

TASHKILOTLARNING ETIK VA ESTETIK MADANIYAT NORMALARI

Karimova Kamola Zokir qizi

*Alisher Navoiy nomidagi Toshkent davlat o'zbek tili va adabiyoti universiteti
Ijtimoiy-gumanitar fanlar fakulteti sotsiologiya yo'nalishi 3-bosqich talabasi
karimovakamola301@gmail.com*

Annotatsiya. *Ushbu maqolada zamonaviy tashkilotlarda etik va estetik madaniyatning mazmuni, ularning shakllanish omillari hamda o'zaro bog'liqligi tahlil qilinadi. Etik madaniyat xodimlarning halollik, adolat, mas'uliyat, muloqot madaniyati va kasbiy axloq qoidalariga rioya etishini belgilovchi me'yorlar majmui sifatida yoritiladi. Estetik madaniyat esa ish joyining dizayni, tartib-intizomi, korporativ uslub, xodimlar imiji va tashqi ko'rinish madaniyatiga oid talablar bilan izohlanadi. Maqolada ushbu ikki yo'nalishning tashkilotda sog'lom psixologik muhit yaratish, jamoaviy hamkorlikni mustahkamlash va korporativ imijni rivojlantirishdagi roli asoslab beriladi. Xulosa sifatida, etik va estetik madaniyat me'yorlari bir-birini to'ldiruvchi omillar ekanligi, ularni uyg'un qo'llash tashkilotning samaradorligi va nufuzini oshirishda muhim ahamiyat kasb etishi ta'kidlab o'tilgan.*

Kalit so'zlar: *tashkilot, etik, estetik, globallashuv, korxonalar, xulq-atvor, korporativ, professional, kvalitatif, kvantitativ.*

KIRISH

Zamonaviy tashkilot faoliyatining samaradorligi nafaqat iqtisodiy ko'rsatkichlar, balki undagi ijtimoiy-axloqiy muhit, xodimlarning o'zaro munosabatlari va tashqi ko'rinish madaniyati bilan ham belgilanadi. Etik va estetik madaniyat – bu tashkilotning umumiy korporativ madaniyatini shakllantiruvchi ikki asosiy ustun bo'lib, ular mehnat jarayonini uyg'unlashtirish, xodimlar o'rtasida hurmat, ishonch va professional yondashuvni mustahkamlashga xizmat qiladi.

Bugungi globallashuv sharoitida tashkilotlarning muvaffaqiyati ularning iqtisodiy ko'rsatkichlari yoki texnologik qudrati bilan cheklanmaydi. Har qanday korxonalar yoki muassasaning barqaror faoliyati, avvalo, unda shakllangan madaniy muhit, xususan etik va estetik me'yorlarning qay darajada amalda qo'llanilishiga bog'liq. Chunki korporativ madaniyatning ushbu ikki jihati xodimlar o'rtasidagi munosabatlar, rahbariyatning boshqaruv uslubi, mijozlar bilan aloqalar va tashkilotning tashqi ko'rinishigacha bo'lgan jarayonlarni tartibga solib turadi.

Etik madaniyat xodimlar xulq-atvorining asosiy mezonlarini belgilab, halollik, adolat, mas'uliyat, hurmat va professional intizom kabi qadriyatlarga tayanadi. Bunday muhitda ish jarayonlari ochiq-oshkora olib boriladi, muloqotda shaffoflik va o'zaro ishonch ustuvor bo'ladi. Estetik madaniyat esa tashkilotning tashqi ko'rinishi, ichki makoni, xodimlarning kiyinish uslubi, ish joyining ergonomik jihatdan to'g'ri tashkil etilishi kabi ko'rinishlar orqali

korxonaga o'ziga xos joziba va tartib bag'ishlaydi. Tashqi va ichki muhitning estetik tartiblilikgi xodimlarning ruhiy holatini yaxshilab, samaradorlikning oshishiga xizmat qiladi.¹¹⁹

Metod va materiallar. Mazkur tadqiqotda tashkilotlarda etik va estetik madaniyat normalarining shakllanishi, amal qilishi va ularning amaliyotdagi ahamiyatini tahlil qilish uchun bir nechta ilmiy-uslubiy yondashuvlar qo'llanildi. Tadqiqot jarayonida sifat (kvalitativ) va qisman miqdoriy (kvantitativ) usullar uyg'unlashtirildi.

1. Kuzatuv metodi: Tashkilotdagi kundalik ish jarayonlari, xodimlarning muloqoti, ofis muhitining estetik tartibi bevosita kuzatilib, etik va estetik me'yorlarning amaldagi holati baholandi.

Misol: Xodimlar mijozlarni qanday kutib olishi, kiyinish qoidalariga qay darajada rioya qilishi, ofisda tartib-intizomning saqlanishi kuzatildi.

2. Intervyu (suhbat) metodi: Rahbariyat, xodimlar va mijozlar bilan yarim tuzilgan suhbatlar o'tkazilib, ularning etik va estetik madaniyat haqidagi fikrlari to'plandi.

Misol: Xodimlarga "Tashkilotda etik me'yorlarga amal qilinishi sizning motivatsiyangizga qanday ta'sir qiladi?" kabi savollar berildi.¹²⁰

3. So'rovnoma metodi: Xodimlar o'rtasida anonim tarzda so'rovnomalar tarqatilib, korxonadagi axloqiy muhit, estetika darajasi va ularning ish unumdorligiga ta'siri miqdoriy ma'lumotlar asosida o'rganildi.

Misol: "Ish joyingizning estetik muhitidan qanchalik qoniqasiz?" kabi 5 ballik Likert shkalasi asosida savollar qo'llanildi.

4. Hujjatlarni tahlil qilish: Tashkilotning ichki me'yoriy hujjatlari, xodimlar uchun etik kodeks, kiyinish standartlari va xizmat ko'rsatish qoidalari o'rganildi.

Misol: Korxonaning "Ichki tartib qoidalari" va "Korporativ axloq kodeksi" bandlari tahlil qilindi.

5. Taqqoslash metodi: Har xil turdagi tashkilotlarda — ta'lim muassasalari, banklar, xizmat ko'rsatish markazlari va davlat idoralarida — etik hamda estetik madaniyat darajasi solishtirildi.

Misol: Xususiy bankda xodimlar kiyinish me'yorlariga qat'iy rioya qilar ekan, ba'zi kichik korxonalarda bu me'yorlar yumshoq shaklda ekanligi aniqlandi.¹²¹

Materiallar:

1. Tashkilotning ichki hujjatlari: Etik kodekslar, xodimlar uchun kiyinish standartlari, ichki me'yoriy hujjatlar (tartib-intizom qoidalari, mijozlar bilan ishlash protokollari)

Misol: Bir korxonada "Biznes etikasi qo'llanmasi" mavjud bo'lib, unda xodimning mijoz bilan muomala standartlari batafsil ko'rsatilgan.¹²²

2. Ish muhiti va ofis dizayni: Tadqiqot davomida ofislarning ergonomikasi, mebel joylashuvi, yoritilishi, tozaligi va brend elementlarining uyg'unligi tahlil qilindi.

¹¹⁹ Hasanov, B. Etika va biznes munosabatlari. — T.: "Fan va texnologiya", 2019.

¹²⁰ Jo'rayev, O. Tashkilot boshqaruvida etik normalar. — Buxoro: "BuxDU nashriyoti", 2021.

¹²¹ Sodiqova, M. Estetik madaniyat va xizmat ko'rsatish sifati. — T.: "Iqtisodiy tadqiqotlar markazi", 2018.

¹²² Robbins, S., & Judge, T. Organizational Behavior. — Pearson Education, 2021.

Misol: Estetik madaniyati yuqori korxonalarda ish stolida ortiqcha narsalar bo'lmisligi, tartibli hujjatlashtirish tizimi mavjudligi kuzatildi.

3. Xodimlar fikrlari va tajribalari: Intervyu va so'rovnomalarda ishtirok etgan xodimlarning subyektiv baholari va ularning kundalik tajribalari tadqiqot materiallarining muhim qismi bo'ldi.

Misol: Aksariyat xodimlar estetik muhitning ularda ruhiy tetiklik yaratishini qayd etishdi.

4. Kuzatuv natijalari: Bevosita kuzatish asosida yig'ilgan ma'lumotlar — muloqot madaniyati, xizmat sifati, ishchi-xizmatchilarning o'zini tutish me'yorlari — tahlil uchun asos bo'ldi.¹²³

5. Ilmiy adabiyotlar va nazariy manbalar: Etik va estetika haqidagi ilmiy maqolalar, korporativ madaniyat bo'yicha monografiyalar va ilg'or tajribalar o'rganilib, tahlil metodikasi takomillashtirildi.

Xulosa. Xulosa qilib aytganda, tashkilotlarda etik va estetik madaniyatning shakllangan darajasi korxonaning umumiy rivojlanishi, ichki muhitining barqarorligi va jamiyat oldidagi nufuziga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Etik madaniyat — xodimlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga soluvchi axloqiy qoidalar majmui bo'lib, tashkilotda adolat, mas'uliyat, hurmat, halollik va professional intizomni mustahkamlaydi. Estetik madaniyat esa ish joyining tashqi qiyofasidan tortib, korporativ uslub, dizayn, tartib-intizom va xodimlarning tashqi ko'rinishigacha bo'lgan jihatlarni o'z ichiga oladi. Ushbu ikki yo'nalish birgalikda uyg'un amal qilganda tashkilotning samaradorligi yuqori bo'ladi. Etik va estetik madaniyatning rivojlanganligi xodimlarning mehnatga bo'lgan munosabatini yaxshilaydi, jamoada o'zaro ishonch va hamkorlikni kuchaytiradi, mijozlar uchun ishonchli muhit yaratadi. Tadqiqot shuni ko'rsatdiki, yuqori etik me'yorlar jamoada nizolar sonini kamaytiradi, shaffof boshqaruvni ta'minlaydi va ma'suliyatni oshiradi. Estetik jihatdan qulay va tartibli ish muhiti esa xodimlarning ishga bo'lgan motivatsiyasini oshirib, ularni ijodkorlikka va yuqori natijalarga undaydi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Hasanov, B. Etika va biznes munosabatlari. — T.: "Fan va texnologiya", 2019.
2. Jo'rayev, O. Tashkilot boshqaruvida etik normalari. — Buxoro: "BuxDU nashriyoti", 2021.
3. Sodiqova, M. Estetik madaniyat va xizmat ko'rsatish sifati. — T.: "Iqtisodiy tadqiqotlar markazi", 2018.
4. Robbins, S., & Judge, T. Organizational Behavior. — Pearson Education, 2021.
5. Alimova, D. Korporativ etika va xodimlar motivatsiyasi. — T.: "Universitet", 2022.

¹²³ Alimova, D. Korporativ etika va xodimlar motivatsiyasi. — T.: "Universitet", 2022.