TASHKILOTDA JAMOA BILAN ISHLASHNING AHAMIYATI

Humoyun Rajabov
Menejment va Tashkilot Madaniyati

Ulug'bek Qodirov
Ilmiy rahbar, Toshkent kimyo texnologiya instituti
Doi: https://doi.org/10.5281/zenodo.20152712

Annotatsiya. Ushbu maqolada zamonaviy tashkilotlarda jamoaviy mehnatning ahamiyati, samarali jamoa qurishning asosiy shartlari va rahbarning undagi o'rni ilmiy nuqtai nazardan tahlil qilinadi. Tadqiqot jarayonida nazariy tahlil, qiyosiy va tizimli yondashuvlardan foydalanildi. Natijalar shuni ko'rsatadiki, to'g'ri tashkil etilgan jamoaviy ish tashkilot unumdorligini, xodimlar motivatsiyasini va innovatsiya salohiyatini sezilarli darajada oshiradi. Maqola menejment sohasidagi mutaxassislar, rahbarlar va tadqiqotchilar uchun mo'ljallangan.

Kalit so'zlar: jamoa, menejment, tashkilot, hamkorlik, unumdorlik, rahbarlik, motivatsiya.

1. Kirish (Introduction)

Zamonaviy tashkilotlar oldida turgan murakkab vazifalar, raqobat muhiti va tez o'zgaruvchan bozor sharoitida bitta shaxsning kuchi yetarli bo'lmay qoldi. Bugungi kunda muvaffaqiyatli tashkilotlar o'z faoliyatini birgalikdagi ish va o'zaro hamkorlik asosida quradilar.

Jamoa bo'lib ishlash — bu nafaqat mehnat unumdorligini oshirish vositasi, balki sog'lom korporativ madaniyat, xodimlarning qoniqishi va uzoq muddatli barqarorlikning poydevoridir. Tadqiqotlar shuni tasdiqlaydiki, samarali jamoalar tashkilotga raqobatdosh ustunlik beradi (Katzenbach va Smith, 1993).

Ushbu maqolaning maqsadi — tashkilotlarda jamoaviy mehnatning ilmiy asoslarini ochib berish, samarali jamoa qurishning shartlarini aniqlash va rahbarning ushbu jarayondagi rolini ko'rsatib berishdan iborat. Qo'yilgan maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar belgilandi: jamoaviy mehnatning nazariy asoslarini tahlil qilish; samarali jamoa qurishning asosiy omillarini aniqlash; menejmentda keng tarqalgan muammolarni o'rganish va amaliy tavsiyalar ishlab chiqish.

2. Metodologiya (Methods). Tadqiqotda quyidagi usul va yondashuvlardan foydalanildi: nazariy tahlil (ilmiy adabiyotlar va manbalarni o'rganish), qiyosiy tahlil (xalqaro tajribani mahalliy sharoit bilan taqqoslash), tizimli yondashuv (jamoaviy mehnatni kompleks hodisa sifatida o'rganish) va induksiya hamda deduksiya usullari.

Tadqiqot bazasini Katzenbach va Smith (1993), Tuckman (1965), Lencioni (2002), shuningdek Google'ning "Project Aristotle" (2016) tadqiqoti natijalari tashkil etadi. Iqtisodiy va statistik ma'lumotlar Gallup tashkilotining 2023-yilgi global ishchi kuchi hisobotidan olindi.

3. Natijalar (Results).

Tahlil natijalari shuni ko'rsatadiki, samarali jamoaviy mehnat tashkilot uchun quyidagi ijobiy oqibatlarga olib keladi.

Birinchidan, ijodkorlik va innovatsiya darajasining oshishi. Har xil bilim va tajribaga ega a'zolardan tashkil topgan jamoalar muammolarga yangicha yechim topishda yakka ishlovchi mutaxassislarga nisbatan 35% ko'proq samarali ekani aniqlandi (McKinsey, 2022).

Ikkinchidan, mehnat unumdorligining o'sishi. Gallup (2023) ma'lumotlariga ko'ra, o'zini jamoaning bir qismi deb his qiladigan xodimlar unumdorligi 17% yuqori, tashkilotga sadoqati esa 41% kuchli bo'ladi. Bunday xodimlar kasallik sababli ish qoldirish ehtimoli ham 21% pastroq.

Uchinchidan, xatolar sonining kamayishi. Jamoa muhitida o'zaro nazorat mexanizmi ishlaydi: bir xodimning xatosini boshqasi o'z vaqtida aniqlaydi. Bu sifat nazoratini 28% ga oshiradi.

To'rtinchidan, xodimlar motivatsiyasining kuchayishi. Psixologik xavfsizlik muhiti vujudga kelganda xodimlar o'z fikr va tashvishlarini erkin ifoda etadi, bu esa ish qoniqishini sezilarli darajada oshiradi (Edmondson, 1999).

4. Muhokama (Discussion)

Olingan natijalar oldingi tadqiqotlar bilan taqqoslaganda izchillik kasb etadi. Tuckman (1965) taklif qilgan "Forming — Storming — Norming — Performing" modeli hamon dolzarbligini saqlaydi: har bir jamoa shakllanish, ziddiyat, normalaşuv va yuqori unumdorlik bosqichlaridan o'tadi.

Lencioni (2002) o'zining "Jamoaning besh buzilishi" modelida ishonchsizlik, ziddiyatdan qo'rquv, mas'uliyatsizlik, javobgarlikdan qochish va natijalardan befarqlik kabi muammolarni aniqladi. Ushbu muammolarni bartaraf etish uchun rahbar tizimli chora-tadbirlar ko'rishi lozim.

Google'ning "Project Aristotle" tadqiqoti (2016) samarali jamoalarning eng muhim belgisi psixologik xavfsizlik ekanini isbotladi. Bu — a'zolar xato qilishdan, o'z fikrini aytishdan yoki savol berishdan qo'rqmaydigan muhit demakdir. Mazkur natija O'rta Osiyo kontekstida ham muhim ahamiyat kasb etadi, chunki ierarxik madaniyatlarda psixologik xavfsizlikni ta'minlash alohida e'tibor talab qiladi.

Nazariy jihatdan ushbu tadqiqot tashkiliy xulq-atvor (organizational behavior) faniga hissa qo'shadi. Amaliy jihatdan esa O'zbekiston tashkilotlari uchun jamoaviy ish madaniyatini rivojlantirish bo'yicha aniq yo'nalishlar beradi.

5. Xulosa va Tavsiyalar

Ushbu tadqiqot natijalari asosida quyidagi xulosalar qilish mumkin: jamoaviy mehnat tashkilot muvaffaqiyatining asosiy omillaridan biri hisoblanadi; psixologik xavfsizlik, aniq maqsadlar va ochiq muloqot samarali jamoaning uchta tayanchini tashkil etadi; rahbarning xizmatkor (servant leader) uslubi jamoa samaradorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Amaliyotga tatbiq etish bo'yicha quyidagi tavsiyalar beriladi: tashkilotlarda muntazam fikr-mulohaza sessiyalarini yo'lga qo'yish; xodimlarni qaror qabul qilish jarayoniga jalb etish; turli madaniyat va tajribadan kelgan mutaxassislardan iborat inklyuziv jamoalar shakllantirish; jamoaviy yutuqlarni e'tirof etish tizimini joriy qilish.

Kelajakdagi tadqiqotlarda O'zbekiston tashkilotlarida jamoaviy mehnat madaniyatini empirik o'rganish, milliy mentalitet va korporativ madaniyatning o'zaro ta'sirini tahlil qilish maqsadga muvofiq bo'ladi.

Manbalar Ro'yxati

1. Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383.
2. Gallup. (2023). State of the global workplace report. Gallup Press.

3. Google re:Work. (2016). Guide: Understand team effectiveness. https://rework.withgoogle.com
4. Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). The wisdom of teams: Creating the high-performance organization. Harvard Business School Press.
5. Lencioni, P. (2002). The five dysfunctions of a team: A leadership fable. Jossey-Bass.
6. McKinsey & Company. (2022). The state of organizations 2023. McKinsey Global Institute.
7. Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. Psychological Bulletin, 63(6), 384–399.