



INNOVATIVE WORLD
Ilmiy tadqiqotlar markazi

YANGI RENESSANS

ILMIY JURNALI

2026/5



+998335668868



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

O'ZBEKISTON-2026

IJTIMOYIY TASHKILOTLARDA AN'ANALAR VA URF-ODATLAR**Qahramonova Odinabonu Beknazar qizi**

Alisher Navoiy nomidagi Toshkent davlat o'zbek tili va adabiyoti universiteti

Psixologiya va sotsiologiya kafedresi sotsiologiya yo'nalishi talabasi

Annotatsiya. Ushbu maqolada ijtimoiy tashkilotlarda an'analar va urf-odatlarining o'rnini hamda ularning tashkilot faoliyatiga ta'siri tahlil qilinadi. Shuningdek, an'analar va urf-odatlarining jamoa ichidagi munosabatlarni shakllantirishdagi roli, xodimlarning xulq-atvoriga ko'rsatadigan ta'siri hamda tashkilot madaniyatini rivojlantirishdagi ahamiyati yoritib beriladi. Maqolada ijtimoiy qadriyatlar va madaniy me'yorlarning tashkilot samaradorligini oshirishdagi o'rnini ilmiy asosda ko'rib chiqiladi.

Kalit so'zlar: ijtimoiy tashkilot, an'analar, urf-odatlar, tashkilot madaniyati, ijtimoiy qadriyatlar, korporativ muhit, ijtimoiy institutlar, xulq-atvor me'yorlari, jamoaviylik, madaniy meros.

Kirish. Zamonaviy jamiyatda ijtimoiy tashkilotlar faoliyati nafaqat rasmiy qoidalar va me'yorlar, balki an'analar va urf-odatlar orqali ham tartibga solinadi. Har bir ijtimoiy tashkilot o'ziga xos madaniyatga ega bo'lib, u ko'p jihatdan jamiyatda shakllangan qadriyatlar, an'analar va urf-odatlarga tayanadi. Aynan shu omillar tashkilot ichidagi ijtimoiy muhitni barqarorlashtirish, jamoaviylikni mustahkamlash hamda xodimlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni uyg'unlashtirishda muhim rol o'ynaydi.

An'analar va urf-odatlar ijtimoiy tashkilotlarda xulq-atvor me'yorlarini belgilash, jamoa a'zolarining o'zaro hurmat va hamkorlik asosida faoliyat yuritishini ta'minlashda muhim omil hisoblanadi. Shu bilan birga, ular tashkilot madaniyatining ajralmas qismi sifatida xodimlarning motivatsiyasi, sadoqati va samaradorligiga ham sezilarli ta'sir ko'rsatadi.

Mazkur maqolada ijtimoiy tashkilotlarda an'analar va urf-odatlarining mazmun-mohiyati, ularning tashkilot faoliyatiga ta'siri hamda jamoa ichidagi ijtimoiy munosabatlarni shakllantirishdagi o'rnini tahlil qilinadi. Shuningdek, ijtimoiy qadriyatlar va madaniy me'yorlarning tashkilot samaradorligini oshirishdagi ahamiyati ilmiy jihatdan asoslab beriladi.

Metod va materiallar. Mazkur tadqiqotda ijtimoiy tashkilotlarda an'analar va urf-odatlarining o'rnini hamda ularning tashkilot madaniyatiga ta'sirini o'rganish uchun bir qator ilmiy-uslubiy yondashuvlardan foydalanildi. Jumladan, tizimli tahlil usuli orqali ijtimoiy tashkilotlarning ichki tuzilmasi va undagi madaniy omillar o'zaro bog'liqlikda ko'rib chiqildi. Taqqoslash usuli yordamida turli tashkilotlarda shakllangan an'analar va urf-odatlarining umumiy va farqli jihatlari aniqlab olindi.

Shuningdek, sotsiologik yondashuv asosida ijtimoiy tashkilotlarda xulq-atvor me'yorlari, jamoaviylik darajasi va ijtimoiy qadriyatlarining shakllanishiga

ta'sir etuvchi omillar tahlil qilindi. Ilmiy adabiyotlar, maqolalar va mavjud tadqiqot natijalari o'rganilib, mavzuga oid nazariy qarashlar umumlashtirildi.

Tadqiqot materiallari sifatida ijtimoiy tashkilotlar faoliyatiga oid ilmiy manbalar, sotsiologik tadqiqotlar natijalari, shuningdek, tashkilot madaniyatiga doir mahalliy va xorijiy olimlarning ishlari xizmat qildi. Ushbu materiallar asosida an'analar va urf-odatlarining tashkilot ichidagi ijtimoiy munosabatlarga hamda samaradorlikka ta'siri kompleks tarzda tahlil qilindi.

Asosiy qism. Ijtimoiy tashkilotlarda an'analar va urf-odatlar tashkilot madaniyatining muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Ular tarixiy jarayonlar davomida shakllanib, jamoa a'zolarining kundalik faoliyatida namoyon bo'ladi. An'analar tashkilot ichida ma'lum qadriyatlarni mustahkamlashga xizmat qilsa, urf-odatlar esa ushbu qadriyatlarning amaliy ifodasi sifatida namoyon bo'ladi.

Tashkilotlarda shakllangan an'analar xodimlarning o'zaro munosabatlarini tartibga solishda muhim rol o'ynaydi. Masalan, rahbar va xodim o'rtasidagi hurmat, jamoaviy qaror qabul qilish jarayonlari, ish jarayonida hamkorlik ruhining ustuvorligi kabi omillar ko'p jihatdan mavjud an'analarga bog'liq bo'ladi. Bu esa o'z navbatida tashkilot ichidagi ijtimoiy muhitni sog'lomlashtirishga xizmat qiladi.

Urf-odatlar esa xodimlarning kundalik xulq-atvorida, muloqot madaniyatida va ish faoliyatiga bo'lgan munosabatida aks etadi. Masalan, ishga o'z vaqtida kelish, jamoa bilan hamjihatlikda ishlash, o'zaro yordam ko'rsatish kabi holatlar tashkilotdagi ijobiy urf-odatlar sifatida qaraladi. Bunday urf-odatlar tashkilot samaradorligini oshirishga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Bundan tashqari, an'analar va urf-odatlar xodimlarning motivatsiyasi va sadoqatini oshirishda ham muhim omil hisoblanadi. O'ziga xos madaniyatga ega bo'lgan tashkilotlarda xodimlar o'zlarini jamoaning ajralmas qismi sifatida his etadi. Bu esa ularning ishga bo'lgan mas'uliyatini kuchaytiradi va umumiy natijalarga ijobiy ta'sir qiladi.

Shu bilan birga, zamonaviy sharoitda ijtimoiy tashkilotlar faoliyatiga globalizatsiya jarayonlari ham ta'sir ko'rsatmoqda. Natijada ayrim an'analar yangilanib, zamon talablariga moslashmoqda. Bu jarayon tashkilot madaniyatining rivojlanishiga xizmat qilsa-da, milliy qadriyatlarni saqlab qolish zaruriyatini ham yuzaga keltiradi.

Tashkilotlar rasmiy va norasmiy bo'lishidan qat'iy nazar har qanday tashkilot eng avvalo, o'zaro bog'liq va o'ziga xos maqsadlarga erishishga mo'ljallangan ijtimoiy guruh hisoblanadi. Har bir tashkilot uning a'zolarining harakatlari ma'lum ma'noda tashkilot uchun inson faoliyatining ma'lum sohasidagi umumiy natijalariga erishish uchun muvofiqlashtirilgani bilan maqsadga muvofiqdir. Tashkilotning har ikki turida ham har bir a'zoning roli, vazifasi, mavqeyi, xulq-atvori qonun va qoidalar asosida belgilab qo'yilgan. Faqatgina bittasida ushbu qonun-qoidalar rahbar yoki davlat tomonidan belgilansa, boshqasida esa guruh a'zolarining o'zaro munosabatlari va kelishuvi asosida amalga oshiriladi.[1]



Umuman olganda, ijtimoiy tashkilotlarda an'analar va urf-odatlar nafaqat ichki tartibni ta'minlaydi, balki jamoa birligini mustahkamlash, ijtimoiy munosabatlarni rivojlantirish va tashkilot samaradorligini oshirishda muhim omil sifatida namoyon bo'ladi.

Nazariy asoslar va ilmiy yondashuvlar. Ijtimoiy tashkilotlarda an'analar va urf-odatlarining o'rnini sotsiologiya fanida turli nazariy yo'nalishlar orqali izohlanadi. Xususan, strukturaviy-funksionalizm vakillari jamiyatdagi barcha ijtimoiy hodisalarni, jumladan, an'analar va urf-odatlarini jamiyat barqarorligini ta'minlovchi muhim mexanizm sifatida talqin etadi.

Mashhur sotsiolog Emil Durkheim fikriga ko'ra, an'analar va urf-odatlar jamiyat a'zolari o'rtasida "ijtimoiy birdamlik"ni shakllantiradi va mustahkamlaydi. U o'zining ilmiy ishlarida kollektiv ong tushunchasini ilgari surib, aynan umumiy qadriyatlar va an'analar jamiyatni bir butun tizim sifatida ushlab turishini ta'kidlaydi.[2]

Shuningdek, nemis sotsiologi Max Weber ijtimoiy harakat nazariyasida an'anaviy xulq-atvorni alohida tur sifatida ajratib ko'rsatadi. Uning fikricha, insonlar ko'pincha an'analar asosida harakat qiladi, ya'ni ular oldindan shakllangan urf-odatlarga amal qilgan holda qaror qabul qiladi.[3] Bu holat tashkilot ichida ham yaqqol namoyon bo'lib, xodimlarning kundalik faoliyatida an'anaviy me'yorlar muhim rol o'ynaydi.

Tashkilot madaniyati nazariyasida esa amerikalik olim Edgar Schein muhim o'rin tutadi. U tashkilot madaniyatini uch darajaga ajratadi: artefaktlar (ko'rinadigan belgilar), qadriyatlar va asosiy e'tiqodlar. Scheinning ta'kidlashicha, an'analar va urf-odatlar aynan shu madaniyatning chuqur qatlamlarini tashkil etadi va xodimlarning xulq-atvorini belgilab beradi.[4]

Sotsiologik tadqiqotlar va empirik tahlil. Zamonaviy sotsiologik tadqiqotlar ham an'analar va urf-odatlarining tashkilot faoliyatidagi ahamiyatini tasdiqlaydi. Masalan, Gallup tomonidan o'tkazilgan tadqiqotlarga ko'ra, kuchli tashkilot madaniyatiga ega bo'lgan korxonalarda xodimlar samaradorligi va sadoqati sezilarli darajada yuqori bo'ladi.[5] Bu esa ko'p jihatdan jamoada shakllangan ijobiy an'analar va urf-odatlar bilan bog'liq.

Bundan tashqari, Harvard Business Review nashrida e'lon qilingan tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, tashkilot ichida mustahkam madaniy qadriyatlar va an'analar mavjud bo'lsa, xodimlar o'rtasida ishonch darajasi ortadi va bu umumiy ish samaradorligiga ijobiy ta'sir qiladi.[6]

Sotsiologik kuzatuvlar shuni ham ko'rsatadiki, an'analar va urf-odatlar jamoaviylikni rivojlantirishda muhim vosita hisoblanadi. Xususan, umumiy tadbirlar, korporativ bayramlar, norasmiy uchrashuvlar kabi an'analar jamoa a'zolari o'rtasida ijtimoiy aloqalarni mustahkamlaydi va ijobiy psixologik muhitni shakllantiradi.

Yuqoridagi nazariyalar va tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ijtimoiy tashkilotlarda an'analar va urf-odatlar:





- ijtimoiy birdamlikni ta'minlaydi;
- xulq-atvor me'yorlarini shakllantiradi;
- tashkilot madaniyatining asosiy elementi hisoblanadi;
- xodimlar motivatsiyasi va samaradorligini oshiradi.

Shu sababli, zamonaviy tashkilotlar o'z faoliyatida ijobiy an'analar va urf-odatlarini shakllantirish va rivojlantirishga alohida e'tibor qaratishi zarur.

Natijalar. Tadqiqot jarayonida ijtimoiy tashkilotlarda an'analar va urf-odatlarining muhim ijtimoiy-madaniy omil sifatida faoliyat yuritishi aniqlandi. Xususan, ular tashkilot ichida xulq-atvor me'yorlarini shakllantirish, jamoaviylikni mustahkamlash va ijtimoiy muhitni barqarorlashtirishda muhim rol o'ynaydi. Nazariy tahlillar (E. Dyurkgeym, M. Veber, E. Sheyn qarashlari) shuni ko'rsatdiki, an'analar va urf-odatlar ijtimoiy birdamlikni ta'minlovchi hamda inson xulq-atvorini boshqaruvchi muhim mexanizm hisoblanadi.

Sotsiologik tadqiqotlar natijalari ham tashkilot madaniyati kuchli bo'lgan jamoalarda xodimlar samaradorligi va sadoqati yuqori bo'lishini tasdiqladi. Shuningdek, rasmiy va norasmiy tashkilot elementlarining uyg'unligi jamoada ijobiy psixologik muhit shakllanishiga xizmat qilishi aniqlandi. Bu esa, o'z navbatida, tashkilotning umumiy samaradorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Xulosa. Xulosa qilib aytganda, ijtimoiy tashkilotlarda an'analar va urf-odatlar tashkilot madaniyatining ajralmas qismi sifatida muhim ahamiyat kasb etadi. Ular nafaqat jamoa ichidagi ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi, balki xodimlarning motivatsiyasi, sadoqati va faoliyat samaradorligini oshirishda ham muhim omil bo'lib xizmat qiladi.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, an'analar va urf-odatlar orqali tashkilot ichida umumiy qadriyatlar tizimi shakllanadi, bu esa xodimlarning o'zaro ishonchini mustahkamlaydi hamda jamoaviylik ruhini kuchaytiradi. Ayniqsa, rasmiy va norasmiy munosabatlarning uyg'unlashuvi tashkilot ichida sog'lom ijtimoiy-psixologik muhitni ta'minlaydi.

Shu bilan birga, globallashtirish va raqamli transformatsiya sharoitida tashkilot madaniyatiga yangicha yondashuvlar kirib kelmoqda. Bu jarayonda an'analar va urf-odatlarini zamon talablari asosida qayta ko'rib chiqish, ularni innovatsion boshqaruv usullari bilan uyg'unlashtirish zarur bo'ladi. Aks holda, eskirgan urf-odatlar tashkilot rivojiga to'sqinlik qilishi mumkin.

Bundan tashqari, tashkilot rahbariyatining madaniyatni shakllantirishdagi roli alohida ahamiyatga ega. Rahbarlar tomonidan ijobiy an'analarni qo'llab-quvvatlash, jamoaviy qadriyatlarni rivojlantirish va xodimlarni ushbu jarayonga jalb etish tashkilotning uzoq muddatli barqaror rivojlanishini ta'minlaydi.

Umuman olganda, ijtimoiy tashkilotlarda an'analar va urf-odatlarini ilmiy asosda o'rganish va amaliyotga tatbiq etish tashkilot samaradorligini oshirish, ijtimoiy barqarorlikni ta'minlash hamda inson kapitalini rivojlantirishda muhim ahamiyat kasb etadi. Shu bois, kelgusida mazkur yo'nalishda chuqurroq empirik tadqiqotlar olib borish maqsadga muvofiqdir.





Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Mamajonova Zarinabonu Ikboljon qizi. Formal and informal organizations. // O'zbekistonda fanlararo innovatsiyalar va ilmiy tadqiqotlar jurnali. — 2025. — Vol. 4, No. 47. — B. 120–125. — <https://bestpublication.net/index.php/ozfan/issue/view/120>
2. Durkheim E. The Division of Labor in Society. — New York, 1893.
3. Weber M. Economy and Society. — Berkeley, 1922.
4. Schein E. Organizational Culture and Leadership. — San Francisco: Jossey-Bass, 1985.
5. Gallup Research Reports. Employee Engagement and Organizational Culture. — 2020.
6. Harvard Business Review. The Role of Organizational Culture in Employee Performance. — 2018.
7. Hofstede G. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations. — Thousand Oaks: Sage Publications, 2001.
8. Cameron K.S., Quinn R.E. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. — San Francisco: Jossey-Bass, 2011.

