaliyotga aylanadi?

Sun’iy intellekt etikasiga oid tadqiqotlar keng tamoyillar tizimini shakllantirgan. L. Floridi va hammualliflarning AI4People loyihasi “yaxshi sun’iy intellekt jamiyati” uchun inson avtonomiyasi, zararning oldini olish, adolat, tushuntiriluvchanlik va javobgarlik tamoyillarini asoslab bergan [3]. A. Jobin, M. Ienca va E. Vayena dunyo bo‘yicha sun’iy intellekt etikasiga oid yo‘riqnomalarni tahlil qilib, shaffoflik, adolat, zarar yetkazmaslik, mas’uliyat va shaxsiy daxlsizlik atrofida sezilarli yaqinlashuv mavjudligini, biroq bu tamoyillarning talqini va amalga oshirilishida jiddiy farqlar saqlanib qolayotganini aniqlagan [5]. Aynan shu “yaqinlashuv va tafovut” ziddiyati mazkur tadqiqotning nazariy boshlang‘ich nuqtasidir.

Institutsional nazariya tashkilotlar o‘z qarorlarini institutsional muhitdan ajralgan holda qabul qilmasligini ko‘rsatadi. D. Nort rasmiy (qonunlar, qoidalar, mulk huquqlari) va norasmiy (urf-odatlar, an’analar, ijtimoiy kutilmalar) institutsional cheklovlarni farqlaydi va ularning o‘zaro ta’sirda amal qilishini ta’kidlaydi [8]. R. Skott institutlarni regulyativ, normativ va madaniy-kognitiv ustunlar orqali tushuntiradi [12]. P. DiMaggio va W. Pauell esa tashkilotlarning majburlovchi, normativ va mimetik bosimlar ta’sirida bir-biriga o‘xshab borishini – institutsional izomorfizmni asoslagan [2]. I. Rudko va hammualliflar sun’iy intellekt va institutsional nazariya o‘rtasidagi aloqadorlik yetarlicha ishlanmaganini qayd etib, sun’iy intellektni ham institutsional kuchlar mahsuli, ham mustaqil institutsional kuch sifatida o‘rganishni taklif qiladi [10].

Tashkiliy salohiyat masalasida resurslarga asoslangan yondashuv qimmatli, noyob, taqlid qilish qiyin va o‘rnini bosib bo‘lmaydigan resurslar raqobat ustunligini ta’minlashini ko‘rsatadi [1]. L. Tornatski va M. Fleysher tomonidan ishlab chiqilgan “texnologiya – tashkilot – muhit” konsepsiyasi esa texnologiyani joriy etish shartlarini texnologik, tashkiliy va tashqi muhit kontekstlari bo‘yicha tizimlashtiradi [15]. Resurs cheklangan muhitdagi korxonalarga oid so‘nggi

tadqiqotlar ham sun’iy intellektni joriy etish va korxona samaradorligini tahlil qilishda bu ikki yondashuvni birlashtirish samarali ekanini tasdiqlaydi [4].

Nihoyat, mas’uliyatli innovatsiya konsepsiyasi texnologik rivojlanish va ijtimoiy mas’uliyat o‘rtasida normativ ko‘prik vazifasini bajaradi. J. Stilgo, R. Ouen va F. Maknagten mas’uliyatli innovatsiyani oldindan ko‘ra bilish, refleksivlik, inklyuzivlik va javob qaytarish qobiliyati kabi to‘rt o‘lchov orqali tavsiflaydi [14]. Rivojlanayotgan mamlakatlardagi kichik korxonalar misolida esa sun’iy intellektga tayyorgarlik biznes etikasi va ijtimoiy barqarorlik bilan bevosita bog‘liq ekani ko‘rsatilgan [7].

Adabiyotlar tahlili muhim nazariy bo‘shliqni ko‘rsatadi: falsafiy etika “nima qilinishi lozim?” degan savolga javob beradi, institutsional va tashkiliy nazariyalar esa “tashkilotlar qanday harakat qiladi?” degan savolni o‘rganadi. Biroq bu ikki savolni bir-biriga bog‘laydigan, ya’ni axloqiy tamoyillar muayyan institutsional va resurs sharoitida qanday amaliyotga aylanishini tushuntiradigan yaxlit model yetarlicha ishlab chiqilmagan.

Tadqiqot sifat jihatidan konseptual xususiyatga ega bo‘lib, tanqidiy va fanlararo adabiyotlar tahliliga asoslanadi. Unda falsafiy-normativ tahlil, nazariy sintez va konseptual modellashtirish usullaridan foydalanildi. Dastlab to‘rt asosiy axloqiy an’ana – deontologiya, utilitarizm, fazilat etikasi va g‘amxo‘rlik etikasi – sun’iy intellektga oid qarorlarni baholash mezonlari sifatida tahlil qilindi. So‘ngra institutsional nazariya (D. Nort, R. Skott, P. DiMaggio va W. Pauell), resurslarga asoslangan yondashuv va “texnologiya - tashkilot - muhit” konsepsiyasi asosida ushbu mezonlarning tashkiliy amaliyotga ko‘chish shartlari aniqlandi. Natijada uch o‘qli konseptual model shakllantirildi va uning doirasida axloqiy mas’uliyat subyekti masalasi falsafiy jihatdan talqin qilindi.

Sun’iy intellekt etikasi mohiyatan inson va tashkilotlar intellektual texnologiyalarni yaratish va qo‘llashda nima qilishi lozimligi haqidagi savolga borib taqaladi. Rasmiy talablarga rioya qilishning o‘zi muayyan qarorning

axloqan asosli ekanini belgilay olmaydi. Shu sababli falsafiy asos zarur bo‘lib, har bir axloqiy an’ana bu masalaga o‘ziga xos mezon olib kiradi.

Deontologik yondashuv, ayniqsa I. Kant an’anasi, xatti-harakatni avvalo burch, tamoyil va shaxsga hurmat nuqtayi nazaridan baholaydi. Unga ko‘ra, inson hech qachon tashkilot maqsadlariga erishishning oddiy vositasiga aylantirilmasligi, uning avtonomiyasi va qadr-qimmati hurmat qilinishi lozim. Sun’iy intellekt kontekstida bu xodimlar, mijozlar va boshqa manfaatdor tomonlar faqat foyda yoki samaradorlik uchun ishlatiladigan “ma’lumot manbai”ga aylantirilmasligi kerakligini anglatadi. Korxona mijozlar haqida keng ma’lumot to‘plash yoki xodimlarni baholashni avtomatlashtirish orqali samaradorlikka erishishi mumkin, ammo bunda insonlar mazmunli axborot, rozilik va qarorga e’tiroz bildirish imkoniyatidan mahrum etilsa, bu amaliyot axloqan muammoli bo‘lib qoladi. Deontologiyaning kichik biznes uchun ahamiyati shundaki, u eng kam axloqiy chegaralarni belgilaydi: resurs cheklanganligi shaxsiy daxlsizlik, qadr-qimmat, kamsitmaslik va inson nazorati tamoyillarining buzilishini oqlay olmaydi.

Utilitarizm harakatlarni oqibatlariga ko‘ra baholaydi va umumiy farovonlikni maksimal darajada oshirib, zararni kamaytirishga intiladi. Bu yondashuv tadbirkorlik qarorlari uchun ayniqsa tabiiydir, chunki korxona egalari samaradorlik va raqobat bosimi ostida faoliyat yuritadi. Masalan, talabni prognozlovchi tizim chiqindilarni kamaytirib, zaxiralarni boshqarishni yaxshilasa va narxlarni pasaytirsa, bu foyda ish o‘rinlarining qisqarishi, shaxsiy daxlsizlik xatarlari yoki xato qarorlar kabi salbiy oqibatlar bilan solishtirilishi lozim. Biroq utilitarizmning cheklovi shundaki, umumiy foyda ozchilik yoki zaif guruhlar huquqlarini soyada qoldirishi mumkin. Shuning uchun u huquqqa asoslangan tamoyillar o‘rnini bosmasligi, balki ularni oqibatlarni tizimli baholash bilan to‘ldirishi kerak.

Aristotel fazilat etikasi e’tiborni qoidalar va oqibatlardan qaror qabul qiluvchining fe’l-atvori va mulohazasiga ko‘chiradi. Bu an’ananing markazida

fronesis – amaliy donolik, ya’ni universal qoidalarni mexanik qo‘llash emas, balki muayyan vaziyatda nima munosib ekanini aniqlay olish qobiliyati turadi. Kichik korxona egasi ko‘pincha hech bir me’yoriy hujjat aniq javob bermaydigan vaziyatda qaror qabul qiladi. Bunday sharoitda amaliy donolik adolat, ehtiyotkorlik, jasorat, mas’uliyat va manfaatdor tomonlarga g‘amxo‘rlikni muvozanatlashni talab etadi. Fronesis tushunchasi sun’iy intellektni etik joriy etish nima uchun nazorat ro‘yxatlariga tenglashtirilmasligini tushuntiradi: axloqiy kompetensiya axloqan ahamiyatli holatlarni ko‘ra bilish, oqibatlarni oldindan baholash, manfaatdor tomonlar bilan maslahatlashish va vaziyat o‘zgarganda qarorni qayta ko‘rib chiqish qobiliyatini o‘z ichiga oladi.

G‘amxo‘rlik etikasi tahlilga munosabatlar o‘lchovini olib kiradi. U axloqiy qarorni universal qoidalarni qo‘llash yoki umumiy farovonlikni oshirish deb emas, balki munosabatlar, zaiflik, hamdardlik, o‘zaro bog‘liqlik va aniq insonlar oldidagi mas’uliyat sifatida tushunadi. Kichik korxonalar uchun bu yondashuv ayniqsa dolzarb, chunki ularning egalari va xodimlari nisbatan yaqin shaxslararo tarmoqlarda faoliyat yuritadi va sun’iy intellekt qarorlarining oqibatlarini xodimlar, mijozlar, yetkazib beruvchilar va mahalliy hamjamiyat bevosita his qiladi. G‘amxo‘rlik etikasi tizimning samarali yoki rasman qonuniy ekanini emas, balki uning ishonch munosabatlariga putur yetkazmasligi va zaif tomonlarga nomutanosib ta’sir qilmasligini so‘raydi.

Shunday qilib, to‘rt an’ana raqobatlashuvchi emas, balki bir-birini to‘ldiruvchi vazifalarni bajaradi: deontologiya chegaralarni belgilaydi, utilitarizm oqibatlarni baholaydi, fazilat etikasi mulohazani yo‘naltiradi, g‘amxo‘rlik etikasi esa munosabatlar va zaiflikni kontekstga joylaydi. Bu xulosa etikani yagona tamoyil yoki rasmiy nazorat ro‘yxatiga qisqartirishdan saqlaydi.

Falsafiy tamoyillar mas’uliyatli joriy etish nimani anglatishi kerakligini tushuntiradi, ammo nega turli tashkilotlar turli sharoitda turlicha harakat qilishini o‘zi tushuntira olmaydi. Bu savolga institutsional nazariya javob beradi. D. Nort nazariyasiga ko‘ra, sun’iy intellekt sohasida rasmiy institutlar shaxsga doir

ma’lumotlarni himoya qilish qonunchiligi, sun’iy intellektni tartibga solish, kiberxavfsizlik talablari, davlat raqamlashtirish dasturlari va kasbiy standartlarni qamrab oladi. Norasmiy institutlar esa ishonch, ishbilarmonlik madaniyati, obro‘, ijtimoiy kutilmalar, hamkasblar ta’siri va texnologiyaga nisbatan shakllangan odatiy qarashlarni o‘z ichiga oladi [8].

R. Skottning uch ustunli konsepsiyasi rasmiy talablarga rioya qilish mas’uliyatli joriy etishning faqat bir o‘lchovi ekanini ko‘rsatadi. Regulyativ ustun qoidalar, nazorat va sanksiyalarni, normativ ustun qadriyatlar va munosib xulq haqidagi kutilmalarni, madaniy-kognitiv ustun esa umumiy ma’nolar va o‘z-o‘zidan tushunarli deb qabul qilingan qarashlarni ifodalaydi [12]. Korxona qonun talabini bajarishi, lekin shaffoflik yoki adolatni chinakam qadrlaydigan tashkiliy madaniyatga ega bo‘lmasligi mumkin.

Institutsional izomorfizm mexanizmlari ham muhim. Majburlovchi bosim davlat va nazorat organlaridan, normativ bosim kasbiy uyushmalar, ta’lim muassasalari va soha standartlaridan, mimetik bosim esa korxonalarning muvaffaqiyatli yoki obro‘li deb hisoblangan raqobatchilarga taqlid qilishidan kelib chiqadi [2]. Bu bosimlar axloqiy tamoyillarning tashkiliy amaliyotga chuqur singishiga ham, ularning faqat ramziy majburiyat bo‘lib qolishiga ham olib kelishi mumkin. Rivojlanayotgan bozorlarda esa bozorni qo‘llab-quvvatlovchi institutlar va vositachi mexanizmlardagi bo‘shliqlar - “institutsional bo‘shliqlar” - alohida ahamiyat kasb etadi [6]. Sun’iy intellektni boshqarishda bunday bo‘shliq me’yoriy hujjatlar to‘liq bo‘lmaganda, ijro nazorati zaif bo‘lganda yoki korxonalar ishonchli texnik va axloqiy maslahat manbalariga ega bo‘lmaganda yuzaga keladi.

Resurslarga asoslangan yondashuv bir xil texnologiyaga ega bo‘lgan korxonalar nima uchun turlicha natijaga erishishini tushuntiradi [1]. Sun’iy intellekt dasturini sotib olish avtomatik ravishda tashkiliy salohiyatni yaratmaydi. Samarali va mas’uliyatli joriy etish ma’lumotlar savodxonligi, boshqaruv

mulohazasi, xodimlarni o‘qitish, kiberxavfsizlik amaliyoti va sun’iy intellekt natijalarini baholash mexanizmlari kabi qo‘shimcha resurslarni talab qiladi.

“Texnologiya - tashkilot - muhit” konsepsiyasi esa joriy etish shartlarini kengroq qamrab oladi: texnologik kontekst nisbiy afzallik, moslik, murakkablik, ma’lumotlar sifati va xavfsizlikni; tashkiliy kontekst korxona hajmi, rahbariyat ko‘magi, moliyaviy resurslar va o‘zgarishga tayyorlikni; tashqi muhit konteksti raqobat, huquqiy tartibga solish va davlat ko‘magini o‘z ichiga oladi [15]. Biroq bu konsepsiya joriy etish shartlarini tushuntirgani holda, joriy etishning axloqan to‘g‘ri yoki noto‘g‘ri ekanini baholamaydi. Korxona texnologik tayyorlik, tashkiliy salohiyat va tashqi rag‘batlarga ega bo‘la turib, sun’iy intellektni shaxsiy daxlsizlik, adolat yoki inson avtonomiyasiga zid tarzda qo‘llashi mumkin. Shu bois mazkur tadqiqot ushbu konsepsiyani aniq normativ va institutsional qatlam bilan to‘ldiradi.

Yuqoridagi nazariyalar bir-biriga zid emas, balki bir-birini to‘ldiradi. Falsafiy etika nimani va nima uchun himoya qilish kerakligini belgilaydi; institutsional nazariya tashqi qoidalar va ijtimoiy kutilmalar tashkiliy xulqni qanday shakllantirishini tushuntiradi; resurslarga asoslangan yondashuv korxonada mas’uliyatli joriy etish uchun zarur salohiyat bor-yo‘qligini aniqlaydi; “texnologiya - tashkilot - muhit” konsepsiyasi esa joriy etish shartlarini tavsiflaydi. Ushbu sintez asosida “Sun’iy intellektni etik joriy etishning falsafiy-institutsional modeli” taklif etiladi. Model uch o‘zaro bog‘liq o‘qdan iborat.

Birinchi o‘q - normativ asos. U avtonomiya va qadr-qimmat, oqibatlar va farovonlik, amaliy donolik hamda manfaatdor tomonlarga g‘amxo‘rlikni birlashtiradi va sun’iy intellektga oid qarorlarni baholash mezonlarini belgilaydi.

Ikkinchi o‘q - institutsional muhit. U rasmiy institutlar (qonunchilik, me’yoriy hujjatlar, davlat dasturlari, standartlar, ijro mexanizmlari) va norasmiy institutlarni (ishbilarmonlik madaniyati, kasbiy me’yorlar, ishonch, hamkasblar ta’siri, ijtimoiy kutilmalar) qamrab oladi hamda sun’iy intellektni joriy etish atrofidagi rag‘batlar, cheklovlar va legitimlik bosimlarini belgilaydi.

Uchinchi o‘q - tashkiliy amaliyot. U korxonaning axloqiy tamoyillarni amalda qo‘llash salohiyatini: moliyaviy va texnologik resurslar, raqamli savodxonlik, yetakchilik, tashkiliy madaniyat, ma’lumotlarni boshqarish, inson nazorati, xatarlarni baholash va manfaatdor tomonlarni jalb etishni ifodalaydi.

Modelning o‘ziga xos jihati - uch o‘qni bog‘lovchi institutsional moslashuv mexanizmidir. Sun’iy intellektni etik joriy etish normativ tamoyillar, institutsional kutilmalar va tashkiliy imkoniyatlar o‘zaro muvofiq bo‘lganda eng barqaror tus oladi. Nomutanosiblik esa, masalan, axloqiy kutilmalar yuqori, ammo tashkiliy resurslar yetarli bo‘lmaganda yoki davlat dasturlari sun’iy intellektni joriy etishni faol rag‘batlantirgani holda axloqiy boshqaruv mexanizmlari rivojlanmay qolganda yuzaga keladi. Bu jarayonni quyidagi ketma-ketlik bilan ifodalash mumkin: axloqiy tamoyillar, institutsional tarjima, tashkiliy talqin, mutanosib boshqaruv, sun’iy intellektni etik joriy etish.

Mas’uliyatli innovatsiya konsepsiyasi bu modelga dinamik tus beradi [14]. Oldindan ko‘ra bilish korxonani ehtimoliy oqibatlarni baholashga, refleksivlik o‘z taxmin va mas’uliyatini tanqidiy ko‘rib chiqishga, inklyuzivlik manfaatdor tomonlarni qaror jarayoniga jalb etishga, javob qaytarish qobiliyati esa yangi xatarlar va ijtimoiy kutilmalar o‘zgarishiga moslashishga undaydi. Shu ma’noda institutsional moslashuv bir martalik holat emas, balki doimiy o‘rganish va qayta moslashish jarayonidir.

Sun’iy intellekt etikasidagi markaziy falsafiy masalalardan biri – axloqiy mas’uliyat kimga tegishli ekanligi masalasidir. Texnologiyani axloqan betaraf vosita deb qarash an’anaviy yondashuvda mas’uliyat butunlay uni qo‘llovchi insonga yuklanadi. Biroq I. Rudko va hammualliflar sun’iy intellektni nafaqat institutsional kuchlar mahsuli, balki tashkilotlardagi qaror qabul qilish tartiblarini, legitimlik mezonlarini va xulq andozalarini o‘zgartiruvchi mustaqil institutsional kuch sifatida ham o‘rganish zarurligini ta’kidlaydi [10]. Bu qarash falsafiy jihatdan muhim oqibatga ega: sun’iy intellekt tizimi tashkilotga kirib kelgach, u “kim qaror qabul qiladi?” degan savolning o‘zini xiralashtiradi. Algoritm

tavsiyasiga tayangan rahbar qarorni “tizim taklif qildi” deb izohlashi, tizimni yetkazib beruvchi esa javobgarlikni foydalanuvchiga yuklashi mumkin. Natijada mas’uliyat bir necha bo‘g‘in o‘rtasida tarqalib ketadi.

Taklif etilayotgan model bu muammoga quyidagicha javob beradi. Birinchidan, deontologik nuqtayi nazardan mas’uliyat texnologiyaga o‘tkazilmaydi: inson qadr-qimmati va huquqlariga daxldor qaror uchun javobgarlik har doim aniq shaxs yoki tashkilot zimmasida qolishi lozim. AI4People konsepsiyasida javobgarlik va tushuntiriluvchanlikning alohida tamoyil sifatida ajratilishi ham aynan shu talab bilan izohlanadi [3]. Ikkinchidan, fazilat etikasi mas’uliyatni rasmiy javobgarlik bilan cheklamay, rahbarning algoritm natijasini tanqidiy baholash, uning cheklovlarini tushunish va zarur bo‘lganda undan voz kechish qobiliyati bilan bog‘laydi. Bu ma’noda inson nazorati texnik talab emas, balki amaliy donolikning institutsional ifodasidir. Uchinchidan, institutsional nazariya mas’uliyat tarqalib ketmasligi uchun uni tashkiliy tartiblarda - kim tekshiradi, kim tasdiqlaydi, xato aniqlansa nima qilinadi – qayd etish zarurligini ko‘rsatadi. Javobgarlik mavhum majburiyat emas, balki aniq mas’ul shaxs, qaror qabul qilish tartibi, monitoring, hujjatlashtirish va xatolarni tuzatish mexanizmlarini talab qiladi.

Shunday qilib, falsafiy-institutsional model sun’iy intellektni na axloqan betaraf vosita, na mustaqil axloqiy subyekt sifatida qaraydi. U sun’iy intellektni inson qarorlari va institutsional tartiblar orqali ma’no kasb etuvchi ijtimoiy-texnik hodisa sifatida talqin qiladi. Axloqiy mas’uliyat esa texnologiyani tanlagan, sozlagan va qo‘llagan inson hamda uni tartibga soluvchi institutlar o‘rtasida aniq taqsimlanishi kerak.

Taklif etilgan model sun’iy intellekt etikasi bo‘yicha mavjud adabiyotlarni rad etmaydi, balki ularni rivojlantiradi. Birinchidan, u yagona axloqiy mezon emas, balki tamoyillar tizimi zarurligini tasdiqlaydi. Bu A. Jobin va hammualliflar aniqlagan global yaqinlashuvga mos keladi [5]. Ikkinchidan, model tamoyillarning mavjudligi ularning amalga oshishini kafolatlamasligini, ya’ni

asosiy muammo “tamoyillar yo‘qligi” emas, balki “tarjima uzilishi” ekanini ko‘rsatadi. Uchinchidan, institutsional nazariyaga nisbatan model oddiy “institut bo‘ysunish” sxemasi o‘rniga “institut, talqin, tashkiliy moslashuv, amaliyot” sxemasini taklif etadi. Korxonalar institutsional bosimlarga mexanik tarzda javob bermaydi; ular bu bosimlarni o‘z resurslari, rahbar qadriyatlari, mijozlar bilan munosabatlari va xatarlarni idrok etishi orqali talqin qiladi.

Falsafiy nuqtayi nazardan modelning muhim xulosasi shundaki, sun’iy intellektni joriy etish bilan bog‘liq axloqiy mas’uliyat texnologiyaning o‘ziga emas, balki uni tanlagan, sozlagan va qo‘llagan inson hamda tashkilotga tegishli bo‘lib qoladi. Shu sababli raqamli transformatsiya tadqiqotlarida kamida ikki tushunchani farqlash maqsadga muvofiq: sun’iy intellektni joriy etish salohiyati, ya’ni korxona texnologiyani qo‘llay oladimi, degan savol, hamda sun’iy intellektni etik joriy etish sifati, ya’ni texnologiya axloqiy, institutsional va manfaatdor tomonlar kutilmalariga mos tarzda qo‘llanayaptimi, degan savol. Bir xil texnologik resursga ega ikki korxonadan biri ma’lumotlarni himoya qilish tartibi, inson tomonidan tekshirish, xodimlarni o‘qitish va mijozlarni xabardor qilishni joriy etishi, ikkinchisi esa hech qanday himoya mexanizmisiz texnologiyani ishga tushirishi mumkin. Bu farqni faqat texnologik tayyorlik bilan izohlab bo‘lmaydi.

Tadqiqotning cheklovlari ham mavjud. Maqola konseptual xususiyatga ega bo‘lib, taklif etilgan model empirik jihatdan hali tekshirilmagan. Bundan tashqari, sun’iy intellekt bir jinsli emas: generativ tizimlar, prognozlovchi tahlil, tavsiya tizimlari va avtomatlashtirilgan qaror qabul qilish turli axloqiy xatarlar majmuini yuzaga keltiradi. Kelgusida korxona egalari bilan yarim tuzilmali suhbatlar va so‘rovnomalar asosidagi ketma-ket aralash usulli tadqiqotlar orqali model empirik tekshirilishi lozim.

Tadqiqot natijalari quyidagi xulosalarni chiqarishga asos beradi.

Birinchidan, sun’iy intellektni etik joriy etish sof texnologik yoki samaradorlikka yo‘naltirilgan qaror sifatida yetarli darajada tushuntirilmaydi.

Uning legitimligi va barqarorligi normativ tamoyillar, institutsional tartib va tashkiliy salohiyatning o‘zaro muvofiqligiga bog‘liq.

Ikkinchidan, deontologiya, utilitarizm, fazilat etikasi va g‘amxo‘rlik etikasi raqobatlashuvchi emas, balki bir-birini to‘ldiruvchi normativ vazifalarni bajaradi: chegaralarni belgilash, oqibatlarni baholash, amaliy mulohazani yo‘naltirish va munosabatlardagi zaiflikni hisobga olish.

Uchinchidan, rasmiy va norasmiy institutlar axloqiy tamoyillarni tashkiliy amaliyotga “tarjima qiluvchi” vositachi bo‘g‘in vazifasini bajaradi. Institutsional bo‘shliqlar sharoitida bu vazifaning bir qismi korxona egasining shaxsiy qadriyatlari va norasmiy tarmoqlar zimmasiga o‘tadi.

To‘rtinchidan, taklif etilgan falsafiy-institutsional model sun’iy intellekt etikasini institutsional nazariya va mas’uliyatli innovatsiya bilan bog‘lab, “texnologiya - tashkilot - muhit” konsepsiyasiga aniq normativ qatlam qo‘shadi. U korxona sun’iy intellektni qo‘llay oladimi, degan savol bilan birga uni mas’uliyat bilan qo‘llay oladimi, degan savolni ham tahlil markaziga qo‘yadi.

Umuman olganda, axloqiy boshqaruvni innovatsiyaga qo‘yilgan tashqi cheklov sifatida emas, balki barqaror, ishonchli va ijtimoiy legitim raqamli transformatsiya uchun zarur institutsional infratuzilmaning tarkibiy qismi sifatida tushunish lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, 17(1), 99–120. https://doi.org/10.1177/014920639101700108

2. DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. American Sociological Review, 48(2), 147–160. https://doi.org/10.2307/2095101

3. Floridi, L., Cowls, J., Beltrametti, M., et al. (2018). AI4People—An ethical framework for a good AI society: Opportunities, risks, principles, and

recommendations. Minds and Machines, 28, 689–707. https://doi.org/10.1007/s11023-018-9482-5

4. Haq, F. ul, Suki, N. M., Zaigham, H., Masood, A., & Rajput, A. (2026). Exploring AI adoption and SME performance in resource-constrained environments: A TOE–RBV perspective with mediation and moderation effects. Journal of Digital Economy, 5, 160–181. https://doi.org/10.1016/j.jdec.2025.07.002

5. Jobin, A., Ienca, M., & Vayena, E. (2019). The global landscape of AI ethics guidelines. Nature Machine Intelligence, 1, 389–399. https://doi.org/10.1038/s42256-019-0088-2

6. Khanna, T., & Palepu, K. G. (1997). Why focused strategies may be wrong for emerging markets. Harvard Business Review, 75(4), 41–51.

7. Kulkarni, A. V., Joseph, S., & Patil, K. P. (2024). Artificial intelligence technology readiness for social sustainability and business ethics: Evidence from MSMEs in developing nations. International Journal of Information Management Data Insights, 4(2), 100250. https://doi.org/10.1016/j.jjimei.2024.100250

8. North, D. C. (1990). Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Cambridge University Press.

9. OECD. (2024). OECD AI Principles. Organisation for Economic Co-operation and Development.

10. Rudko, I., Bashirpour Bonab, A., Fedele, M., & Formisano, A. V. (2025). New institutional theory and AI: Toward rethinking of artificial intelligence in organizations. Journal of Management History, 31(2), 261–284. https://doi.org/10.1108/JMH-09-2023-0097

11. Schwäke, J., Peters, A., Kanbach, D. K., Kraus, S., & Jones, P. (2025). The new normal: The status quo of AI adoption in SMEs. Journal of Small Business Management, 63(3), 1297–1331. https://doi.org/10.1080/00472778.2024.2379999

12. Scott, W. R. (1995). Institutions and Organizations. Sage.

13. Soudi, M. S., & Bauters, M. (2024). AI guidelines and ethical readiness inside SMEs: A review and recommendations. Digital Society, 3, 3. https://doi.org/10.1007/s44206-024-00087-1

14. Stilgoe, J., Owen, R., & Macnaghten, P. (2013). Developing a framework for responsible innovation. Research Policy, 42(9), 1568–1580. https://doi.org/10.1016/j.respol.2013.05.008

15. Tornatzky, L. G., & Fleischer, M. (1990). The Processes of Technological Innovation. Lexington Books.

16. UNESCO. (2022). Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence. UNESCO.