



INNOVATIVE WORLD  
Ilmiy tadqiqotlar markazi

# YANGI RENESSANS

ILMIY JURNALI

2026/5



+998335668868



[www.innoworld.net](http://www.innoworld.net)

Google Scholar



zenodo





2026

YANGI RENESSANS

ILMIY JURNALI

3-JILD 5-SON



YANGI RENESSANS

ILMIY JURNALI  
TO'PLAMI

3 - JILD, 5 - SON  
2026



[www.innoworld.net](http://www.innoworld.net)

O'ZBEKISTON-2026

## **Tashkilot sotsiologiyasi. Xalqaro tajriba va O‘zbekistondagi rivojlanish Ergashev Mashrabxon Farxod o‘g‘li**

Alisher Navoiy nomidagi Toshkent davlat o‘zbek tili va adabiyoti universiteti  
psixologiya va sotsiologiya fanlar fakulteti sotsiologiya yo‘nalishi 3-bosqich  
talabasi

[mashrabxon6002@gmail.com](mailto:mashrabxon6002@gmail.com)

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada tashkilotlarning strukturaviy tuzilishi va uning shakllanishiga ta’sir etuvchi fundamental belgilari ilmiy-nazariy nuqtayi nazardan tahlil qilinadi. Tashkiliy tuzilmaning samaradorligini belgilovchi omillar — boshqaruv darajalari soni, vertikal va gorizontaal mehnat taqsimoti, funksional vakolatlar taqsimoti, rasmiylashtirish darajasi, xalqaro tajriba va O‘zbekistondagi rivojlanish jarayonlari haqida so‘z yuritiladi.

**Kalit so‘zlar.** xalqaro tajriba, funksional, koordinatsiya, innovatsion, strukturaviy, vakolat, determinant, byurokratik, fundamental.

### **Kirish.**

Tashkilot sotsiologiyasi — bu tashkilotlarning tuzilishi, ulardagi ijtimoiy munosabatlar, boshqaruv uslublari va xodimlarning xulq-atvorini o‘rganuvchi fan tarmog‘idir. Bugungi kunda ushbu soha ham global miqyosda, ham O‘zbekiston sharoitida jadal o‘zgarimoqda. Ilmiy adabiyotlarda tashkiliy tuzilmalarning turli modellariga oid qarashlar shakllangan bo‘lib, funksional, divisional, matritsali, loyihaviy va tarmoq kabi tuzilmalar keng tarqalgan. Har bir tuzilmaning o‘ziga xos afzalliklari, cheklovlari hamda qo‘llanish sharoitlari mavjud. Bularning barchasi strukturaning asosiy belgilari — ixtisoslashuv darajasi, boshqaruv pog‘onalari soni, vakolatlarning taqsimlanishi, rasmiylashtirish va standartlashtirish darajalari, markazlashuvning amaldagi ko‘lami hamda ichki koordinatsiya vositalari bilan chambarchas bog‘liqdir. Tashkilot sotsiologiyasida xalqaro tajriba G‘arb mamlakatlarida, ayniqsa AQSH va Yevropada tashkilot sotsiologiyasi bir necha yirik bosqichlarni bosib o‘tdi:

Byurokratiya va Klassik modellar: Maks Veberning byurokratiya nazariyasidan boshlab, tashkilotlar qat’iy ierarxiya va qoidalar asosida o‘rganilgan.

Insoniy munosabatlar maktabi (Human Relations): Elton Meyoning Xotom tajribalaridan so‘ng, e’tibor xodimlarning ruhiy holati va jamoa ichidagi muhitga qaratildi.

Zamonaviy yondashuvlar: Hozirda Korporativ madaniyat, Inson kapitali va Agile boshqaruv tizimlari markazda. Xalqaro tajribada tashkilot faqat daromad manbai emas, balki "ijtimoiy tizim" sifatida ko‘riladi. Bugungi shiddatli globallashtirish davrida har qanday tashkilot shunchaki iqtisodiy tuzilma emas, balki murakkab ijtimoiy tizimdir. Tashkilot sotsiologiyasi — bu tizim ichidagi insoniy munosabatlar, norasmiy guruhlar, hokimiyat taqsimoti va korporativ madaniyatni o‘rganuvchi soha sifatida strategik ahamiyat kasb etmoqda.

**Metod va materiallar.**





Tashkilot sotsiologiyasining fundamental nazariyalari, jumladan, Maks Veberning ratsional byurokratiya nazariyasi, T. Parsonsning funksionalizm yondashuvi va zamonaviy institutsionalizm maktabi vakillarining qarashlari tahlil qilindi. Tashkiliy tuzilma - vazifalarni taqsimlash, muvofiqlashtirish va nazorat qilish kabi tadbirlar tashkiliy maqsadlarga erishishga qanday yo'naltirilganligini belgilaydi. Tashkiliy tuzilma tashkiliy harakatlarga ta'sir qiladi va standart operatsion protseduralar va tartib-qoidalar asosida asos yaratadi. Qaysi shaxslar qaysi qarorlarni qabul qilish jarayonlarida ishtirok etishini va shu bilan ularning qarashlari tashkilot harakatlarini qay darajada shakllantirishini aniqlaydi. Tashkiliy tuzilmani, shuningdek, shaxslar o'zlarining tashkilotlarini va uning atrof-muhitini ko'radigan ko'rish oynasi yoki istiqboli deb hisoblash mumkin.[1]

Genri Mintzberg zamonaviy boshqaruv nazariyasining eng muhim olimlaridan biri bo'lib, u tashkilotning tarkibiy qismlari, koordinatsiya mexanizmlari va asosiy konfiguratsiyalari orqali tashkilot tuzilmasini chuqur ilmiy tahlil qilgan. Uning modeli bugungi kunda ham korporativ boshqaruv va tashkilot dizayni sohasida eng ko'p qo'llaniladigan yondashuvlardan biridir.

### **Tashkilot sotsiologiyasi O'zbekistonda rivojlanishi.**

O'zbekistonda tashkilot sotsiologiyasining rivojlanishi — bu mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy modernizatsiyasi bilan uzviy bog'liq bo'lgan jarayon. Bu soha mustaqillikning dastlabki yillaridagi nazariy bosqichdan bugungi kunda amaliy tahliliy vositaga aylandi. Rivojlanish bosqichlari

Shakllanish davri (1990-2010 yy.): Bu davrda tashkilot sotsiologiyasi asosan akademik doiralarda, nazariy jihatdan o'rganildi. Tadqiqotlar ko'proq mehnat sotsiologiyasi va korxonalaridagi umumiy ijtimoiy muhitni o'rganish bilan cheklangan edi.

Islohotlar va transformatsiya davri (2017 yildan keyin): Davlat boshqaruv tizimining o'zgarishi (ma'muriy islohotlar) tashkilot sotsiologiyasiga bo'lgan amaliy ehtiyojni oshirdi. Davlat tashkilotlarida kadrlar bilan ishlashning yangi tizimi (HRM) shakllana boshladi. O'zbekiston tajribasining o'ziga xos jihatlari O'zbekistondagi tashkilotlarda ijtimoiy munosabatlar o'ziga xos milliy va zamonaviy xususiyatlar qorishmasidan iborat:

Ierarxik madaniyat: Mahalliy tashkilotlarda ko'pincha "vertikal" boshqaruv tizimi va rahbar irodasiga tayanish kuchli. Sotsiologlar bu muhitda norasmiy ierarxialarni va qaror qabul qilish mexanizmlarini o'rganishadi. Meritokratiya sari qadam: So'nggi yillarda davlat sektorida xizmat pog'onalaridan ko'tarilishda tanish-bilishchilikni kamaytirish va bilim darajasini (KPI) o'lchash bo'yicha sotsiologik-analitik metodlar qo'llanilmoqda

Tashkilot maqsadlariga qarab turli yo'llar bilan tuzilishi mumkin. Tashkilotning tuzilishi u ishlaydigan va bajaradigan rejimlarni



aniqlaydi. Tashkiliy tuzilma turli funktsiyalar va jarayonlar uchun mas'uliyatni filial, bo'lim, ishchi guruh va shaxs kabi turli sub'ektlarga taqsimlashga imkon beradi.[2]

### **Xulosa.**

Tashkilot sotsiologiyasining asosiy xulosasi shundan iboratki, har qanday korxonalar yoki muassasa shunchaki binolar va buyruqlar majmuasi emas. Bu — insonlar o'rtasidagi murakkab munosabatlar, norasmiy guruhlar va madaniyatdan iborat bo'lgan kichik bir jamiyatdir. Xalqaro tajriba shuni isbotladiki, faqat texnikaga tayanib, inson omilini hisobga olmagan tashkilotlar uzoq yashay olmaydi. Dunyodagi eng muvaffaqiyatli kompaniyalar (Google, Toyota, Apple) tajribasi ko'rsatadiki, boshqaruvda "Insoniy munosabatlar" (Human Relations) va "Agile" (moslashuvchanlik) birinchi o'ringa chiqdi. Ya'ni, xodim naqadar ko'p erkinlikka va hurmatga ega bo'lsa, uning ish unumdorligi shuncha yuqori bo'ladi. Qarorlar faqat rahbarning xohishi bilan emas, balki sotsiologik tahlillar va ma'lumotlar (Data Analysis) asosida qabul qilinadi. O'zbekistonda tashkilot sotsiologiyasi hozirda yangi bosqichga ko'tarildi.

Birinchi, davlat sektorida "meritokratiya", ya'ni tanish-bilishchilik emas, balki bilim va qobiliyatga qarab ishga olish tizimi shakllanmoqda.

Ikkinchi, xususiylar tadbirkorlar xodimlar orasidagi nizolar va ishdagi tushkunlikni (burnout) kamaytirish uchun sotsiolog mutaxassislar xizmatiga ehtiyoj sezmoqda.

Uchinchi, milliy mentalitetimizga xos bo'lgan jamoaviylik va zamonaviy menejment bilan sintez qilinmoqda. Tashkilot sotsiologiyasi bugun O'zbekiston uchun shunchaki fan emas, balki boshqaruv strategiyasidir. Kelajakda muvaffaqiyatga erishmoqchi bo'lgan har bir rahbar quyidagi uchta tamoyilga amal qilishi shart:

**Adolat va Shaffoflik:** Ishda hamma narsa ochiq-oydin bo'lishi.

**Ma'lumotga tayanish:** Har bir xodimning ijtimoiy portreti va ehtiyojini tahlil qilish. **Korporativ madaniyat:** Jamoada nafaqat ish, balki o'zaro ishonch muhitini yaratish. Tashkilot sotsiologiyasi nafaqat fan balki tashkilotlarning rivojlanishi uchun muhim bo'lgan tahlillarni beruvchi fan tarmog'i bo'lib, xalqaro tajribani O'zbekiston sharoitiga moslashtirish muhim ahamiyat kasb etadi.

**Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:**

1. Chandler, A. D. Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise. MIT Press, 1962.

2. Yakobid, M. G. (2007). "Tashkiliy tuzilmaning ajralmas chegaralari va ierarxiyaning bajarilmagan roli: urushga yaqin darslar". *Tashkilot Fanlari*. 18 (3): 455–477.

3. Mintzbergning "The Structuring of Organizations" (1979) va "Structure in Fives" (1983).

4. Richard L. Daft Menejment va tashkilot nazariyasi bo'yicha keng qo'llaniladigan darslik muallifi.

5. Baligh, Helmy H. (2006). "Tashkilot Tuzilmalari". *Tashkilot tuzilmalari: nazariya va dizayn, tahlil va retsept*. Axborot va tashkilot dizayni seriyasi. Vol. 5. Springer Nyu-York. 33-64 betlar.