

## TASHKILOTLAR SOTSILOGIYASI HAQIDA UMUMIY MA'LUMOTLAR

**Hamroyeva Oynisa Azamatovna**

**oynisahamroyeva22@gmail.com**

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

**Psixologiya va sotsiologiya kafedrasi sotsiologiya yo'nalishi talabasi**

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20324284>

**Annotatsiya.** Mazkur maqolada tashkilotda rahbar va lider faoliyatlarining mazmuni, ularning o'zaro o'xshash va farqli jihatlari tahlil qilinadi. Rahbarlikning rasmiy boshqaruv vakolatlariga asoslanganligi hamda liderlikning esa ijtimoiy-psixologik ta'sir va jamoani ilhomlantirish qobiliyati orqali namoyon bo'lishi yoritilgan. Shuningdek, Maks Veber, Kurt Levin va F. Fidler kabi olimlarning rahbarlik va liderlikka oid nazariy qarashlari asosida ushbu tushunchalarning ilmiy talqini beriladi. Maqolada zamonaviy tashkilotlarda rahbar va lider funksiyalarining uyg'unlashuvi, ularning samarali boshqaruv va jamoaviy natijadorlikka ta'siri ham ko'rib chiqiladi.

**Kalit so'zlar:** rahbarlik, liderlik, tashkilot, boshqaruv, boshqaruv uslublari, motivatsiya, ijtimoiy ta'sir, qaror qabul qilish, jamoa, Maks Veber, Kurt Levin, F. Fidler, samaradorlik.

**Kirish.** Bugungi kunda tashkilotlarning samarali faoliyati ko'p jihatdan ularda amalga oshirilayotgan boshqaruv tizimi va yetakchilik sifatiga bog'liqdir. Rahbar va lider tushunchalari boshqaruv fanida muhim o'rin tutib, ular tashkilot maqsadlariga erishishda turli, ammo bir-birini to'ldiruvchi vazifalarni bajaradi. Rahbar asosan rasmiy vakolatlar asosida boshqaruv jarayonini tashkil etsa, lider jamoaga ta'sir ko'rsatish, ularni ilhomlantirish va umumiy maqsad sari yo'naltirish orqali ajralib turadi.

Zamonaviy tashkilotlarda raqobatning kuchayishi, global iqtisodiy jarayonlarning tezlashuvi va innovatsion yondashuvlarning rivojlanishi rahbar va liderlik sifatlarining uyg'unlashuvini talab etmoqda. Shu sababli, rahbar va lider faoliyatining mohiyatini chuqur o'rganish, ularning o'zaro farqlari va o'xshash jihatlari tahlil qilish dolzarb ilmiy masalalardan biri hisoblanadi.

Mazkur maqolada tashkilotda rahbar va lider faoliyatlarining nazariy asoslari, ularning boshqaruv jarayonidagi o'rni hamda samarali tashkilot faoliyatini ta'minlashdagi ahamiyati yoritiladi.

**Asosiy qism.** Tashkilotlarda rahbarlik va liderlik tushunchalari boshqaruv jarayonining ikki muhim yo'nalishini ifodalaydi. Rahbarlik rasmiy vakolat, lavozim va ma'muriy mexanizmlarga tayansa, liderlik esa ijtimoiy ta'sir, ishonch va shaxsiy xarizma orqali shakllanadi.

Maks Veber rahbarlikni hokimiyatning uch turi — an'anaviy, xarizmatik va huquqiy-ratsional hokimiyat orqali tushuntiradi. Uning fikricha, zamonaviy tashkilotlar asosan huquqiy-ratsional hokimiyatga asoslangan byurokratik tizimda faoliyat yuritadi. [1] Bugungi kunda ushbu nazariya davlat boshqaruvi va yirik korporatsiyalar tizimini tushunishda muhim metodologik asos bo'lib xizmat qiladi.

Kurt Levin liderlikni avtoritar, demokratik va liberal (laissez-faire) uslublarga ajratadi. Uning tadqiqotlariga ko'ra, demokratik liderlik jamoada yuqori motivatsiya, ijodkorlik va samaradorlikni ta'minlaydi. [2] Hozirgi zamon boshqaruv amaliyotida, ayniqsa, innovatsion kompaniyalar va ta'lim muassasalarida demokratik yondashuv keng qo'llanilmoqda.

Fred Fidlerning vaziyatli liderlik nazariyasiga ko'ra, liderlik samaradorligi shaxs xususiyatlaridan ko'ra ko'proq vaziyatga bog'liqdir. U lider-vazifa mosligi tamoyilini ilgari suradi. Bu yondashuv zamonaviy tashkilotlarda juda muhim bo'lib, turli sharoitlarda turlicha boshqaruv

uslublarini qo'llash zarurligini ko'rsatadi. [3] Masalan, inqiroz sharoitida tezkor qaror qabul qilish talab etilganda avtoritar uslub, ijodiy muhitda esa demokratik uslub samaraliroq bo'ladi.

Zamonaviy boshqaruv nazariyalariga ko'ra, rahbar va lider tushunchalari bir-biriga qarama-qarshi emas, balki bir-birini to'ldiruvchi kategoriyalardir. Rahbar tashkilot strukturasi boshqaradi, lider esa inson resurslarini ruhlantiradi. J. Kotter fikricha, boshqaruv tartib va barqarorlikni ta'minlasa, liderlik o'zgarish va rivojlanishni ta'minlaydi. Shu sababli, samarali tashkilotlarda bu ikki funktsiyaning uyg'unligi muhim ahamiyat kasb etadi. [4]

Bugungi globallashtirish sharoitida tashkilotlar tez o'zgaruvchan muhitga moslashishi zarur. Rahbar va liderlik funktsiyalarining uyg'unlashuvi qaror qabul qilish tezligini oshiradi, jamoa motivatsiyasini kuchaytiradi, innovatsion g'oyalarni rivojlantiradi va tashkilotning raqobatbardoshligini ta'minlaydi. [5]

Veberning byurokratik modeli davlat boshqaruvida barqarorlikni ta'minlasa, Levin va Fidler nazariyalari xususiy sektor va dinamik muhitda ko'proq qo'llaniladi. Kotter yondashuvi esa o'zgarishlarni boshqarish jarayonida muhim ahamiyatga ega. [6] Ushbu nazariyalarni umumlashtirish natijasida zamonaviy rahbarlik modeli uch asosga tayanadi: strukturaviy boshqaruv, insoniy motivatsiya va vaziyatga moslashuv.

**Muhokama va natijalar.** Rahbarlik va liderlikka oid nazariyalarni tahlil qilish shuni ko'rsatadiki, ularning barchasi tashkilotdagi boshqaruv jarayonini turli nuqtai nazardan yoritadi, biroq umumiy maqsad — samarali boshqaruv va jamoaviy natijadorlikni ta'minlashga qaratilgan.

Maks Veberning byurokratik va hokimiyat turlari nazariyasi tashkilotlarda tartib, ierarxiya va barqarorlikni ta'minlashga urg'u beradi. Uning yondashuvi asosan rasmiy tuzilma va qoidalar orqali boshqaruvni tushuntiradi. Bu model bugungi kunda davlat tashkilotlari va yirik korporatsiyalarda barqarorlikni saqlash uchun muhim bo'lsa-da, u innovatsion va tez o'zgaruvchi muhitda ba'zan moslashuvchanlik yetishmasligi bilan cheklanadi.

Kurt Levinning liderlik uslublari nazariyasi esa inson omiliga ko'proq e'tibor qaratadi. Avtoritar, demokratik va liberal uslublar orqali u jamoa psixologiyasi va motivatsiyasining boshqaruv samaradorligiga ta'sirini ko'rsatadi. Ayniqsa, demokratik uslubning yuqori samaradorlik berishi zamonaviy tashkilotlarda inson kapitalining ahamiyati ortganini tasdiqlaydi. Veber nazariyasidan farqli ravishda, Levin yondashuvi ko'proq ijtimoiy-psixologik muhitga asoslanadi.

Fred Fidlerning vaziyatli liderlik nazariyasi esa oldingi ikki yondashuvni birlashtiruvchi o'rta pozitsiyani egallaydi. Unga ko'ra, hech bir boshqaruv uslubi universal emas, balki samaradorlik vaziyatga bog'liq. Bu yondashuv Veberning qat'iy strukturaviy modelidan ham, Levinning nisbatan barqaror uslublar tasnifidan ham farq qiladi. Fidler nazariyasi zamonaviy boshqaruvda moslashuvchanlikni asosiy omil sifatida ko'rsatadi.

J. Kotterning rahbarlik va liderlikni ajratib ko'rsatishi esa nazariyalarni amaliy jihatdan to'ldiradi. U boshqaruv (management)ni tartib va rejalashtirish bilan, liderlikni esa o'zgarish va rivojlanish bilan bog'laydi. Bu yondashuv Veberning tizimlilik g'oyasini va Levinning insoniy yondashuvini birlashtirgan holda zamonaviy tashkilotlarda transformatsion jarayonlarni tushuntirishga yordam beradi.

Umumiy taqqoslash natijasida shuni ko'rish mumkinki, Veber nazariyasi tizim va tuzilma barqarorligini ta'minlasa, Levin inson omili va motivatsiyani asosiy o'ringa qo'yadi, Fidler vaziyatga moslashuvchanlikni ta'kidlaydi, Kotter esa o'zgarishlarni boshqarish va strategik rivojlanishni markazga qo'yadi. Bu nazariyalar bir-birini inkor etmaydi, aksincha, bir-birini to'ldiradi.

Muhokama natijalariga ko'ra, zamonaviy tashkilotlarda faqat bitta nazariyaga tayanish yetarli emas. Samarali boshqaruv uchun strukturaviy intizom, insoniy motivatsiya va vaziyatga moslashuvchanlik birgalikda ishlashi kerak. Shu bilan birga, liderlik va rahbarlik funksiyalarining bir shaxsda uyg'unlashuvi tashkilot samaradorligini sezilarli darajada oshiradi. [7]

Tahlil natijalari shuni ko'rsatadiki, zamonaviy tashkilotlarda eng samarali model — bu Veberning strukturaviy yondashuvi, Levinning insoniy motivatsiya nazariyasi, Fidlarning vaziyatli moslashuv tamoyili va Kotterning o'zgarishlarni boshqarish konsepsiyasining uyg'unlashgan shaklidir. Bunday integratsiyalashgan yondashuv tashkilotlarda barqarorlikni saqlash bilan birga innovatsion rivojlanishni ham ta'minlaydi.

**Xulosa.** Tashkilotda rahbar va lider faoliyatlarini tahlil qilish natijasida shuni xulosa qilish mumkinki, zamonaviy boshqaruv tizimida ushbu ikki tushuncha o'zaro chambarchas bog'liq bo'lib, bir-birini to'ldiruvchi funksiyalarni bajaradi. Rahbarlik ko'proq rasmiy tuzilma, lavozim vakolati, intizom va nazoratga asoslangan bo'lsa, liderlik inson omili, ishonch, ta'sir va motivatsiyaga tayangan holda shakllanadi. [8]

Ilmiy nazariyalar tahlili shuni ko'rsatadiki, Maks Veber tomonidan ilgari surilgan byurokratik yondashuv tashkilotlarda tartib va barqarorlikni ta'minlashga xizmat qiladi. Biroq bu model o'zgaruvchan va innovatsion muhitda moslashuvchanlikni to'liq qamrab olmasligi bilan cheklanadi. Kurt Levinning liderlik uslublari esa jamoa ichidagi psixologik muhit va insoniy munosabatlarning boshqaruv samaradorligiga bevosita ta'sirini ko'rsatadi.

Fred Fidlarning vaziyatli liderlik nazariyasi rahbarlik uslublari har doim ham bir xil natija bermasligini, ularning samaradorligi vaziyatga bog'liqligini asoslab berdi. Bu yondashuv zamonaviy tashkilotlarda moslashuvchan boshqaruv zarurligini ko'rsatadi. J. Kotter esa rahbarlik va liderlikni alohida funksiyalar sifatida ajratib, boshqaruv barqarorlikni, liderlik esa o'zgarish va rivojlanishni ta'minlashini ilmiy asoslab berdi.

Amaliy jihatdan qaralganda, bugungi globallasuv va raqobat kuchaygan sharoitda tashkilotlar faqat rasmiy boshqaruvga tayanib qolmasdan, liderlik sifatlarini ham rivojlantirishi zarur. Chunki samarali tashkilotlarda qaror qabul qilish tezligi, innovatsion yondashuv va jamoa motivatsiyasi aynan rahbar va liderlik uyg'unligi orqali ta'minlanadi. [9]

Umumiy yakun sifatida aytish mumkinki, zamonaviy tashkilotlarda eng samarali model — bu strukturaviy boshqaruv, insoniy motivatsiya va vaziyatga moslashuvchanlikning uyg'unlashgan tizimidir. Bunday yondashuv tashkilotlarning barqaror rivojlanishi va raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi.

### References:

1. Weber M. *Economy and Society*. Berkeley: University of California Press, 1978. 215–240.
2. Lewin K. *Frontiers in Group Dynamics*. Human Relations, 1947. 30–55.
3. Fiedler F. E. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill, 1967. 80–120.
4. Kotter J. P. *What Leaders Really Do*. Harvard Business Review, 1990. 1–15.
5. Northouse P. G. *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications, 2021. 50–90.
6. Yukl G. *Leadership in Organizations*. Pearson, 2013. 100–140.
7. Weber M. *The Theory of Social and Economic Organization*. New York, 1947. 150–180.
8. Parsons T. *The Social System*. Free Press, 1951. 45–80.
9. Durkheim E. *The Division of Labor in Society*. Paris, 1893. 120–160.