

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ХАЛҚ ТАЪЛИМИ ВАЗИРЛИГИ

**АБДУЛЛА ҚОДИРИЙ НОМИДАГИ ЖИЗЗАХ ДАВЛАТ
ПЕДАГОГИКА ИНСТИТУТИ
ИЖТИМОЙ ФАНЛАР КАФЕДРАСИ**

5141500 - Миллий ғоя, ҳуқуқ ва маънавият асослари таълим йўналиши

**ЮРИДИК ТАШКИЛОТЛАР СОЦИОЛОГИЯСИ, ЮРИДИК
ТАШКИЛОТЛАРНИНГ ЖАМИЯТ УЧУН АХАМИЯТИ
мавзусида бажарилган**

РЕФЕРАТ

**Бажарувчи: Умаркулов Д
Қабул қилди: Маматқулов С**

ЖИЗЗАХ - 2012

Юридик ташкилотлар социологияси, юридик ташкилотларнинг жамият учун ахамияти

Режа:

Кириш

- 1.Ташкилот тушунчаси ва унинг белгилари.**
- 2. Ижтимоий ташкилот турлари.**
- 3. Ижтимоий ташкилотларнинг тизимий гуруҳланиши.**
- 4. Юридик ташкилот ва унинг функциялари.**

Хулоса

Инсон кишилик жамиятида яшар экан доимо қандайдир уюшма, ташкилот, бирлашмалар тузиб эҳтиёж ва манфаатларини ана шу шаклларда қондиришга ҳаракат қилади. Ўз хавфсизлигини ўйлаб- харбий, моддий эҳтиёжлари йўлида- иқтисодий, маънавий-ахлоқий камолотга интилиб - маънавий ташкилотлар тузилади. Жамиятни ҳаракатга келтирувчи бир қонун бор. Бу – ўзини ўзи ташкил қилиш қонуни. Бу жамиятни яшаш тарзини ифодаловчи қонун ҳамдир. Демак жамият ўз-ўзини бошқаришда, маълум муаммоларни ҳал қилиш ва олдини олишда ташкилий тузилмаларнинг ўрни беқиёс.

Юридик ташкилотлар ҳам ижтимоий ташкилий тузилмалардан бири бўлиб, бир қанча ижтимоий фанларнинг ўрганиш объекти ҳисобланади ва социология фанининг ҳам ташкилотлар социологияси соҳасида ўзига хос ўринга ва ахамиятга эга социал ташкилот сифатида ўрганилади.

Юридик ташкилот тушунчасини тўлиқроқ ўрганиш учун аввало ташкилот тушунчасининг мазмун-моҳиятини ва социал жихатларини тушуниш лозим.

Аввало «**ташкilot**» атамаси ижтимоий бирлашувларнинг шакли сифатида қулланилади.

Инсон табиатан ижтимоий ҳодиса бўлганлиги сабабли ҳам турли жамоа ҳамда уюшмаларга бирлашади. Инсоннинг ҳамма фаолияти ташкилий уюшган ҳолда кечади, шунинг учун ҳам шахсларнинг жамоавий фаолият

кўрсатишлари ва уларнинг ташкилий шаклларда, нечоғлик уюшганлигини ўрганиш муҳимдир.

Кундалик амалиётда ташкилот тушунчаси кўп учрасада, бироқ у турли маъноларда ишлатилади. Шунинг учун ҳам ишни ташкилот атамасининг мазмунини очиб беришдан бошлаймиз: Рус социологи А.И. Пригожиннинг, ташкилот атамаси уч хил маънога эга¹, деб изоҳ беради.

Биринчидан, ташкилот - муайян гуруҳ доирасида янги меъёрларни ишлаб чиқишни, барқарор алоқалар ўрнатишни, ижтимоий гуруҳ аъзоларининг саъй-ҳаракатларини мувофиқлаштирувчи уюшмадир. Бу каби фаолият энг аввало «ташкил қилиш» сўзи билан ифодаланади. Бошқача айтганда, бу фаолият ҳамкорлик кучи ёрдамида гуруҳда ўзаро келишилган ҳаракатлар учун шароитлар яратишга қаратилади. Масалан, муайян корхона раҳбари ишлаб чиқариш жараёнини ташкил қилади. Бунда у қўл остидаги кишиларни иш жойларига шундай тақсимлаши лозимки, бунинг натижасида маълум ишларнинг бажарилиш тезлиги, узлуксизлиги, унумдорлиги таъминланиши керак бўлади. Бундан ташқари, у ўзаро алмашинувни таъминлаши, ишлаб чиқаришни, иш куни тартибини, корхона ишчилари ва таъминотчиларининг ўзаро ҳаракатлари меъёрларини ташкил қилиши керак. Бу фаолият ишлаб чиқариш жараёнининг ташкilotи деб аталади

Иккинчидан, ташкилот деганда бирор бир объектнинг белгиси, унинг тартибга солинган структурага эга бўлиш хусусияти назарда тутилади. Бу ижтимоий объектнинг бир-бири билан ўзаро боқланган қисмлардан ташкил топишини ва қандайдир ички тузилишга эга бўлишини билдиради. Бу маънода «ташкilot» атамаси ташкил этилган ва ташкил этилмаган структураларни фарқлаш учун ишлатилади. Агар бирор бир ижтимоий гуруҳ барқарор ижтимоий ролларга (яъни ҳар бир киши ўз вазифасини бажариши) эга кишиларнинг хатти-ҳаракатини тартибга соладиган қоида ва қонунларга, ҳамда бошқа гуруҳлар билан тартибли алоқаларга эга бўлса, бундай гуруҳни уюшган гуруҳ деб атайдилар.

¹ Јаранг А.И. Пригожин Социология организации. М:1980 39-41 бетлар.

Учинчидан, ташкилот дейилганда, маълум ижтимоий вазифани бажарадиган сунъий равишда ташкил қилинган ижтимоий гуруҳ тушунилади. Масалан, мактаб - ёш авлодга таълим бериш вазифасини бажарадиган муайян миқдордаги кишилардан иборат ижтимоий гуруҳдир. Бу маънода банк - пулни тўплаш, тақсимлаш ва тартибли фойдаланиш вазифасини бажаришда иштирок этадиган кишилардан иборат бўлган ташкилотдир.

Юқорида санаб ўтилган ташкилот тушунчасининг уч маъноси бир-бири билан чамбарчас боғлиқ. Ҳар қандай уюшган гуруҳ (бу тушунчанинг учинчи маъноси), уни ташкил қилиш яъни унинг ички структурасини, алоқа тизимларини, маданий хусусиятларини ташкил қилиш, ҳамда ижтимоий ролларни тақсимлаш фаолияти давомида вужудга келиши лозим. Агар ушбу уюшган гуруҳ шаклланадиган бўлса, у ҳолда биз ташкил қилинган деб аталадиган ички сифатга эга бўлган ташкилотни назарда тутамиз.

Жамиятда «ташкилот» атамасининг юқорида кўриб чиқилган маънолари ташкилот моҳиятини тушунишга ва унинг илмий таърифини топишга имкон беради.

Ташкилотнинг таърифи. Фанда ташкилотнинг жуда кўп таърифлари мавжуд. Бу таърифларда ташкилот кўпинча рационал тизим ёки мақсадга эришишга йўналтирилган тизим сифатида намоён бўлади. Ташкилотга қуйидагича таъриф беришимиз мумкин: Ташкилот энг аввало ўзаро боғланган ва ўзига хос мақсадларга эришишга йўналтирилган ижтимоий гуруҳдир. Ҳар қандай ташкилот аъзоларининг ҳатти-ҳаракатини маълум маънода умумий натижага эришиш учун уйғунлаштира олса, бундай ташкилот мақсадга мувофиқли ҳисобланади. Масалан, корхона маълум турдаги маҳсулотни ишлаб чиқаришни йўлга қўйиш учун, сиёсий партия сиёсий дастурни амалга ошириш учун, шифохона эса беморларни даволаш учун мавжуд бўлади.

Бундан ташқари, ташкилотлар - юқори даражада расмийлашган гуруҳлардир. Уларнинг ички структураси шу маънода юқори даражада расмийлашганки, бунда ташкилот доирасидаги қонун қоидалар, иш

тартиблари амалда унинг ҳамма аъзоларининг фаолиятини қамраб олади. Улар аниқ ва равшан тузилган ва ҳамма ролларни ва ролли алоқаларни ўз ичига олади. Ташкилот структурасида у ёки бу мавқеларни бажараётган индивидларнинг шахсий сифатларидан қатъий назар, уларга ролли ҳаракатлар тақдим этилади. Раҳбар, унинг муовинлари ёки ижро этувчилар шахсий сифатларидан қатъий назар ўзларининг мажбуриятиларини хизмат доирасида ўзаро муносабатларини белгилаб берадиган қонун қоидаларга бўйсуниб бажарадилар.

Юқорида санаб ўтилган асосий хусусиятлардан келиб чиқиб, **ташкилотни** маълум мақсадларга эришишга йўналтирилган ва юқори даражада расмийлашган структурага эга бўлган ижтимоий гуруҳ деб таърифлаш мумкин.

Ижтимоий ташкилотларга қуйидаги хусусиятлар хос:

1. Ҳар қандай ташкилот ўз мақсадига эга, чунки у аниқ мақсадларни амалга ошириш учун тузилади ва унинг фаолияти мақсадга эришганлик даражаси билан баҳоланади. Бунда ташкилот кишилар ҳагги-ҳаракатини тартибга солиш ва бирлаштириш вазифасини бажарувчи восита эканлигини англади.

2. Мақсадга эришиш учун ташкилот аъзолари ўзига хос рол ва статус (мавқе) лар бўйича тақсимланишга мажбурдирлар. Шунга мувофиқ, ижтимоий ташкилот ўзининг аъзолари томонидан бажарилиши керак бўлган ижтимоий ҳолат ва ролларнинг мураккаб ўзаро боқланган тизимини ифодалайди. Ижтимоий ташкилот кишига тақдим қилинган ижтимоий статус ва ижтимоий рол доирасида, ҳамда ўша ижтимоий ташкилот доирасида қабул қилинган меъёрлар ва қадриятлар чегарасида ўз эҳтиёж ва манфаатларини қондиришга имкон беради.

3. Ташкилот меҳнат тақсимоти ва уни ихтисослаштириш асосида вужудга келади. Шунинг учун ҳам ижтимоий ташкилотларда турли горизонтал структуралар бўлади. Лекин ташкилотнинг муҳим хусусиятларидан бири-унда бошқарувнинг вертикал (иерархияли, яъни пиллапоя) шаклда бўлишидир.

Айнан шу ерда бошқарувчилар ва бошқарилувчилар ҳаракати яққол кўзга ташланади. Бошқарувнинг иерархияга (пиллапоя шаклида) асосланганлиги мақсадга мувофиқликни ифода этади.

4. Бошқарув тизими ташкилот фаолиятини тартибга солиш ва назорат қилиш учун ўзига хос воситаларга эга. Бу воситалар орасида институтчионал ёки ички ташкилий деб аталадиган меъёрлар яъни маълум ваколатларга эга бўлган ўзига хос институтларнинг фаолияти билан тузиладиган меъёрлар муҳим рол ўйнайди. Мазкур институтлар меъёрий талабларни ҳаётга жорий қилади ва ўзига хос таъсири билан уларни қўллаб қувватлайди.

Юқоридагги тўрт омил асосида муайян ташкилот ўзаро алоқа ва ҳаракат муносабатларни тартибга соладиган мақсад, алоқа ва меъёрлар тизими сифатида пайдо бўлади.

Ташкилотнинг ўзига хос белгиларини фарқлаш билан бирга социологлар ташкилотларни маълум турларга ажратишади. Энг аввало ижтимоий ташкилотлар **расмий** ва **норасмий ташкилотларга** бўлинади. Бу каби турларга ажратиш меъзони бўлиб, уларда мавжуд бўлган алоқа, ўзаро ҳаракат ва муносабатларни расмийлашганлик даражаси ҳисобланади. Россиялик социолог **А.И. Пригожин, расмий ташкилот** - алоқа, статус ва ролларни ижтимоий расмийлаштириш асосида ташкил қилиш усулидир², деб изоҳ беради. Расмий ташкилотнинг асосида ихтисослаштириш натижасида пайдо бўладиган меҳнат тақсимоти ётади. Меҳнат тақсимоти статус-мансаблар тизими кўринишида намоён бўлади. Ҳар қандай статус ва мансаблар маълум вазифаларни бажаришга мўлжалланганки, натижада ҳамма вазифалар ташкилот аъзолари ўртасида тақсимланади. Мансаб статуслари вазифалар бўйича иерархия (пиллапоя) шаклидаги структура асосида, турли ташкилий бўлимлар эса бўйсунувчилар тамойили асосида йўлга қўйилади.

Расмий ташкилотнинг фаолияти режалаштирадиган ва меъёрга соладиган регуляторларни, мансаб хатти-ҳаракатининг меъёр ва намуналарини, фаолият дастурларини, рағбатлантириш тамойилларини ўз ичига олади.

² Пригожин А.И. Социология организация. 1980. 37 стр.

Америкалик социолог А. Этциони расмий ташкилотларни уч асосий: **мажбурий, эркин ва утилитар (манфаатли)** ташкилотларга ажратади³. **Эркин ташкилотлар** дейилганда кишилар ихтиёрий равишда аъзо бўладиган ва аъзоликдан ихтиёрий равишда чиқадиган ташкилотлар назарда тутилади. Буларга қизил Ярим Ой жамияти, Яшиллар ҳаракати, жамоа ташкилотлари, Хотин-қизлар жамияти яққол мисол бўла олади. Кишилар эркин ташкилотларга бўш вақтларини унумли ўтказиш, ўз дунёқарашларига яқин кишилар билан алоқа ўрнатиш, муайян ижтимоий хизматларни амалга ошириш, маълум ижтимоий муаммоларни ҳал қилиш учун аъзо бўладилар.

Кишилар баъзан ўзлари истамаган ҳолда, ёки мажбурий равишда баъзи ташкилотларнинг аъзолари бўлиб қоладилар. Бундай ташкилотлар **мажбурий ташкилотлар** деб аталади. Мажбурий ташкилотларга ахлоқ тузатиш шифохонаси, қамокхона, турма, армия ва бошқалар мисол бўлади.

Баъзан кишилар маълум амалий сабаблар, фойда ёки манфаат туфайли ташкилотларга қўшиладилар. Бундай ташкилотлар **утилитар (манфаатли) ташкилотлар** деб аталади. Университетлар, Корпорациялар, бирлашмалар, фирмалар, давлат муассасалари кишиларнинг маълум манфаатларини қондириш учун тузиладиган ташкилотларга киради. Утилитар (манфаатли) ташкилотлар эркин ва мажбурий ташкилотлар орасида ётади. Масалан, биз бирор-бир ташкилотга мажбурий равишда ишга қабул қилинмаймиз, лекин ўзимизнинг турмуш даражамизни йўлга қўйиш учун ишлашга масъулмиз

Ҳар қандай расмий ташкилот бошқарув тизимига эга. Ташкилотнинг бошқарув шакллари: озчилик ҳокимияти - алигархия; бир киши ҳукмронлиги - автократия; халқ ҳокимияти - демократия сингари юнонларнинг бошқарув усулларидан келиб чиқиб, яратилган.

Бу тушунчани социологик нуқтаи назардан олиб қарасак, бошқарув - бу институт, администрация, корхона ёки бошқа мақсадли гуруҳлар фаолиятининг юқори даражада аниқлик ва самарали ишлашини таъминлайдиган тизимдир. Социологияда бошқарув тизимининг таснифини

³ Каранг. James W. Yander Zanden. Sociology. The Core. Osio state University 1990, p 208.

баҳолашда бир-бирига зид бўлган фикрлар мавжуд. Немис социологи М. Вебер бошқарувнинг имкониятларини жуда юқори баҳолайди ва уни идеал тип сифатида таҳлил қилади. М. Вебернинг фикрича, бошқарувнинг идеал типи қуйидаги хусусиятларни ўз ичига олади:

- бошқарув фаолияти доимо амалга оширилади;
- бошқарув органига кирадиган шахслар шахсан эркиндирлар, лекин улар бажарадиган вазифалари доирасида ҳаракат қиладилар;
- мансаб ва статусларнинг иерархия асосида тақсимланиши;
- ҳар бир мансаб ва статусларнинг вазифалари аниқ белгиланган бўлади;
- кишилар шартнома асосида ишга олинадилар;
- ишчи ва ходимларни танлаш уларнинг маълумотига қараб амалга оширилади;
- бошқарув аппарати томонидан чиқарилаётган ҳар қандай буйруқ, қарор, қонун қоидалар ҳужжатлаштирилади ва сақланади;
- мансабдор шахсларнинг ҳатти-ҳаракати, фаолияти, маълум воситалар орқали назорат қилинади.
- бошқарув фаолияти ўзига ҳос касбга айланади.
- мансабдорларни тайёрлаш бўйича таълим тизими мавжуд бўлади.

Бошқарув тизими тўғрисидаги Вебер таълимоти замонавий социологлар томонидан танқид остига олинди, масалан Т. Парсонс, А. Голднер нуқтаи назарича ҳокимиятнинг икки типи - иерархияда тутган мавқе ва касбий билим бир-бирига қарама-қарши келади. Бошқарувчи ҳокимияти буйруққа асосланади, шунинг учун ҳам унга бўйсунуш ихтиёрий бўлмайди. Мутахассисга бўйсунуш унинг ижтимоий ва касбий статусини тан олиш билан боғлиқ. Бу икки асосий ҳокимият ўртасидаги зиддият доимий низолар учун асос бўлади.

Ҳозирги кунда ҳар қандай ижтимоий ташкилотда бошқарув аппаратининг бўлиши талаб этилади. Агар ушбу бошқарув тизими бўлмайдиган бўлса, ташкилот фаолиятини йўлга қўйиш жуда мушкул бўлади. Сўнгги йилларда фан ва техниканинг ривожланиши, айниқса компьютер тизимининг кенг

жорий қилиниши натижасида бошқарув тизимида маълум сифатий ўзгаришлар рўй бермоқда. Буларни таҳлил қилиш ва ўрганиш янги тадқиқот вазифаси ҳисобланади.

Ijtimoiy tashkilotlar shakllanishining shart-sharoitlari va ishlash mexanizmi.

Inson hayoti va faoliyatini muayyan ijtimoiy guruhlar bilan bir qatorda ijtimoiy tashkilotlarsiz ham tasavvur etish mushkul. Uning hayoti bilan bog‘liq har qanday muhim hodisa – tug‘ilish, nikoh yoki o‘lim – qayd etilishi kerak. Buning uchun inson ma‘lum tashkilotlarga murojaat qiladi. Shuningdek, inson kundalik turmushida ta‘lim, sanitariya, k o m m u -nal xizmatlar, atrof-muhitni nazorat qilish va shunga o‘xshash bir qancha davlat tashkilotlari bilan bevosita aloqada bo‘ladi. Entoni Giddens ta‘kidlaganidek, «agar hayotimiz davomida telefon yoki xat orqali boshqalar bilan aloqa qilishni xohlasak, o‘yimiz yorug‘ va issiq bo‘lishini istasak, gazeta va jurnallar o‘qib, televizor ko‘rib, radio eshitib ma‘lumot olishni va hordiq chiqarishni xohlasak, biz doimo tashkilotlarga bog‘liq bo‘lib qolaveramiz»⁴.

Qadim zamonlardanoq ijtimoiy tashkilotlar an‘anaviy urf odatlar ta‘sirida rivojlanib kelgan. Keyinchalik bunday tashkilotlarning ko‘pchiligi ma‘lum maqsadlarda ta‘sis etilgan va ularga erishishga yordam beradigan maxsus binolarga joylashtirilgan.

Bugungi kunda ijtimoiy tashkilotlarning hayotimiz uchun qanchalik muhimligini anglash unchalik qiyin emas. Dunyoda ishlab chiqarishni sanoatlashtirish va uning rivojlanguniga qadar insonning ovqat topishi, farzand tarbiyalash, ish va dam olish kabi asosiy ehtiyojlari yaqin qarindoshlar va qo‘shnilar doirasida qondiriladi edi. Bugungi kunda esa inson har qachongidan ko‘ra ham bir-biriga ko‘proq bog‘liqdir. Ko‘plab ehtiyojlarimiz biz hayotda hech qachon uchratmaydigan va ehtimol bizdan minglab kilometr uzoqlikda yashaydigan kishilar tomonidan qondirilishi ham mumkin. Bunday sharoitda ijtimoiy tashkilotlarning inson hayoti va faoliyatida o‘ta muhim rol o‘ynashini yana bir marta his etamiz.

⁴ Qarang: Энтони Гидденс. Социология. - Т., 2002. - Б. 315

Ijtimoiy tashkilot – maxsus maqsadlar uchun ajratilgan shaxsiy bo‘lmagan aloqalar asosida faoliyat olib boruvchi insonlardan tashkil topgan yirik birikmadir. Ijtimoiy tashkilotni ijtimoiy guruhdan farq qilish joiz. Uni tashkil etuvchi individlar qat’iy ravishda muayyan ijtimoiy rol va vazifalarni bajaradilar. Ijtimoiy tashkilotlar individlarning ehtiyoj va manfaatlarini ma’lum darajada bir me’yorda qondirilishiga xizmat qiladilar. Bu me’yor odamning mazkur ijtimoiy tashkilotda qabul qilingan ijtimoiy norma va qadriyatlardan kelib chiqadigan ijtimoiy maqomi bilan belgilanadi. Ijtimoiy tashkilotlarning faoliyat ko‘rsatish mexanizmlari har xil bo‘lib, ular kishilar o‘rtasidagi munosabat darajalari va sohalarining hamma tomonlarini qamrab oladi.

Ijtimoiy tashkilot asosan ikki funksiyani bajaradi. 1) ijtimoiy tizimda kishilarning ijtimoiy munosabatlarda qatnashishlari uchun dastlabki shart-sharoitlarni yaratish; 2) individlarning ijtimoiy tizimdagi axloq normalari va qadriyatlarini o‘zlashtirish orqali ijtimoiylashuvini ta’minlash; 3) individ xatti-harakatlari, yo‘nalishlari va munosabatlarini mavjud tizim doirasidan chetga chiqmasligini nazorat qilish. Jamiyat ijtimoiy tashkilotga ma’lum iqtisodiy, ijtimoiy, siyosiy va mafkuraviy maqsadlarni amalga oshirish vositasi sifatida qaraydi.

Ijtimoiy tashkilot faoliyatining baholash mezoni – kishilarning jamiyat oldidagi maqsadga erishishda mavjud imkoniyatlardan qanchalik foydalana olganligidir. Ijtimoiy tashkilot insonlarning o‘z ehtiyoji va manfaatlarini amalga oshirish imkoniyatlarini cheklaydi. Bu cheklovlar mazkur ijtimoiy tashkilotlar qabul qilgan ijtimoiy qoida va normalarda ifodalanadi. Ijtimoiy tashkilotning sifati uning rivojlanish jarayonidagi individlarning amaliy faoliyati va xususiyatlarini namoyon qilishda yaratilgan shart-sharoitlar bilan belgilanadi. Tashkiliy ishlarni amalga oshiruvchi shaxs yoki kishilar guruhi ijtimoiy tashkilotning subyekti bo‘lishi mumkin.

Ijtimoiy tashkilotning maqsadi oldinga qo‘yilgan vazifalarni hal qilish uchun jamoalar integratsiyasini yaxshilashga xizmat qilishi lozim. Ijtimoiy tashkilot a’zolarining xatti-harakatlari va yo‘nalishlari ijtimoiy qonuniyatlarga mos kelsa,

ijobiy o'zgarishlarga olib keladi. Ijtimoiy tashkilotlar tomonidan ilgari surilgan maqsadlarning jamiyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy vazifalar bilan mos kelishi, har qanday tashkilotning normal rivojlanishini ta'minlaydi. To'g'ri tanlangan maqsad kuch va mablag'larni unumli safarbar etishga yordam beradi, kishilar faoliyati va imkoniyat-

larini yanada kengaytiradi. Maqsadlarning noaniqligi esa jamiyat rivojlanishiga salbiy ta'sir etishi mumkin.

Ijtimoiy tashkilotlar jamiyat hayotida tutgan o'rni, mavqei, xatti-harakatlari, maqsad va vazifalariga qarab rasmiy va norasmiy tashkilot-larga bo'linadi.

Rasmiy ijtimoiy tashkilot – yuqori darajali ko'rsatmalar, buyruqlar, farmoyishlar bilan boshqariladigan, amalga oshiriladigan tashkiliy harakatlarning jarayonida shakllanadigan o'zaro bog'liq tizim. Rasmiy ijtimoiy tashkilotlarning xususiyati jamiyatning tipiga bog'liq. Chunki kishilar o'rtasidagi o'zaro aloqadorlik qonun va normalarga mos holda ishlab chiqiladi. Rasmiy tashkilotlarda byurokratiyaga moyillik kuchli bo'ladi.

«Byurokratiya» so'zi fran.– bureau – byuro, idora va yun. – « k r a t o s » – hokimiyat, hukmronlik so'zlaridan olingan bo'lib, «idora hokimiyati» degan ma'noni anglatadi. U 1745 yilda fransuz olimi de Gurne tomonidan iste'molga kiritilgan. Bu so'z xalqdan ajralib qolgan va uning ustidan hukmronlik qilib, o'ziga xos vazifalar hamda imtiyozlarga ega bo'lgan kishilar qatlami, tashkilot yordamida o'z manfaatlarini amalga oshiradigan boshqaruv tizimini bildiradi

Sotsiologiyaning asoschilaridan M. Veber ideal turdagi byurokratiyaning ba'zi xos xususiyatlarini tahlil qilib, quyidagi belgilarini alohida ko'rsatib o'tadi.

Birinchidan, qat'iy bog'liqlikka ega bo'lib, unda tashkilotdagi vazifalar "xizmat majburiyatlari" shaklida taqsimlanadi. Byurokratiya piramidada shaklida bo'lib, unda piramida cho'qqisidan quyigacha "boshqaruv zanjiri" hosil bo'ladi va u muvofiq qarorlar qabul qilishga imkon yaratadi. Iyerarxiyadagi har bir tabaqa o'zidan bir pog'ona pastki tabaqani boshqaradi va nazorat qiladi.

Ikkinchidan, belgilangan qoidalar tashkilotning barcha pog'ona-laridagi mansabdor shaxslarning xulq-atvorini belgilab beradi, lekin bu byurokratik

majburiyatlar sodda va oson vazifa degani emas. Mansab qancha yuqori bo'lsa, unga tegishli qoidalar ko'proq xislatlarni qamrab oladi va ular shuncha marakkablashadi.

Uchinchidan, mansabdor shaxslar to'la ish kuni mobaynida band bo'ladilar va o'z mansablariga ko'ra maosh oladilar. Iyerarxiyadagi har bir lavozim egasi aniq belgilangan. Tashkilotlar har bir shaxsdan yuqoriroq mansabni egallashga intilishini kutadi, o'sish qobiliyati egallab turgan lavozimiga yoki har ikkalasiga asoslanib amalga oshiriladi.

To'rtinchidan, mansabdor shaxsning tashkilot ichidagi majburiyatlari va uni boshqarish faoliyati o'rtasida aniq chegara mavjud. Uning shaxsiy hayoti ish joyidagi faoliyatidan qat'iy farq qiladi

Beshinchidan, tashkilot a'zolarining hech biri o'zi boshqaradigan moddiy resurslarga egalik qila olmaydi.⁵

M. Veber byurokratiyaga jamiyat hayotiga kuchli ta'sir etuvchi katta kamchilik deb qaraydi.

Byurokratiya tizimi boshqarishning ma'muriy-buyruqbozlik tizimi bilan bog'liqdir. Boshqarishning ma'muriy-buyruqbozlik tizimi ijtimoiy hayotning barcha sohalarida o'ta markazlashgan va ma'muriy las h g a n bo'lib, siyosiy-huquqiy madaniyatning o'ta pastligi va oshkoralik prinsip-larining buzilishi bilan tavsiflanadi. (masalan, sobiq sovetlar tuzumi kabi).

Ma'muriy-buyruqbozlik tizimida boshqaruv avtoritar boshqarish elementlarini ham o'z ichiga oladi. Avtoritar (lot. «autoritas» – hokimiyat, nufuz) – qattiqqo'l boshqaruv hokimiyatiga so'zsiz bo'ysunishga asoslangan tizimidir. Avtoritar tartibot – qonunlarni poymol qiladigan va xalqdan so'zsiz itoat talab etuvchi yakka hukmdor (monarx, diktator)ning cheklanmagan hokimiyatidir. Bu tartibot fuqarolarning siyosiy huquqlari va erkinliklarining to'la yoki qisman bekor qilinishi, hukmron partiyaning davlat maqomiga tenglashtirilishi, markaziy va

⁵ Qarang: *Энтони Гидденс. Социология.* – Т., 2002. – Б. 316-317.

mahalliy vakillik organlarining tugatilishi yoki ularning qo‘g‘irchoq muassasalarga aylanti-rilishi, «hokimiyatlar taqsimlanishi» prinsipining amalda bekor qilinishi bilan tavsiflanadi. Bunda demokratik tartibotlarning ayrim elementlari – saylov tizimi, turli siyosiy partiyalar va boshqalar faoliyatiga cheklangan holda bo‘lsa-da, yo‘l qo‘yiladi.

Rasmiy tashkilotlarning kamchiliklarini to‘lg‘azish va unga zid ravishda undagi kishilarning xatti-harakatlari, xususiyatlari, manfaatlari-ning bir-biriga mos kelishi asosida norasmiy ijtimoiy tashkiliy aloqalar vujudga keladi. Bu aloqalar davlat buyruq, farmoyishlari asosida emas, balki alohida obro‘ga ega bo‘lgan kishilar tomonidan boshqariladi. Norasmiy aloqalarda kishilar o‘rtasidagi o‘zaro aloqadorlik yetakchining tavsiyalari to‘g‘riligiga ishonish, erkin bo‘ysunish asosida amalga oshi-riladi. Norasmiy ijtimoiy aloqalar rasmiy ijtimoiy tashkilotlar yo‘l qo‘ygan xatolari tufayli, yaxlit tizimda buzilishlar yuzaga kelganda faoliyat ko‘rsata boshlaydi.

Rasmiy tashkilotlarda kishilar mansab jihatdan o‘zaro bo‘ysunishga qat’iy amal qilishga intiladilar, norasmiy tashkilotlarda esa bu holat vaziyatga qarab o‘zgaradi. Norasmiy tashkilotlar yangi tartib-qoidalarni ishlab chiqish va joriy etish uchun imkoniyatlar yaratadi.

Умуман олганда социал ташкилотлар юридик мақомга эга бўлиш ёки бўлмаслигидан қатъи назар ижтимоий ҳаётнинг барча соҳаларини ҳаракатга келтирувчи куч сифатида муҳим аҳамиятга эга. Ташкилотлар социологияси доирасида бу ташкилий тузилмаларнинг моҳиятини, аҳамиятини, бошқарув фаолиятини ўрганиш келажакда янада интенсив ва фаол ҳаракат қиладиган ташкилотларнинг юзага келишини ҳамда бу шахс ҳаётини яхшилаш, яшаш тарзини энгиллаштиришни таъминлайди.

Адабиётлар

1. Воробьева С. И. О некоторых проблемах социального регулирования общественных отношений: право, норм, традиции и обычай // Общественные науки в Узбекистане. 1994. №9-10

2. *Артыков Т. А.* О правовом статусе общественных объединений // *Общественные науки в Узбекистане.* 1993. № 2
3. *Абдурахмонов Ф. Р., Саитходжаев Х. Б.* Социология. - Т., 2000.
4. *Алексеев Н.Б.* Социология. - М., 2000.
5. *Мусаев. Ф. А.* Демократик давлат куришнинг фалсафий-ҳуқуқий асослари. - Т., 2007.
6. *Одилқориев Х.* Конституция ва фуқаролик жамияти. - Т., 2002.
7. *Основы социологии.* - М., 1994.
8. *Осипов Г. В., Москвичев Л.Н.* Социология. - М., 2003.
9. *Социология / Проф. В. М. Каримова таҳрири остида.* - Т., 2000.
10. *Умумий социология / Илмий муҳаррир фалсафа фанлари доктори М.С. Алиқориев.* - Т., 1999.
11. *Фролов С. С.* Социология. - М., 1994.
12. *Хан С. М., Хан В. С.* Социология. - Т., 1999.
13. *Цикличность в социальных системах // Социологические исследования.* - 1992.- № 6.
14. *Энтони Гидденс.* Социология. - Т., 2002.
15. *Пригожин А.И.* Социология организация. 1980.
16. *Каранг. James W. Yander Zanden.* Sociology. The Core. Ohio state University 1990.