



KORPORATIV MADANIYAT VA UNING HODIMLARGA TA'SIRI

Yodgorov Abdumalik

FarPI, Ishlab chiqarishda boshqaruv fakulteti Menejment yo'nalishi 74-20 guruh talabasi

Annotatsiya: Ushbu mavzu korporativ madaniyat tushunchasini va uning tashkilot ichidagi xodimlarga chuqur ta'sirini o'rganadi. U korporativ madaniyatni tashkil etuvchi qadriyatlar, me'yorlar va amaliyotlar kabi turli elementlarni o'rganadi va ular xodimlarning ish joyidagi munosabatlari, xatti-harakatlari va tajribasini qanday shakllantirishini o'rganadi. Maqola korporativ madaniyatning ahamiyati va uning xodimlarning ma'naviyati, ishtiroki, ishdan qoniqishi, mahsuldorligi va umumiy tashkilot faoliyatiga ta'siri haqida tushuncha berishga qaratilgan.

Kalit so'zlar: Korporativ madaniyat, ta'sir, xodimlar, qadriyatlar, me'yorlar, amaliyotlar, munosabatlar, xatti-harakatlar, ish joyi, ma'naviyat, ishtirok, ishdan qoniqish, mahsuldorlik, tashkilot faoliyati.

Korporativ madaniyat - bu tashkilotni tavsiflovchi umumiy qadriyatlar, e'tiqodlar, munosabatlar va amaliyotlar to'plami. Bu ish joyidagi muhitning barcha jihatlariga ta'sir qiladi va xodimlarning tajribasi va xatti-harakatlarini shakllantirishda muhim rol o'ynaydi. Ushbu maqolada biz korporativ madaniyat tushunchasini o'rganamiz va uning tashkilotlardagi xodimlarga ta'sirini ko'rib chiqamiz.

Korporativ madaniyat tashkilotning o'ziga xosligi va shaxsiyatini belgilaydigan qadriyatlar, me'yorlar, marosimlar, belgilar va xatti-harakatlarni o'z ichiga oladi. U tashkilotning missiyasi, qarashlari va asosiy tamoyillarini aks ettiradi, xodimlarning o'zaro munosabatlari, qarorlar qabul qilishlari va kompaniyadagi rollarini idrok etishlarini boshqaradi. Kuchli korporativ madaniyat xodimlar o'rtasida tegishlilik, maqsad va muvofiqlik tuyg'usini rivojlantiradi, zaif yoki zaharli madaniyat esa ishdan bo'shatish, norozilik va almashinuvga olib kelishi mumkin.

Korporativ madaniyat xodimlarning ma'naviyati va ishiga bevosita ta'sir qiladi. Shaffoflik, ishonch va hurmatni targ'ib qiluvchi ijobiy madaniyat xodimlar o'zlarini qadrlaydigan, motivatsiyali va tashkilot muvaffaqiyatiga sodiq his qiladigan qo'llab-quvvatlovchi va inklyuziv ish muhitini ta'minlaydi. Boshqa tomondan, mikromenejment, favoritizm yoki aloqa etishmasligi bilan tavsiflangan salbiy madaniyat ma'naviyatni buzishi va ishdan bo'shashga, ishda qatnashmaslikka va past mahsuldorlikka olib kelishi mumkin.

Tashkilot madaniyati xodimlarning ishdan qoniqishi va ishini ushlab turishiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Korporativ madaniyatning qadriyatlari va tamoyillariga mos keladigan xodimlar o'z ishlaridan qoniqish hissini ko'proq his qiladilar, ishning yuqori darajada bajarilishini boshdan kechiradilar va tashkilotga ko'proq sodiqlik ko'rsatadilar. Aksincha, o'zlarining shaxsiy qadriyatlari va tashkilot madaniyati o'rtasidagi nomuvofiqlikni sezgan xodimlar umidsizlikka tushishlari, ko'nglini yo'qotishlari va oxir-oqibat boshqa joyda imkoniyatlar izlashlari mumkin.



Korporativ madaniyat ham xodimlarning mahsuldorligi va samaradorligiga ta'sir qiladi. Hamkorlik, innovatsiya va uzluksiz o'rganishni rag'batlantiradigan ijobiy madaniyat jamoaviy ish, ijodkorlik va muammolarni hal qilish qobiliyatlarini kuchaytiradi, natijada ish faoliyatini va tashkiliy natijalarni oshiradi. Aksincha, qo'rquv, befarqlik yoki o'zgarishlarga qarshilik ko'rsatadigan zaharli madaniyat mahsuldorlikka to'sqinlik qilishi, innovatsiyalarni bo'g'ishi va taraqqiyotga to'sqinlik qilishi mumkin.

O'zbekistonda korporativ madaniyatga an'anaviy qadriyatlar, ijtimoiy normalar va madaniy meros ta'sir ko'rsatadi. Ierarxiya va hokimiyatni hurmat qilish keng tarqalgan bo'lib, rahbarlar qarorlar qabul qilishlari va xodimlar belgilangan tuzilmalarga rioya qilgan holda yo'l-yo'riq ko'rsatishlari kutilmoqda. Hamkorlik va jamoaviy ish qadrlanadi, bu mamlakatning kollektivistik madaniyatini aks ettiradi. Mehmondo'stlik va munosabatlarni o'rnatish muhim, chunki shaxsiy aloqalar ko'pincha biznes aloqalarida muhim rol o'ynaydi. Bundan tashqari, professionallik, ish odob-axloqi va modernizatsiya tendentsiyalariga moslashishga e'tibor qaratiladi. O'zbek madaniyati dinamikasini tushunish va hurmat qilish mamlakatda faoliyat yuritayotgan tashkilotlar uchun ijobiy va samarali ish muhitini yaratishda muhim ahamiyatga ega.

Xulosa qilib aytganda, korporativ madaniyat tashkilot ichidagi xodimlarning tajribasi, munosabati va xulq-atvorini shakllantirishda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Kuchli va ijobiy madaniyat xodimlar o'rtasida tegishlilik, qiziqish va maqsad tuyg'usini rivojlantiradi, bu esa yuqori ma'naviyat, ishdan qoniqish va ishlashga olib keladi. Tashkilotlar o'zlarining qadriyatlariga mos keladigan va o'z xodimlarining farovonligi va muvaffaqiyatiga yordam beradigan sog'lom va qo'llab-quvvatlovchi madaniyatni rivojlantirishga ustuvor ahamiyat berishlari kerak. O'z madaniyatiga sarmoya kiritib, tashkilotlar xodimlar gullab-yashnaydigan, qo'llaridan kelganicha hissa qo'shadigan va tashkilotni o'z maqsadlariga yo'naltiradigan ijobiy ish muhitini yaratishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Muxtorova, I. Y. Q. (2021). KORXONA SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA TASHKILY MADANIYATNI TO'G'RI SHAKILLANTIRISHNING AHAMIYATI. Academic research in educational sciences, 2(9), 794-800.
2. qizi Muxtorova, I. Y. KORXONA SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA TASHKILY MADANIYATNI TO'G'RI SHAKILLANTIRISHNING AHAMIYATI.
3. Ponea, S. (2010). Appreciative Management–A Management based on Excellence. Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala, 3, 37-50.