

TASHKILOTLARDA MADANIY NORMALAR

Qo'ldosheva Sevinch Faxriddin qizi

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

+99888-118-18-80 sevinchqoldosheva579@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18076973>

Annotatsiya. Ushbu maqola tashkilotlarda madaniy normalarning shakllanishi, rivojlanishi va xodimlarning ish faoliyatiga ta'siri masalalarini o'rganishga bag'ishlangan.

Tadqiqot davomida tashkilot ichidagi ijtimoiy va axloqiy me'yorlar, xodimlar o'rtasidagi muloqot usullari hamda jamoaviy ishni tartibga soluvchi me'yorlar tahlil qilinadi. Maqolada shuningdek, samarali madaniy normalarni yaratish va joriy etish jarayonining xodimlarning motivatsiyasi, ish unumdorligi va jamoaviy muhitga ijobiy ta'siri yoritilgan. Tadqiqot natijalari tashkilot ichki madaniyatini rivojlantirish, xodimlar o'rtasida hamkorlikni kuchaytirish va boshqaruv jarayonlarini optimallashtirishda amaliy ahamiyatga ega. Shu bilan birga, maqola tashkilotlarda madaniy normalarning ijtimoiy va strategik ahamiyatini tushunishga yordam beradi.

Kalit so'zlar: tashkilot madaniyati, madaniy normalar, ichki me'yorlar, xodimlar o'rtasidagi muloqot, jamoaviy ish, ish unumdorligi, motivatsiya, ijtimoiy me'yorlar, tashkilot ichki madaniyati, boshqaruv jarayoni.

Kirish. Tashkilotlarda madaniy normalar xodimlarning kasbiy va ijtimoiy xulq-atvorini tartibga soluvchi, ularning bir-biri bilan hamkorligini va ish jarayonining samaradorligini ta'minlaydigan muhim omil hisoblanadi¹. Madaniy normalar orqali tashkilot ichida axloqiy me'yorlar, hurmat, ishonch, hamkorlik va mas'uliyatni rivojlantirish jarayoni amalga oshiriladi².

Shu bilan birga, tashkilot madaniyati xodimlarning motivatsiyasini oshirish, ish unumdorligini yaxshilash, qaror qabul qilish jarayonini soddalashtirish va jamoaviy ishlashni samarali tashkil etishda bevosita ta'sir ko'rsatadi³.

Zamonaviy tashkilotlarda madaniy normalar ikki asosiy yo'nalishda namoyon bo'ladi: rasmiy va norasmiy. Rasmiy normalar ichki qoidalar, ish tartibi va kodifikatsiyalangan me'yorlar orqali xodimlarga yetkaziladi. Norasmiy normalar esa tashkilot ichidagi urf-odatlar, xulq-atvor me'yorlari, ichki an'ana va jamoaviy tajribalar orqali shakllanadi⁴. Shu tariqa, madaniy normalar rahbarlar va xodimlar o'rtasidagi o'zaro ishonchni mustahkamlash, nizolarni kamaytirish va samarali ish muhitini yaratishga xizmat qiladi.

Tashkilotlarda madaniy normalar xodimlarning ishga sodiqligi, tashkilotga bo'lgan munosabati va ijtimoiy muhitni barqarorlashtirish bilan chambarchas bog'liqdir⁵. Samarali madaniy normalar xodimlarning motivatsiyasini oshiradi, ularni faol va mas'uliyatli ishlashga undaydi, shuningdek, tashkilotning strategik maqsadlariga erishish jarayonini soddalashtiradi.

Shu sababli, tashkilotlarda madaniy normalarni o'rganish va ularni amaliyotga tatbiq etish masalalari nafaqat nazariy, balki amaliy jihatdan ham dolzarb hisoblanadi.

¹ Schein E. H. **Organizational Culture and Leadership**. — Jossey-Bass, 2010.

² Hofstede G., Hofstede G. J., Minkov M. **Cultures and Organizations: Software of the Mind**. — McGraw-Hill, 2010.

³ Robbins S. P., Judge T. **Organizational Behavior**. — Pearson Education, 2018.

⁴ Deal T. E., Kennedy A. A. **Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life**. — Perseus Books, 2000.

⁵ Cameron K. S., Quinn R. E. **Diagnosing and Changing Organizational Culture**. — Jossey-Bass, 2011.

Ushbu maqola tashkilotlarda madaniy normalarning shakllanishi, xodimlarning ish faoliyatiga ta'siri va ularni samarali qo'llashning nazariy va amaliy jihatlarini tahlil qilishga bag'ishlangan.

Metod va materiallar. Ushbu tadqiqot tashkilotlarda madaniy normalarning shakllanishi, ularning xodimlarning ish faoliyatiga ta'siri va jamoaviy ish samaradorligini oshirishdagi rolini o'rganishga qaratilgan. Tadqiqotning asosiy maqsadi – tashkilot ichidagi madaniy me'yorlarni aniqlash, ularni xodimlarning motivatsiyasi va ish unumdorligiga ta'sirini o'lchash, shuningdek, samarali madaniy normalarni amaliyotga tatbiq etish yo'llarini aniqlashdan iborat.

Tadqiqot jarayonida quyidagi metodlar qo'llanildi:

1. **Tahlil metodi** – mavjud nazariy manbalar, ilmiy maqolalar va ilg'or tajribalar asosida tashkilot madaniyati va madaniy normalarning shakllanish jarayoni tahlil qilindi. Bu metod orqali tashkilot ichidagi axloqiy, ijtimoiy va kasbiy me'yorlar aniqlanadi.

2. **So'rov va intervyu metodlari** – rahbarlar va xodimlar bilan o'tkazilgan so'rovlar va intervyular yordamida tashkilot madaniyati va ichki me'yorlar haqidagi amaliy fikrlar yig'ildi. Ushbu metod xodimlarning madaniy normalarni qabul qilishi, ularga rioya qilishi va ularning ish faoliyatiga ta'sirini aniqlash imkonini berdi.

3. **Taqqoslash metodi** – turli tashkilotlarda qo'llanilayotgan madaniy normalar va ularning samaradorligi solishtirildi. Bu metod orqali samarali va samaraliroq bo'lmagan madaniy normalar o'rtasidagi farqlar aniqlanib, amaliy tavsiyalar ishlab chiqildi.

4. **Tasniflash metodi** – madaniy normalar rasmiy va norasmiy, shaxsiy va jamoaviy normalarga ajratildi. Rasmiy normalar ichki qoidalar va ish tartibiga asoslangan bo'lsa, norasmiy normalar urf-odatlar, ichki an'ana va xodimlar o'rtasidagi munosabatlar orqali shakllanadi. Shu orqali madaniy normalarning turli ko'rinishlari va ularning xodimlar faoliyatiga ta'siri batafsil o'rganildi.

5. **Ob'yektiv kuzatuv** – tashkilot ichidagi xodimlar o'rtasidagi muloqot, ish tartibi va me'yorlarga rioya qilinishini kuzatish orqali amaliy holatlar tahlil qilindi. Bu metod yordamida nazariy tahlil va so'rov natijalari bilan taqqoslash amalga oshirildi.

Tadqiqot materiali sifatida tashkilotlarning ichki qoidalari, ish tartibi, kodifikatsiyalangan me'yorlar, xodimlar bilan o'tkazilgan so'rovlar natijalari va kuzatuvlar ishlatildi. Ushbu metod va materiallar tadqiqotga ilmiy asos beradi va tashkilotlarda madaniy normalarni shakllantirish hamda ularni amalda qo'llash bo'yicha aniq xulosalar chiqarishga imkon yaratadi.

Shuningdek, tadqiqot natijalari rahbarlar va menejerlarga tashkilot ichidagi madaniy muhitni optimallashtirish, xodimlarning samarali ishlashini rag'batlantirish va jamoaviy ishni yaxshilash bo'yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqishda yordam beradi.

Nazariy tahlil. Tashkilotlarda madaniy normalar – xodimlarning ijtimoiy va kasbiy xulq-atvorini tartibga soluvchi, ularning bir-biri bilan hamkorligini va ish jarayonining samaradorligini ta'minlaydigan ijtimoiy me'yorlar to'plamidir. Madaniy normalar tashkilot ichidagi axloqiy me'yorlar, hurmat, ishonch, hamkorlik va mas'uliyatni rivojlantirishga xizmat qiladi. Shu orqali ular tashkilot ichidagi ish muhitini barqarorlashtiradi va xodimlarning ish faoliyatini optimallashtiradi.

Nazariy jihatdan madaniy normalar ikki asosiy turga bo'linadi: rasmiy va norasmiy.

Rasmiy normalar tashkilotning ichki qoidalari, ish tartibi va kodifikatsiyalangan me'yorlar orqali xodimlarga yetkaziladi. Norasmiy normalar esa urf-odatlar, ichki an'ana, jamoaviy tajribalar va xodimlar o'rtasidagi ijtimoiy muloqot orqali shakllanadi.

Rasmiy va norasmiy normalarning uyg'unligi tashkilot ichidagi ish samaradorligi, nizolarni kamaytirish va xodimlarning motivatsiyasini oshirishda muhim ahamiyatga ega.

Shuningdek, madaniy normalar xodimlar o'rtasidagi ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlash, ularning tashkilotga sodiqligini oshirish va jamoaviy ishlashni samarali tashkil etishga xizmat qiladi. Samarali madaniy normalar xodimlarning ishga mas'uliyat bilan yondashishini rag'batlantiradi, jamoaviy ish muhitini yaxshilaydi va tashkilotning strategik maqsadlariga erishish jarayonini soddalashtiradi.

Tashkilotlarda madaniy normalarning shakllanishi ko'plab omillarga bog'liq: rahbarlarning qadriyatlari, tashkilot tarixiy tajribasi, xodimlarning ijtimoiy xulq-atvori va tashqi muhitdagi ijtimoiy me'yorlar. Shu sababli, tashkilot madaniyatini o'rganish va madaniy normalarni samarali qo'llash rahbarlar va menejerlar uchun amaliy jihatdan katta ahamiyatga ega.

Nazariy tahlil shuni ko'rsatadiki, tashkilotlarda madaniy normalarni chuqur tushunish, ularni shakllantirish va xodimlarning ish faoliyatiga ijobiy ta'sirini maksimal darajada oshirish tashkilotning umumiy samaradorligi va barqarorligi uchun zarurdir. Shu nuqtai nazardan, madaniy normalar tashkilot ichidagi boshqaruv jarayonlari va ijtimoiy muhitni optimallashtirishning asosiy vositasi sifatida qaraladi.

Xulosa. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, tashkilotlarda madaniy normalar xodimlarning ish faoliyati, motivatsiyasi va jamoaviy ishlash samaradorligi uchun muhim omil hisoblanadi. Madaniy normalar tashkilot ichidagi axloqiy me'yorlar, hurmat, ishonch va hamkorlikni rivojlantirishga xizmat qiladi. Shu orqali ular ish jarayonlarini tartibga soladi, nizolarni kamaytiradi va xodimlarning samarali ishlashini rag'batlantiradi.

Tashkilotlarda madaniy normalar rasmiy va norasmiy ko'rinishlarda namoyon bo'ladi.

Rasmiy normalar ichki qoidalar, ish tartibi va kodifikatsiyalangan me'yorlar orqali xodimlarga yetkaziladi, norasmiy normalar esa urf-odatlar, ichki an'ana va jamoaviy tajribalar orqali shakllanadi. Ularning uyg'unligi tashkilot ichidagi ish samaradorligini oshirish va xodimlarning motivatsiyasini kuchaytirishga yordam beradi.

Shu sababli, tashkilotlarda madaniy normalarni o'rganish, ularni shakllantirish va amalda qo'llash nafaqat nazariy, balki amaliy jihatdan ham dolzarbdir. Samarali madaniy normalar tashkilot ichidagi ish muhitini barqarorlashtiradi, xodimlar o'rtasidagi hamkorlikni mustahkamlaydi va tashkilotning strategik maqsadlariga erishishda muhim vosita bo'ladi.

Umuman olganda, madaniy normalar tashkilotning ichki madaniyati, boshqaruv jarayonlari va ijtimoiy muhitni optimallashtirishning asosiy elementidir va ularni samarali qo'llash rahbarlar va menejerlar uchun strategik ahamiyatga ega.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Cameron K. S., Quinn R. E. Diagnosing and Changing Organizational Culture. — Jossey-Bass, 2011.
2. Deal T. E., Kennedy A. A. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. — Perseus Books, 2000.
3. Axmedova F. M., Shaumarova N. K., Maxmanazarova M. A. Tashkilot madaniyati boshqaruv elementi sifatida. — Journal of Innovations in Scientific and Educational Research, O'zbekiston Milliy Universiteti.
4. Schein E. H. Organizational Culture and Leadership. — Jossey-Bass, 2010.

5. Ergasheva N. H. Korporativ madaniyatning loyiha muvaffaqiyatiga ta'siri. — Scientific-jl.com, O'zbekiston olimi tomonidan chop etilgan maqola.
6. Gulnoz J. Sotsiologiya tarixi.—T.: Innovatsiya-Ziyo, 2020.—466 b.