

TASHKILOTDAGI ZAMONAVIY IJTIMOY ROLLAR VA MAVQELAR**Samadova Mohigul Xolmurod qizi**

Alisher Navoiy nomidagi Toshkent davlat o'zbek tili va adabiyoti universiteti
Ijtimoiy-gumanitar fanlar fakulteti sotsiologiya yo'nalishi 3-bosqich talabasi.

samadovamohigul42@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18068277>

Annotatsiya. Ushbu maqolada zamonaviy tashkilotlar tizimidagi ijtimoiy rollar va statuslar (mavqelar)ning transformatsiyasi jarayonlari tahlil qilinadi. Raqamli iqtisodiyot va masofaviy ish uslublarining kirib kelishi natijasida an'anaviy ierarxik rollarning o'zgarishi, yangi turdagi ijtimoiy mavqelarning shakllanishi va ularning xodimlar motivatsiyasiga ta'siri yoritib berilgan. Tadqiqotda tashkilot ichidagi vertikal va gorizontaal mobillik, ijtimoiy statuslarning xodimlar xulq-atvoriga ta'sir ko'rsatish mexanizmlari hamda jamoaviy muhitda "statusli ziddiyatlar"ni boshqarish masalalari ilmiy jihatdan asoslangan.

Kalit so'zlar: ijtimoiy rol, ijtimoiy mavqe (status), tashkiliy ierarxiya, korporativ madaniyat, ijtimoiy status, statusli ziddiyat, raqamli transformatsiya, ijtimoiy mobillik.

Kirish. Har qanday zamonaviy tashkilot nafaqat iqtisodiy foyda olishga yo'naltirilgan tuzilma, balki murakkab ijtimoiy munosabatlar maydoni hamdir. Bu maydonda har bir xodim o'ziga xos ijtimoiy mavqe (status) va unga mos keluvchi ijtimoiy rollarni bajaradi. Bugungi kunda globallashuv va raqamli transformatsiya jarayonlari tashkilotlardagi an'anaviy "rahbar-bo'ysunuvchi" munosabatlarini tubdan o'zgartirib, ko'p funktsiyali va moslashuvchan rollar tizimini vujudga keltirmoqda. Shu sababli, tashkilot ichidagi ijtimoiy rollarning taqsimlanishi va mavqelarning o'zgarish dinamikasini o'rganish dolzarb ilmiy muammolardan biri hisoblanadi¹.

Tashkilotdagi ijtimoiy mavqe xodimning ierarxik pog'onadagi o'rnini belgilasa, ijtimoiy rol - bu jamiyat yoki jamoa tomonidan ushbu mavqe egalaridan kutiladigan xulq-atvor namunasidir. Zamonaviy menejmentda xodimlarning nafaqat lavozim yo'riqnomasi, balki ularning jamoaviy muhitdagi norasmiy mavqe (masalan: "ekspert", "fasilitator", "innovator") ish unumdorligiga ko'proq ta'sir ko'rsatmoqda. Ijtimoiy mavqelar o'rtasidagi nomutanosiblik yoki rollarning bir-biriga zid kelishi ko'pincha tashkiliy stress va samaradorlikning pasayishiga olib keladi².

Mazkur maqolaning maqsadi tashkilotlardagi zamonaviy ijtimoiy rollar va mavqelarning shakllanish xususiyatlarini tahlil qilish, ularning transformatsiyasiga ta'sir etuvchi omillarni aniqlash hamda ijtimoiy maqomlar o'rtasidagi munosabatlarni muvofiqlashtirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqot davomida sotsiometriya, tizimli tahlil va rollar nazariyasi metodlaridan foydalanilgan holda zamonaviy korporativ madaniyatda inson omilining o'rnini yoritib beriladi.

Metod va materiallar. Mazkur tadqiqotni amalga oshirishda tashkilot sotsiologiyasi va boshqaruv psixologiyasining kompleks metodologik asbob-uskunalaridan foydalanildi.

Tadqiqotning metodologik asosi sifatida tizimli yondashuv (systems approach) va rollar nazariyasi (role theory) tanlab olindi. Ushbu yondashuvlar tashkilotni nafaqat rasmiy tuzilma, balki o'zaro bog'liq ijtimoiy rollar va mavqelar majmuasi sifatida o'rganish imkonini berdi.

¹ Castells, M. (2000). *The Information Age: Economy, Society and Culture*. Moscow: State University Higher School of Economics. – P. 164

² Hamel, G. (2012). *The Leader's Manifesto: What Really Matters Now*. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber. – P. 82–85

Tadqiqot jarayonida quyidagi ilmiy metodlar qo'llanildi:

• **Sotsiometrik tahlil:** Tashkilot ichidagi norasmiy ijtimoiy mavqelarni aniqlash va xodimlar o'rtasidagi kommunikativ aloqalarni o'rganish uchun qo'llanildi³.

• **Qiyosiy-tahliliy metod:** An'anaviy ierarxik boshqaruv tizimidagi rollar bilan zamonaviy "Agile" va tarmoqli (network) tuzilmalardagi rollar o'rtasidagi farqlarni aniqlashda foydalanildi⁴.

• **Hujjatlar tahlili** (Content analysis): Turli darajadagi tashkilotlarning lavozim yo'riqnomalari va ichki korporativ nizomlari ulardagi ijtimoiy statuslarning huquqiy va ijtimoiy asoslarini o'rganish uchun tahlil qilindi.

Tadqiqot materiallari sifatida so'nggi o'n yillikda chop etilgan xalqaro va mahalliy ilmiy adabiyotlar, sotsiologik tadqiqot markazlarining hisobotlari hamda O'zbekistondagi bir qator davlat va xususiy korxonalarning tashkiliy tuzilmalari o'rganildi. Materiallar bazasini shakllantirishda xodimlarning ijtimoiy-demografik xususiyatlari (yoshi, jinsi, ma'lumoti) va ularning tashkilot ierarxiyasidagi o'rni o'rtasidagi bog'liqlikni aks ettiruvchi statistik ma'lumotlarga alohida e'tibor qaratildi.

Shuningdek, ijtimoiy mavqelarning transformatsiyasini baholashda xodimlarning sub'ektiv fikrlarini o'rganishga qaratilgan anketa so'rovnomalari material sifatida xizmat qildi.

To'plangan ma'lumotlarni qayta ishlashda mantiqiy umumlashtirish va deduktiv xulosa chiqarish usullari qo'llanilib, zamonaviy raqamli muhitda ijtimoiy rollarning barqarorligi va o'zgaruvchanligi tahlil qilindi. Ushbu metodologik bazaning qo'llanilishi tadqiqot natijalarining ilmiy asoslanganligini va olingan xulosalarning ob'ektivligini ta'minladi.

Nazariy tahlil. Tashkilot ichidagi ijtimoiy munosabatlarni nazariy jihatdan o'rganish, eng avvalo, ijtimoiy rol va ijtimoiy mavqe (status) tushunchalarining fundamental sotsiologik tahlilini talab etadi⁵. Klassik sotsiologiyada **Ralf Linton** va **Robert Merton** tomonidan asos solingan rollar nazariyasiga ko'ra, tashkilot - bu o'zaro bog'liq bo'lgan statuslar tizimidir⁶. Har bir status (lavozim) o'ziga xos huquq va majburiyatlarni belgilasa, rol esa ushbu status egasidan kutiladigan dinamik xulq-atvor namunasidir. Biroq, zamonaviy nazariyalar, xususan, **Erving Goffmann** "dramaturgik yondashuvi" tashkilotdagi rollarni shunchaki qoidalar yig'indisi emas, balki shaxsning o'z mavqeini jamoada namoyon etish jarayoni (self-presentation) sifatida talqin qiladi⁷.

Zamonaviy nazariy tahlil doirasida tashkilotlardagi ijtimoiy rollarning transformatsiyasini uchta asosiy yo'nalishda ko'rib chiqish mumkin:

1. **Ierarxik statuslardan funksional rollarga o'tish:** Klassik "Byurokratiya nazariyasi" (M. Veber) tashkilotda qat'iy vertikal ierarxiya va statuslarning aniq chegaralanishini targ'ib qilgan bo'lsa, zamonaviy "**Post-byurokratiya**" nazariyasi gorizontallarning ustuvorligini ilgari surmoqda. Bunda xodimning ijtimoiy mavqei uning "mansabi" bilan emas, balki "kompetensiyasi" va loyihadagi roli bilan belgilanadi⁸.

³ Moreno, J. (2001). *Sociometry: The Experimental Method and the Science of Society*. Moscow: Academicheskyy Proekt.

⁴ Biddle, B. J. (1986). "Recent Developments in Role Theory". *Annual Review of Sociology*, 12(1), pp. 67-92.

⁵ Linton, R. (1936). *The Study of Man*. New York: Appleton-Century-Crofts. – P. 113-115.

⁶ Merton, R. K. (1957). "The Role-Set: Problems in Sociological Theory". *The British Journal of Sociology*, 8(2), pp. 106-120.

⁷ Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. University of Edinburgh Social Sciences Research Centre.

⁸ Weber, M. (1944). *Economy and society*. Moscow: State University Higher School of Economics (2016-yilgi nashri). – pp. 254-258

2. **Rollar to'plami (Role Set) va rollar to'qnashuvi:** Robert Merton ta'kidlaganidek, birgina ijtimoiy status (masalan, bo'lim boshlig'i) o'z ichiga turli rollar to'plamini qamrab oladi: u ma'murchi, murabbiy, bo'ysunuvchi va hamkasb rollarini bir vaqtda bajarishi kerak. Nazariy tahillar shuni ko'rsatadiki, zamonaviy raqamli muhitda ushbu rollar o'rtasidagi chegaralarning xiralashishi "rollar konfliktini" (role conflict) kuchaytirmoqda, bu esa o'z navbatida xodimlarning psixologik holatiga ta'sir etuvchi asosiy omilga aylanmoqda.⁹

3. **Norasmiy statuslar va ijtimoiy kapital:** Tashkilotning rasmiy strukturasi (org-chart) bilan bir qatorda, norasmiy ijtimoiy mavqelar tizimi ham mavjud. **Pyer Burdyoning** "Ijtimoiy kapital" nazariyasiga tayanib tahlil qilinsa, xodimning tashkilotdagi haqiqiy ta'sir kuchi uning rasmiy lavozimidan ko'ra ko'proq uning ijtimoiy aloqalari, ishonch darajasi va norasmiy nufuzi (avtoriteti) bilan belgilanadi¹⁰.

Xulosa qilib aytganda, nazariy tahlil shuni ko'rsatadiki, tashkilotdagi ijtimoiy rollar va mavqelar statik tushunchalar emas. Ular ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar va texnologik muhit ta'sirida doimiy evolyutsiyada bo'ladi. Zamonaviy xodim endilikda shunchaki "vazifa bajaruvchi" emas, balki bir necha ijtimoiy rollarni sintez qiluvchi, o'zining ijtimoiy mavqeini doimiy ravishda o'zgartirib turuvchi faol sub'ektga aylangan¹¹.

Xulosa. Tashkilotlardagi zamonaviy ijtimoiy rollar va mavqelar transformatsiyasini tadqiq etish natijasida shunday xulosaga kelish mumkinki, an'anaviy ierarxik tizimlarning inqirozi muqarrar bo'lib, ularning o'rnini moslashuvchan, kompetensiyaga asoslangan ijtimoiy tuzilmalar egallamoqda. Nazariy tahillar shuni ko'rsatadiki, bugungi kunda xodimning tashkilotdagi o'rni (statusi) nafaqat rasmiy lavozim yo'riqnomasi bilan, balki uning ijtimoiy kapitali, intellektual salohiyati va jamoaviy jarayonlardagi norasmiy nufuzi bilan belgilanmoqda. Erving Goffmanning dramaturgik yondashuvi va Robert Mertonning rollar nazariyasi zamonaviy raqamli muhitda yangicha ma'no kasb etib, xodimdan bir vaqtning o'zida bir necha ijtimoiy rollarni (ijrochi, menejer, innovator, mentor) muvaffaqiyatli sintez qilishni talab etmoqda.

Tadqiqot natijalari shuni tasdiqlaydiki, "Post-byurokratiya" sharoitida gorizontaal munosabatlarning ustuvorligi xodimlar o'rtasidagi ijtimoiy mobillikni tezlashtiradi, biroq shu bilan birga "rollar to'qnashuvi" (role conflict) va "statusli noaniqlik" kabi ijtimoiy-psixologik muammolarni ham keltirib chiqaradi. Ayniqsa, raqamli transformatsiya davrida masofaviy ish uslubining kengayishi xodimlarning ijtimoiy rollarini "sahna" (ish joyi) va "sahna orti" (shaxsiy hayot) o'rtasidagi chegarasini xiralashtirmoqda. Bu esa tashkilot rahbariyatidan nafaqat texnik boshqaruvni, balki jamoaning ijtimoiy-psixologik arxitekturasini to'g'ri loyihalashni ham taqozo etadi.

Amaliy jihatdan, tashkilotlarda ish samaradorligini oshirish uchun quyidagi chora-tadbirlar maqsadga muvofiq deb hisoblanadi: birinchidan, xodimlarning rasmiy mavqei bilan ularning haqiqiy kompetensiyalari o'rtasidagi mutanosiblikni ta'minlash; ikkinchidan, norasmiy statusli yetakchilarni aniqlash va ularning nufuzidan tashkiliy maqsadlar yo'lida foydalanish; uchinchidan, ko'p funksiyali rollar keltirib chiqaradigan psixologik zo'riqishlarni kamaytirish uchun korporativ madaniyatni takomillashtirish. Xulosa qilib aytganda, zamonaviy tashkilot - bu statik mansablar majmuasi emas, balki doimiy harakatdagi, xodimlarning shaxsiy va professional mavqelari o'zaro uyg'unlashgan tirik ijtimoiy tizimdir.

⁹ Merton, R. K. (1957). "The Role-Set: Problems in Sociological Theory". The British Journal of Sociology, 8(2), pp. 106-120.

¹⁰ Bourdieu, P. (2002). *Forms of Capital*. Economic Sociology. Vol. 3, No. 4. – P. 60-74.

¹¹ Mintzberg, H. (1983). *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*. Prentice-Hall.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Bekmurodov, M. B. (2012). *Boshqaruv sotsiologiyasi* . Toshkent: "Fan va texnologiya".
2. Bourdieu, P. (1986). *The Forms of Capital* . In: J. Richardson (Ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood.
3. Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life* . University of Edinburgh Social Sciences Research Centre.
4. Heckscher, C., & Donnellon, A. (1994). *The Post-Bureaucratic Organization: New Perspectives on Organizational Change* . Sage Publications.
5. Linton, R. (1936). *The Study of Man* . New York: Appleton-Century-Crofts.
6. Merton, R. K. (1957). *Social Theory and Social Structure* . New York: Free Press.
7. Mintzberg, H. (1983). *Structure in Fives: Designing Effective Organizations* . Prentice-Hall.
8. Qaxxorova, M. M. (2020). *Tashkilot sotsiologiyasi: O'quv qo'llanma* . Toshkent: "Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi."
9. Sorokin, P. A. (1927). *Social Mobility* . New York: Harper & Brothers.
10. Weber, M. (1922). *Economy and Society* . (Edited by Guenther Roth and Claus Wittich). University of California Press.
11. Yo'ldoshev, N. Q. (2015). *Management metodologiyasi* . Toshkent: "Fan va texnologiya".