

TASHKILOT SOTSILOGIYASINING KELIB CHIQISH TARIXI

ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СОЦИОЛОГИИ

Boboqulova Norgul Anvar qizi

bnorgul4@gmail.com

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

Annotatsiya. *Ushbu maqolada tashkilot sotsiologiyasining kelib chiqishi va rivojlanish tarixi tahlil qilinadi. Tashkilot sotsiologiyasi inson resurslari, guruhlar va tashkilotlarning ijtimoiy tuzilishini o'rganadi. Uning kelib chiqishi XIX–XX asrlarda sanoat inqilobi va ishchi guruhlarining rivojlanishi bilan bog'liqdir. Maqolada Max Weber, Elton Mayo va Chester Barnard kabi olimlarning tadqiqotlari asos sifatida ko'rib chiqiladi. Shuningdek, tashkilot ichidagi ijtimoiy munosabatlar va strukturalarni tahlil qilish orqali samaradorlikni oshirish imkoniyatlari muhokama qilinadi. Tashkilot sotsiologiyasining bugungi kunda menejment, psixologiya va iqtisodiyot bilan chambarchas bog'liqligi ta'kidlanadi.*

Kalit so'zlar: *tashkilot sotsiologiyasi, ijtimoiy tuzilma, ishchi guruhlar, Max Weber, Elton Mayo, Chester Barnard, sanoat inqilobi, menejment, ijtimoiy munosabatlar.*

Аннотация: *В данной статье анализируются истоки и история развития организационной социологии. Организационная социология изучает социальную структуру человеческих ресурсов, групп и организаций. Её истоки связаны с промышленной революцией и развитием рабочих групп в XIX и XX веках. В статье за основу взяты исследования таких учёных, как Макс Вебер, Элтон Мэйо и Честер Барнард. Также рассматриваются возможности повышения эффективности посредством анализа социальных отношений и структур внутри организации. Подчеркивается, что организационная социология сегодня тесно связана с менеджментом, психологией и экономикой.*

Ключевые слова: *организационная социология, социальная структура, рабочие группы, Макс Вебер, Элтон Мэйо, Честер Барнард, промышленная революция, менеджмент, социальные отношения.*

KIRISH

Tashkilot sotsiologiyasi – bu tashkilotlar, ishchi guruhlar va inson resurslarining ijtimoiy tuzilishini, ularning o'zaro munosabatlari va faoliyat samaradorligini o'rganadigan ijtimoiy fan sohasidir. Ushbu yo'nalish XIX–XX asrlarda sanoat inqilobi va ishchi guruhlarining rivojlanishi natijasida shakllangan bo'lib, tashkilotlar ichidagi mehnat, ijtimoiy aloqalar va tartib-intizom masalalarini tizimli tahlil qilish imkonini beradi. Tashkilot sotsiologiyasi tadqiqotlari nafaqat ishchi guruhlarining xatti-harakatlarini, balki rahbarlik uslublari,

byurokratik tuzilmalar va inson resurslarini boshqarish jarayonlarini ham o'rganadi. Shu sababli, u ijtimoiy jarayonlar va amaliy menejment yondashuvlarini birlashtiradigan muhim ilmiy soha hisoblanadi.

Tashkilot sotsiologiyasining rivojlanishida Max Weberning byurokratiya nazariyasi, Elton Meyoning inson munosabatlariga asoslangan yondashuvi va Chester Barnardning tashkilot faoliyati bo'yicha tadqiqotlari alohida ahamiyatga ega. Bugungi kunda ushbu fan menejment, psixologiya va iqtisodiyot bilan chambarchas bog'liq bo'lib, tashkilot ichidagi samaradorlikni oshirish va ijtimoiy muammolarni tahlil qilishda muhim vosita hisoblanadi. Ushbu maqolada tashkilot sotsiologiyasining kelib chiqishi, asosiy nazariy asoslari, ilmiy tadqiqotlar va zamonaviy amaliy ahamiyati batafsil yoritiladi.

Albatta! Siz bergan olimlar – Max Weber, Elton Meyo va Chester Barnard – tashkilot sotsiologiyasida asosiy nazariyalarni ishlab chiqqan. Men ularning nazariyalari, fikrlari va ularni talqin qiluvchi qisqacha tahlilni to'liq va snoskali tarzda yozib beraman.

Metod va materiallar. Ushbu maqolada tashkilot sotsiologiyasining kelib chiqishini o'rganish uchun bir nechta metodologik yondashuvlar qo'llanildi. Asosiy metod sifatida adabiyotlarni tahlil qilish va historik-metodik yondashuv ishlatildi. Adabiyotlarni tahlil qilish orqali olimlarning nazariyalari, ilmiy tadqiqotlari va zamonaviy tadbiq etilishi o'rganildi. Shu bilan birga, sotsiologik tahlil, taqqoslash va sintetik yondashuv usullari yordamida tashkilot ichidagi ijtimoiy tuzilma, guruhlararo munosabatlar, rahbarlik uslublari va ishchi motivatsiyasiga oid xulosalar chiqarildi.

Material sifatida asosan quyidagi manbalar ishlatildi:

- Max Weberning byurokratiya va ijtimoiy tuzilma bo'yicha asarlari (Weber, 1947; Gerth & Mills, 1946);

- Elton Meyoning Hawthorne tajribalari va inson munosabatlari maktabi bo'yicha tadqiqotlari (Mayo, 1933; Roethlisberger & Dickson, 1939);

- Chester Barnardning tashkilot nazariyasi bo'yicha ishlari (Barnard, 1938; Simon, 1947).

O'rganish jarayonida materiallar asosida nazariy va amaliy jihatlarni taqqoslash, olimlar fikrlari o'rtasidagi umumiylik va farqlarni aniqlash amalga oshirildi. Shu bilan birga, zamonaviy manbalardan foydalanish tashkilot sotsiologiyasining bugungi kunda menejment, psixologiya va iqtisodiyot sohalarida qo'llanilishini ko'rsatishga imkon berdi.

Adabiyotlar tahlili. Max Weber (1864–1920) – nemis sotsiologi va ijtimoiy fanlar olimi bo'lib, tashkilotlarning ijtimoiy tuzilmasini tushunish uchun byurokratiya nazariyasini ishlab chiqqan. Webergaga ko'ra, byurokratiya – bu aniq qoidalar, hujjatlar va ierarxik tuzilma asosida tashkil etilgan rasmiy boshqaruv tizimi.¹⁰⁴ U ishlarni samarali va tartibli bajarish uchun rasmiy qoidalar, mansab bo'yicha ierarxiya, mutaxassislar bilan ishlash va shaxsiy manfaatlardan mustaqil qarorlar qabul qilishni tavsiya qiladi. Weberning fikricha, byurokratik tizim samaradorlikni oshirish bilan birga, tashkilot ichidagi noaniqlik va

¹⁰⁴ Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. Free Press.

sub'ektivlikni kamaytiradi.¹⁰⁵ Ushbu nazariya tashkilot sotsiologiyasida zamonaviy menejment va korporativ boshqaruv tamoyillarining asosiy yo'nalishi sifatida qabul qilingan.

Elton Mayo (1880–1949) – avstraliyalik psixolog va menejment olimi bo'lib, “Hawthorne tajribalari” orqali ishchi guruhlarining ijtimoiy jihatlarini o'rganishga asos solgan. Meyoga ko'ra, tashkilot samaradorligi faqat texnik vositalar va mehnat sharoitlari bilan belgilanmaydi, balki insonlar orasidagi munosabatlar, guruh dinamikasi va motivatsiya ham muhimdir. U ishchilarning ishga bo'lgan qiziqishi va samaradorligi, rahbar bilan ijobiy munosabat va guruh ichidagi aloqalardan sezilarli darajada ta'sirlanishini aniqlagan.¹⁰⁶ Meyoning inson munosabatlari maktabi zamonaviy HR-menejment, motivatsiya va ishchi guruhlar samaradorligini oshirish sohalarida keng qo'llaniladi.

Chester Barnard (1886–1961) – amerikalik menejment olimi bo'lib, tashkilotni insonlar ijtimoiy maqsadlar uchun birlashgan tizim sifatida ko'radi. Barnardga ko'ra, samarali tashkilot – bu a'zolarining maqsad va qadriyatlarini muvofiqlashgan, kommunikatsiya va rahbarlik orqali boshqariladigan tizimdir.¹⁰⁷ U rahbarlikni faqat buyruqlar berish emas, balki ishchilarni motivatsiya qilish va ularni tashkilot maqsadlariga yo'naltirish jarayoni sifatida talqin qiladi. Barnardning fikricha, samarali tashkilotda ijtimoiy tuzilma va ierarxiya muhim, lekin insoniy aloqalar va ishtirokchilik elementlari ham asosiy o'rin tutadi.

Ushbu olimlarning nazariyalari tashkilot sotsiologiyasini shakllantirishda muhim ahamiyatga ega. Weber rasmiy tuzilma va byurokratik tartibni asosiy unsur sifatida ko'rgan bo'lsa, Mayo inson omili va guruh munosabatlariga e'tibor qaratadi. Barnard esa tizim va inson resurslarini uyg'unlashtirish orqali samaradorlikni oshirishni ta'kidlaydi. Shu bilan, uch olimning nazariyalari bir-birini to'ldiradi: bir tomondan tashkilotning rasmiy tuzilishi, ikkinchi tomondan insoniy aloqalar va motivatsiya, uchinchi esa tashkilot tizimining ijtimoiy maqsad bilan uyg'unligi.¹⁰⁸

Natijalar va muhokama. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, tashkilot sotsiologiyasining kelib chiqishi va rivojlanishi uch olimning nazariyalari orqali yaxlit tushuniladi. Max Weberning byurokratiya nazariyasi tashkilot ichidagi rasmiy tuzilma, mansab ierarxiyasi va qoidalarga rioya qilish orqali samaradorlikni oshirishni ta'kidlaydi. Tadqiqot davomida aniqlanishicha, rasmiy byurokratik tizimlar zamonaviy tashkilotlarda ish jarayonlarini standartlashtirish va shaxsiy sub'ektiv qarorlarni kamaytirishda samarali bo'lmoqda.

Elton Meyoning inson munosabatlariga asoslangan yondashuvi esa ishchi guruhlarining motivatsiyasi, guruh ichidagi munosabatlar va rahbar bilan ijobiy aloqa samaradorlikka ta'sirini ochib berdi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, ishchilarning ishga bo'lgan qiziqishi va motivatsiyasi, shuningdek, ijtimoiy aloqalar tashkilotning samarali ishlashida muhim rol o'ynaydi.

¹⁰⁵ Gerth, H. H., & Mills, C. W. (1946). From Max Weber: Essays in Sociology. Oxford University Press.

¹⁰⁶ Mayo, E. (1933). The Human Problems of an Industrial Civilization. Macmillan.

¹⁰⁷ Barnard, C. I. (1938). The Functions of the Executive. Harvard University Press.

¹⁰⁸ Simon, H. A. (1947). Administrative Behavior. Macmillan.

Chester Barnardning nazariyasi esa tizim yondashuvini ta'kidlaydi: samarali tashkilot a'zolarining maqsad va qadriyatlari uyg'unlashgan, kommunikatsiya va rahbarlik orqali boshqariladigan tizimdir. Tadqiqotdan ma'lum bo'lishicha, zamonaviy tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish va tashkilot maqsadlariga yo'naltirish jarayonlari Barnardning nazariyasiga to'liq mos keladi.

Natijalardan ko'rinib turibdiki, uch olimning nazariyalari bir-birini to'ldiradi: Weber rasmiy tuzilma va qoidalarga e'tibor qaratgan bo'lsa, Mayo ishchi guruhlarining ijtimoiy jihatlari va motivatsiyasini, Barnard esa tizim va inson resurslarini uyg'unlashtirish orqali samaradorlikni oshirishni ta'kidlaydi. Shu bilan birga, zamonaviy tadqiqotlar tashkilot sotsiologiyasining nafaqat nazariy, balki amaliy ahamiyatga ham ega ekanini tasdiqlaydi, xususan menejment, HR-menejment va psixologiya sohalarida qo'llanilishi namoyon bo'ladi.

Xulosa. Ushbu maqolada tashkilot sotsiologiyasining kelib chiqishi, rivojlanishi va nazariy asoslari tahlil qilindi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, tashkilot ichidagi samaradorlikni oshirish uchun rasmiy tuzilma, ijtimoiy munosabatlar va tizimli yondashuv bir-birini to'ldirishi zarur. Max Weber byurokratik tartib va ierarxiyaning samaradorlikka ta'sirini, Elton Mayo ishchi guruhlarining motivatsiyasi va ijtimoiy munosabatlarining ahamiyatini, Chester Barnard esa tizim va inson resurslarini uyg'unlashtirish orqali tashkilot maqsadlariga erishishni ta'kidlaydi.

Shuningdek, zamonaviy tadqiqotlar tashkilot sotsiologiyasining nafaqat nazariy, balki amaliy ahamiyatini ham ko'rsatadi. Bugungi kunda ushbu fan menejment, HR-menejment va psixologiya sohalar bilan chambarchas bog'liq bo'lib, tashkilotlarning samarali ishlashini ta'minlashda muhim vosita sifatida qo'llaniladi. Shu bilan, tashkilot sotsiologiyasining o'rganilishi nazariy bilimlarni amaliy faoliyat bilan uyg'unlashtirishga imkon beradi va tashkilotlarni yanada samarali boshqarish strategiyalarini ishlab chiqishga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Barnard, C. I. *The Functions of the Executive*. Harvard University Press, 1938.
2. Gerth, H. H., & Mills, C. W. *From Max Weber: Essays in Sociology*. Oxford University Press, 1946.
3. Mayo, E. *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Macmillan, 1933.
4. Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. *Management and the Worker*. Harvard University Press, 1939.
5. Simon, H. A. *Administrative Behavior*. Macmillan, 1947.
6. Weber, M. *The Theory of Social and Economic Organization*. Free Press, 1947.
7. UNDP. *Conflict Management in Public Administration*. United Nations Development Programme, 2022.
8. Rahimova, D. *Tashkiliy xulq-atvor va nizolarni boshqarish*. Toshkent: TDIU, 2022.