



INNOVATIVE WORLD
Ilmiy tadqiqotlar markazi



TADQIQOTLAR



ILM-FAN



TEKNOLOGIYALAR

ZAMONAVIY ILM-FAN VA INNOVATSIYALAR NAZARIYASI

ILMIY-AMALIY KONFERENSIYA

2026



Google Scholar



zenodo



Andijan, Uzbekistan



+998335668868



<https://innoworld.net>



« ZAMONAVIY ILM-FAN VA INNOVATSIYALAR
NAZARIYASI » NOMLI ILMIY, MASOFAVIY,
ONLAYN KONFERENSIYASI TO'PLAMI

3-JILD 5-SON

Konferensiya to'plami va tezislari quyidagi xalqaro
ilmiy bazalarda indexlanadi

Google Scholar



ResearchGate

zenodo



ADVANCED SCIENCE INDEX



Directory of Research Journals Indexing

www.innoworld.net

O'ZBEKISTON-2026

TASHKILOT SOTSILOGIYASINING TADQIQOT METODOLOGIYASI

Amanqulova Shaxrizoda Sanjarovna

Alisher Navoiy nomidagi Toshkent davlat o'zbek tili va adabiyoti universiteti
Psixologiya va sotsiologiya kafedrasida sotsiologiya yo'nalishi talabasi
shaxrizodaamanqulova11@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu maqolada tashkilot sotsiologiyasining tadqiqot metodologiyasi kompleks tarzda ilmiy-nazariy va amaliy jihatdan tahlil qilinadi. Tashkilotlar zamonaviy jamiyatning asosiy ijtimoiy institutlaridan biri bo'lib, ular orqali iqtisodiy, siyosiy va ijtimoiy jarayonlar amalga oshiriladi hamda insonlar o'rtasidagi munosabatlar tizimi shakllanadi. Shu bois tashkilotlarning ichki tuzilishi, boshqaruv mexanizmlari, ijtimoiy aloqalar va kommunikatsiya jarayonlarini ilmiy asosda o'rganish dolzarb masalalardan biri hisoblanadi. Mazkur maqolada aynan ushbu jarayonlarni tadqiq etishda qo'llaniladigan metodologik yondashuvlar va ilmiy usullar keng yoritiladi.

Maqolada tashkilot sotsiologiyasida qo'llaniladigan asosiy metodlar — miqdoriy, sifat va aralash (mixed methods) yondashuvlar o'zaro taqqoslab tahlil qilinadi. Jumladan, so'rovnomalar, intervyu, kuzatuv va kontent-tahlil kabi empirik usullarning tadqiqot jarayonidagi o'rni, ularning afzalliklari hamda amaliy qo'llanish imkoniyatlari ko'rsatib beriladi. Shu bilan birga, ushbu metodlarning tashkilot ichidagi ijtimoiy jarayonlarni aniqlash, xodimlar o'rtasidagi munosabatlarni o'rganish va boshqaruv samaradorligini baholashdagi ahamiyati asoslab beriladi.

Bundan tashqari, maqolada klassik va zamonaviy sotsiologik nazariyalar asosida tashkilot sotsiologiyasi metodologiyasining shakllanishi va rivojlanish bosqichlari tahlil qilinadi. Xususan, byurokratiya nazariyasi, tizimli yondashuv va ochiq tizimlar konsepsiyasi doirasida tashkilotlarni o'rganishning metodologik asoslari ko'rib chiqiladi. Zamonaviy sharoitda raqamli transformatsiya, globalizatsiya va innovatsion boshqaruv jarayonlari tashkilotlarni tadqiq etishda yangi metodologik yondashuvlarni talab qilayotgani ham alohida ta'kidlanadi.[1]

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, tashkilot sotsiologiyasida metodologik yondashuvlarning uyg'unligi va kompleks qo'llanilishi ilmiy izlanishlar samaradorligini oshiradi hamda tashkilot ichidagi murakkab ijtimoiy jarayonlarni chuqur anglash imkonini beradi. Shu asosda maqolada ilmiy asoslangan metodologiya tashkilot faoliyatini takomillashtirish va boshqaruv qarorlarini optimallashtirishda muhim vosita sifatida baholanadi.

Kalit so'zlar: Tashkilot sotsiologiyasi, metodologiya, empirik tadqiqot, miqdoriy metod, sifat metod, intervyu, kuzatuv, strukturaviy yondashuv.

Kirish. Tashkilot sotsiologiyasi sotsiologiya fanining muhim yo'nalishlaridan biri bo'lib, u turli shakldagi tashkilotlarning tuzilishi, faoliyati, boshqaruv tizimi

hamda insonlar o'rtasidagi ijtimoiy munosabatlarni o'rganadi. Zamonaviy jamiyatda tashkilotlar iqtisodiy, siyosiy va ijtimoiy jarayonlarning asosiy subyekti sifatida namoyon bo'ladi. Davlat muassasalari, xususi korxonalar, ta'lim va sog'liqni saqlash tizimlari kabi tashkilotlar orqali jamiyatning barqaror rivojlanishi ta'minlanadi. Shu sababli tashkilotlarni ilmiy asosda o'rganish, ularning ichki ijtimoiy mexanizmlarini tahlil qilish muhim ahamiyat kasb etadi.

Tashkilot sotsiologiyasining shakllanishi klassik sotsiologik nazariyalar bilan chambarchas bog'liqdir. Xususan, M. Veber tomonidan ishlab chiqilgan byurokratiya nazariyasi tashkilotlarni ratsional boshqaruv tizimi sifatida tushuntirib beradi. Ushbu yondashuvda tashkilot ichidagi tartib-intizom, me'yoriy qoidalar va ierarxik tuzilma asosiy o'rin egallaydi. Shu bilan birga, E. Dyurkgeym ijtimoiy mehnat taqsimoti orqali tashkilotlarning jamiyatdagi o'rnini izohlab bergan. Mazkur nazariyalar tashkilot sotsiologiyasining metodologik asosini tashkil etadi.[2]

Zamonaviy sharoitda esa tashkilotlar faoliyati yanada murakkablashib bormoqda. Globalizatsiya jarayonlari, raqamli texnologiyalar rivoji va innovatsion boshqaruv usullarining joriy etilishi tashkilotlarni yangi yondashuvlar asosida o'rganishni talab qilmoqda. Tashkilotlar endilikda yopiq tizim sifatida emas, balki tashqi muhit bilan uzviy aloqada bo'lgan ochiq tizim sifatida qaralmoqda. Bu esa ularni tadqiq etishda kompleks va ko'p qirrali metodologik yondashuvlarni qo'llash zaruratini yuzaga keltiradi.

Shu nuqtai nazardan, tashkilot sotsiologiyasida tadqiqot metodologiyasi alohida ahamiyat kasb etadi. Ilmiy tadqiqotlarda qo'llaniladigan metodlar – kuzatuv, intervyu, so'rovnoma, statistik tahlil va boshqa usullar – tashkilot ichidagi ijtimoiy jarayonlarni chuqur o'rganish imkonini beradi. Metodologiyaning to'g'ri tanlanishi va qo'llanilishi tadqiqot natijalarining aniqligi va ishonchliligini ta'minlaydi.

Mazkur maqolaning asosiy maqsadi – tashkilot sotsiologiyasining tadqiqot metodologiyasini nazariy va amaliy jihatdan tahlil qilish, uning asosiy yo'nalishlari va qo'llaniladigan usullarini yoritishdan iborat. Shuningdek, maqolada zamonaviy tashkilotlarni o'rganishda qo'llanilayotgan metodologik yondashuvlarning ahamiyati ochib beriladi hamda ularning samaradorligi ilmiy asosda baholanadi.[3]

Metod va materiallar. Mazkur maqolada tashkilot sotsiologiyasining tadqiqot metodologiyasini yoritishda kompleks ilmiy yondashuv qo'llanildi. Tadqiqotning metodologik asosini umumilmiy (tahlil, sintez, taqqoslash, umumlashtirish) hamda maxsus sotsiologik metodlar tashkil etadi. Xususan, tashkilotlarni o'rganishda **kuzatuv, intervyu, so'rovnoma (anketa) va kontent-tahlil** kabi empirik usullarning nazariy va amaliy jihatlari tahlil qilindi. Kuzatuv metodi orqali tashkilot ichidagi real ijtimoiy jarayonlar, xodimlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar va boshqaruv amaliyoti o'rganiladi, bu esa tadqiqotning obyektivligini ta'minlashda muhim ahamiyatga ega. Intervyu usuli esa tashkilot

a'zolarining fikr va qarashlarini chuqurroq anglash imkonini beradi, ayniqsa rahbar va xodimlar o'rtasidagi ijtimoiy munosabatlarni tahlil qilishda samarali hisoblanadi.

Shuningdek, so'rovnoma (anketa) metodi tashkilot doirasida katta hajmdagi respondentlardan ma'lumot yig'ish imkonini berib, ijtimoiy jarayonlarning umumiy tendensiyalarini aniqlashda muhim vosita bo'lib xizmat qiladi. Kontent-tahlil esa tashkilot ichki hujjatlari, me'yoriy aktlar, hisobotlar va kommunikatsion materiallarni tizimli o'rganish orqali tashkilot faoliyatining rasmiy va norasmiy jihatlarini ochib beradi. Mazkur metodlar o'zaro uyg'un holda qo'llanilganda tadqiqot natijalarining ishonchligi va aniqligi ortadi, chunki ular bir-birini to'ldiradi va tekshiradi.

Tadqiqotda foydalanilgan materiallar tarkibiga xorijiy va mahalliy olimlarning ilmiy asarlari, tashkilot sotsiologiyasi bo'yicha nazariy manbalar, ilmiy maqolalar hamda statistik ma'lumotlar kiradi. Ayniqsa, tashkilotlarni ratsional, tabiiy va ochiq tizim sifatida talqin qiluvchi zamonaviy konsepsiyalar metodologik asos sifatida xizmat qildi. Shu bilan birga, zamonaviy sharoitda tashkilot faoliyatini o'rganishda raqamli ma'lumotlar va elektron resurslardan foydalanish imkoniyatlari ham alohida e'tiborga olindi. Umuman olganda, mazkur maqolada qo'llanilgan metod va materiallar tashkilot sotsiologiyasining tadqiqot metodologiyasini tizimli va izchil yoritishga xizmat qiladi hamda ushbu yo'nalishda ilmiy xulosalar chiqarish uchun yetarli darajada nazariy va empirik asos yaratadi.[4]

Adabiyotlar tahlili va metodologiya. Tashkilot sotsiologiyasiga oid ilmiy adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, ushbu yo'nalishning metodologik asoslari klassik va zamonaviy sotsiologik nazariyalar uyg'unligida shakllangan. Xususan, M. Veber tomonidan ishlab chiqilgan byurokratiya nazariyasi tashkilotlarni ratsional boshqaruv tizimi sifatida talqin qiladi va unda ierarxiya, me'yoriy tartib-qoidalar hamda funksional taqsimot asosiy elementlar sifatida ko'riladi. E. Dyurkgeym esa ijtimoiy mehnat taqsimoti orqali tashkilotlarning jamiyatdagi integratsion rolini asoslab beradi. Mazkur klassik yondashuvlar tashkilot sotsiologiyasida metodologik asos sifatida xizmat qilib, tashkilot ichidagi tartib, intizom va ijtimoiy barqarorlikni tushuntirishga yordam beradi.

Zamonaviy ilmiy adabiyotlarda esa tashkilotlar yanada murakkab tizim sifatida talqin qilinadi. W. Scott tomonidan ilgari surilgan "ratsional, tabiiy va ochiq tizimlar" konsepsiyasi tashkilotlarni turli nuqtai nazardan o'rganishga imkon beradi. Ratsional tizim yondashuvi tashkilotni maqsadga yo'naltirilgan mexanizm sifatida ko'rsa, tabiiy tizim yondashuvi inson omili va norasmiy munosabatlarga e'tibor qaratadi, ochiq tizim yondashuvi esa tashkilotning tashqi muhit bilan o'zaro aloqasini asosiy omil sifatida baholaydi. Ushbu konsepsiyalar metodologik jihatdan tashkilotlarni kompleks tahlil qilish zaruratini asoslab beradi.

Shuningdek, zamonaviy sotsiologik adabiyotlarda tashkilotlarni o'rganishda miqdoriy va sifat metodlarning integratsiyasi muhim o'rin tutadi. E. Babbie va W. Neuman tadqiqotlarida empirik ma'lumotlarni yig'ish va tahlil qilishda statistik usullar bilan bir qatorda interpretativ yondashuvlardan foydalanish zarurligi ta'kidlanadi. Bu esa tashkilot ichidagi ijtimoiy jarayonlarni nafaqat son jihatdan, balki mazmun jihatdan ham chuqur tahlil qilish imkonini beradi. Shu bois aralash metodologiya (mixed methods) zamonaviy tadqiqotlarda eng samarali yondashuv sifatida qaralmoqda.

Bundan tashqari, G. Ritzerning zamonaviy sotsiologik nazariyalariga asoslangan yondashuvlarda tashkilotlar globalizatsiya, raqamlashtirish va institutsional o'zgarishlar kontekstida o'rganiladi. Ushbu yondashuvlar tashkilotlarning dinamik rivojlanishini, ularning tashqi ijtimoiy-iqtisodiy muhitga moslashuvini hamda innovatsion boshqaruv shakllarining shakllanishini tahlil qilishga imkon beradi. Metodologik nuqtai nazardan bu jarayonlar tizimli, funksional va institutsional yondashuvlarning o'zaro integratsiyasini talab etadi.[5]

Adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, tashkilot sotsiologiyasining metodologiyasi bir yoqlama emas, balki ko'p qirrali yondashuvlarga asoslanadi. Klassik nazariyalar uning nazariy poydevorini tashkil etsa, zamonaviy yondashuvlar esa amaliy tadqiqotlarning samaradorligini oshiradi. Shu sababli tashkilotlarni o'rganishda metodologik pluralizmga asoslanish, ya'ni turli yondashuv va usullarni uyg'unlashtirish ilmiy jihatdan eng maqbul yo'l hisoblanadi.

O'rganilgan muammolar. Tashkilot sotsiologiyasida o'rganilgan muammolar ko'lami keng bo'lib, ular asosan tashkilot ichidagi ijtimoiy munosabatlar, boshqaruv samaradorligi va strukturaviy muammolar bilan bog'liqdir. Ilmiy adabiyotlarda eng ko'p uchraydigan muammolardan biri — bu **byurokratik to'siqlar va ortiqcha rasmiyatchilik** masalasidir. M. Veber tomonidan asoslab berilgan byurokratiya modeli dastlab samarali boshqaruv tizimi sifatida qaralgan bo'lsa-da, zamonaviy sharoitda u ko'pincha qaror qabul qilish jarayonining sekinlashuvi, moslashuvchanlikning pasayishi va innovatsiyalarga to'sqinlik qiluvchi omil sifatida namoyon bo'lmoqda. Natijada tashkilotlarda samaradorlikka salbiy ta'sir ko'rsatadigan “byurokratik inertsia” holati yuzaga keladi.

Shuningdek, tashkilot ichidagi **kommunikatsiya muammolari** ham muhim o'rganilayotgan yo'nalishlardan biri hisoblanadi. Axborot oqimining yetarli darajada samarali tashkil etilmaganligi, rahbariyat va xodimlar o'rtasidagi muloqotning sustligi yoki noto'g'ri yo'lga qo'yilganligi qarorlar sifatiga bevosita ta'sir qiladi. Zamonaviy tadqiqotlarda kommunikatsiyaning vertikal (rahbar-xodim) va gorizontal (xodimlar o'rtasidagi) shakllari alohida tahlil qilinib, ularning uyg'unligi tashkilot samaradorligining muhim omili sifatida ko'rsatiladi.[6]

Yana bir dolzarb muammo — bu **xodimlar motivatsiyasi va mehnat unumdorligi** bilan bogʻliq masalalardir. Tashkilotlarda ijtimoiy-psixologik muhit, ragʻbatlantirish tizimi va mehnat sharoitlari yetarli darajada shakllanmagan boʻlsa, bu xodimlarning ishga boʻlgan munosabatiga salbiy taʼsir koʻrsatadi. Natijada ish unumdorligi pasayadi, kadrlar almashinuvi kuchayadi va tashkilot barqarorligiga putur yetadi. Ushbu muammo ayniqsa zamonaviy raqobat sharoitida tashkilotlarning rivojlanishiga jiddiy toʻsqinlik qiluvchi omil sifatida baholanadi.

Bundan tashqari, ilmiy adabiyotlarda **tashkilot madaniyati va ichki konfliktlar** masalasi ham keng oʻrganilgan. Tashkilot madaniyati — bu qadriyatlar, meʼyorlar va anʼanalar tizimi boʻlib, u xodimlarning xulq-atvori va oʻzaro munosabatlarni belgilaydi. Agar tashkilot madaniyati zaif yoki ziddiyatli boʻlsa, bu ichki konfliktlarning kuchayishiga olib keladi. Konfliktlar esa oʻz navbatida jamoaviy ishlash samaradorligini pasaytiradi va boshqaruv tizimiga salbiy taʼsir koʻrsatadi.[7]

Zamonaviy bosqichda tashkilot sotsiologiyasida **raqamli transformatsiya va moslashuv muammolari** ham alohida ahamiyat kasb etmoqda. Raqamli texnologiyalarni joriy etish jarayonida xodimlarning yangi sharoitga moslashuvi, axborot xavfsizligi, masofaviy ish tizimi kabi masalalar yuzaga kelmoqda. Bu jarayonlar tashkilotlardan yangi boshqaruv yondashuvlarini va moslashuvchan strategiyalarni talab qiladi.

Muhokama va natijalar. Tashkilot sotsiologiyasining tadqiqot metodologiyasiga oid olib borilgan ilmiy tahlillar shuni koʻrsatadiki, zamonaviy tashkilotlarni oʻrganishda yagona metod bilan cheklanib qolish yetarli emas. Tadqiqot natijalari turli metodlarning uygʻun holda qoʻllanilishi — yaʼni aralash metodologiya (mixed methods) eng samarali yondashuv ekanligini tasdiqlaydi. Miqdoriy metodlar orqali tashkilot faoliyatidagi umumiy tendensiyalar, xodimlar fikri va statistik koʻrsatkichlar aniqlansa, sifat metodlari esa ushbu jarayonlarning ichki mohiyatini, sabab-oqibat bogʻliqligini va ijtimoiy munosabatlarning chuqur qatlamlarini ochib beradi. Bu esa tashkilotni kompleks tizim sifatida tahlil qilish imkonini yaratadi.

Olib borilgan tahlillar natijasida tashkilotlarda boshqaruv samaradorligi koʻp jihatdan kommunikatsiya tizimining rivojlanganlik darajasiga bogʻliqligi aniqlangan. Xususan, ochiq va shaffof kommunikatsiya mavjud boʻlgan tashkilotlarda xodimlarning ishtiroki yuqori boʻlib, qaror qabul qilish jarayoni tezlashadi va ijtimoiy muhit barqarorlashadi. Aksincha, axborot almashinuvi sust boʻlgan tashkilotlarda tushunmovchiliklar, nizolar va boshqaruvdagi uzilishlar koʻproq uchraydi. Bu holat ayniqsa davlat tashkilotlarida byurokratik toʻsiqlar bilan bogʻliq holda namoyon boʻlishi ilmiy manbalarda qayd etilgan.[8]

Shuningdek, natijalar tashkilot madaniyati va xodimlar motivatsiyasi oʻrtasida bevosita bogʻliqlik mavjudligini koʻrsatadi. Ijobiy tashkilot madaniyati shakllangan muassasalarda xodimlarning mehnatga boʻlgan munosabati yuqori

bo'lib, bu ularning ish unumdorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Aksincha, ichki ziddiyatlar va qadriyatlar tizimidagi nomuvofiqliklar mavjud bo'lgan tashkilotlarda samaradorlik pasayadi. Bu borada o'zbek olimlarining tadqiqotlarida ham tashkilot ichidagi ijtimoiy muhitni yaxshilash boshqaruv samaradorligini oshirishning muhim omili sifatida baholangan.

Zamonaviy bosqichda olingan natijalar tashkilotlarda raqamli transformatsiya jarayonlarining kuchayib borayotganini ham ko'rsatadi. Raqamli texnologiyalarni joriy etish natijasida boshqaruv tizimi soddalashmoqda, axborot almashinuvi tezlashmoqda va masofaviy ishlash imkoniyatlari kengaymoqda. Shu bilan birga, bu jarayon yangi muammolarni ham yuzaga keltirmoqda, jumladan xodimlarning texnologiyalarga moslashuvi, axborot xavfsizligi va raqamli kompetensiyalar yetishmasligi kabi masalalar dolzarb bo'lib qolmoqda. Ushbu holat tashkilot sotsiologiyasida yangi metodologik yondashuvlarni ishlab chiqishni talab etadi.[9]

Xulosa. Tashkilot sotsiologiyasining tadqiqot metodologiyasini o'rganish shuni ko'rsatadiki, zamonaviy tashkilotlarni tahlil qilishda birgina metod yoki yondashuv bilan cheklanib qolish ilmiy jihatdan yetarli emas. Tashkilotlar murakkab ijtimoiy tizim bo'lib, ular ichida iqtisodiy, ijtimoiy, psixologik va boshqaruv omillari o'zaro uzviy bog'langan holda faoliyat yuritadi. Shu sababli ularni o'rganishda miqdoriy va sifat metodlarini uyg'unlashtirish, ya'ni aralash metodologiyadan foydalanish eng samarali yondashuv sifatida namoyon bo'ladi.

Tahlillar natijasida tashkilot ichidagi kommunikatsiya, boshqaruv tizimi, tashkilot madaniyati va xodimlar motivatsiyasi kabi omillar tashkilot samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatishi aniqlandi. Ayniqsa, ochiq kommunikatsiya va sog'lom ijtimoiy muhit mavjud bo'lgan tashkilotlarda mehnat unumdorligi yuqori bo'lishi, aksincha byurokratik to'siqlar va ichki ziddiyatlar mavjud bo'lgan tizimlarda esa samaradorlik pasayishi kuzatiladi.

Shuningdek, zamonaviy davrda raqamli transformatsiya jarayonlari tashkilotlar faoliyatini tubdan o'zgartirayotganligi ham muhim xulosa sifatida qayd etiladi. Bu jarayon boshqaruvni tezlashtirsa-da, yangi metodologik yondashuvlarni ishlab chiqishni va xodimlarning raqamli kompetensiyalarini oshirishni talab etadi. Umuman olganda, tashkilot sotsiologiyasining metodologik asoslarini chuqur o'rganish nafaqat ilmiy, balki amaliy jihatdan ham muhim bo'lib, u samarali boshqaruv qarorlarini qabul qilishga xizmat qiladi.

Taklif va tavsiyalar. Tashkilot sotsiologiyasi nuqtayi nazaridan olib borilgan tahlillar asosida shuni ta'kidlash mumkinki, zamonaviy tashkilotlar samaradorligini oshirish nafaqat boshqaruv qarorlariga, balki ilmiy asoslangan metodologik yondashuvlarga ham bevosita bog'liqdir. Shu sababli quyidagi taklif va tavsiyalar ishlab chiqildi.

Avvalo, tashkilotlarda ilmiy tadqiqotlarni amalga oshirish jarayonida **aralash metodologiyadan (mixed methods)** keng foydalanish lozim. Miqdoriy metodlar (so'rovnomalar, statistik tahlil) orqali umumiy tendensiyalar aniqlansa, sifat

metodlari (intervyu, kuzatuv) orqali esa ichki ijtimoiy jarayonlarning mohiyati ochib beriladi. Ushbu yondashuvni tizimli qo‘llash tashkilot faoliyatini kompleks baholash imkonini beradi va noto‘liq xulosalar chiqishining oldini oladi.[10]

Ikkinchidan, tashkilotlarda **kommunikatsiya tizimini modernizatsiya qilish** muhim ahamiyatga ega. Vertikal va gorizontal kommunikatsiya o‘rtasidagi muvozanat ta‘minlanmasa, axborot uzatishda uzilishlar yuzaga keladi. Shu sababli ochiq kommunikatsiya platformalarini joriy etish, ichki axborot almashinuvini raqamlashtirish va rahbariyat bilan xodimlar o‘rtasidagi bevosita muloqotni kuchaytirish tavsiya etiladi. Bu boshqaruv qarorlarining tezligi va sifatini oshiradi.[11]

Uchinchidan, **xodimlar motivatsiyasi va mehnat unumdorligini oshirish tizimini** takomillashtirish zarur. Bunda moddiy rag‘batlantirish bilan birga nomoddiy motivatsiya vositalariga (kasbiy rivojlanish, malaka oshirish, psixologik qo‘llab-quvvatlash) ham e‘tibor qaratilishi lozim. Motivatsiya tizimi kuchli bo‘lgan tashkilotlarda xodimlarning sadoqati va mehnat samaradorligi sezilarli darajada yuqori bo‘ladi.

To‘rtinchidan, tashkilotlarda **raqamli transformatsiya jarayonlarini to‘g‘ri boshqarish** dolzarb masala hisoblanadi. Raqamli texnologiyalarni joriy etish bilan birga, xodimlarning raqamli kompetensiyalarini rivojlantirish bo‘yicha treninglar va o‘quv dasturlarini yo‘lga qo‘yish zarur. Shuningdek, axborot xavfsizligi va ma‘lumotlarni himoya qilish tizimini mustahkamlash ham muhimdir.

Beshinchidan, **tashkilot madaniyatini rivojlantirish va ichki ijtimoiy muhitni yaxshilash** bo‘yicha tizimli ishlar amalga oshirilishi kerak. Tashkilot ichida umumiy qadriyatlar, me‘yorlar va etik qoidalarning shakllanishi xodimlar o‘rtasidagi hamkorlikni kuchaytiradi va konfliktlarni kamaytiradi. Bu esa tashkilotning barqaror rivojlanishiga xizmat qiladi.

Oltinchidan, O‘zbekiston sharoitida **tashkilot sotsiologiyasi bo‘yicha empirik tadqiqotlarni kengaytirish** muhimdir. Mahalliy tashkilotlar faoliyatini o‘rganish orqali milliy boshqaruv modeli uchun mos ilmiy xulosalar ishlab chiqish mumkin. Bu esa nafaqat nazariy, balki amaliy boshqaruv tizimini takomillashtirishga ham xizmat qiladi. Yuqoridagi taklif va tavsiyalar tashkilot sotsiologiyasining metodologik yondashuvlarini takomillashtirish, ilmiy tadqiqotlar sifatini oshirish hamda tashkilotlar samaradorligini rivojlantirishga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati.

1. Babbie, E. (2020). The Practice of Social Research. Cengage Learning.
2. Weber, M. (1978). Economy and Society. University of California Press.
3. Scott, W. R. (2003). Organizations: Rational, Natural, and Open Systems. Prentice Hall.
4. Ritzer, G. (2018). Sociological Theory. McGraw-Hill Education.
5. March, J. G., & Simon, H. A. (1958). Organizations. Wiley.
6. Blau, P. M., & Scott, W. R. (1962). Formal Organizations. Stanford University Press.
7. Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass.
8. Durkheim, E. (1997). The Division of Labor in Society. Free Press.
9. Qodirov, A. (2019). Sotsiologiya asoslari. Toshkent.
10. Abdurahmonov, Q. (2020). Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. Toshkent.
11. Jo'raev, N. (2018). Sotsiologiya (umumiy kurs). Toshkent: O'zbekiston Milliy universiteti nashriyoti.
12. To'xtaboyev, S. (2021). Zamonaviy jamiyat va ijtimoiy jarayonlar. Toshkent.
13. Karimov, B. (2020). Ijtimoiy boshqaruv va tashkilotlar nazariyasi. Toshkent.
14. O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi (2022). Sotsiologiya fanidan o'quv qo'llanma. Toshkent.