

RASMIY VA NORASMIY RAHBARLIKNI SOTSIOLOGIK TAHLIL QILISH**Askaraliyeva Nazokat Mirzatilla qizi**

Alisher Navoiy nomidagi Toshkent davlat o'zbek tili va adabiyoti universiteti,

Psixologiya va sotsiologiya kafedrası,

Sotsiologiya yo'nalishi, 3-bosqich talabasi.

nazokataskaraliyeva@gmail.com<https://doi.org/10.5281/zenodo.18068235>

Annotatsiya. Ushbu maqolada tashkilotlarda rasmiy va norasmiy rahbarlarning o'rni, ularning funksional farqlari, o'zaro ta'siri va jamoa psixologiyasiga ko'rsatadigan ta'siri tahlil qilingan. Shuningdek, maqola rasmiy va norasmiy liderlikning tashkilot rivojidadagi o'zaro bog'liqligini soddalashtirilgan tarzda yoritadi.

Kalit so'zlar: rasmiy va norasmiy rahbar, boshqaruv, ijtimoiy ta'sir, jamoa, motivatsiya, lider, formal tuzilma, informal tuzilma.

SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF FORMAL AND INFORMAL LEADERSHIP

Abstract. This article analyzes the role of formal and informal leaders in organizations, their functional differences, interactions, and the impact they have on team psychology. In addition, it highlights the interrelation between formal and informal leadership and its influence on organizational development, motivation processes, and overall team performance in a simplified and structured manner.

Keywords: formal leader, informal leader, leadership, management, social influence, team, motivation, formal structure, informal structure.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФОРМАЛЬНОГО И НЕФОРМАЛЬНОГО ЛИДЕРСТВА

Аннотация. В данной статье анализируется роль формальных и неформальных руководителей в организациях, их функциональные различия, взаимодействие и влияние на психологию команды. Кроме того, освещается взаимосвязь формального и неформального лидерства и его влияние на развитие организации, процессы мотивации и общую эффективность команды в упрощенном и структурированном виде.

Ключевые слова: формальный руководитель, неформальный руководитель, лидерство, управление, социальное влияние, команда, мотивация, формальная структура, неформальная структура.

Kirish. Tashkilotlar boshqaruvida rasmiy rahbar — belgilangan lavozim, vakolat va mas'uliyatga ega shaxs bo'lsa, norasmiy rahbar — guruh tomonidan tabiiy ravishda tan olingan, ijtimoiy-psixologik ta'sir kuchiga ega shaxsdir. Tashkilotlar samaradorligi ko'p hollarda aynan ushbu ikki liderning uyg'unlashuviga bog'liq bo'ladi. Rasmiy va norasmiy rahbarlik — tashkilot ichidagi ikki xil, lekin bir-birini to'ldiruvchi yetakchilik shaklidir. Ular boshqaruv jarayonida turli funktsiyalarni bajaradi va jamoa samaradorligiga turlicha ta'sir ko'rsatadi. Tashkilotlarda rahbarlik faqat rasmiy lavozim va undagi vakolatlar bilan belgilanadigan jarayon emas, balki jamoa ichidagi tabiiy ijtimoiy ta'sir natijasida shakllanadigan norasmiy liderlik tizimi bilan chambarchas bog'liqdir.

Ijtimoiy psixologiya va boshqaruv nazariyalarida rasmiy rahbar — huquqiy vakolatga egaligi bilan, norasmiy rahbar esa jamoa e'tirofi va shaxsiy nufuzi bilan ajralib turishi qayd etiladi. Tashkilotning samaradorligi ko'p hollarda aynan ushbu ikki yetakchilik shaklining o'zaro uyg'unlashgan holda olib borilishiga bog'liq.

Ushbu maqolada ilmiy adabiyotlarni tahlil qilish, formal va informal liderlik nazariyalarini solishtirish, shu bilan birga jamoa ichidagi ijtimoiy rol va pozitsiyalarni sotsiologik sharhlash kabi metodlardan foydalanildi.

Rahbarlik tushunchasi asrlar davomida faylasuflar, sotsiologlar va menejment nazariyotchilarining e'tiborini tortib kelgan. Rahbarlikka oid nazariyalar qadimgi Yunoniston faylasuflari Platon va Plutarkh davridan boshlab shaxsning tug'ma fazilatlari bilan bog'liq bo'lgan "xususiyat nazariyasi" orqali rivojlangan. XIX asrda Tomas Karlayl rahbarlarni noyob iste'dod va jismoniy fazilatlarga ega shaxslar sifatida[1] ko'rgan bo'lsa, Frensis Galton 1869 yilda "Nasliyo daho" asarida rahbarlik qobiliyatini merosiy[2] deb ta'kidlagan. Ushbu dastlabki yondashuvlar rahbarlikni ko'pincha tug'ma qobiliyat deb hisoblagan bo'lsa-da, keyinchalik olib borilgan tadqiqotlar rahbarlikning nafaqat tug'ma, balki mashaqqatli mehnat va kuzatish orqali ham rivojlanadigan ko'nikmalar yig'indisi ekanligini ko'rsatdi. Shu nuqtai nazardan, zamonaviy menejment adabiyotlari rahbar shaxsining kommunikativ, motivatsion, etik va strategik kompetensiyalarini shakllantirishga doir ko'plab yondashuvlarni taklif etadi[3]. Sotsial ta'sir jarayoni sifatida rahbarlik tushunchasi zamonaviy nazariyalarining asosini tashkil etadi, bunda rahbar boshqalarning qo'llab-quvvatlashini jalb qila oladigan va umumiy, axloqiy maqsadlarga erishishga yo'naltira oladigan shaxs sifatida tasvirlanadi.

Formal tuzilma- bu tashkilotning rasmiy tartibga solingan strukturasi hisoblanib, unda lavozimlar iyerarxiyasi, funksiyalar taqsimoti, mas'uliyat va vakolatlar aniq belgilangan. M.Veberning "Ratsional byurokratiya" modeli formal tuzilmaning huquqiy me'yorlariga asoslanishini ko'rsatadi.[4] Informal tuzilma esa xodimlar o'rtasida tabiiy shakllangan do'stona munosabatlar, norasmiy guruhlar va o'zaro qo'llab-quvvatlash tarmog'ini anglatadi. Mayo tadqiqotlariga ko'ra, insonning ish faoliyatiga psixologik qo'llab-quvvatlash, guruhga mansublik hissi va ijtimoiy munosabatlar kuchli ta'sir ko'rsatadi.[5]

Tashkilotlarda rahbarlik uslublari, menejmentning fazilatlari va ko'nikmalarini rivojlantirishga oid ko'plab materiallar mavjud bo'lib, ular ushbu sohaning doimiy o'zgarib borayotganini va yangi tadqiqotlarga bo'lgan ehtiyojni ko'rsatadi. Sun'iy intellekt va ma'lumotlarning rivojlanishi zamonaviy rahbarlikka ham katta ta'sir ko'rsatmoqda, bu esa raqobat, xodimlar farovonligi va ishning kelajagi haqidagi muhokamalarda o'z aksini topadi. Bu shuni ko'rsatadiki, rahbarlik tushunchasi doimiy ravishda kengayib bormoqda va uning nazariy asoslari yangi sharoitlarga moslashmoqda. O'zbekistonda ham rahbarlik va tashkiliy kommunikatsiyaga oid adabiyotlar mavjudligi bu mavzuning mahalliy kontekstda ham dolzarb ekanligini tasdiqlaydi.

Ammo, "norasmiy" tushunchasi ko'pincha boshqa kontekstlarda ham ishlatilishi mumkin, masalan, "norasmiy bandlik" holatida. Bu yerda norasmiy bandlik kapitalistik tizimning natijasi sifatida, yuqori soliqlar va byurokratiya tufayli korxonalarning xarajatlardan qochishi hamda ishchilarning to'liq ish haqi olish istagi bilan bog'liq iqtisodiy faoliyatni anglatadi. Bu esa tashkilot ichidagi norasmiy rahbarlikdan farqli o'laroq, iqtisodiy-ijtimoiy tizimdagi "norasmiylik"ni bildiradi. Shunga qaramay, bu ikki tushuncha o'rtasida parallellik topish mumkin: har ikkala holatda ham rasmiy tizimning cheklovlari yoki samarasi pastligi norasmiy mexanizmlarning paydo bo'lishiga turtki bo'ladi. Tashkilot ichida rasmiy boshqaruvning qattiq tuzilmasi va cheklangan imkoniyatlari norasmiy rahbarlarning paydo bo'lishiga zamin yaratishi mumkin, chunki ular tezroq va moslashuvchanroq yechimlar taklif etishga qodir.

Amerikalik tadqiqotchilar Mans va Simslaming fikricha, eng yaxshi lider - bu "superlider"dir.

Bu shunday shaxski, u o'z xodimlarining aksariyatini liderlarga, birinchi navbatda, o'zlari uchun liderlarga aylantira oladi. Bunday asosiy g'oya shundan iboratki, agar odam eng avvalo, o'zi uchun lider bo'la olsa, o'zidagi bu malaka yoki mahoratni boshqalarga yetkaza olsagina, bu odam uchun shunday vaqt-soat yetib keladiki, jamoa o'zi mustaqil ishlaydigan, bevosita tepasida turib boshqarib turadigan insonga muhtoj bo'lmagan mexanizmga aylanadi. Bu - superliderlikdir.[6]

Tashkilot ichida rasmiy rahbar formal tuzilma orqali boshqaruv barqarorligini ta'minlasa, norasmiy rahbar jamoa psixologik muhitini boshqaradi. Ularning o'zaro hamkorligi boshqaruv tizimining sotsial xususiyatini kuchaytiradi. Mayo nazariyasi amalda shuni ko'rsatadiki, norasmiy munosabatlar e'tibordan chetda qoldirilsa, xodimlar motivatsiyasi pasayadi. Veberning formal modelida esa tartib va aniq vazifalar bo'lmasa, boshqaruv izidan chiqadi.

Xulosa. Xulosa qilib aytadigan bo'lsak har bir tashkilotda rasmiy va norasmiy rahbarning o'z o'rnini mavjud. Ikkala rahbarli shakli tashkilotning bir-birini to'ldiruvchi ikki tayanch ustunidir. Rasmiy rahbar tartib, strategiya va boshqaruvni ta'minlasa, norasmiy rahbar jamoaning ichki energiyasi, ruhiyati va birdamligini mustahkamlaydi. Ularning uyg'un faoliyati tashkilotning barqarorligi, samaradorligi va ijtimoiy-psixologik muhitining sog'lom bo'lishini ta'minlaydi. Tahlillar shuni anglatadiki, tashkilotda faqat rasmiy rahbarning mavjudligi yetarli emas. Agar norasmiy liderlar bilan hamkorlik to'g'ri yo'lga qo'yilsa, jamoaviy uyg'unlik kuchayadi, mojarolar kamayadi va xodimlarning tashabbuskorligi oshadi. Aksincha, rasmiy va norasmiy rahbarlar o'rtasidagi raqobat, ishonchsizlik yoki qarama-qarshiliklar korxona faoliyatida tanglik, demotivatsiya va ichki nizolarga olib kelishi mumkin. Shu bois, zamonaviy menejment yondashuvlari rasmiy rahbarni faqat buyruq beruvchi sifatida emas, balki ijtimoiy-psixologik jarayonlarni boshqaruvchi, jamoa yetakchisini qo'llab-quvvatlovchi, murosaga erishishni biluvchi, moslashuvchan lider sifatida ko'rishni talab qiladi. Rasmiy rahbar norasmiy liderning kuchidan to'g'ri foydalansa, jamoaning ichki motivatsiyasi, unga bo'lgan ishonch va o'zaro hurmat sezilarli darajada ortadi.

Xulosa qilib aytganda, rasmiy va norasmiy rahbarlikni qarama-qarshi tushunchalar sifatida emas, aksincha bir-birini to'ldiruvchi tizim sifatida ko'rish tashkilot samaradorligi uchun eng to'g'ri strategiya sanaladi. Tashkilotda yuqori natijaga erishish uchun rasmiy boshqaruvning aniqligi va norasmiy liderlarning ijtimoiy ta'sir kuchi uyg'unlashgan holda ishlashi lozim. Ana shunda jamoa barqaror, motivatsiyaga ega va o'z oldiga qo'yilgan maqsadlarga samarali erishadigan kuchli tizimga aylanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Carlyle, Thomas. On Heroes, Hero-Worship, & the Heroic in History. 1841.
2. Galton, Francis. Hereditary Genius. 1869.
3. Robbins, S., & Coulter, M. (2021). Management. Pearson.
4. Weber, M. (1947). The Theory of Social and Economic Organization.
5. Mayo, E. (1933). The Human Problems of an Industrial Civilization.
6. O.E. Hayitov. Boshqaruv psixologiyasi: darslik -Toshkent: "Istiqlol" nashriyoti, 2021. - 236 b.