

SHAXS MA'NAVIY MADANIYATINI YUKSALTIRISHDA ISHCHANLIK PROTOKOLI VA ETIKETNING TA'SIRI

Jo'raboyev Sanaqul Orif o'g'li

Jizzax Davlat pedagogika universiteti magistri

E-mail: sanaquljoraboyev@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20588531>

ANNOTATSIYA

Maqolada shaxs ma'naviy madaniyatini yuksaltirishda ishchanlik protokoli va etiket qoidalarining o'rnini yoritilgan. Unda XXI asr ish joylarining tezkor, dinamik va raqamli muloqotga asoslangan sharoitida xodimlarning kasbiy muvaffaqiyati nafaqat bilim va malaka, balki ma'naviy yetuklik, muomala madaniyati, mas'uliyat, intizom va o'zaro hurmat bilan ham belgilanadi. Maqolada ma'naviy madaniyat, ishchanlik protokoli va etiket tushunchalarining mazmuni ochib berilib, ularning o'zaro bog'liqligi tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: ma'naviy madaniyat, ishchanlik protokoli, etiket, muomala madaniyati, kasbiy odob, mas'uliyat, intizom, rasmiy muloqot, jamoaviylik.

KIRISH. XXI asr ish joylari tezkor va dinamik xususiyatga ega bo'lib, korxonalar ish joyidagi ma'naviyat xodimlar mehnat unumdorligiga sezilarli ta'sir ko'rsatishini tobora chuqurroq anglab bormoqda. An'anaviy boshqaruv usullaridan farqli ravishda, ish joyidagi ma'naviyat inson tajribasi va o'zaro aloqadorlikning chuqur jihatlarini qamrab oladi hamda mazmun, maqsad va faol ishtirokni rag'batlantiruvchi muhitni yaratishga xizmat qiladi.¹ Umarxo'jayevaning fikricha, mazmunli mehnat g'oyasi ish joyidagi ma'naviyatning markaziy tushunchasi hisoblanadi.² Xodimlar o'z ishida ma'no va maqsadni his qilganlarida, ularda ishidan qoniqish hissi shakllanadi. Shaxsiy qadriyatlar tashkilot missiyasi va qadriyatlari bilan uyg'unlashganda, xodimlar o'zlarini to'laqonli his qiladilar va bor kuch-g'ayratlarini ishga safarbar etishga intiladilar. Natijada yuqori darajadagi fidoyilik va sadoqat ish qoniqishi bilan bog'lanib, xodimlarning umumiy mehnat samaradorligini oshiradi. raqamli muloqot sharoitida shaxsning kasbiy muvaffaqiyati faqat uning bilim va malakasi bilan emas, balki ma'naviy madaniyati, muomala odobi, ishchanlik protokoliga rioya qilishi va etiket qoidalarini bilishi bilan ham belgilanadi. Har qanday tashkilot, ta'lim muassasasi yoki ijtimoiy muhitda insonning o'zini tutishi, boshqalar bilan muloqot qilishi, rasmiy vaziyatlarda odob me'yorlariga amal qilishi uning ichki madaniyatini namoyon etadi.

ASOSIY QISM. "Etiket" atamasi dastlab Fransiyada Lyudovik XIV davrida paydo bo'lib, O'rta asrlarda Yevropada nafaqat madaniyat belgisi, balki kiborlar (aristokrat) va oqsuyaklarni oddiy xalqdan ajratib turuvchi odob qoidalari sifatida xizmat qilgan.³ Biroq, dastlab olmon mumtoz falsafasining namoyondalari, keyinroq esa ruhiy tahlil axloqshunoslari bu kabi "odob qoidalari" inson erkinligi va ruhiy salomatligi uchun zararli ekanligini ta'kidlaydilar. Madaniy muomala - bu oila baxti, hayot go'zalligi va ilhombaxsh mehnat garovidir. Aytilishicha, "qilish oson bo'lgan, lekin yuqori baholanadigan narsa - muloyim iliq muomaladir". Muloyim, iliq so'z kishiga najot, tetiklik bersa, qo'pol so'z esa kishini izdan chiqaradi.

¹ Raxmatullaeva G. M. Kasb ma'naviyat-kasbiy hayotimizning shaxsiy va ma'naviy farovonligini belgilaydi //Экономика и социум. – 2024. – №. 5-2 (120). – B. 558-563.

² Umarchodjaeva M., Omanova N. Insonni resurslar sifatidagi yondashuvidan markazdagi inson paradigmasiga o'tish vositasida korxonalarda samaradorlikni oshirish //Economics and Innovative Technologies. – 2023. – T. 11. – №. 3. – B. 124-136.

³ Alimova. S. Studying nouns in the English language //Mundarija. Содержание. – B. 100.

Ma'naviy madaniyat, ishchanlik protokoli va etiket zamonaviy jamiyatda shaxsning ijtimoiy, kasbiy hamda axloqiy qiyofasini belgilovchi muhim tushunchalar hisoblanadi. Ayniqsa, bugungi globallashuv jarayonida insonning faqat kasbiy bilim va malakaga ega bo'lishi yetarli emas. **Ma'naviy madaniyat** shaxsning ichki dunyosi, axloqiy qarashlari, odobi, halolligi, mas'uliyati, hurmat-ehtiromi va insoniylik fazilatlari majmui sifatida namoyon bo'ladi. Ma'naviy madaniyatli inson atrofdagilar bilan munosabatda samimiylik, adolat, mehr-oqibat, sabr-toqat va mas'uliyat kabi fazilatlarni namoyish etadi. Bunday shaxs o'z so'ziga sodiq bo'ladi, boshqalarning fikrini hurmat qiladi, jamoada o'zini tutish me'yorlariga amal qiladi. Ma'naviy madaniyat insonning nafaqat shaxsiy hayotida, balki kasbiy faoliyatida ham muhim ahamiyatga ega. Chunki ish joyida halollik, intizom, mas'uliyat va o'zaro hurmat muhitining shakllanishi aynan xodimlarning ma'naviy madaniyatiga bog'liqdir.

Ishchanlik protokoli rasmiy uchrashuvlar, yig'ilishlar, muzokaralar, xizmat yozishmalari, telefon muloqotlari va kasbiy munosabatlarda amal qilinadigan tartib-qoidalarni o'z ichiga oladi.⁴ U rasmiy muhitda shaxsning qanday gapirishi, qanday murojaat qilishi, hujjatlarni qanday rasmiylashtirishi, uchrashuvlarda qanday ishtirok etishi kabi jihatlarni belgilaydi. Ishchanlik protokoliga rioya qilish tashkilotda tartib-intizomni mustahkamlaydi, xodimlar o'rtasidagi munosabatlarni madaniy asosda shakllantiradi hamda hamkorlik samaradorligini oshiradi. Masalan, rasmiy yig'ilishda vaqtga amal qilish, suhbatdosh fikrini bo'lmaslik, muzokarada muloyim va aniq so'zlash, xizmat xatlarini savodli va rasmiy uslubda yozish ishchanlik protokolining muhim ko'rinishlaridir.

Etiket insonning jamiyatda, ish joyida, rasmiy va norasmiy muloqotda o'zini tutish qoidalarini anglatadi. Etiket salomlashish, murojaat qilish, suhbat davomida o'zini tutish, kiyinish madaniyati, hurmat ko'rsatish, minnatdorchilik bildirish va xayrlashish kabi kundalik muloqot madaniyatini qamrab oladi. Etiket qoidalariga amal qilgan inson atrofdagilarda ijobiy taassurot qoldiradi, o'zining tarbiyasi, madaniyatli va hurmatga loyiq shaxs ekanini namoyon etadi. Ayniqsa, ish joyida etiketga rioya qilish jamoada sog'lom psixologik muhitni yaratadi, rahbar va xodimlar, hamkasblar hamda mijozlar o'rtasidagi munosabatlarning samimiy va madaniy bo'lishiga xizmat qiladi.

Ma'naviy madaniyat, ishchanlik protokoli va etiket o'zaro chambarchas bog'liq tushunchalardir. Ma'naviy madaniyat insonning ichki axloqiy asosini tashkil etsa, etiket bu madaniyatning tashqi ko'rinishda namoyon bo'lishidir. Ishchanlik protokoli esa ushbu madaniy va axloqiy me'yorlarning rasmiy-kasbiy muhitdagi amaliy ifodasidir. Boshqacha aytganda, ma'naviy madaniyat insonning qanday fazilatlarga ega ekanini ko'rsatsa, etiket uning jamiyatda o'zini qanday tutishini, ishchanlik protokoli esa kasbiy faoliyatda qanday tartib-qoidalarga amal qilishini belgilaydi.

1-jadval.

Ishchanlik protokoli elementlari va ma'naviy sifatlar uyg'unligi.

Ishchanlik protokoli elementi	Shaxsda shakllanadigan ma'naviy sifat
Vaqtga rioya qilish	Mas'uliyat, intizom
Rasmiy salomlashish	Hurmat, odob
Yig'ilish madaniyati	Tartib, tinglash madaniyati
Xizmat yozishmalari	Nutq madaniyati, aniqlik

⁴ Migranova E. A., Pozilova S. X. Kasbiy pedagogik faoliyatga kirish //o'quv qo'llanma) T. – 2017.- B. 87.

Muzokara yuritish	Sabr, mulohazakorlik
Tashqi ko'rinish madaniyati	O'ziga va boshqalarga hurmat

Ishchanlik protokoli shaxsda intizom, mas'uliyat va tartibga rioya qilish madaniyatini shakllantiradi. Masalan, rasmiy uchrashuvga o'z vaqtida kelish oddiy tashkiliy holat bo'lib ko'rinsa-da, aslida u insonning vaqtga, suhbatdoshga va o'z vazifasiga bo'lgan hurmatini bildiradi.(1-jadval) Xuddi shuningdek, xizmat yozishmalarida aniq, lo'nda va madaniyatli ifodalardan foydalanish shaxsning nutq madaniyati va kasbiy etikasini ko'rsatadi.

Ishchanlik protokoli xodimlar o'rtasida tartib, mas'uliyat va intizomni shakllantiradi. Masalan, vaqtga rioya qilish, rasmiy uchrashuvlarga tayyor holda kelish, xizmat yozishmalarida aniqlik va xushmuomalalikni saqlash insonda mas'uliyat, halollik, e'tibor va nutq madaniyatini rivojlantiradi. Postpandemiya davrida mehnat jamoalarida o'zaro qo'llab-quvvatlash, ochiq muloqot va hamkorlikning ahamiyati yanada oshdi.⁵ Chunki bugungi ish faoliyati faqat individual yutuqlar bilan emas, balki jamoaviy mas'uliyat, umumiy maqsadga sodiqlik va birgalikdagi natijalar bilan baholanmoqda. Ishchanlik protokoli va etiket shaxs ma'naviy madaniyatini yuksaltirishda muhim tarbiyaviy va amaliy ahamiyatga ega. Ular mehnat jamoasida sog'lom munosabatlarni shakllantiradi, kasbiy hamkorlikni kuchaytiradi, insonning axloqiy qiyofasini boyitadi hamda tashkilotda ijobiy ma'naviy muhit yaratadi.

XULOSA. Ma'naviy madaniyat insonning ichki axloqiy qiyofasini ifodalasa, etiket ushbu madaniyatning tashqi muloqotdagi ko'rinishi sifatida namoyon bo'ladi. Ishchanlik protokoli esa ma'naviy madaniyat va etiketning rasmiy-kasbiy muhitdagi amaliy ifodasidir. Vaqtga rioya qilish, rasmiy salomlashish, yig'ilish madaniyatiga amal qilish, xizmat yozishmalarini to'g'ri yuritish, muzokaralarda mulohazakor bo'lish va tashqi ko'rinish madaniyatiga e'tibor qaratish shaxsda mas'uliyat, intizom, hurmat, odob, aniqlik, sabr, tinglash madaniyati va o'ziga hamda boshqalarga hurmat kabi fazilatlarni shakllantiradi.

Ish joyida ishchanlik protokoli va etiket qoidalariga amal qilinishi jamoada sog'lom psixologik muhitni yuzaga keltiradi. Bunday muhitda xodimlar bir-birini qo'llab-quvvatlaydi, fikr almashadi, hamkorlikda qaror qabul qiladi va umumiy maqsad sari birgalikda harakat qiladi. Ayniqsa, postpandemiya davrida ochiq muloqot, jamoaviylik, o'zaro ishonch va hamkorlikning ahamiyati yanada ortdi. Ishchanlik protokoli va etiket qoidalarining nafaqat tashkiliy tartib, balki ma'naviy tarbiya vositasi ekanini ko'rsatadi.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. Alimova. S. Studying nouns in the English language //Mundarija. Содержание. – B. 100.
2. Matmurodov F. M. Ma'muriy Menejment. Yangi O'zbekiston, yangi tadqiqotlar jurnali. – 2025. – T. 3. – №. 6. – B. 527-532.
3. Migranova E. A., Pozilova S. X. Kasbiy pedagogik faoliyatga kirish //o'quv qo'llanma) T. – 2017.- B. 87.
4. Rahmatullaeva G. M. Kasb ma'naviyat-kasbiy hayotimizning shaxsiy va ma'naviy farovonligini belgilaydi //Экономика и социум. – 2024. – №. 5-2 (120). – B. 558-563.
5. Umarchodjaeva M., Omanova N. Insonni resurslar sifatidagi yondashuvidan markazdagi inson paradigmasiga o'tish vositasida korxonalarda samaradorlikni oshirish //Economics and Innovative Technologies. – 2023. – T. 11. – №. 3. – B. 124-136.

⁵ Matmurodov F. M. Ma'muriy Menejment. Yangi O'zbekiston, yangi tadqiqotlar jurnali. – 2025. – T. 3. – №. 6. – B. 527-532.