



TASHKILOTDAGI IJTIMOIIY NAZORAT VA NIZOLAR

*Alisher Navoiy nomidagi Toshkent davlat
O'zbek tili va adabiyoti universiteti talabasi
Abduxamitova Robiyaxon*

ANNOTATSIYA

Ushbu maqola tashkilotlardagi ijtimoiy nazorat va nizolar o'rtasidagi murakkab o'zaro munosabatlarni o'rganadi. Tadqiqot tashkiliy samaradorlikni ta'minlashda ijtimoiy nazoratning muhim rolini, shuningdek, uning noto'g'ri yoki haddan tashqari qo'llanilishi natijasida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan nizolarni tahlil qilishga qaratilgan. Formal va norasmiy nazorat mexanizmlari, ularning tashkiliy xulq-atvorni shakllantirishdagi ta'siri ko'rib chiqiladi. Maqola ijtimoiy nazoratning, nizolarning oldini olish va hal qilishdagi potentsialini, shu bilan birga, nazoratning o'zi ham nizolarga sabab bo'lishi mumkin bo'lgan holatlarni tahlil qiladi. Yakuniy qismda nizolarni samarali boshqarish uchun muvozanatli va moslashuvchan ijtimoiy nazorat strategiyalari taklif etiladi.

Kalit so'zlar: Ijtimoiy nazorat, tashkiliy nizolar, formal nazorat, norasmiy nazorat, nizolarni boshqarish, tashkiliy madaniyat, boshqaruv strategiyalari, xulq-atvor

ABSTRACT

This article explores the complex interrelationship between social control and conflicts within organizations. The study aims to analyze the crucial role of social control in ensuring organizational effectiveness, as well as the potential conflicts that may arise from its improper or excessive application. Formal and informal control mechanisms and their influence on shaping organizational behavior are examined. The article analyzes the potential of social control in preventing and resolving conflicts, while also considering situations where control itself can be a



source of conflict. The concluding section proposes balanced and flexible social control strategies for effective conflict management.

Keywords: Social control, organizational conflicts, formal control, informal control, conflict management, organizational culture, management strategies, behavior

АННОТАЦИЯ

Данная статья исследует сложную взаимосвязь между социальным контролем и конфликтами в организациях. Исследование направлено на анализ ключевой роли социального контроля в обеспечении организационной эффективности, а также потенциальных конфликтов, которые могут возникнуть в результате его ненадлежащего или чрезмерного применения. Рассматриваются формальные и неформальные механизмы контроля, их влияние на формирование организационного поведения. Статья анализирует потенциал социального контроля в предотвращении и разрешении конфликтов, одновременно рассматривая ситуации, когда сам контроль может стать источником конфликта. В заключительной части предлагаются сбалансированные и гибкие стратегии социального контроля для эффективного управления конфликтами.

Ключевые слова: Социальный контроль, организационные конфликты, формальный контроль, неформальный контроль, управление конфликтами, организационная культура, стратегии управления, поведение

KIRISH

Tashkilotlar murakkab ijtimoiy tizimlar bo'lib, ularda individuallar va guruhlarining maqsadlari, qadriyatlari va xulq-atvorlari o'zaro ta'sirlanadi. Bunday tizimda tartib, muvofiqlik va belgilangan maqsadlarga erishishni ta'minlashda ijtimoiy nazorat muhim o'rin tutadi. Ijtimoiy nazorat deganda, shaxslar va guruhlarining xulq-atvorini tashkiliy normalar, qoidalar va kutishlarga muvofiqlashtirishga qaratilgan mexanizmlar tushuniladi. Biroq, tashkiliy muhitda



doimiy mavjud bo'lgan nizolar ham tashkilot faoliyatiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Ushbu nizolar resurslar uchun raqobat, manfaatlar to'qnashuvi, muloqotdagi tushunmovchiliklar yoki shaxsiy tafovutlar natijasida yuzaga kelishi mumkin.

Mavzuning dolzarbligi shundaki, samarali ijtimoiy nazorat tashkiliy nizolarning oldini olishga, ularni boshqarishga va hatto ularni konstruktiv natijalarga yo'naltirishga yordam berishi mumkin. Aksincha, nomuvofiq yoki haddan tashqari nazorat tizimlari nizolarni keltirib chiqarishi, kuchaytirishi va tashkilotning umumiy faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shuning uchun, ijtimoiy nazorat mexanizmlari va tashkiliy nizolar o'rtasidagi dinamikani chuqur tushunish tashkiliy samaradorlikni oshirish, xodimlar farovonligini ta'minlash va barqaror rivojlanishga erishish uchun juda muhimdir.

Ushbu tadqiqotning asosiy muammosi ijtimoiy nazorat tashkiliy nizolarning yuzaga kelishi va rivojlanishiga qanday ta'sir ko'rsatishini, shuningdek, nizolarni samarali boshqarishda qanday ijtimoiy nazorat strategiyalari qo'llanilishi mumkinligini aniqlashdan iborat. Tadqiqotning maqsadlari quyidagilardan iborat: birinchidan, ijtimoiy nazorat va tashkiliy nizolarning nazariy asoslarini tahlil qilish; ikkinchidan, tashkilotdagi formal va norasmiy nazorat mexanizmlarini ko'rib chiqish; uchinchidan, ijtimoiy nazoratning nizolar dinamikasiga ta'sirini baholash; va nihoyat, nizolarni boshqarishda samarali ijtimoiy nazorat strategiyalari va usullarini taklif qilish.

MUHOKAMA

Ijtimoiy nazorat kontseptsiyasi sotsiologiya va tashkiliy xulq-atvor sohalarida uzoq vaqt davomida o'rganilgan. Emil Dyurkgeym ijtimoiy nazoratni jamiyatda tartibni saqlashning muhim elementi sifatida ta'kidlagan bo'lsa, Michel Foucault nazoratni hokimiyatning, ayniqsa institutlar orqali amalga oshiriladigan murakkab mexanizmi sifatida ko'rgan¹. Tashkiliy kontekstda ijtimoiy nazorat xodimlarning

¹ Foucault, Michel. Discipline and Punish: The birth of the Prison. New York: Vintage Books, 1977.



belgilangan me'yorlarga, qoidalarga va maqsadlarga muvofiq harakat qilishini ta'minlashga qaratilgan harakatlar majmuini anglatadi. Bu nazorat mexanizmlari tashkilotning tuzilishi, madaniyati va boshqaruv uslubidan kelib chiqadi.

Ijtimoiy nazorat ikki asosiy shaklda namoyon bo'lishi mumkin: formal va norasmiy. Formal nazorat mexanizmlari tashkilotning rasmiy siyosatlari, tartib-qoidalari, lavozim yo'riqnomalari, ish faoliyatini baholash tizimlari, mukofot va jazo tizimlari hamda tashkiliy ierarxiyada belgilangan vakolatlarni o'z ichiga oladi. Ular aniq belgilangan va hujjatlashtirilgan bo'lib, xodimlarning xulq-atvorini standartlashtirishga va unga rioya qilishni ta'minlashga qaratilgan. Norasmiy nazorat mexanizmlari esa tashkilotning madaniyati, qadriyatlari, norasmiy me'yorlari, axloqiy prinsiplari, jamoaviy bosim va ijtimoiy tarmoqlardagi o'zaro ta'sirlar orqali amalga oshiriladi. Ular ko'pincha yozma shaklda bo'lmaydi, ammo xodimlarning xulq-atvoriga formal nazoratdan kam bo'lmagan darajada kuchli ta'sir ko'rsatadi. Norasmiy nazorat, ayniqsa, yuqori darajadagi ishonch va jamoaviy ruhga ega tashkilotlarda samarali bo'lishi mumkin.

Tashkiliy nizolar esa xodimlar, guruhlar yoki bo'limlar o'rtasida manfaatlar, qadriyatlar, fikrlar yoki resurslar bo'yicha kelishmovchiliklar yuzaga kelganida paydo bo'ladi. Ular shaxslararo, guruhlararo yoki tashkiliy miqyosdagi nizolarni o'z ichiga olishi mumkin. Nazariy jihatdan, nizolar funksional (konstruktiv) va disfunktsional (destruktiv) turlarga bo'linadi. Funksional nizolar yangi g'oyalarni keltirib chiqarishi, muammolarni aniqlashi va tashkilotni rivojlantirishi mumkin. Disfunktsional nizolar esa ish faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi, stressni oshiradi, aloqalarni buzadi va tashkiliy maqsadlarga erishishga to'sqinlik qiladi.²

Ijtimoiy nazorat va nizolar o'rtasidagi munosabat murakkabdir. Bir tomondan, ijtimoiy nazorat nizolarning oldini olish uchun muhim vosita bo'lishi mumkin. Aniq qoidalar, adolatli mukofot tizimlari va shaffof aloqa kanallari tushunmovchiliklarni

² William Ouchi "A conceptual framework for the design of organizational control mechanisms" Vol. 25, no. 9, 1979.



kamaytiradi va ziddiyatlarga olib kelishi mumkin bo'lgan vaziyatlarni bartaraf etadi. Tashkilot ichidagi barqarorlik va tartib nazorat mexanizmlari orqali ta'minlanadi, bu esa nizolarni kamaytiradi. Boshqa tomondan, ijtimoiy nazoratning noto'g'ri qo'llanilishi, masalan, haddan tashqari qattiq yoki adolatsiz nazorat, xodimlar o'rtasida norozilik, qarshilik va hatto ochiq nizolarga olib kelishi mumkin. Avtonomiyani cheklash, doimiy kuzatuv va ishonchsizlikka asoslangan nazorat tizimlari xodimlarning motivatsiyasini pasaytiradi va ziddiyatli muhitni shakllantiradi. Hokimiyat taqsimotidagi nomutanosiblik yoki nazorat jarayonlarining shaffof emasligi ham nizolarning asosiy manbaiga aylanishi mumkin.

Tashkilotdagi ijtimoiy nazoratning formal va norasmiy mexanizmlari doimiy ravishda o'zaro ta'sirda bo'ladi. Formal nazorat qoidalar va tuzilmalar orqali tartib o'rnatishga intiladi, norasmiy nazorat esa ijtimoiy me'yorlar va madaniyat orqali xulq-atvorni tartibga soladi. Bu ikki turdagi nazorat bir-birini to'ldirishi yoki aksincha, bir-biriga zid kelishi mumkin. Agar formal siyosatlar tashkilotning norasmiy madaniyati va qadriyatlari bilan mos kelmasa, xodimlar o'rtasida ichki ziddiyatlar va nizolar paydo bo'lishi ehtimoli ortadi.³ Masalan, agar tashkilot rasman jamoaviy ishni rag'batlantirsa, ammo norasmiy madaniyat individual raqobatga asoslangan bo'lsa, bu turli xil nizolarga sabab bo'lishi mumkin. Shu bois, tashkilot samaradorligini oshirish uchun nazorat mexanizmlarini integratsiyalash va muvofiqlashtirish muhim ahamiyatga ega.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Ushbu maqola nazariy-analitik tadqiqot usuliga asoslangan bo'lib, ijtimoiy nazorat va tashkiliy nizolar o'rtasidagi munosabatlarni mavjud adabiyotlar, kontseptual modellar va nazariy yondashuvlar asosida tahlil qilishga qaratilgan. Empirik ma'lumotlarni yig'ish va tahlil qilish o'rniga, tadqiqot ushbu sohadagi asosiy

³ Richard Edwards. Contested terrain : the transformation of the workplace in the twentieth century. New York: Basic Books, 1979.



nazariyalarni sintez qilish, ularning o'zaro bog'liqligini o'rganish va mavjud bilimlarni tizimlashtirishga urg'u beradi. Maqolada sifatli tahlilga e'tibor qaratilgan bo'lib, ijtimoiy nazoratning turli shakllari (formal va norasmiy) va ularning tashkiliy nizolar yuzaga kelishiga va rivojlanishiga ta'siri chuqur o'rganiladi.

Mavzuga oid ilmiy adabiyotlarni keng qamrovli ko'rib chiqish: tashkiliy xulq-atvor, sotsiologiya, boshqaruv nazariyasi va nizolarni hal qilishga oid asosiy asarlar va ilmiy maqolalar o'rganildi. Bu bosqich ijtimoiy nazorat, uning mexanizmlari, tashkiliy nizolarning turlari va sabablari haqida fundamental tushunchalarni shakllantirishga yordam berdi.

Kontseptual doiralarni tahlil qilish: Dyurkgeymning ijtimoiy tartib nazariyasi, Foucaultning hokimiyat va nazorat kontseptsiyalari, shuningdek, tashkiliy nizolar nazariyalari (masalan, resurslar nazariyasi, munosabatlar nazariyasi) o'rganilib, ularning tashkiliy kontekstda qo'llanilishi baholandi.

Nazariy sintez va model yaratish: Mavjud nazariyalarni birlashtirgan holda, ijtimoiy nazorat mexanizmlari (formal va norasmiy) hamda tashkiliy nizolar (funksional va disfunksional) o'rtasidagi o'zaro ta'sirni tushuntiruvchi kontseptual model shakllantirildi. Bu model nazoratning nizolarni kamaytirish yoki aksincha, ularni keltirib chiqarish salohiyatini o'rganishga imkon beradi.

Samarali strategiyalarni aniqlash: Nazariy tahlil natijalariga asoslanib, tashkilotlarda nizolarni samarali boshqarish uchun ijtimoiy nazoratni qanday optimallashtirish mumkinligi bo'yicha strategik tavsiyalar ishlab chiqildi. Bu tavsiyalar muvozanat, moslashuvchanlik va xodimlarni jalb qilish tamoyillariga asoslanadi.

Ushbu metodologiya mavjud bilimlarni umumlashtirish, turli nazariy yondashuvlar o'rtasidagi bo'shliqlarni aniqlash va kelajakdagi empirik tadqiqotlar uchun yangi gipotezalar shakllantirish imkonini beradi.



XULOSA

Ijtimoiy nazorat tashkilotlarda tartibni saqlash, xodimlarning xulq-atvorini belgilangan standartlarga moslashtirish va tashkiliy maqsadlarga erishishni ta'minlashda fundamental rol o'ynaydi. Uning formal mexanizmlari (qoidalar, siyosatlar, ierarxiya) va norasmiy mexanizmlari (madaniyat, normalar, qadriyatlar) birgalikda tashkiliy muhitni shakllantiradi. Ushbu tadqiqot shuni ko'rsatadiki, ijtimoiy nazoratning tashkiliy nizolar yuzaga kelishi va rivojlanishiga ta'siri murakkab va ikki tomonlama.

Bir tomondan, samarali va adolatli ijtimoiy nazorat tizimlari nizolarning oldini olishda muhim vosita bo'lishi mumkin. Aniq belgilangan vazifalar, shaffof aloqa kanallari, adolatli mukofot va jazo tizimlari xodimlar o'rtasida tushunmovchiliklar va noto'g'ri talqinlarni kamaytiradi. Norasmiy nazorat, ya'ni kuchli tashkiliy madaniyat va umumiy qadriyatlar, xodimlarni jamoaviy maqsadlar sari birlashtirib, ichki ziddiyatlarni minimallashtiradi va konstruktiv hamkorlikni rag'batlantiradi. Nazorat, shuningdek, xodimlarning belgilangan tartiblarga rioya qilishini ta'minlab, resurslardan samarali foydalanishni va umumiy ish faoliyatini yaxshilaydi, bu esa nizolarga olib kelishi mumkin bo'lgan frustratsiyani kamaytiradi.

Xulosa qilib aytganda, tashkilotlardagi ijtimoiy nazorat tizimlari nafaqat qoidalarga rioya qilishni ta'minlashi, balki tashkilotning ijtimoiy kapitalini, ishonch muhitini va xodimlar o'rtasidagi hamkorlikni ham rivojlantirishi lozim. Nazoratning maqsadga muvofiq, adolatli va moslashuvchan qo'llanilishi nizolarni kamaytirishga, ularni konstruktiv kanallarga yo'naltirishga va shu bilan tashkilotning umumiy samaradorligi va barqarorligini oshirishga xizmat qiladi. Kelgusida, nazorat mexanizmlarining turli tashkiliy madaniyatlar va globallashtirish sharoitlarida nizolar dinamikasiga ta'siri bo'yicha empirik tadqiqotlar o'tkazish dolzarb hisoblanadi.



Foydalanilgan adabiyotlar

- [1] Michel Foucault. Discipline and Punish: The birth of the Prison. New York: Vintage Books, 1977.
- [2] Richard Edwards. Contested terrain : the transformation of the workplace in the twentieth century. New York: Basic Books, 1979.
- [3] Pondy, L. R. (1967). Organizational Conflict: Concepts and Models. Administrative Science Quarterly, 13, 296-320
- [4] William Ouchi “A conceptual framework for the design of organizational control mechanisms” vol. 25, no. 9, 1979.
- [5] Mass Spectrometry: Analytical Chemistry by Open Learning by James Barker (1999-02-02)