



**XODIMLARNING ISH MUHITINI YAXSHILASHNING ISHDAN QONIQISH
DARAJASIGA TA'SIRI**

Tulyaganova Laziza Sabirdjanovna

*O'zbekiston Respublikasi bank-moliya akademiyasi
tinglovchisi*

Annotatsiya. *Mazkur tezisdagi xodimlar ish faoliyatining psixologik va ijtimoiy jihatlari, ayniqsa, ish muhitining sifati va tashkil etilish darajasining xodimlarning kasbiy qoniqishiga ko'rsatadigan ta'siri ilmiy asosda tahlil qilinadi. Ish joyining fizik va ijtimoiy komponentlari, tashkiliy muhit, rahbar va xodimlar o'rtasidagi muloqot, shuningdek, mehnat muhitidagi shaffoflik va hurmat kabi omillar ishga bo'lgan munosabat va motivatsiyani shakllantirishdagi o'rni yoritiladi.*

Kalit so'zlar: *ish muhiti, ish qoniqishi, motivatsiya, ijtimoiy-psixologik muhit, rahbar-xodim munosabatlari.*

KIRISH

Zamonaviy mehnat bozori sharoitida tashkilotlar faqat yuqori texnologiyalar yoki moliyaviy barqarorlik evaziga emas, balki inson resurslarining to'g'ri boshqaruvi orqali muvaffaqiyatga erishmoqda. Ayniqsa, ish joyidagi muhit sifati — bu xodimlarning mehnat unumdorligi, korxonaga bo'lgan sadoqati va kasbiy qoniqishining asosiy omillaridan biridir. Ish muhitining xodim ruhiyati va faoliyatiga ta'siri haqida o'tkazilgan ko'plab tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, mehnat sharoitining qulayligi, muloqot sifati, jamoada ijobiy kayfiyat mavjudligi, adolatli baholash tizimi va psixologik xavfsizlik kabi jihatlar xodimning o'z ishdan mamnunlik darajasini belgilab beradi. Shu sababli ish muhitini takomillashtirish orqali nafaqat ish samaradorligi, balki umumiy tashkiliy barqarorlik ham kuchaytiriladi [1].

ASOSIY QISM

Ish muhiti bu nafaqat jismoniy makon va texnik vositalar majmui, balki ishbilarmonlik madaniyati, ijtimoiy muhit, muloqot sifati va boshqaruv uslublarini o'z ichiga olgan murakkab tizimdir. Bu tizimda har bir element xodimning kasbiy qoniqishi va motivatsiyasiga bevosita yoki bilvosita ta'sir ko'rsatadi. Shu jihatdan, ish muhitining ichki tuzilmasi ikki asosiy yo'nalishda ko'rib chiqiladi: fizik muhit va psixologik-iqtisodiy muhit.

Fizik muhit deganda, avvalo, ish joyining gigiyenik, sanitariya va texnik sharoitlari tushuniladi. Yorug'lik, harorat, ventilatsiya, ergonomik mebel, xavfsizlik texnikasi kabi omillar ish faoliyatining samaradorligi uchun dastlabki, ammo muhim shart-sharoit hisoblanadi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, qulay fizik muhit xodimning stress darajasini pasaytiradi, charchoqni kamaytiradi va kasbiy samaradorlikni oshiradi. Bundan tashqari, masalan, ochiq ofislar va moslashuvchan ish joylari, jamoaviy kommunikatsiyani kuchaytirish, tashkilot ichida o'zaro hamkorlikni rivojlantirish uchun qulay sharoit yaratadi.



Psixologik-iqtisodiy muhit esa xodimlarning o'zaro munosabatlari, rahbariyat bilan bo'lgan muloqot sifati, mehnat haqi tizimining adolatligi, lavozim o'sish imkoniyati va ishonch muhitining mavjudligiga bog'liq. Xodim o'zining fikri inobatga olinayotganini, mehnati qadrlanayotganini va rivojlanish imkoniyati borligini his qilgan hollarda, uning o'z faoliyatidan qoniqish darajasi yuqori bo'ladi. Aksincha, befarqlik, e'tiborsizlik, noaniqlik va doimiy tanqid muhitida xodimning ruhiy holati yomonlashadi, bu esa nafaqat individual samaradorlikka, balki butun jamoa iqlimiga salbiy ta'sir ko'rsatadi [2].

Ish muhitini yaxshilashga qaratilgan eng samarali vositalardan biri bu korporativ madaniyatni rivojlantirish hisoblanadi. Ochiqlik, ishonch, o'zaro hurmat, axloqiy me'yorlarga asoslangan munosabatlar — buning asosiy ustunlaridir. Bunday muhitda xodim o'zini faqat ishchi kuchi emas, balki tashkilotning to'laqonli a'zosi sifatida his qiladi. Korporativ qadriyatlarning joriy etilishi, umumiy maqsadlarga yo'naltirilganlik xodimda kasbiy o'ziga xoslik va guruhviy birdamlikni mustahkamlaydi.

Shuningdek, ish muhitining psixologik farovonligini ta'minlashda emosional yetakchilik va samarali rahbarlik uslublari muhim o'rin tutadi. Xodimlar o'z rahbarining empatiya, tushunish, muloqotga ochiqlik kabi fazilatlarini ko'rgan hollarda, ularga nisbatan ijobiy psixologik qoniqish shakllanadi. Bu esa xodimlarning ishdan norozilik holatlarini kamaytiradi, kasbiy stress va yonib ketish (burnout) sindromining oldini oladi. Bu jihatdan, rahbarning o'z jamoasi bilan muntazam ravishda oraliq fikr almashuvi, vaziyatli qo'llab-quvvatlash, adolatli baholash va shaffof qarorlar qabul qilishi motivatsion muhit uchun zamin yaratadi [3].

Alohida ta'kidlash kerakki, zamonaviy tashkilotlar ish muhiti sifatini oshirishda moslashuvchan mehnat sharoitlarini joriy etishga katta e'tibor qaratishmoqda. Masalan, qisqartirilgan ish vaqti, masofaviy ish, gibril ish tizimlari xodimga o'z shaxsiy hayoti va ish o'rtasida muvozanatni saqlash imkonini beradi. Bu holat xodimlarda kasbiy charchoqni kamaytiradi, stressni bartaraf etadi va ular ishga yanada ishtiyoq bilan yondashishadi. Bu esa o'z navbatida, ishdan qoniqish darajasining barqarorligini ta'minlaydi.

Ish muhitining sifatini yaxshilash orqali xodimlarning ishdan qoniqish darajasini oshirish mexanizmi ko'p jihatdan tashkilot ichida amalda mavjud bo'lgan insoniylikka asoslangan boshqaruv madaniyati bilan bevosita bog'liqdir. Zamonaviy psixologik yondashuvlar shuni ko'rsatadiki, inson faqatgina moddiy ta'minot orqali emas, balki ijtimoiy e'tirof, shaxsiy ahamiyat, ichki farovonlik va o'zini-o'zi rivojlantirish imkoniyatlari orqali kasbiy hayotidan qoniqish oladi. Demak, ish muhitining o'zi endi statik tushuncha emas, balki rivojlanishga yo'naltirilgan dinamik tizim sifatida baholanishi kerak [4].

XULOSA VA MUNOZARA

Xodimlarning ishga bo'lgan qoniqishi va tashkilotga sadoqati to'g'ridan-to'g'ri ish muhitining sifatiga bog'liqdir. Fizik, psixologik va tashkiliy shart-sharoitlarning uyg'unligi xodimlarning kasbiy samaradorligini oshiradi, tashkilot ichida ijobiy ijtimoiy iqlim yaratadi. Ish muhitini takomillashtirish esa nafaqat moddiy-investitsion, balki ma'naviy-axloqiy, boshqaruv-madaniy yondashuvlarni talab etadi. Shuning uchun har bir tashkilot ish joyi





TANQIDIY NAZAR, TAHLILIY TAFAKKUR VA INNOVATSION G'OYALAR



sifatini zamonaviy mehnat me'zonlariga muvofiq holda doimiy ravishda rivojlantirib borishi, xodim ruhiyatini, ehtiyojlarini, ijtimoiy kutishlarini inobatga olgan holda qarorlar qabul qilishi zarur. Bu esa oxir-oqibatda yuqori natijalarga, barqaror rivojlanishga va raqobatbardosh inson resurslariga ega bo'lish imkonini beradi.

ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Abdug'aniev O. (2022). Tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish. – Toshkent: Iqtisod-Moliya nashriyoti.
2. Robbins S.P. (2020). Organizational Behavior. – New York: Pearson Education.
3. Yusufov B. (2021). Mehnat psixologiyasi asoslari. – Samarqand: Barkamol Press.
4. Herzberg F. (2003). Work and the Nature of Man. – Cleveland: World Publishing Company.