PROFESSOR-O‘QITUVCHILARNING KETISH NIYATIGA TA’SIR ETUVCHI OMILLARNI IJTIMOIY SO‘ROV ASOSIDA BAHOLASH

Xolmatov Muhriddin Mo‘min o‘g‘li
TDIU “Mehnat iqtisodiyoti” kafedrasi mustaqil izlanuvchisi (PhD)
m.xolmatov@tsue.uz

Annotatsiya. *Tezisda 1005 nafar professor-o‘qituvchi ishtirokidagi anonim so‘rovnoma asosida ketish niyatiga ta’sir etuvchi to‘rt integral omil baholangan. Ko‘p omilli regressiya modeli natijalariga ko‘ra tashkiliy muammolarning ta’siri tashkiliy qo‘llab-quvvatlash ta’siridan qariyb ikki barobar kuchli, mehnat bozoridagi muqobillar esa faqat ketishdagi cheklovlar past bo‘lgan xodimlarda ketish niyatini oshiradi. O‘rindosh va soatbay asosida ishlovchilarda ketish niyati yuqoriligi aniqlangan.*

Kalit so‘zlar: *ketish niyati, kadrlar qo‘nimsizligi, tashkiliy qo‘llab-quvvatlash, tashkiliy muammolar, mehnat bozoridagi muqobillar, ketishdagi cheklovlar, ijtimoiy so‘rov, oliy ta’lim.*

Аннотация. *На основе анонимного опроса 1005 преподавателей оценены четыре интегральных фактора, влияющих на намерение уволиться. Результаты многофакторной регрессионной модели показывают, что влияние организационных проблем почти вдвое сильнее влияния организационной поддержки, а альтернативы на рынке труда повышают намерение уволиться только у работников с низкими ограничениями на уход. У совместителей и работников с почасовой оплатой выявлен более высокий уровень намерения уволиться.*

Ключевые слова: *намерение уволиться, текучесть кадров, организационная поддержка, организационные проблемы, альтернативы на рынке труда, ограничения на уход, социальный опрос, высшее образование.*

Abstract. *An anonymous survey of 1,005 faculty members was used to assess four composite factors influencing turnover intention. The multiple regression results show that organizational problems have almost twice the effect of organizational support, while labor-market alternatives increase turnover intention only among employees with low constraints on leaving. Turnover intention was also higher among secondary and hourly paid employees.*

Keywords: *turnover intention, employee turnover, organizational support, organizational problems, labor-market alternatives, constraints on leaving, social survey, higher education.*

Oliy ta’lim muassasalarida professor-o‘qituvchilarni saqlab qolish choralarini to‘g‘ri tanlash uchun ketish qaroriga qaysi omillar kuchliroq ta’sir qilishini bilish zarur. Muassasalar kesimida amaldagi ketish haqida ochiq ma’lumot bo‘lmagani sababli tadqiqotda ketish niyati o‘lchandi. Ilmiy adabiyotda ketish niyati va ish qidirish faolligi amaldagi ketishning eng yaqin bashoratchilari sifatida qayd etilgan [1], biroq niyat amaldagi ketishning o‘rnini bosa olmaydi [2]. Shu sababli so‘rov asosidagi natijalar ketish darajasini emas, ketish xavfini tavsiflaydi.

Anonim so‘rovnoma 2026/2027 o‘quv yilining boshida o‘tkazildi va unda 1005 nafar professor-o‘qituvchi ishtirok etdi. Ularning 69,5 foizi davlat OTMlarida, 24,9 foizi nodavlat OTMlarda, 5,7 foizi xorijiy universitet filiallari va ilmiy markazlarda ishlaydi. Fikrlar besh balli shkalada baholandi, unda 1 ball umuman qo‘shilmaslikni, 5 ball to‘liq qo‘shilishni bildiradi. Natijaviy ko‘rsatkich sifatida olingan ketish niyati «Keyingi 12 oyda shu muassasadan ketishni o‘ylayapman» va «Oxirgi 6 oyda bo‘sh ish o‘rinlarini qidirdim yoki ariza berdim» degan bandlarning o‘rtachasi sifatida hisoblandi. Ta’sir etuvchi omillar to‘rtta integral ko‘rsatkichga birlashtirildi (1-jadval).

1-jadval

Ketish niyatiga ta’sir etuvchi integral ko‘rsatkichlar[2]

Ko‘rsatkich	Bandlar mazmuni	Bandlar soni	α	O‘rtacha ball
Tashkiliy qo‘llab-quvvatlash (x_1)	Haq to‘lash tartibining adolati, ish haqining boshqa muassasalarga nisbatan adolati, kasbiy o‘sish yo‘llarining aniqligi, rahbariyat qarorlarining ochiqligi, ketish niyatidagi xodim bilan oldindan suhbat, yutuqlarning e’tirof etilishi	6	0,836	3,27
Tashkiliy muammolar (x_2)	Mehnat haqining sarflangan kuchga mos emasligi, ilmiy izlanishga ko‘mak yetishmasligi, lavozimga ko‘tarishning shaxsiy munosabatga bog‘liqligi, jamoada ishonch yetishmasligi	4	0,743	2,74
Mehnat bozoridagi muqobillar (x_3)	Boshqa joydan ish topish qiyin emasligi, oxirgi yilda ish taklifi bo‘lgani, haqi yuqoriroq mos ish o‘rinlari mavjudligi	3	0,751	3,55

[2]Muallif tomonidan o‘tkazilgan so‘rovnoma (n = 1005) ma’lumotlari asosida hisoblangan.

Ko‘rsatkich	Bandlar mazmuni	Bandlar soni	α	O‘rtacha ball
Ketishdagi cheklovlar (x_4)	Tajriba va imtiyozlarni yo‘qotish xavfi, oilaviy sharoit, boshqa ish joyidagi o‘zgarishlar	3	0,693	2,56
Ketish niyati (y)	Ketishni o‘ylash, ish qidirish yoki ariza berish	2	0,838	2,07

Ko‘rsatkichlarning ishonchliligi Kronbax alfa koeffitsiyenti bilan tekshirildi va uning qiymati 0,693 dan 0,838 gacha bo‘lgan oraliqda joylashdi. Model eng kichik kvadratlar usulida baholandi. Nazorat o‘zgaruvchilari sifatida jinsi, yoshi, ilmiy darajasi, lavozimi, muassasadagi staji, muassasa turi, mehnat munosabati shakli va voyaga yetmagan farzandi borligi kiritildi. Qoldiqlarda geteroskedastiklik aniqlangani uchun standart xatolar unga chidamli usulda hisoblandi.

Model ketish niyati tarqoqligining 31,0 foizini tushuntiradi (2-jadval). Eng kuchli ta’sir tashkiliy muammolarga tegishli. Bu ko‘rsatkich 1 ballga oshganda ketish niyati o‘rtacha 0,500 ballga ortadi, tashkiliy qo‘llab-quvvatlash 1 ballga oshganda esa 0,264 ballga kamayadi. Standartlashtirilgan baholarda farq yanada aniq ko‘rinadi. Tashkiliy muammolarning bir standart chetlanishga o‘zgarishi ketish niyatini 0,451 ballga oshiradi, qo‘llab-quvvatlashniki esa uni 0,220 ballga kamaytiradi. Demak muammolarning ta’siri qo‘llab-quvvatlash ta’siridan qariyb ikki barobar kuchli.

2-jadval

Ketish niyatiga ta’sir etuvchi omillar bo‘yicha regressiya modeli natijalari[3]

O‘zgaruvchi	Koeffitsiyent	Standart xato	p
Tashkiliy qo‘llab-quvvatlash (x_1)	−0,264	0,046	<0,001
Tashkiliy muammolar (x_2)	0,500	0,045	<0,001
Mehnat bozoridagi muqobillar (x_3)	0,078	0,036	0,031
Ketishdagi cheklovlar (x_4)	0,021	0,040	0,597
Nodavlat OTM (bazaviy guruh davlat OTM)	0,183	0,080	0,023
Xorijiy filial va ilmiy markaz	0,336	0,173	0,052
Asosiy ish joyi, qisman stavka (bazaviy guruh to‘liq stavka)	0,062	0,107	0,564
O‘rindosh va soatbay	0,422	0,159	0,008
Kuzatuvlar soni	1005		
R^2 / tuzatilgan R^2	0,310 / 0,294		

Izoh. Modelga jinsi, yoshi, ilmiy darajasi, lavozimi, staji va voyaga yetmagan farzandi borligi ham nazorat o‘zgaruvchisi sifatida kiritilgan. Standart xatolar geteroskedastiklikka chidamli usulda hisoblangan.

Bu natijadan muhim amaliy xulosa kelib chiqadi. Kadrlarni saqlab qolishda yangi rag‘batlantirish choralarini joriy etishdan oldin mavjud salbiy omillarni, ya’ni mehnat haqi va sarflangan kuch nomutanosibligini, ilmiy izlanishga ko‘mak yetishmasligini, lavozimga ko‘tarishning shaxsiy munosabatga bog‘liqligini va jamoadagi ishonchsizlikni bartaraf etish samaraliroq bo‘lishi mumkin. Shu bilan birga tashkiliy muammolar ko‘rsatkichi to‘liq salbiy mazmundagi bandlardan tuzilgan va ketish niyati bandlari bilan bir yo‘nalishda ifodalangan. Harmanning bir omil testida yagona omil umumiy tarqoqlikning atigi 26,3 foizini tushuntirgan bo‘lsa ham, ta’sir kattaligining bir qismi savollarning ifodalanish yo‘nalishi bilan bog‘liq bo‘lishi mumkin.

Mehnat bozoridagi muqobillarning ta’siri statistik ahamiyatli, ammo kichik, ketishdagi cheklovlar esa ketish niyatiga bevosita ta’sir ko‘rsatmaydi. Nazariy jihatdan muqobil ish imkoniyatlari ketish niyatini faqat xodimni joyida ushlab turuvchi kuchlar zaif bo‘lganda kuchaytirishi kutiladi. Ish joyiga bog‘lanish qarashida bunday kuchlar ketish natijasida yo‘qotiladigan narsalar orqali ifodalanadi [3]. Ushbu farazni tekshirish uchun modelga muqobillar va cheklovlarning

[3]Muallif tomonidan o‘tkazilgan so‘rovnoma (n = 1005) ma’lumotlari asosida hisoblangan.

ko‘paytmasi kiritildi. O‘zaro ta’sir koeffitsiyenti manfiy va statistik ahamiyatli chiqdi (−0,072; p = 0,017).

Cheklovlari o‘rtachadan 1 ball past bo‘lgan xodimlarda muqobillar o‘rtachadan 2 ball pastdan 2 ball yuqoriga o‘zgarganda ketish niyati 1,75 balldan 2,29 ballgacha ko‘tariladi. Cheklovlari yuqori bo‘lgan xodimlarda esa u deyarli o‘zgarmaydi va 2,08 dan 2,11 ballgacha bo‘lgan oraliqda qoladi. Biroq bu guruhda ketish niyatining barqarorligi har doim ham ijobiy holat emas. Ish joyini o‘zgartirmagan 529 nafar ishtirokchining 14,2 foizi qolish sababi sifatida boshqa joyda mos ish yo‘qligini ko‘rsatgan va ularning ketish niyati bu sababni ko‘rsatmaganlarnikidan yuqori (2,39 ga qarshi 1,89 ball). Muqobil yo‘qligi sababli majburan qolayotgan xodimlar ketish niyati yuqori bo‘lgan alohida xavf guruhini tashkil etadi.

Nazorat o‘zgaruvchilari orasida lavozim va mehnat munosabati shakli alohida e’tiborga loyiq. Katta o‘qituvchilarda ketish niyati stajyor va assistentlarga nisbatan 0,331 ballga, dotsentlarda 0,420 ballga yuqori. Bu holat malaka ortgan sari xodimning mehnat bozoridagi qiymati oshishi bilan izohlanadi. O‘rindosh va soatbay asosida ishlovchilarda ketish niyati asosiy ish joyida to‘liq stavkada ishlovchilarga nisbatan 0,422 ballga yuqori. Ular orasida yuqori ketish niyati guruhiga mansublar ulushi 23,8 foizni tashkil etadi, to‘liq stavkadagilarda esa 13,9 foiz. Nodavlat OTM xodimlarida ketish niyati davlat OTMlariga nisbatan 0,183 ballga yuqori.

O‘rindosh va soatbay asosida ishlovchilar tanlanmada atigi 42 nafarni, ya’ni 4,2 foizni tashkil etadi, holbuki 2025/2026 o‘quv yilida tizimdagi shtat birliklarining 31,0 foizi asosiy ish joyi maqomiga ega emas [4]. Farq qisman hisob birligining turlichaligidan kelib chiqadi, chunki rasmiy statistika shtat birliklarini, so‘rov esa xodimlarni sanaydi. Shunga qaramay bu guruhga oid natijalar ehtiyotkorlik bilan talqin qilinadi. Rasmiy hisobda ko‘rinmaydigan guruhga so‘rov orqali ham yetib borish qiyinligi uning boshqaruv nazaridan chetda qolayotganini ko‘rsatadi.

Xulosa qilib aytganda, professor-o‘qituvchilarning ketish niyati asosan muassasa ichidagi sharoit bilan belgilanadi, mehnat bozoridagi imkoniyatlar esa ikkinchi darajali va faqat ushlab turuvchi kuchlar zaif bo‘lganda namoyon bo‘ladi. Bundan uchta taklif kelib chiqadi. Birinchidan, saqlab qolish siyosatida ustuvorlik yangi rag‘batlardan oldin tashkiliy muammolarni bartaraf etishga berilishi va bu muammolar muassasada muntazam anonim so‘rov orqali kuzatilishi lozim. Ikkinchidan, xodimning ketish xavfini faqat tashqi takliflar soniga qarab emas, uni joyida ushlab turuvchi sharoitlar bilan birga baholash, majburan qolayotgan xodimlarni esa alohida xavf guruhi sifatida kuzatish kerak. Uchinchidan, o‘rindosh va soatbay asosida ishlovchilar so‘rovlarga alohida qamrab olinishi va ularning

mehnat shartlari kadrlar siyosatida alohida ko‘rib chiqilishi zarur. Natijalar bir martalik so‘rovga tayangani uchun ular sabab va oqibat munosabatini emas, bog‘liqlikni aks ettiradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Rubenstein A.L., Eberly M.B., Lee T.W., Mitchell T.R. Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover // Personnel Psychology. 2018. Vol. 71, No. 1. P. 23-65. DOI: 10.1111/peps.12226.

2. Nguyen T.D., Bettini E., Redding C., Gilmour A.F. Comparing Teacher Turnover Intentions to Actual Turnover: Cautions and Lessons for the Field // Educational Evaluation and Policy Analysis. 2025. Vol. 47, No. 3. P. 970-979. DOI: 10.3102/01623737241249459.

3. Mitchell T.R., Holtom B.C., Lee T.W., Sablynski C.J., Erez M. Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover // Academy of Management Journal. 2001. Vol. 44, No. 6. P. 1102-1121. DOI: 10.5465/3069391.

4. O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi. Oliy ta’lim statistikasining ochiq ma’lumotlar bazasi. 2025/2026 o‘quv yili. https://stat.edu.uz.