

ХОДИМЛАРНИ БОШҚАРИШНИНГ МОТИВАЦИОН МЕХАНИЗМИГА ТАЪСИР ЭТУВЧИ УСТУВОР ОМИЛЛАРНИ АНИҚЛАШ МАСАЛАЛАРИ

Нуриббетов Равшан Иброхимович
иқтисод фанлари доктори, профессор
E-mail: r.i.nurimbetov@bk.ru

Усмонов Адҳамжон Аъзамжонович
Ўзбекистон Республикаси Ёшлар ишлари агентлиги ҳузуридаги
Ёшлар муаммоларини ўрганиш ва истиқболли кадрларни тайёрлаш
институти таянч докторанти
E-mail: adhamusmonov@gmail.com

Аннотация. Ушбу мақолада Ўзбекистон Республикаси Ёшлар ишлари агентлиги ҳудудий бўлинмалари ходимлари фаолияти ва иш самарадорлигига таъсир этувчи устувор омиллар аниқланиб, уларнинг кўп факторли регрессион ва корреляцион таҳлиллари ўтказилди. Натижада ходимларнинг ишдан қониқиш даражасига таъсир кучи юқори бўлган омиллар асосида ходимларни самарали бошқариш модели ишлаб чиқилди.

Калит сўзлар. Ходимларни бошқариш, мотивация, самарали бошқарув, ойлик маош, иш режими, ички муҳит, лавозимда ўсиш, жамоавий муносабат, меҳнат шароити.

Аннотация. В статье определены приоритетные факторы, влияющие на деятельность и эффективность работы сотрудников территориальных подразделений Агентства по делам молодежи Республики Узбекистан, и проведен их многофакторный регрессионный и корреляционный анализ. В результате была разработана эффективная модель управления персоналом, основанная на факторах, которые имеют большое влияние на удовлетворенность сотрудников.

Ключевые слова. Управление персоналом, мотивация, эффективное управление, заработная плата, график работы, внутренняя среда, продвижение по службе, командный дух, условия труда.

Abstract. This article identifies the priority factors affecting the activities and work efficiency of employees of the territorial divisions of the Agency for Youth Affairs of the Republic of Uzbekistan, and conducts their multi-factor regression and correlation analysis. As a result, an effective personnel management model was developed based on factors that have a high impact on employee satisfaction.

Keywords. Personnel management, motivation, effective management, salary, work schedule, internal environment, promotion, team spirit, working conditions.

Кириш

Ўзбекистонда амалга оширилаётган янги ислохотлар даврида иқтисодий жараёнларнинг жадаллашуви, ташкилотларда ўсиш ва рақобат суръатларининг кескин ортиб бориши замирида ходимлар бош омилкор сифатида намоён бўлмоқда. Ташкилотда ходимларга бўлган ёндашувни ўзгартириш, уларни ижтимоий ишлаб чиқаришнинг асосий манбаларидан бири сифатида эътироф этиш талабини қўймоқда. Замонавий шароитда корхоналарни бошқариш тизимида туб ўзгаришлар

рўй бермоқда. Бундай ўзгаришлар эса ташкилот фаолиятини ташкил этиш ҳамда ходимларни бошқаришга янгича ёндашувларни жорий қилиш, малакали ва ташаббускор кадрларнинг эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда рағбатлантириш механизмларини такомиллаштиришни талаб этмоқда.

Айниқса, Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёв малакали кадрларга бўлган эҳтиёжни энг устувор масалаларидан бири сифатида эътироф этиб, бугун ҳаётнинг ўзи биздан профессионал, тезкор ва самарали давлат хизмати тизимини шакллантириш лозимлигини, янгича фикрлайдиган, ташаббускор, эл-юртга садоқатли кадрларга кенг йўл очиш бўйича самарали тизим ишлаб чиқишни талаб этаётганини таъкидлади[1].

Маълумки, корхонанинг рақобатбардошлик даражаси асосан кадрларни рағбатлантириш даражаси билан белгиланади, бу эса ўз навбатида кўплаб омиллар таъсирида бўлади. Ушбу омилларнинг таъсирини ҳисобга олиш, уларни ҳар томонлама акс эттирадиган тегишли кўрсаткичлар мавжуд бўлган тақдирдагина мумкин бўлади [2].

Ташкилотнинг ички ва ташқи муҳитидаги ижтимоий-иқтисодий муаммоларини тадқиқ этиш учун биринчи навбатда ходимларни бошқариш жараёнига тасъир этувчи мотивацион омилларга эътибор қаратиш лозим. Ушбу омилларнинг энг устуворларини аниқлаш ва уларни амалиётда самарали қўллаш ташкилотнинг бардавомлигига ҳал қилувчи таъсир кўрсатади. Шу нуқтаи назардан ходимларни бошқаришга таъсир этувчи омилларни тадқиқ этиш долзарбдир.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Ходимларни самарали бошқариш ва мотивация жараёни кўплаб хорижий ва маҳаллий олимлар томонидан тадқиқ этилган бўлиб, уларни таҳлил қилиш жараёнида яқдил фикр мавжуд эмслиги маълум бўлди. Чунки ходимларни бошқариш мураккаб жараён бўлгани сабабли уни самарали амалга оширишда макон, замон ва инсон омилнинг ўзига хос хусусиятлари ва аҳамияти мавжуд.

О. И. Радина тадқиқотларида ходимларни бошқаришнинг ташкилий механизми жамоа иштирокчиларининг муносабатларини тартибга солувчи қоидалар, қонунлар ва процедуралар тизими сифатида кўриб чиқилади. Бу ходимларни бошқариш тизимининг оқилона ишлашини таъминлайдиган элементлар, ташкилий шакллар, усуллар, ҳуқуқий нормалар ва стандартлар ўртасидаги муносабатларни, ташкил этишга қаратилган комплекс жараёнларни ўз ичига олиши кўрсатиб ўтилади [3].

Н. Кваша эса ходимларни бошқариш жараёни иқтисодий воситалар ва ахлоқий, психологик ва ижтимоий характердаги рағбатлантирувчи воситалар тизимини ўз ичига олиши, улар мотивлар вазифасини бажариши ва ишлашга ундашини таъкидлайди [4]. Н. Пряжниковга кўра ходимларни бошқаришнинг ташкилий-мотивацион механизми мақсадларга эришишни таъминлаш учун ишлайдиган ходимларга таъсир кўрсатишнинг амалий воситалари ва усулларининг мураккаб тизимидир [5].

О. Акимова ўз тадқиқотларида ходимларни бошқаришда мотивацион омилларни ўрганади. Унга кўра, компания фаолиятининг якуний натижалари кутилгандек бўлиши учун ходимлар ва уларнинг меҳнат фаолиятига таъсир ўтказиш омилларини аниқлашга эътибор қаратиш мақсадга мувофиқ [6].

Э. Суладзе, Т. Петрова, А. Крилов, А. Ивановалар ходимларни самарали бошқаришда ташкилий-мотивацион механизмларнинг ўрни ва аҳамияти юқори эканлигини таъкидлайди. Шу сабабли ташкилотнинг мотивацион механизми бошқарув сиёсатининг асосий элементи сифатида ходимлар фаолиятини ривожлантиришга асос бўлиб хизмат қилади [7].

В. Грибов эса мотивацион омилларни икки элемент – одамга ташқи мақсадли рағбатлантирувчи таъсир этувчи восита ва фаолиятга нисбатан мойилликни ошириш механизми сифатида эътироф этади [8].

Ўзбек олимлари Қ. Абдурахмонов, Ш. Холмўминов, А. Ҳайитов ва А. Акбаровларнинг фикрича, ходимларни бошқариш – корхона, фирма даражасида ишчи кучи потенциалининг нормал ривожланиши, амал қилиши ва ундан самарали фойдаланиш юзасидан ўзаро боғланган ташкилий-иқтисодий ва ижтимоий чоратадбирлар тизимидир. Шунингдек, олимлар томонидан ходимларни бошқаришнинг функционал жиҳатини кадрлар соҳасидаги ишлар билан боғлиқ бўлган барча вазифалар ва қарорлар, масалан, кадрларни танлаш, улардан фойдаланиш, малакасини ошириш, меҳнатига ҳақ тўлаш, ишдан бўшатиш ва бошқалар билан изоҳлайдилар [9].

Тадқиқот методологияси

Ушбу мақолада Ёшлар ишлари агентлигида ходимларни самарали бошқаришга таъсир этувчи омиллар таҳлил қилиниб, энг устуворлари аниқланди. Таҳлил жараёнида илмий абстракциялаш, индукция ва дедукция, таққослаш, тизимли таҳлил, иқтисодий-математик моделлаштириш ва бошқа усулларида фойдаланилган. Тадқиқотнинг амалий аҳамияти шундаки, Ёшлар ишлари агентлигида ходимларни бошқаришга таъсир этувчи омилларни таҳлил қилиш ва устуворларини аниқлаш натижасида иш самарадорлиги ошади, кадрлар қўнимсизлиги камаяди, ходимларнинг ишга жалб қилинганлик ҳолати ва содиқлик даражаси ўсишига эришилади.

Таҳлил ва натижалар

Ёшлар ишлари агентлиги ҳудудий бўлинмалари ходимларининг меҳнат фаолиятдан қониқишига таъсир этувчи асосий омиллар ойлик маош, иш режими, ички муҳит, лавозимда ўсиш имконияти, жамоа билан муносабат, раҳбар муносабати, ходимлар учун яратилган шароитлар, ходимларнинг иш фаолиятида мустақил қарор қабул қилиш жараёнининг таъсирини аниқлаш ҳамда меҳнат фаолиятдан қониқиши даражаси (*1-жадвал*)ни прогноз қилиш мақсадида 319 нафар респондент иштирокида сўровнома ўтказилди. Мазкур сўровнома маълумотлари асосида “Eviews 10” дастури ёрдамида кўп омилли регрессион ва корреляцион эконометрик модел тузилди. Ушбу моделни тузишда ходимларнинг меҳнат фаолиятдан қониқиши (*ES*) ва унга таъсир қилувчи ойлик маош (*S*), иш режими (*OM*), ички муҳит (*IE*), лавозимда ўсиш имконияти (*OFP*), жамоа билан муносабат (*TR*), раҳбар муносабати (*LA*), ходимлар учун яратилган шароитлар (*CFE*) ва мустақил қарор қабул қилиш (*DM*) каби омиллар аниқланиб, қуйидаги гипотезалар шакллантирилди:

H_1 – ходимларнинг ўз фаолиятдан қаноатланиши ойлик маошига боғлиқ ва юқори таъсирга эга;

H_2 – ходимларнинг ўз фаолиятдан қаноатланиши иш режимига боғлиқ ва юқори таъсирга эга;

H_3 – ходимларнинг ўз фаолиятдан қаноатланиши ички муҳитга боғлиқ ва юқори таъсир даражасига эга;

H_4 – ходимларнинг ўз фаолиятдан қаноатланиши лавозимда ўсиш имконияти билан боғлиқ ва юқори таъсир даражасига эга;

H_5 – ходимларнинг ўз фаолиятдан қаноатланиши жамоа билан муносабатга боғлиқ ва юқори таъсир даражасига эга;

H_6 – ходимларнинг ўз фаолиятдан қаноатланиши раҳбар муносабати билан боғлиқ ва юқори таъсир даражасига эга;

H_7 – ходимларнинг ўз фаолиятдан қаноатланиши даражаси улар учун яратилган шароитларга боғлиқ ва юқори таъсир даражасига эга;

H_8 – ходимларнинг ўз фаолиятдан қаноатланиши мустақил қарор қабул қилиш имкониятининг мавжудлиги билан боғлиқ ва юқори таъсир даражасига эга.

Юқоридаги гипотезадан келиб чиққан ҳолда, қуйидаги математик функциялар шакллантирилди:

$$(1) \quad E_{ES} = \alpha + \beta_0 S_s + \beta_1 O_{OM} + \beta_2 I_{IE} + \beta_3 P_{OFP} + \beta_4 T_{TR} + \beta_5 L_{LA} + \beta_6 C_{CFE} + \beta_7 D_{DM}$$

Бу ерда:

E_{ES} – ходимларнинг иш фаолиятдан қониқиш даражаси;

S_s – ойлик маош миқдори;

O_{OM} – иш режими;

I_{IE} – ички муҳит;

P_{OFP} – лавозимда ўсиш имконияти;

T_{TR} – жамоа билан муносабат;

L_{LA} – раҳбар муносабати;

C_{CFE} – ходимлар учун яратилган шароитлар;

D_{DM} – мустақил қарор қабул қилиш.

Юқоридаги (1) кўп омилли регрессион ва корреляцион экономерик моделни тузиш "энг кичик квадратлар усулидан" (Ordinary least squares) фойдаланган ҳолда амалга оширилди.

1-жадвал

Ёшлар ишлари агентлигида ходимларни бошқариш самарадорлигига таъсир этувчи эҳтимоли мавжуд бўлган омиллар

<i>T/p</i>	<i>Омиллар</i>	<i>Шартли ўлчов бирлиги</i>
1.	Ходимларнинг иш фаолиятдан қониқиш даражаси	фоиз
2.	Ойлик маош	фоиз
3.	Иш режими	соат
4.	Ички муҳит	фоиз
5.	Лавозимда ўсиш имконияти	фоиз
6.	Жамоа билан муносабат	фоиз
7.	Раҳбар муносабати	фоиз
8.	Ташкилотда ходимлар учун яратилган шароитлар	фоиз
9.	Мустақил қарор қабул қилиш	фоиз

Манба: муаллифлар томонидан тузилган.

Кўп омилли регрессион ва корреляцион экономерик моделини тузишдан олдин танланган омилларнинг орасида қандайдир даражада корреляция мавжудлигини текшириш мақсадга мувофиқ. Чунки мультиколлинеарлик (яъни регрессион таҳлилда икки ва ундан ортиқ мустақил (боғлиқ бўлмаган) ўзгарувчилар ўртасида юқори корреляция) [10] муаммосини келтириб чиқариши мумкин. Натижада эркисиз ўзгарувчига асосий таъсир қилувчи эркили ўзгарувчининг таъсири йўқолишига олиб келади. Шу сабабли мультиколлинеарлик муаммосини ҳал қилиш мақсадида танлаган ўзгарувчиларнинг корреляцион матричасини туздик, мазкур корреляцион матрица қуйидаги жадвалда ўз ифодасини топган (2-жадвал).

Ходимларнинг меҳнат фаолиятидан қониқиш даражасига таъсир этувчи ўзгарувчилар ўртасидаги корреляцион боғлиқлик матрицаси

Кўрсаткичлар	ES	S	OM	IE	OFP	TR	LA	CFE	DM
ES	1.000000								
S	0.769746	1.000000							
t-статистика	1.244826								
эҳтимоллиги	0.2141								
OM	0.290290	0.250711	1.000000						
t-статистика	5.401036	4.611056							
эҳтимоллиги	0.0000	0.0000							
IE	0.302333	0.142974	0.841620	1.000000					
t-статистика	5.647150	2.571997	4.433280						
эҳтимоллиги	0.0000	0.0106	0.0000						
OFP	0.255009	0.080798	0.162113	0.331260	1.000000				
t-статистика	4.695550	1.443287	2.925027	6.250835					
эҳтимоллиги	0.0000	0.1499	0.0037	0.0000					
TR	0.109667	0.020162	0.824949	0.763182	0.245275	1.000000			
t-статистика	1.964410	0.359040	2.242233	2.944850	4.504606				
эҳтимоллиги	0.0504	0.7198	0.0256	0.0035	0.0000				
LA	0.088039	0.105626	0.090708	0.260608	0.885410	0.248866	1.000000		
t-статистика	1.573607	1.891205	1.621692	4.806073	5.302114	4.574876			
эҳтимоллиги	0.1166	0.0595	0.1059	0.0000	0.0000	0.0000			
CFE	0.300821	0.129651	0.284520	0.308689	0.349255	0.153078	0.206236	1.000000	
t-статистика	5.616099	2.328022	5.284134	5.778245	6.636214	2.757985	3.752603		
эҳтимоллиги	0.0000	0.0205	0.0000	0.0000	0.0000	0.0062	0.0002		
DM	0.289445	0.101054	0.237046	0.292949	0.362606	0.185313	0.282222	0.364081	1.000000
t-статистика	5.383874	1.808476	4.344305	5.455143	6.927485	3.357553	5.237748	6.959964	
эҳтимоллиги	0.0000	0.0715	0.0000	0.0000	0.0000	0.0009	0.0000	0.0000	

Манба: ўтказилган ижтимоий сўровнома асосида Eviews-10 дастури ёрдамида муаллифлар томонидан тайёрланган.

2-жадвалдаги маълумотлар таҳлили шуни кўрсатадики, хусусий корреляция коэффициентлари орасида энг зич боғлиқлик меҳнат фаолиятдан қониқиши (*ES*) ва ойлик маош (*S*) ўзгарувчилар ўртасида кузатилмоқда. Улар ўртасидаги корреляция коэффициенти 0.769746 га тенг ва тескари боғланишга эга. Бундан ташқари, иш режими (*OM*) ва ички муҳит (*IE*) ўзгарувчилар ўртасида зич боғланиш бўлиб, корреляция коэффициент 0.841620 га тенг. Шунингдек, ички муҳит (*IE*) ўзгарувчилар ва раҳбар муносабати (*LA*) ўзгарувчилар зич боғланишда бўлиб, корреляция коэффициенти 0.763182 га эга. Лавозимда ўсиш имконияти (*OFP*) ва раҳбар муносабати (*LA*) ўзгарувчилар ҳам зич боғланишда ва уларнинг корреляция коэффициенти 0.885410 га тенг. Ўзгарувчиларнинг зич боғланиши бошқа ўзгарувчиларнинг таъсир даражасини камайтиришга олиб келади. Шу сабабли зич боғланишга эга бўлган эрки ўзгарувчиларни тушириб қолдирган ҳолда кўп омилли регрессион моделни шакллантирамиз (3-жадвал).

3-жадвал

Eviews дастури асосида кўп омилли регрессион ва корреляцион таҳлил натижалари
Эрки ўзгарувчи: *lnES*

Эрки ўзгарувчилар	Коэффициент	Стандарт хатолик	t-статистик	Эҳтимолиги (P-қиймат)
<i>lnOM</i>	-0.334582	0.093588	3.575046	0.0004
<i>lnOFP</i>	0.236843	0.114253	2.072967	0.0390
<i>lnCFE</i>	0.257191	0.098623	2.607816	0.0095
<i>lnDM</i>	0.281258	0.111479	2.522975	0.0121
C	1.470189	0.103477	14.20786	0.0000
Детерминация коэффициенти	0.773991	Боғлиқ ўзгарувчиларнинг ўртача қиймати		2.134796
Туғилган детерминация коэффициенти	0.763468	Боғлиқ ўзгарувчиларнинг стандарт четланиши		0.845268
Регрессиянинг стандарт хатолари	0.773099	Акайкенинг мезони		2.338732
Қолдиқларни квадрат йиғиндиси	187.6724	Шварц мезони		2.397747
Максимал ўхшашлик функциясининг қиймати	368.0277	Ханнан-Куинн мезони		2.362300
F-статистикаси	16.53527	Дарбин-Уотсон статистикаси		1.966400
Эҳтимолиги (F-статистикаси)	0.000000			

Манба: ўтказилган ижтимоий сўровнома асосида Eviews-10 дастури ёрдамида муаллифлар томонидан тайёрланган.

Юқоридаги келтирилган ҳисоб-китоблар бўйича қуйидаги кўп омилли регрессион модел шаклланди.

$$\widehat{lnES} = 0.334581996784 * OM + 0.236843023411 * OFB + 0.257190662967 * CFE + 0.281257959543 * DM + 1.47018863182 + \epsilon \quad (3.8)$$

Шаклланган моделда туғилган детерминация коэффициенти шуни кўрсатадики, Ёшлар ишлари агентлигида ходимларнинг иш фаолиятдан қониқиши (*ES*)ни 77 фоиз моделда шакллантирилган омиллар иш режими (*OM*), лавозимда ўсиш имконияти (*OFP*), ходимлар учун яратилган шароитлар (*CFE*) ва мустақил қарор қабул қилиш имконияти (*DM*)га боғлиқдир. Қолган 23 фоиз эса ҳисобга олинмаган бошқа омилларга боғлиқ. Ходимларнинг меҳнат фаолиятдан қониқиши (*ES*)га таъсир қилувчи омиллар ҳисобланган омиллар иш режими (*OM*), лавозимда ўсиш имконияти (*OFP*), ходимлар учун яратилган шароитлар (*CFE*) ва мустақил қарор қабул қилиш

имконияти (*DM*)нинг таъсир коэффиценти 5 фоизлик муҳимлик даражасида аниқланди.

Регрессион моделда иш режими (*OM*), лавозимда ўсиш имконияти (*OFP*), ходимлар учун яратилган шароитлар (*CFE*) ва мустақил қарор қабул қилиш имконияти (*DM*) коэффицентлари *P*-қийматининг эҳтимоллиги 0,05 дан кичик бўлиб, ушбу коэффицентлар ходимларнинг иш фаолиятидан қониқиши (*ES*)нинг ўзгаришига таъсир қилишини кўрсатади. Тузилган регрессион модел Фишернинг *F*-статистикаси *P*-қийматининг эҳтимоллиги 0,01 дан кичик бўлиб, иш режими (*OM*), лавозимда ўсиш имконияти (*OFP*), ходимлар учун яратилган шароитлар (*CFE*) ва мустақил қарор қабул қилиш имконияти (*DM*) мустақил ўзгарувчи омиллари бир-бирига боғлиқ ўзгарувчи ҳисобланган ходимларнинг иш фаолиятидан қониқиши (*ES*)га таъсир қилишини кўрсатади.

Тузилган моделнинг прогнозини аниқлаш учун диагностика таҳлилини амалга оширамиз. Бириничи навбатда, тузилаган моделда қолдиқларда автокорреляция муаммоси мавжудлигини текширамиз. Қолдиқларнинг автокорреляциясини Бреуш-Годфри тести орқали аниқланади (4-жадвал).

4-жадвал

Бреуш-Годфри автокорреляси тести натижаси

F-статистика	0.029847	Эҳтимоллиги F(2,4)	0.9706
Кузатув*R-квадрат	0.061021	Эҳтимоллиги Чи-квадрат(2)	0.9700

Манба: ўтказилган ижтимоий сўровнома асосида Eviews-10 дастури ёрдамида муаллиф томонидан тайёрланган.

Бреуш-Годфри тести орқали олинган натижадан келиб чиққан ҳолда қолдиқлар ўртасида автокорреляция мавжуд эмас. Чунки Чи-квадрат эҳтимоллиги даражаси 0,10 дан катта бўлиб, қолдиқларнинг автокорреляцияси мавжуд эмас деган гипотезани қабул қилади. Бреуш-Годфри автокорреляси тестидан кейин, қолдиқларнинг гетероскедастик тестини амалга оширамиз. Гетероскедастик тести Бреуш-Паган-Годфри тести орқали аниқланади (5-жадвал).

5-жадвал

Бреуш-Паган-Годфри гетероскедастик тест натижаси

F-статистика	0.518330	Эҳтимоллиги F(4,314)	0.9700
Кузатув*R-квадрат	2.092518	Эҳтимоллиги Чи-квадрат(4)	0.7187
Умумий квадрат йиғиндисини тушунтириш	1.187511	Эҳтимоллиги Чи-квадрат(4)	0.8802

Манба: ўтказилган ижтимоий сўровнома асосида Eviews-10 дастури ёрдамида муаллиф томонидан тайёрланган.

Бреуш-Паган-Годфри гетероскедастик натижасидан келиб чиққан ҳолда қолдиқлар ўртасида гетероскедастик ҳолат мавжуд эмас. Чунки Чи-квадрат эҳтимоллиги даражаси 0,9678, яъни 0,10 дан катта бўлиб, нол Чи гипотеза шуни кўрсатадики, қолдиқлар ўртасида гетероскедастик ҳолат мавжуд эмас деган гипотезани қабул қилади. Яъни тузилган модел қолдиқлари гомоскедастик тебранишга эга. Диагностика тестлари шуни англатадики, тузилган моделда қолдиқларда автокорреляция мавжуд бўлмаса, қолдиқларда тебраниш гомоскедастик бўлиши моделнинг прогноз қилиш имкониятини беради.

Хулоса ва таклифлар

Хулоса сифатида таъкидлаш жоизки, иш режими 1 соатга ошса, ходимларнинг иш фаолиятидан қониқиши 0,33 фоизга камаяди. Лавозимда ўсиш имконияти 1 фоизга ортиши эса ходимларнинг иш фаолиятидан қониқишини 0,23 фоизга,

ходимлар учун яратилган шароитлар 1 фоизга яхшиланиши ходимларнинг иш фаолиятидан қониқишини 0,25 фоизга ўсишига ва мустақил қарор қабул қилиш имкониятининг 1 фоизга кўпайиши эса ходимларнинг иш фаолиятидан қониқишининг 0,28 фоизга ўсишига олиб келади. Бошқа омилларни ҳисобга олмаган ҳолда танланган омиллар, яъни иш режими, ходимлар учун яратилган шароитлар, мустақил қарор қабул қилиш имконияти ва лавозимда ўсиш имкониятларини 1 фоизга ижобий ўзгариши лавозимда ўсиш имконияти 1,09 фоизга ошишига олиб келади.

Демак, юқорида илгари сурилган гипотезаларнинг 4 тасида Ёшлар ишлари агентлигида ходимларнинг иш фаолиятидан қониқиши (ES) бевосита иш режими (OM), лавозимда ўсиш имконияти (OFP), ходимлар учун яратилган шароитлар (CFE) ва мустақил қарор қабул қилиш имконияти (DM)га боғлиқ ва юқори таъсир даражасига эга эканлиги ўз тасдиғини топди.

Ёшлар ишлари агенлиги томонидан ходимларни бошқаришда юқори самарадорликка эришиш ва уларни моддий ва номоддий жиҳатдан рағбатлантириб боришда аниқланган омилларга алоҳида эътибор қаратилса, янада натижадорликка эришиш имконияти юқори бўлади.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. [Электрон ресурс]. – URL: <http://uza.uz/oz/documents/zbekiston-respublikasi-prezidenti-shavkat-mirziyeevning-oliy-22-12-2017>
2. Криворотов В. В., Пахтусов А. В. Построение мотивационного механизма приращения конкурентоспособности предприятия // Дискуссия. 2011. № 9(17). С. 32–38.
3. Радина О. И. Организационный механизм принятия управленческих решений в системе управления персоналом в условиях дистанционной работы / О. И. Радина, А. В. Чеснокова, Т. В. Володина // Экономика и право: монография / гл.ред. Э. В. Фомин – Чебоксары: ИД "Среда", 2021. – С. 60-78. – ISBN 978-5-907411-11-1.
4. Кваша Н. Некоторые вопросы мотивации труда в сельскохозяйственном производстве // Экономика Украины. 2004. № 1. С. 23–32.
5. Пряжников Н. С. Мотивация трудовой деятельности: учеб.пособие для студ.высш.учеб.заведений. М., 2008.
6. Акимова О. Е. Мотивация предпринимательского труда: теория и практика. – Волгоград: ВолгГТУ, 2012.-109с.
7. E. G Suladze, T. D Petrova, A. V Kirillov, AA Ivanova. Improvement of the motivation and stimulation of personnel in small organizations – Новое поколение, 2017–elibrary.ru
8. Грибов В. Д. Теория менеджмента: Учебное пособие / Грибов В. Д., Веснин В. Р. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 96-97 с. [Электронный ресурс]. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/547983>
9. Абдурахмонов Қ. Х., Холмўминов Ш. Р., Ҳайитов А. Б, Акбаров А. М. Ходимларни бошқариш. Дарслик. – Т.: Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашрети, 2005, 32 б.
10. <https://translate.academic.ru/multicollinearity/en/ru/>