

**Имарали уулу Дооранбек**  
Кыргыз Түрк Манас университети  
**Имарали уулу Дооранбек**  
Кыргызско Турцекий университет Манас  
**Imarali uulu Dooranbek**  
Kyrgyz Turkish University Manas

**КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН ЖУМУШ ОРДУ БААЛУУЛУКТАРЫНА ТИЙГИЗГЕН  
ФАКТОРЛОРДУН ТААСИРИ**  
(Ош шаардык оорукана мисалында)

**ЦЕННОСТИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ И ВЛИЯЮЩИЕ ФАКТОРЫ**  
(на примере Ошской городской больницы)

**WORKPLACE VALUES AND INFLUENCING FACTORS OF EMPLOYEES**  
(on the example of Osh city hospital)

**Аннотация:** Бул изилдөөнүн негизги максаты ооруканада эмгектенген кызматкерлердин эмгек баалуулуктарына таасир эткен факторлорду аныктоо. Бул үчүн Ош шаарында шаардык ооруканада эмгектенген 181 кызматкердин катышуусунда изилдөө жүргүзүлдү. Изилдөөнүн натыйжасындагы жыйынтыктар жашоо баалуулуктары менен эмгек баалуулуктары ортосунда байланыш бар экендиги каралган.

**Аннотация:** Основная цель данного исследования состояла в том, чтобы определить факторы, которые влияют на трудовые ценности персонала больницы. С этой целью был проведен опрос с участием 181 сотрудника городской больницы в Оше. Результаты исследования показывают, что существует связь между ценностями жизни и ценностями труда.

**Abstract:** The main objective of this survey to identify factors affecting the values of employees who worked at the hospital. For this purpose, a survey was conducted with the participation of 181 employees of the city hospital in Osh. Research results show that there is a relationship between the life and work values.

**Негизги сөздөр:** баалуулук, эмгек баалуулугу, гедонизм, дем беруу, коопсуздук, глобалдуулук.

**Ключевые слова:** ценности, трудовые ценности, гедонизм, конформность, стимулирование, доброжелательность, безопасность.

**Keywords:** values, work values, hedonism, conformity, stimulation benevolence, security.

Индивиттин жана коомдун жүрүм – турумдарынын маанисин түшүнүүдө аныктагычтардын бири болуп саналган баалуулук психология, социология, антропология, коомдук психология, философия жана экономика сыяктуу бир канча дисциплина тарабынан изилденген түшүнүк. Ар бир дисциплинанын баалуулук түшүнүгүн изилдөө методу ар башка болууда. Ошондуктан баалуулук түшүнүгү тууралуу адабияттарда ар кандай аныктамаларды кездештирүүгө болот. Баалуулук түшүнүгүнүн маанисин жакшы түшүнүү үчүн мамиле, ишеним, норма сыяктуу түшүнүктөр менен кандай байланышта экендигин аныктоо керек.

Бул изилдөөдө баалуулуктар жашоо баалуулуктары жана эмгек же жумуш орду баалуулуктары деп эки категорияда каралган.

Адабияттарды изилдеп караганыбызда жашоо баалуулуктары менен байланыштуу Оллпорт, Вернон, Линдзи (1960), Роуч (1973), Шварц (1992) жана Гунгор (2000) дун мамилелерини кездештирүүгө болот. Баалуулуктар тууралуу жасалган бул мамилелерди бири – биринен такыр байланышы жок деп кароо бул туура болбой калат.

Баалуулук теориясы бир канча изилдөөчү тарабынан ар түрдүү формада ачыкталса да бир пикирдүү алты баалуулук аныктамасы бар [1].

1. Баалуулуктар менен ишенимдер бири биринен айрылбайт. Баалуулуктар иш жүзүнө ашырылганда сезимдер менен кубатталат.
2. Баалуулуктар адамдардын каалаган масаттарын көрсөтөт. Коомдук тартип, адилеттүүлүк, жана жарадамдашуу адамдар үчүн маанилүү баалуулуктар, максаттарды жана каалоолорду мотивациялайт.
3. Баалуулуктар белгилүү бир жагдайларды жана иш – аракеттерди ашып өтөт. Мисалы; баш ийүү жана ак ниеттүүлүк баалуулуктары жумуш ордунда, окуу жайда, саясатта, достор менен же башка чоочун адамдар менен байланыштуу болуусу мүмкүн. Бул өзгөчөлүк, баалуулуктарды белгилүү жүрүм – турумдарга, объектилерге же жагдайларга байланыштуу болгон нормалардан жана мамилелерден айырмалайт.
4. Баалуулуктар ченем же критерий катары кызмат кылат. Баалуулуктар; иш-аракеттердин, саясаттын, ошондой эле жеке адамдардын жана иш-чараларды тандоодо же баа берүүдө багыт берүүчү болуп саналат.
5. Баалуулуктар башка бир баалуулукка жараша өз ара маанилүүлүк даражасына жараша тизмеленет. Адамдардын баалуулуктары аларды индивид катары мүнөздөгөн приоритеттердин тартибин түзөт.
6. Көпчүлүк баалуулуктардын салыштырмалуу маанилүүлүгү, иш – аракеттерге багыт берип турат. Ар бир мамиле же жүрүм – турум бирден көп баалуулукка ишарат кылат.

Мисалы чиркөөгө баруу диндарлык атына каада салттарга жана чиркөө эрежелерине баш ийүү баалуулуктарын көрсөтө алат.

Бир уюм ичинде эмгектенген тараптардын бөлүшкөн баалуулук, ишеним, норма, символ сыяктуу элементтер уюмдардын маданиятын түзөт. Уюмдардын маданияттары бул атаандаштыктын курчуган доорунда ишканалардын ийгиликтүү болууларында орду чоң болгон факторлордун бири болуп саналат. Ийгиликтүү болгон уюмдарга карасак уюмда эмгектенген кызматкерлердин уюмдун максаттары менен дал келген баалуулуктарды уюмдун маданияты катары кабылдагандыгын байкаса болот. Башкача айтканда кызматкерлердин өздөрүн уюм менен интеграциялаган, уюм үчүн өзүн арнаган уюмдарда дагы да ийгиликтүү болууда [2].

### **Изилдөөнүн гипотезалары.**

1. **H1:** Жашоо баалуулуктарынын ченемдери менен эмгек баалуулуктарынын ченемдери ортосунда байланыш бар.
2. **H1:** Жашоо баалуулуктары эмгек баалуулуктарына тасирин тийгизет.

Кызматкерлердин жашоо баалуулуктары менен эмгек баалуулуктары ортосунда кандай байланыш бар экендигин аныктоо үчүн корреляция анализи жүргүзүлгөн. Корреляция анализи эки өзгөрмө ортосундагы түз байланышты же бир өзгөрмөнүн эки же андан көп өзгөрмө менен болгон байланышын тест кылуу, эгер байланыш бар болсо бул байланыштын канчалык тыгыздыгын өлчөө максатында колдонулган статистикалык бир метод болуп саналат [3].

Төмөнкү таблица корреляция анализинин натыйжасында табылган жашоо баалуулуктары факторлору менен эмгек баалуулуктары факторлоруна тиешелүү орточо жана стандарттык ката маанилери көрсөтүлгөн.

**Таблица 1. - Факторлоруна тиешелүү орточо жана стандарттык ката маанилери көрсөтүлгөн**

	Орточо	Стандарттык ката	N
<b>Күч</b>	4,36	1,093	181
<b>Ийгилик</b>	4,23	1,312	
<b>Гедонизим</b>	4,39	1,244	
<b>Дем берүү</b>	3,97	1,127	
<b>Өзүн-өзү башкаруу</b>	4,01	1,123	
<b>Глобалдуулук</b>	4,12	1,142	
<b>Жардамкөйлүк</b>	4,32	1,023	
<b>Салттуулук</b>	3,92	1,178	
<b>Баш ийүү</b>	4,05	1,023	
<b>Коопсуздук</b>	4,09	1,243	
<b>Дуйнолук</b>	4,21	1,005	
<b>Индивидуалдык</b>	4,02	1,213	

Күч факторунун орточо мааниси 4,36, гедонизим факторунун орточо мааниси 4,39, ийгилик факторунун орточо мааниси 4,23, дем берүү факторунун орточо мааниси 3,97, өзүн – өзү башкаруу факторунун орточо мааниси 4,01, баш ийүү факторунун орточо мааниси 4,05, глобалдуулук факторунун орточо мааниси 4,12, жардамкөйлүк факторунун орточо мааниси 4,32, салттуулук факторунун орточо мааниси 3,92, коопсуздук факторунун орточо мааниси 4,09, дүйнөлүк- нормативдик факторунун орточо мааниси 4,21, индивидуалдык факторунун орточо мааниси 4,02 деп табылды.

Таблица 2 да ооруканада эмгектенген кызматкерлердин жашоо баалуулуктарын көрсөткөн факторлор (күч, гедонизим, баш ийүү, ийгилик, өзүн – өзү башкаруу, дем – берүү, жардамкөйлүк, салттуулук, глобалдуулук, коопсуздук) менен эмгек баалуулуктарынын факторлору (дүйнөлүк жана нормативдик, индивидуалдык) ортосундагы байланыш каралган.

r мааниси эки өзгөрмө ортосундагы Пирсон Корреляция коэффициентини, p мааниси болсо маанилүүлүк денгээлин көрсөтөт. Пирсон Корреляция коэффициенти -1 менен +1 арасында мааниге ээ болот. r= -1 болсо тескери түз байланыш ал эми r= +1 болсо оң түз байланыш бар экенин билдирет. r= 0 болсо эки өзгөрмө ортосунда эч кандай байланыштын жок экендигин көрсөтөт [4].

**Таблица 2. - Жашоо баалуулуктары менен эмгек баалуулуктары ортосундагы байланыш**

Жашоо баалуулуктары	пирсон	Эмгек баалуулуктары	
		Дуйнолук жана	Индивидуалдык
<b>Күч</b>	R	,427**	,246**
	P	,001	,001
<b>Ийгилик</b>	R	,318**	,437**
	P	,001	,001

Гедонизим	R	,304**	,600**
	P	,001	,001
Дем берүү	R	,420**	,288**
	P	,001	,001
Өзүн-өзү башкаруу	R	,427**	,246**
	P	,001	,001
Глобалдуулук	R	,409**	,202**
	P	,001	,001
Жардамкөйлүк	R	,385**	,264**
	P	,001	,001
Салттуулук	R	,480**	,256**
	P	,001	,001
Баш ийүү	R	,442**	,200**
	P	,001	,001
Коопсуздук	R	,457**	,266**
	P	,001	,001

Таблица 2-га карап чыкканда жашоо баалуулуктарынын баардык ченемдери менен эмгек баалуулуктарынын баардык ченемдери ортосунда оң маанидеги байланыш бар экендигин байкасак болот. Гедонизим жашоо баалуулуктары менен индивидуалдык эмгек баалуулуктары ортосунда орто денгээлде байланыш бар экендиги байкалат. Башка жашоо баалуулуктары факторлору менен эмгек баалуулуктары факторлору ортосунда аз денгээлде байланыш бар экендиги байкалат.

### Жашоо баалуулуктарынын эмгек баалуулуктарына болгон таасири

Таблицада 3 моделдин бир бүтүндүктү түзүп – түзбөгөндүгүн ченөө максаттында жүргүзүлгөн ANOVA тестинин жыйынтыктары берилген.

**Таблица 3. - Жашоо баалуулуктары дүйнөлүк жана нормативдик баалуулуктар ANOVA тестинин жыйынтыгы**

ANOVA					
Модел	Квадраттардын суммасы	Df	Орточо квадрат	F	p
Regresyon	70,286	10	7,029	8,983	,001b
Residual	172,916	221	,782		
Toplam	243,202	231			
P<0,05					

Таблица 3-дө көрүнгөндөй  $p < 0,05$  кабыл алуу чегинде **8,983** F мааниси моделдин бир бүтүндүк катары караганда да кабыл алынарлыгын көрсөтүп турат. Башкача айтканда дүйнөлүк жана нормативдик баалуулуктардын жашоо баалуулуктарынын элементтери менен түшүндүрүү үчүн курулган моделдин кабыл алынарлыгын түшүндүрөт.

**Таблица 4. Жашоо баалуулуктары – дүйнөлүк жана нормативдик баалуулуктар регрессиялык анализ жыйынтыктары**

Модел 1	t	P	B		R	R	R
					,533	,285	,254
	11,218	,001	3,534				
<b>Күч</b>	,238	,816	,041	,042			
<b>Ийгилик</b>	1,067	,276	,061	-,201			
<b>Гедонизим</b>	1,927	,053	,161	,225			
<b>Дем берүү</b>	-1,671	,094	-,154	-,205			
<b>Өзүн-өзү башкаруу</b>	-,895	,370	-,172	-,198			
<b>Глобалдуулук</b>	3,723	,001	,656	,746			
<b>Жардамкөйлүк</b>	,234	,765	,059	,068			
<b>Салттуулук</b>	,245	,813	,039	,042			
<b>Баш ийүү</b>	,233	,005	-,563	-,656			
<b>Коопсуздук</b>	2,224	,012	,589	,648			
p<0,05							

Таблица 4-тө көрсөтүлгөн регрессия анализинин жыйынтыгына жараша жашоо баалуулуктары эмгек баалуулуктары факторлорундан дүйнөлүк жана нормативдик баалуулуктарды 25% катышында ачыктоодо. Таблица жашоо баалуулуктары менен эмгек баалуулуктары элементеринин бири болуп саналган индивидуалдык баалуулуктарга тиешелүү ANOVA тестинин жыйынтыктарын көргөзүүдө.

**Таблица 5. - Жашоо баалуулуктары – индивидуалдык баалуулуктар ANOVA тестинин жыйынтыктары**

ANOVA					
Модел	Квадраттардын суммасы	Df	Орточо квадрат	F	p
Regresyon	182,657	10	18,266	19,982	,001 <sup>b</sup>
Residual	202,019	221	,914		
Toplam	384,676	231			
P<0,05					

Таблица 5 p<0,05 кабыл алуу мааниси 19, 982 F мааниси моделдин бир бүтүндүк катары кабыл алууга болорун көрсөтүүдө. Башкача айтканда индивидуалдык баалуулуктардын жашоо баалуулуктарынын элементтери менен түшүндүрүү үчүн курулган моделдин кабыл алууга болоорун туюндурат.

**Таблица 6. Жашоо баалуулуктары – индивидуалдык баалуулуктар регрессия анализинин жыйынтыктары**

Модел 1	t	P	R	Katsayısı	R	R2	Düzeltilmiş R2
					,679a	,472	,447
	9,715	,001	3,323				
<b>Күч</b>	,403	,681	,075	,063			
<b>Ийгилик</b>	-,441	,654	-,076	-,070			

Гедонизим	6,238	,001	,565	,627			
Дем берүү	,331	,732	,030	,032			
Өзүн-өзү башкаруу	-2,400	,027	-,500	-,453			
Глобалдуулук	3,851	,001	,742	,674			
Жардамкөйлүк	-2,381	,023	-,619	-,545			
Салттуулук	,403	,689	,073	,068			
Баш ийүү	-1,817	,062	-,413	-,370			
Коопсуздук	1,275	,204	,340	,284			
p<0,05;							

6-чы таблицанын жыйынтыгын караганда индивидуалдык баалуулуктардын 45% көз каранды өзгөрмө болгон жашоо баалуулуктарынын өзгөрмөлөрү тарабынан аныкталууда. Р  $\beta$  коэффициентине караганда индивидуалдык баалуулуктарга эң көп глобалдуулук баалуулуктардын ( $\beta = ,676$ ) таасири күчтүү болгонун көрсөк болот. Башка айырмачылыктар туруктуу болуу шарты менен глобалдуулук баалуулукту индивидуалдык баалуулуктарга 0,676 үлүштүк таасир этүүдө.

Изилдөөдө кызматкерлердин жашоо баалуулуктарын өлчөө максатында Швардцтын (1999) Жашоо баалуулуктары ченеми, эмгек баалуулуктарын ченөөдө Тевруз жана Тургуттун (2004) эмгектенүү максаттарын аныктоо максатында колдонулган ченеми колдонулган. Бул эки баалуулукту бирге колдонгон изилдөө Кыргызстанда колдонулган эмес. Өзгөчө оорукана кызматкерлерине карата мындай изилдөө жасалган эмес.

Жашоо баалуулуктарынын эмгек баалуулуктарына болгон таасирини тест кылуу максатында жасалган регрессия анализинин жыйынтыгында дүйнөлүк жана нормативдик баалуулуктардагы 25 % дык өзгөрүүнүн ( $R^2 = ,257$ ) жашоо баалуулуктары тарабынан өзгөргөндүгүн байкаса болот. Таблицада да көрсөтүлгөндөй сыяктуу индивидуалдык баалуулуктардын 45,1 % жашоо баалуулуктары тарабындан өзгөрүүдө же түшүндүрүлүүдө ( $R^2 = ,451$ ). Жашоо баалуулуктарынан индивидуалдык баалуулуктарга эң көп таасирин тийгизген **глобалдуулук баалуулуктары болгондугу катталган** ( $\beta = ,676$ ). Бул жыйынтыктарга караганда  $H_1$  гипотеза кабыл алынат.

Изилдөө жыйынтыктарынын Ош шаарындагы Ош шаардык ооруканасында эмгектенген кызматкерлердин баалуулуктарын чагылдырып берүүсүн эске алаганда маанилүү деп эсептесек болот. Ар түрдүү региондордо медицина тармагында эмгектенген кызматкерлердин баалуулуктарын аныктоого багытталган изилдөөлөр адабияттардын өсүп өнүгүүсүнө себеп болот. Негизинен баардык эле ишканалар өзгөчө медицина тармагы үчүн маанилүү болуп саналган кызматкерлердин баалуулуктары жана ага таасирин тийгизген факторлордун аныкталуусу пайдалуу десек жаңылбайбыз. Кызматкерлердин учурдагы маселелери менен баалуулуктар түшүнүгү бирге каралуусу адабияттарга салым кошот. Өзгөчө медицина тармагында эмгектенген кызматкерлердин эмгек баалуулуктарына таасирин тийгизген факторлор тууралуу ар кандай изилдөөлөр жүргүзсө болот. Өзгөчө медицина тармагында эмгектенген кызматкерлердин баалуулуктары тууралуу жасалчу изилдөөлөр сандык методко караганда мазмундук метод менен жасалуусу анализ үчүн да эффективдүү болуусу мүмкүн.

**Колдонулган адабияттар:**

- [1]. Schwartz, S. H. (2006). Basic Human Values: Theory, Measurement, and Applications. *Revue Française de Sociologie* , 47 (4), 929-968.
- [2]. Здравомыслов, А.Г. 1986, Потребности. Интересы. Ценности / А.Г. Здравомыслов. М.: Политиздат, 223.
- [3]. Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., & Beck, I. M. (1991). The Structure of Work Values: A Cross Cultural Comparison. *Journal of Organizational Behavior* , 12 (1), 21-38.
- [4]. Tevrüz, S., & Turgut, T. (2004). Çalışma Amaçlarının Tesbiti ve Çalışma Amaçları Testinin Geliştirilmesi. *Öneri* , 6 (22), 33-44.
- [5] Сияев Т.М., Айтбай кызы А. (2014) Жогорку окуу жайынын педагогунун баалуулуктар системасы, известия вузов, № 4, удк:380-86/18

**Рецензент: к.э.н. Шакирова К.К.**