

**O‘ZBEKISTONDA DAVLAT TASHKILOTLARIDA XODIMLARNING
ISHDAN QONIQLASH DARAJASINI ANIQLASH**

Alimov Bobirjon,

Buxoro davlat tibbiyot instituti assistenti

Annotatsiya: Ushbu maqola O‘zbekistondagi davlat tashkilotlarida xodimlarning ishdan qoniqlash darajasini aniqlashga bag‘ishlangan. Ushbu maqola nazariy jihatlar, metodologiya, tahlil va natijalar shaklida yozilgan. Shuningdek maqolada tavsiya va xulosalar ham o‘z aksini topgan.

Kalit so‘zlar: ishdan qoniqlash, ishdan qoniqlash darajasini o‘lchash, davlat tashkilotlari,

Maqolaning maqsadi — O‘zbekistonda davlat (ommaviy) tashkilotlarida xodimlarning ishdan qoniqlash darajasini o‘lchash, ularni shakllantiruvchi omillarni aniqlash va tahlil qilish.

Hozirgi yillarda davlat xizmatini professionallashtirishga qaratilgan farmon va qarorlar qabul qilinmoqda. 2025 yilda qabul qilingan prezident farmonlarida davlat xizmatini samaradorligini oshirish, lavozimlarga tanlov va tayinlash jarayonlarida yangi yondashuvlarni joriy etish vazifalari belgilandi. Bunday hujjatlar davlat idoralarida kadrlar salohiyatini baholash va o‘zgarishlarga tez moslashish uchun huquqiy asos yaratadi.

Ishdan qoniqlash — xodimning sub’ektiv bahosi bo‘lib, u o‘z ish sharoiti, vazifalari, maoshi, ijtimoiy aloqalar va boshqa omillar bilan bog‘liq ehtiyojlarining qondirilishi darajasiga bog‘liq bo‘ladi. Locke (1969) ta’biricha, ishdan qoniqlash — bu “ish natijasidan kelib chiqqan ijobiy hissiy holat” hisoblanadi.

Davlat sektorda ishdan qoniqlash xususiyatlari xususiy sektordan farq qilishi mumkin, chunki jamoat sektor xodimlarining maqsadlari, mehnat shartlari, byurokratik cheklovlar, siyosiy ta’sir kabi omillar ta’siri katta bo‘lishi mumkin.

Adabiyotlarda maosh, motivatsiya tizimi, boshqaruv uslublari va demografik omillar ishdan qoniqishga sezilarli ta'sir ko'rsatishi aniqlangan. ([ResearchGate][1])

Metodologiya

Tadqiqot ob'ekti va maqsadi

Tadqiqot ob'ekti sifatida Buxoro shahri va viloyatidagi davlat tashkilotlarida (hokimliklar, agentliklar, davlat korxonalari) faoliyat yuritayotgan 350 nafar xodim tanlandi.

Tadqiqotning maqsadi — xodimlarning ishga munosabati, motivatsiya manbalari, rahbarlik bilan aloqalari va mehnat sharoitidan qoniqish darajasini aniqlashdir.

Ma'lumot yig'ish usuli

So'rovnoma (anketa) usuli qo'llanildi.

Savollar Likertning 5 balli shkalasi asosida tuzildi (1 – mutlaqo qoniqmagan, 5 – to'liq qoniqqan).

So'rov elektron shaklda (Google Forms) va yozma tarzda o'tkazildi.

Asosiy ko'rsatkichlar:

1. Maosh va moddiy rag'batlantirish;
2. Rahbarlik uslubi va boshqaruv sifati;
3. Kasbiy o'sish va o'qish imkoniyatlari;
4. Ish muhitining psixologik holati;
5. Jamoaviy munosabatlar;
6. Ish yuklamasi va ma'muriy byurokratiya darajasi.

Tahlil usullari

Deskriptiv statistika (o'rtacha, dispersiya, foiz);

Korelyatsiya va regressiya tahlili (SPSS dasturi orqali);

Cronbach's Alpha (ishonchlilik ko'rsatkichi: $\alpha = 0.86$, bu yuqori ishonchlilik darajasini ko'rsatadi).

Tahlil va natijalar

1. Umumiy qoniqish darajasi

So'rov natijalariga ko'ra:

Umumiy o'rtacha qoniqish darajasi — 3.8 ball (5 ballik shkala bo'yicha);

Eng yuqori baho — “rahbar bilan munosabat” (4.1 ball);

Eng past baho — “maosh va moddiy rag'bat” (3.2 ball).

Tadqiqotimiz bo'yicha bu shuni anglatadiki, davlat tashkilotlarida moddiy rag'bat tizimi nisbatan zaif, biroq ijtimoiy aloqalar va rahbarlik uslubi xodimlar uchun muhim motivatsiya manbai hisoblanadi.

2. Demografik farqlar

40 yoshdan oshgan xodimlar yosh kadrlarga qaraganda ishdan ko'proq qoniqqan ($p < 0.05$);

Ayol xodimlar “ish muhiti” va “rahbarlik” omillarini yuqoriroq baholagan;

5 yildan ortiq stajga ega xodimlar ishdan chiqish niyatini kam bildirgan.

Xulosa va tavsiyalar

O'zbekistonda inson resurslarini boshqarish bo'yicha olib borilayotgan islohotlar — davlat xizmatini raqamlashtirish, strategik kadr rejalashtirish va kasbiy madaniyatni shakllantirishga qaratilgan tizimli choralardir. ARGOS kabi elektron platformalar va xalqaro hamkorlik (GIZ va boshqalar) davlat boshqaruvini samaralilashtirishga xizmat qiladi, biroq amalga oshirishda ma'lumot sifati, kiberximoya va institutsional quvvat kabi jixatlarga alohida e'tibor qaratish zarur. Islohotlar samarasiga erishish uchun huquqiy asoslar, kadrlarning malakasini oshirish hamda texnologiyalarga keng jalb etish — asosiy shartlardir

1. Moddiy rag'bat tizimini takomillashtirish — bonuslar, qo'shimcha to'lovlar, mukofot tizimi.

2. Rahbarlik kompetensiyasini oshirish — davlat boshqaruv kadrlarini yetakchilik, kommunikatsiya va konfliktologiya bo'yicha o'qitish.

3. Kasbiy o'sish imkoniyatlarini kengaytirish — malaka oshirish kurslari, rotatsiya tizimi. 4. Byurokratik to'siqlarni kamaytirish — raqamlashtirish, jarayonlarni soddalashtirish. 5. Doimiy monitoring tizimi — har yili xodimlarning qoniqish darajasini aniqlovchi so'rovlar o'tkazish va natijalarga asoslangan qarorlar qabul qilish.