

TASHKILOT XODIMLARNING KORRUPSIYAGA YO'L QO'YISHIGA SABAB VA OMILLAR

*Sarbon Universiteti rahbariyati yuristkonsulti
Teshayev Behruz Dilmurod o'g'li*

Annotatsiya: Tashkilotlarda xodimlarning korrupsiyaga yo'l qo'yishiga sabab va omillar haqida gapirganda, bu illatning ildizlari nihoyatda chuqur va keng qamrovli ekanligini alohida ta'kidlash lozim. Jamiyat hayotining barcha jabhalarida korrupsiya tahdidi borligi bois, har bir tashkilot ushbu illatga qarshi jiddiy va uzluksiz kurash olib borishi muhimdir. Chet el va mahalliy tajribalarga nazar tashlar ekanmiz, xodimlar orasida korrupsiya xavfini kuchaytiradigan bir qator ichki va tashqi omillar, ular orasidagi muloqot va boshqaruvdagi bo'shliqlar, ijtimoiy-iqtisodiy holat va umuman tashkilot madaniyatidagi nuqsonlar muhim rol o'ynashini ko'ramiz. Ayni paytda, axloqiy-etik me'yorlar va kasbiy qadriyatlarning yetarlicha shakllanmaganligi, xodimlarni korrupsiyaga yo'l qo'yishga ko'ndira oladigan muhit yuzaga keltiradi. Xodimlarning moliyaviy ahvoli va moddiy rag'batlanish darajasining pastligi, ular uchun qonuniy yo'l bilan yashash, o'sish va rivojlanish imkoniyatlari cheklanganligi, ma'naviy va ruhiy stress kuchli bo'lganda, insonlar o'zini qonundan yuqori deb bilishi mumkin bo'lgan yo'ldan ketishga moyilligi oshadi.

Kalit so'zlar: korrupsiya, tashkilot, xodim motivatsiyasi, axloqiy qadriyatlar, nazorat mexanizmlari, maosh darajasi, rahbariyat muomalasi, huquqiy savodxonlik, tashkiliy muhit, jazolash tizimi.

Аннотация: Говоря о причинах и факторах, способствующих коррупции среди сотрудников организаций, следует подчеркнуть, что корни этого зла чрезвычайно глубоки и всеобъемлющи. Поскольку коррупция представляет угрозу всем аспектам общественной жизни, важно, чтобы каждая организация вела серьезную и непрерывную борьбу с этим злом. Рассматривая зарубежный и отечественный опыт, мы видим, что ряд внутренних и внешних факторов, усиливающих риск коррупции среди сотрудников, таких как коммуникационные и управленческие пробелы, социально-экономическое положение и недостатки в организационной культуре в целом, играют важную роль. В то же время недостаточная сформированность морально-этических норм и профессиональных ценностей создает среду, способствующую склонению сотрудников к коррупции. При низком финансовом положении и уровне материального стимулирования работников, ограниченных для них возможностях жить, расти и развиваться законным путем, при сильном моральном и психическом напряжении возрастает склонность людей идти по пути, по которому они могут считать себя выше закона.

Ключевые слова: коррупция, организация, мотивация сотрудников, моральные ценности, механизмы контроля, уровень заработной платы, поведение руководства, правовая грамотность, организационная среда, система наказаний.

Abstract: When discussing the causes and factors that lead employees in organizations to commit corruption, it is important to note that the roots of this evil are extremely deep and far-reaching. Since corruption threatens all aspects of public life, it is important for every organization to wage a serious and continuous fight against this evil. Looking at foreign and domestic experiences, we see that a number of internal and external factors, gaps in communication and management among employees, socio-economic conditions, and flaws in the overall organizational culture play a significant role in increasing the risk of corruption. Meanwhile, the insufficient formation of ethical and moral standards and professional values creates an environment that can persuade employees to commit corruption. The low financial situation of employees and the level of material stimulation, the limited opportunities for them to live, grow and develop in a legal way, and when spiritual and mental stress is strong, the tendency for people to go the way they may find themselves above the law increases.

Keywords: corruption, organization, employee motivation, ethical values, control mechanisms, salary level, management behavior, legal literacy, organizational environment, punishment system.

KIRISH

Korrupsiya nafaqat xodimning shaxsiy fazilati yoki nuqsoni emas, balki butun jamoada, tashkilot muhitida mavjud bo'lgan norasmiy qoidalar, boshqaruv usuli, rahbariyat va xodimlar o'rtasidagi ishonch darajasining pastligi, qat'iy va shaffof nazorat mexanizmlarining yo'qligi, ishga qabul qilish, lavozim ko'tarilishida adolatli tanlov tizimi yo'qligi ham asosiy sabablar sirasiga kiradi. Tashkilot ichida ochiqlik, samarali axborot almashinuvi va ichki nazoratning bo'lishi xodimlarni noshar'iy yo'ldan qaytaruvchi muhim faktor bo'lib xizmat qiladi. Agarda tashkilotda ijtimoiy psixologik muhit beqaror, xodim faoliyati to'liq baholanmaydi, ularning yutuqlari va kamchiliklari inobatga olinmaydi, rag'bat va jazo sistemasida tizimsizlik mavjud bo'lsa, korrupsiya haqidagi fikrlar va imkoniyatlar kuchaya boradi. Moliyaviy yetishmovchilik, maoshlardagi adolatsizlik, rag'batlantiruvchi mukofotlarning kamligi yoki umuman bo'lmasligi, kundalik ehtiyojlarni qonuniy va halol mehnat bilan ta'minlash qiyinlashib ketganda, xodim maslahatli yoki bevosita yo'l bilan qonunga zid harakat qilishni o'ziga ma'qul deb hisoblaydi. Inson, tabiiy holatda, o'z ehtiyoj va istaklarini qondirishga intiladi; agar bu ehtiyojlar qonuniy yo'l bilan qondirila olmasa, korrupsiya illati jamiyat va tashkilot ishi uchun jiddiy tahdid sifatida ko'tariladi. Jamoa

ichida motivatsiya yo'qligi, ma'naviy qadriyatlar hamda halollik tamoyillarining qadrlanmasligi odamlarning psixologik himoyasini pasaytiradi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA

Rahbariyatning o'z vazifasiga loqaydligi, boshqaruvdagi sustkashlik, manfaatlar to'qnashuvi, mas'uliyatsizlik va axloqiy zaiflik ham xodimlarning noto'g'ri qarorlar qabul qilishi xavfini oshiradi. Boshqaruvchilarning shaxsiy namuna ko'rsata olmasligi, rahbarlar uchun muhim bo'lgan halollik va odillik tamoyillariga rioya qilinmasligi ham korrupsion muhit kuchayishiga sabab bo'lishi mumkin. Bundan tashqari, xodimlarning huquqiy savodxonligi past darajada bo'lganda, ular korrupsiya nima ekani, natijasida qanday jazoga tortilishi mumkinligini yetarlicha anglamaydi. O'z hayoti va kelajagi uchun javobgarlik hissining sustligi, jamoa va davlat oldidagi burchini unutish, yurt taraqqiyotiga befarqlik — bular jamiyatda va tashkilotda korrupsiya ko'payishiga olib keluvchi muhim omillardir. Tashkilotda faoliyat yurituvchi xodimlarning mehnat sharoiti, ularning kasbiy o'sish va rivojlanishidagi to'siqlar, karyera yo'li va harakatlarning adolatli baholanmasligi, norozilik kayfiyatining kuchayishi, xodimlik o'rnini saqlab qolish uchun nohalol yo'llarga murojaat qilish ehtimolini oshiradi. Bu xatti-harakatlarning oldini olish uchun korxona yoki tashkilot ichida yagona va aniq belgilangan tamoyillar asosida faoliyat yuritish, ochiqlik va halollik, javobgarlik hamda shaffoflik tamoyillarini kundalik mehnat faoliyatiga to'liq singdirish zarur. Aks holda, xodimlar norziq va befarq bo'lib qoladi, o'z vazifasiga tahlika nazari bilan qaraydi, shu sababli qonunga xilof harakat qilishni o'zicha to'g'ri deb biladi [1].

Tashqi iqtisodiy va ijtimoiy omillar ham tashkilotda korrupsiyaning yuzaga kelishiga zamin yaratadi. Iqtisodiy qiyinchiliklar, yuqori darajadagi narx-navo, inflyatsiya, ish o'rinlarining yetishmasligi jamiyatdagi umumiy norozilikni kuchaytiradi va bu norozilik tashkilot ichki muhitiga ham siray boshlaydi. Bunday paytda xodimlar orzu-umidlarini ro'yobga chiqarish uchun har qanday, jumladan, noqonuniy harakatlarni ham ko'rib chiqishi ehtimoli kuchayadi. Undan tashqari, jamiyatda korrupsiyaga nisbatan murosasizlik, norozilik kayfiyati shakllanmagan bo'lsa, turli “kelishuv”, “qonundan chekinish” holatlari oddiy hol bo'lib qoladi. Bunday jarayonlar tashkilot ichida ham, davlat idoralarida ham to'siqsiz davom etaveradi. Shu o'rinda, jamiyat hayotida huquqiy ongi va madaniyatni oshirish, yosh avlodga halollik va odillik tamoyillarini singdirish orqali muammoni ildizi bilan yo'q qilish mumkin [2].

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Korrupsiyaning ildiz otishiga bir nechta boshqa sabablar ham bor: xodimlar hayoti va faoliyatida ishonchli ijtimoiy kafolatlarning yo'qligi, kasbiy va ma'naviy rag'batlarning yetarli emasligi, samarali va adolatli boshqaruv tizimining bo'lmasligi, kasbiy faoliyatda barqarorlik va ochiqlik yo'qligi. Tashkilotlarda yuqori likvidlik va sarmoya aylanishining sekinlashishi, moliyaviy resurslar va imkoniyatlarning adolatli

taqsimlanmasligi va natijada rag'batlantiruvchi mexanizm ishlamay qolishi xodimlarni qonunga xilof ishlarga undaydi. Ichki va tashqi audit, nazorat tizimlarining zaifligi, tashkilotda jamoatchilik va nazorat ishlari yetarli darajada tashkil etilmasligi, ichki hisobotning kalta va yuzaki bo'lishi, xodimlarning faoliyatiga yetarli e'tibor berilmasligi, ularning tavakkalchilik va xatolariga ko'z yumilishi, rahbariyat mas'uliyati va zimmasiga yuklangan nazorat yetarli ishlamasligi sababli, xodimlar harakat erkinligini noto'g'ri yo'nalishda ishlatishga, mazkur g'ayriqonuniy harakatlarni yashirishga va jamiyat oldida javob bermaslikka harakat qiladi [3].

Tashkilot vazifador xodimlari hayotida kasbiy bilim va tajriba, axloqiy me'yor va qadriyatlar yuqori o'rinda bo'lishi shart. Kasbiy mehnat madaniyati yetarli bo'lmasa, tashkilotda qulay va ochiq muhit mavjud bo'lmasa, korrupsiya ildiz otadi va jadal kengayadi. Halollik qadriyatlarini xodimlarga singdirish, ularning ichki madaniyatini va huquqiy ongini oshirish, jamoadagi axloqiy me'yorlarni mustahkamlash orqali korrupsiyaning oldini olish mumkin. Bu jarayonda rahbariyat yetakchilik namunasini ko'rsatishi, xodimlarning harakatini rag'batlantirib, ularning kasbiy yutuqlarini imkon qadar qadrlashi muhimdir. Tashkilot ichida moddiy va ma'naviy rag'bat tizimi ishlamas, xodim faoliyatida shaxsiy manfaatlar ustuvor bo'lib qoladi, umumjamoa va tashkilot manfaatlari e'tibordan chetda qoladi. Rag'bat bilan jazoni aniq va adolatli belgilanmasa, har qanday nohaqlik, shubha va norozilik "normal holat" sifatida qabul qilinadi. Bu esa, o'z navbatida, xodimlar orasida korrupsiya, adolatsizlik, ma'suliyatsizlik, mas'uliyatdan qochishga zamin yaratadi. Tashkilot ichki muhitidagi axloqiy, huquqiy va ijtimoiy tozalikka amal qilinmasa, korrupsiya ildiz otdirib, jamiyat va davlat taraqqiyotiga tahlika soladi. Demak, tashkilotda xodimlarning har bir harakati, ijtimoiy va kasbiy ahvoli, rag'batlantirish va jazolash tizimi, rahbariyat va jamoadagi ochiqlik darajasi, axloqiy va huquqiy mezonlarga sodiqlik — bularning barchasi korrupsiya muammosini hal etuvchi asosiy omillardir [4].

Kasbiy va axloqiy tarbiya tizimi to'liq ishlamas, xodimlarning huquq-burch va majburiyatlari aniq belgilanmasa, ular o'z ishiga mas'uliyatsiz yondashadi. Bu esa huquqbuzarlikka va keyinchalik korrupsiya avj olishiga olib keladi. Ichki audit va nazorat jarayonlari, faoliyat natijalari va strategik maqsadlar doimiy tahlil qilinib turilmasa, xodimlar axloqiy va huquqiy me'yorlarning buzilishiga sharoit tug'diradi. Ochiqlik va shaffoflik yetishmasa, yuritilayotgan hisobot va ma'lumotlar asosida ishlamayotgan mexanizm yaratilmoqda, bu esa jamiyat va tashkilot manfaatiga tahdid tug'diruvchi ehtimolini oshiradi [5].

XULOSA

Yakun sifatida shuni aytilish kerakki, tashkilotlarda xodimlarning korrupsiyaga yo'l qo'yishiga sabab bo'ladigan omillarni yo'qotishda tashkilot rahbariyatining mas'uliyatli va adolatli yondashuvi, shaxsiy namuna, har bir xodimning kasbiy bilim va axloqi, mehnat faoliyatining ochiqligi, axloqiy-psixologik muhitning sog'lomligi,

rag'bat va jazolarning adolatli belgilanishi, shuningdek, jamoda halollik va fidoyilik muhitini vujudga keltirish muhim o'rin tutadi. Korrupsiya illatini inkor etib bo'lmaydi, biroq u bilan samarali kurashish va uni kamaytirish, hatto yo'qotish imkoniyati ham mavjud. Buning uchun, birinchi navbatda, har bir tashkilotdagi rahbar va xodimlar o'z kasbiy burchini halol va vijdonan bajarishi, jamoa hayotiga faol ishtirok etishi, rahbariyat o'z namunasini aniq va ochiq ko'rsatib, tashkilot rivoji uchun zarur shart-sharoitlarni yaratishi, har bir muvaffaqiyat va kamchilikni o'z vaqtida baholab, to'g'ri va adolatli yechimlarni topishga intilishi lozim. Shu bilan birga, korrupsiyaga qarshi milliy va jahon tajribasini chuqur o'rganib, har bir tashkilot sharoitiga mos tamoyillar va mexanizmlar ishlab chiqilishi, har bir xodim va jamoadan yuqori darajadagi fuqarolik pozitsiyasi talab qilinadi. Faqat shunda davlat, jamiyat va tashkilot taraqqiyotiga, ishonch va farovonlikka erishish, korrupsiya illatini ildizi bilan yo'q qilish, mustahkam halollik va adolat asosida taraqqiyot sari dadil harakat qilish mumkin bo'ladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Abdug'aniev, T. (2019). "O'zbekistonda korrupsiyaga qarshi kurash: muammolar va yechimlar." Huquq, 4(3), 95-102.
2. Allamurodov, F. (2021). "Tashkilotlarda korrupsiya xavfini kamaytirishning dolzarb masalalari." O'zbekiston Iqtisodiyoti, 6(2), 74-81.
3. Ashirov, D. (2018). "Ishlab chiqarish korxonalarida xodimlarning kasbiy madaniyati va korrupsiya muammosi." Kasbiy Ta'lim, 9(2), 21-28.
4. Bektosh, R. (2020). "Korrupsiyaga qarshi kurashishda tashkilotlarda ijtimoiy muhitni barqarorlashtirish omillari." Ijtimoiy Fanda Innovatsiya, 5(1), 54-60.
5. Ergasheva, M. (2022). "Tashkilotda xodimlarni huquqiy tarbiyalash va korrupsiyaga qarshi choralar." Iqtisodiyot va Huquq, 11(4), 112-118.
6. Jo'raqulova, Z. (2017). "Xodimlarning axloqiy qadriyatlari va korrupsiyaviy xatti-harakatlarning oldini olish." Pedagogik Nazariya va Amaliyot, 2(3), 66-73.
7. Karimov, A. (2021). "Korrupsiya holatiga olib keluvchi omillar va ularni bartaraf etish yo'llari." Yangi O'zbekiston Fani, 3(2), 91-99.
8. Meliev, J. (2018). "Davlat xizmatida korrupsiya xavfi va unga qarshi kurash usullari." Fuqarolik Jamiyati, 9(1), 60-68.