

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ

AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ

BEYNƏLXALQ MAGİSTRATURA VƏ DOKTORANTURA MƏRKƏZİ

**“Azərbaycanda maliyyə sahəsində çalışan işçilərin iş doyum analizi”
mövzusunda**

MAGİSTR DİSSERTASİYASI

Mehdiyeva Gültəkin Arif

BAKİ – 2019-cu il

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ
AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ
BEYNƏLXALQ MAGİSTRATURA VƏ DOKTORANTURA MƏRKƏZİ

BMDM-in direktoru

Dos. Fariz S. Əhmədov

_____imza

“ ___ ” _____ 2019-cu il

**“Azərbaycanda maliyyə sahəsində çalışan işçilərin iş doyum analizi”
mövzusunda**

MAGİSTR DİSSERTASIYASI

İxtisasın şifri və adı: 050403 Maliyyə

İxtisaslaşma: Bank işi

Qrup: 600

**Magistrant: Mehdiyeva
Gültəkin Arif**

_____imza

Elmi rəhbər: i.ü.f.d., Səfərli Elmir Novruz

_____imza

**Proqram rəhbəri: i.e.n., dos Seyfullayev İlqar
Zülfüqar**

_____imza

**Kafedra müdiri: i.e.d., prof. Kəlbəliyev Yaşar
Atakişi**

_____imza

BAKI – 2019-cu il

Elm andı

Mən, Mehdiyeva Gültəkin Arif and içirəm ki,“Azərbaycanda Maliyyə Sahəsində Çalışan İşçilərin İş Doyum Analizi” mövzusunda magistr dissertasiyasını elmi əxlaq normalarına və istinad qaydalarına tam riayət etməklə və istifadə etdiyim bütün mənbələri ədəbiyyat siyahısında əks etdirməklə yazmışam.

Summary

The topicality of the research. When glancing at scientific literature and research, this theme has appeared in the 1970s, but has not lost its topicality even today. Having a look at current Azerbaijani scientific studies and literature it becomes obvious that there has been no investigation on this very topic so far. For this reason, the topic is really crucial for Azerbaijani science. The analysis of job satisfaction of employees across different areas has been of interest to all researchers.

Aims and duties of the research. The main purpose of the work is analysing the job satisfaction of employees working in finance area within different sectors in Azerbaijan. The most primary duties are doing a survey of at least 450 people based on Minnesota Satisfaction Questionnaire, as well as investigating whether the hypotheses made are true or not.

Methods of investigation used. Within the study, the Minnesota Satisfaction Questionnaire has been translated into Azerbaijani and tested. The Croanbach's alpha reliability test have been used. The obtained results have been analysed through SPSS 25 programme.

Research database. Several most recent articles, dissertations and internet resources have been used while doing the research. In addition, the survey questionnaire was used in leading the analysis part.

Research limitations. The lack of literature in the Azerbaijani language for the research, also having no previous investigation on the topic in the country of Azerbaijan.

The results. According to the results of the survey, the age and place of employment create differences in job satisfaction. It has been found that there is a weak relationship between the other hypotheses and job satisfaction.

Scientific and practical significance of the results. Since there has been no previous research on the topic, a number of necessary proposals have been made based on the obtained results. Moreover, several suggestions have been made on further investigation of the area of interest in the future.

Key words. Job satisfaction, the field of finance, Minnesota Satisfaction Questionnaire, reliability test.

MÜNDƏRİCAT

	GİRİŞ	4
I fəsil.	İş Doyumu	6
1.1.	İş doyumunu anlayışı	6
1.2.	İş doyumuna təsir edən faktorlar.....	8
1.2.1.	Fərdi faktorlar.....	8
1.2.2.	Təşkilatı faktorlar.....	9
1.3.	İş doyumunu açıqlayan nəzəriyyə və yanaşmalar.....	10
1.3.1.	Cornell Modeli.....	10
1.3.2.	Biznesin xüsusiyyətləri nəzəriyyəsi.....	11
1.3.3.	Maslow(1950)-un “Ehtiyaclar hiyerarxiyası nəzəriyyəsi”.....	11
1.3.4.	Herzbergin Cüt faktor nəzəriyyəsi.....	12
1.3.5.	Gözləmə nəzəriyyəsi.....	13
1.3.6.	Locke-un Dəyər nəzəriyyəsi.....	15
1.3.7.	Məqsədi müəyyənləşdirmək nəzəriyyəsi.....	15
1.3.8.	X-Y nəzəriyyəsi.....	16
1.3.9.	Əlaqəli çoxluq nəzəriyyəsi.....	17
1.3.10.	Çox dəyişkənli motivasiya nəzəriyyəsi.....	18
1.3.11.	Adams-ın Bərabərlik nəzəriyyəsi.....	19
1.3.12.	Clayton Alderfer-ERG nəzəriyyəsi.....	19
1.3.13.	MC Clelland-ın Müvəffəqiyyət-güc nəzəriyyəsi.....	20
1.4.	İş doyumsuzluğunun nəticələri.....	22
1.5.	İş doyumunun önəmi.....	23
1.6.	İş doyumunu ilə bağlı ədəbiyyat araşdırması.....	24
1.7.	Maliyyə sistemi və onun elementləri.....	34
1.8.	Azərbaycan Respublikasının maliyyə sistemi və onun inkişaf mərhələləri.....	40
1.8.1.	Maliyyə sisteminin inkişafında “Azərbaycan Respublikasında Maliyyə xidmətlərinin inkişafına dair strateji yol xəritəsi”-nin rolu və təhlili.....	47
II fəsil.	Tədqiqatın metodu və analizi	52
2.1.	Tədqiqatın məqsədi və önəmi.....	52
2.2.	Araşdırmanın metod, metodologiyası və tətbiq olunduğu sahə.....	53
2.3.	Tədqiqatla bağlı açıqlayıcı statistik məlumatlar.....	55
2.4.	Azərbaycanda maliyyə sistemində çalışan insanların cinsiyyət, işlədiyi müəssisə və aldığı əmək haqqıya görə ümumi analiz.....	63

2.5.	Ekonometrik modelləmə, analiz və güvənlik test.....	66
2.6.	Anova analizi.....	67
2.7.	T-testi analizi.....	72
2.8.	Korrelyasiya analizi.....	74
2.9.	Regressiya analizi.....	77
III fəsil.	Nəticələrin ümumiləşdirilməsi.....	80
3.1.	Tədqiqatdan əldə edilən nəticələrin ümumiləşdirilməsi.....	80
	NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR.....	84
	İSTİFADƏ EDİLMİŞ ƏDƏBİYYAT.....	88
	ƏLAVƏLƏR.....	93
	Cədvəllərin siyahısı.....	93
	Şəkillərin siyahısı.....	94
	Qrafiklərin siyahısı.....	94

Giriş

İqtisadiyyatın dayanmadan sürətlə inkişaf etdiyi, qloballaşan bir dövrdə, yüksək rəqabət şəraitində bazarda öz gücü və mövqeyini itirməmək üçün müəssisələrin ən önəm verdiyi faktor insan kapitalıdır. Məhz bu aspektdən baxdıqda müəssisələr üçün işçilərin performans göstəriciləri mühim əhəmiyyət kəsb edir. İşçilərin yüksək performans göstəriciləri onların işinin effektivliyi ilə ölçülür. Hər hansı bir sahədə işçinin effektiv çalışması onun işdən doyum əldə etməsi ilə birbaşa bağlıdır. İşçilərinin effektiv və motivasiyalı çalışan müəssisənin gücü, effektivliyi və bazarda tutduğu mövqe daim inkişaf edəcəkdir.

Bu baxımdan iş doyum analizi hər bir sahə üçün daim aktual olan bir mövzudur. Lakin ölkəmizdə bugünə kimi bu mövzuya toxunulmamış, bu sahədə heç bir araşdırılma aparılmamışdır.

Dünya ədəbiyyatına nəzər saldıqda isə bu mövzuya aid bir çox tədqiqatlar və araşdırmalar aparılmış, elmə bir sıra nəzəriyyə və töhvələr verilmişdir. Bu nəzəriyyələrə Herzberq-in “Cüt faktor”, Maslov-un “Ehtiyacların hiyerarxiyası”, Wroom-un “Gözləmə”, Locke-nin “Dəyər” nəzəriyyələrini və s. misal göstərə bilərik. Bu nəzəriyyələrə əsasən iş doyumunun mahiyyəti öyrənilmişdir.

Elmi ədəbiyyatda aparılan araşdırmalar göstərir ki, analiz müxtəlif sahələr üzrə həyata keçirilə bilər. Minnesota anket sorğusu elə formalaşdırılmışdır ki, iş doyum analizi müxtəlif sahələr üzrə tətbiq oluna bilər. Bu baxımdan nəzəri hissənin praktiki olaraq formalaşdırılması müxtəlif sahələr üzrə aparılmışdır. Əsasən, ən çox psixoloji olaraq yorğunluq və daha az motivasiya oluna bilən sahələr araşdırmaçıların daha çox maraq dairəsində olmuşdur. Çağrı mərkəzi işçiləri, sağlamlıq mərkəzləri, universitet personalları və s. daha çox tətbiq olunan sahələr arasındadır.

Maliyyə sahəsində işin ağırlığını nəzərə alaraq bu sahədə iş doyum probleminin çox olacağı düşünülmüş və bu mövzunun analizi maliyyə sferasında çalışan işçilər arasında aparılmışdır.

Tədqiqatımızda iş doyumunu faktorunda cinsiyyət, yaş, təhsil səviyyəsi, ailə vəziyyəti, iş vaxtı, müəssisə, iş yerindəki status və gəlir səviyyəsi dəyişkənlərinə əsasən fərqliliyin olub-olmadığı araşdırılmışdır.

Tədqiqatı aparmaq məqsədilə SPSS.25 proqramından istifadə edilmiş və burada Anova, T-testi, Korrelyasiya və Reqressiya analizləri aparılmışdır. İlkin olaraq 450 nəfər maliyyə sektorunda işləyənlər arasında şəxsi bilgi formu doldurulmuş və Minnesota ölçüsünə əsasən 20 sualdan ibarət anket sorğusu Azərbaycan dilinə tərcümə edilərək sorğu keçirilmişdir. Alınan cavablar qeyd etdiyimiz kimi sosial elmlər sahəsi üçün önəmli hesab edilən SPSS proqramında analiz və təhlil edilmişdir.

Tədqiqatın aparılmasında son dövəmdə yazılan məqalələr, müxtəlif xarici elmi araşdırmalar internet resurslarından geniş şəkildə istifadə olunmuşdur. Azərbaycan dilində bu sahə üzrə elmi ədəbiyyatın olmaması və heç bir tədqiqat işinin aparılmaması araşdırmada nəzəri məlumatların tapılmasında maneə yaratmışdır.

Nəticələrə əsasən irəli sürülən təkliflər gələcəkdə dəyərləndirilə bilər və yeni sahələrə də tətbiq edilə bilər. Həmçinin gələcək araşdırmalar üçün də təkliflər və istiqamətlər verilmişdir.

Tədqiqat işi xülasə, giriş, 3 fəsil, 18 paragraf, nəticə və təkliflər və istifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısından ibarət olmaqla müəyyən edilmiş standartlara tam şəkildə uyğun olaraq 94 səhvədən ibarətdir.

I FƏSİL

1.1. İş doymu anlayışı

İş doymu 1920-ci illərdən bəri araşdırılır. Lakin 1940-cı illərdə önəmli bir mövzuya çevrilən anlayışdır. İş doymuna dair çox sayda araşdırmalar edilmişdir.

İş doymu işçi heyətinin gördüyü işlə əlaqəli özünü yaxşı hiss etmə duyğusudur.

İş doymu dedikdə, işdən əldə edilən maddi gəlirlər ilə işçinin bərabər işləməkdən zövq aldığı iş yoldaşları və hər hansı bir işin ərsəyə gətirilməsindən əldə edilən xoşbəxtlik duyğusu başa düşülür.

İş doymununun 3 önəmli növü vardır.

1. İş doymu işə olan duyğusal cavabdır. Bu halda bu görülməz, sadəcə ifadə edilir.
2. İş doymu ümumilikdə gözləntilərin nə dərəcədə qarşılandığını müəyyən edir.
3. İş doymu bir-birilə bağlı olan münasibətləri təmsil edir.

Hər bir müəssisə fəaliyyətinin uzunömürlü və keyfiyyətli olmasını istəyər. Müəssisənin əsas güc qaynağı iş insanlarıdır. Həmin insanların iş performansını müəssisənin müvəffəqiyyətini müəyyən edir. Müvəffəqiyyətli fəaliyyət göstərmək istəyən şirkət işçilərinin gözləntilərinin, ehtiyaclarının əksəriyyətini qarşılamalıdır. Müasir idarəetmə düşüncəsinə, əsasən təşilatın səmərəli nəticələr əldə edə bilməsi üçün o, işçilərin istədiklərini işdə və iş mühitində təmin etməlidir.

Streers (1972) iş doymunu bir işçi tərəfindən öz işinə qarşı hiss edilən məmnuniyyətin dərəcəsi olaraq düşünmüşdür.

Munford (1991) iş doymunu, işçinin işlədiyi qurumdan və işindən gözlədikləri və şirkət tərəfindən əldə etdikləri arasındakı uyğunluq olaraq vurğulamışdır.

Erdoğan (1991) görə iş doymu, işçinin işinə qarşı göstərdiyi müsbət duyğularının cəmidir.

Başaran (1982) iş doymu, işçinin işini ya da iş həyatını dəyərləndirməsi nəticəsində əldə etdiyi həzz duyğusudur.

Görüldüyü kimi iş doymu ilə bağlı ədəbiyyatlar da təriflər də fərqlidir. İş doymunun işlə bağlı duyğusal bir reaksiya olduğunu deyən təriflər daha çoxdur. Bu səbəblə işçilərin gördükləri işlərindən hiss etdikləri müsbət duyğular iş doymuna, mənfi duyğular isə iş doymsuzluğuna səbəb olmaqdadır.

Ədəbiyyatlara nəzər saldıqda, iş doymuna aid çox sayda müxtəlif təriflərə rast gəlirik. Bu təriflərin ümumiləşdirsək deyə bilərik ki, bu anlayış bir fərdin işini qəbul etmə, anlama səviyyəsi və işinə qarşı göstərdiyi duyğusal reaksiyadır.

İş doymu, bir işi icra edən öz işini və ya iş yaşamını dəyərləndirilməsi nəticəsində duyduğu həzz və ya əldə etdiyi müsbət duyğusal vəziyyət olaraq ifadə edilə bilər. Həmçinin, bu anlayış bir işçinin işindən aldığı zövq dərəcəsiylə, işçinin işindən xoşlanması dərəcəsiylə həm də iş mühitində işçinin istəklərinin qarşılınması nəticəsində ortaya çıxan məmnuniyyəti ifadə edir. İş doymu, iş görənin gördüyü işdən məmnun və ya məmnun qalmaması duyğusudur. İş doymu həm fərdlər həm də müəssisələr üçün önəmlidir. Əgər biz buna fərd tərəfindən yanaşsaq, işin insanın həyatında mühüm rol malik olduğunu görürük. İnsanlar gününün böyük bir hissəsini işdə keçirdiklərindən dolayı təbii olaraq da fərd əksər ehtiyaclarını iş mühiti tərəfindən qarşılınmasını gözləməkdir. Bu hal işçinin ümumi yaşam doymuna, fiziki və ruhi sağlamlığına mənfi təsir göstərə bilər. İş doymsuzluğu eyni zamanda işə davamsızlığa, laqeydliyə, işi yavaşlatmağa, qeyri-effektiv işləməyə, işdən ayrılmağa və s. xidməti mənfiliklərə təsir edir və bu da eyni zamanda müəssisə üçün çətinliklərə səbəb olur.

1.2. İş doyumuna təsir edən faktorlar

İş doyumuna bir sıra faktorlar təsir edir. Bu faktorlar əsasən iki hissəyə bölünür fərdi və təşkilatı faktorlar.

1.2.1. Fərdi faktorlar- insanın xasiyyəti, yaşı, təhsili, cinsiyyəti, gözləntiləri, dəyərləri, cəmiyyətdəki statusu və s kimi sıralaya bilərik.

Gözləntilər- bəzi nəzəriyyəçilərə görə iş məmnunluğu və ya məmnunsuzluğu fərdin işindən gözlədiyi ilə ətrafın ona verdiyi və ya ətrafdan nə əldə etdiyi arasında fərqin dərəcəsi ilə ortaya çıxdığını irəli sürmüşlər.

Cinsiyyət - qadın və kişi işçilər arasında iş doyumunda fərqliliklərin araşdırılmasına aid müxtəlif işlər vardır. Bunların bəzilərində qadın və kişi işçilər arasında iş doyumunu ilə bağlı açıq şəkildə fərqliliyin mövcud olduğu aşkar edilərsə də, lakin bəzilərində isə bu fərq aşkar edilməmişdir. Hulin və Smith (1964) 255 kişi və 164 qadın iştirakı ilə bərabər araşdırma aparmış və nəticə olaraq qadın işçilərin iş doyumunun, kişi işçilərə nisbətən daha aşağı olduğunu əldə etmişdir.

Yaş – Ümumiyyətlə iş doyumunu yaşla düz mütənasibdir, yəni yaşla birlikdə artmaqdadır. Gənclərdə iş doyumunu yaşlılarla müqayisədə daha aşağıdır. Bunun əsasən səbəbi gənclərin əksərinin məsuliyyət hiss etikləri və özlərini yetərli hiss etdikləri işi tapmaqda uğurlu olmadıqları üçün ilk işlərində məyusluq hissə ugramaqdadır. Yaşlı işçilər isə arzu etdikləri iş şərtləri ilə mövcud iş şərtləri arasında müqayisəni daha düzgün şəkildə etməyi bacarırlar. Yaşı daha böyük olan işçilər daha yüksək maaş almaqda və daha çox işdə çalışmış olduqlarından daha çox mükafat alırlar (Sputa, 1957). Bu səbəblə, daha yaşlı işçilərin iş doyumunu daha yüksək olur.

Herzberg və yoldaşlarına görə isə yaş və məmnunluq arasında U şəkilli bir əlaqə mövcuddur. Bu əlaqəyə görə işçilərin 25 yaş öncəsi ilə 45 yaş sonrasında iş məmnunluq səviyyələri yüksəlməkdədir. Yəni iş məmnunluğu işə girişdə yüksək

olur lakin sonra düşməkdədir. İşdə, karyerada yüksəliş olduqca məmnunluq səviyyəsi də artmağa başlayacaqdır.

Təhsil – iş doyumuna təsir edən ən önəmli faktorlardan biridir. Təhsil səviyyəsi yüksək olan insanların işlədiyi müəssisədən gözləntiləri daha çox olur. Məhz bu səbəbə görə də təhsil səviyyəsi yüksək olan insanların iş doyumunu daha aşağıdır. Onlar işlədiyi müəssisədən daha çox əmək haqqı gözləyir və bunun ödənilməməsi nəticəsində iş doyumunu aşağı düşür. Lakin bugünə qədər aparılan bəzi araşdırmalarda bunun əksi də sübut olunmuşdur. Belə ki, bəzi araşdırmalarda əksinə olaraq təhsil səviyyəsinin yüksək olduğu işçilərin işlədikləri müəssisələrdən daha çox tərifnamələr, təltiflər aldığı üçün onlar motivasiyası yüksək və iş doyumunu artıq olmuşdur.

Status – fərdə başqaları tərəfindən cəmiyyətdə verilən dəyərlərdən yaranan bir anlayışdır. Peşə statusu yüksəldikcə iş doyumunu da artmaqdadır. Üst səviyyə işləyən işçilərin alt səviyyədə işləyənlərə nisbətən iş doyum səviyyəsi daha yüksək səviyyədə olur. Bunun səbəbinin, üst səviyyədə işləyən işçilərin daha yüksək əmək haqqılı, həmçinin fərdi gözləntilərə daha çox cavab verən işlərdə işləmələri olduğu görülür.

1.2.2 Təşkilati faktorlar – fərdi faktorlarla qarşılıqlı təsir göstərən işləyənlər iş doyumunu üzərində təsirli olur. İş doyumuna təsir edən təşkilati faktorlar- əmək haqqı, stress, iş yoldaşları, işin təbiəti, təhlükəsizlikdir.

Əmək haqqı – İş doyumunu məsələsində əmək haqqının önəmi görülən işə uyğun olaraq dəyişir (Schult, 1970; Sultan Sat, 2011). İşçilər qazanması düşündükləri ilə qazandıqları əmək haqqını müqayisə etdikdə, bu müqayisə onlar üçün müsbət olduqda iş doyumunu ortaya çıxır. Yəni, icra etdiyi işin qarşılığında gözlədiyi əmək haqqını alan işçi iş doyumunu hiss edir.

Stress – fərqli insanlar üzərində müxtəlif təsirlər göstərən faktorlardır. Stress işçidə iş doyumusuzluğu yaradan faktordur.

İşin xüsusiyyəti – İşçilər öz bacarıqlarını nümayiş etdirmək, biruzə vermək fürsəti verən işlərdə işləməyi üstün tuturlar. İşçilər təzyiq altında işləməyi, işlərinə qarışılmamağını, özlərinə əmr verilməməsini istəyirlər. İşçilər öz bacarıqlarını istifadə etmək şansı yaradan işdə, etdikləri işlərdən uğur əldə etdik də onlarda iş doyumluluğu yaranır.

Əməkdaşlar – İşçinin iş yoldaşlarını və işlədiyi kollektivi özünə doğma hiss etməsi işin doyum səviyyəsinə müsbət təsir edir. İşçinin uğurlu bir kollektivlə işləməsi, həyat təcrübəsi özünə uyğun insanlarla birlikdə işləməsi iş doyumunu artırır. Bu səbəbdən dolayı da işçinin işlədiyi müəssisədə onu dəstəkləyən işçilər və dostlar varsa bu işçinin iş doyumunu səviyyəsini artıracaqdır.

Təhlükəsizlik – İşçilər işlədikləri müəssisə tərəfindən onlara dəyər verilməsinə və tam təhlükəsizliyin təmin olunmasına inanırlarsa, bu zaman bu onların işindən doyum almasına kömək olur. İşçiyə əgər müəssisə tərəfindən laqeyd yanaşılsa və təhlükəsizliyi təmin olunmazsa, bu zaman işçinin motivasiyası azalacaqdır.

1.3. İş doyumunu açıqlayan nəzəriyyə və yanaşmalar

İş doyumunu açıqlayan müxtəlif nəzəriyyə yanaşmalar mövcuddur.

1.3.1. Cornell Modeli – 1969-cu ildə Smith, Hendall və Hulin tərəfindən yaradılmışdır. Cornell Modelinə görə, iş doyumunu işçinin işdə baş verən müxtəlif hadisələrə qarşı göstərdiyi emosional reaksiyalar, duyğulardır. Bu duyğular işçinin başına gələn müsbət və mənfi hadisələrdən əldə etdiyi fərqli təcrübələrdən qaynaqlanır. Bu modelə görə iş doyumunun ölçülməsində ən önəmli faktor işə görə ödəniş, yüksəlmə imkanları olduğu düşünülür (Smith, Kendall və Hulin, 1969; Ümran Örkün 2011: s. 10).

1.3.2. Biznesin xüsusiyyətləri nəzəriyyəsi - 1975-ci ildə Hackman və Oldham işin beş xüsusiyyəti olduğunu, həmçinin iş doyumunun da bu beş xüsusiyyətdən asılı olduğunu irəli sürmüşdür.

Bu beş xüsusiyyət bunlardır: bacarıq, vəzifə öhdəliyi, məsuliyyət, davranış və görülən işə görə bildirilən rəy. Nəzəriyyəyə görə bu xüsusiyyətlər üç psixoloji vəziyyətə gətirib çıxardır. Bu vəziyyətlər işçinin motivasiya olunmasında və iş doyumunda önəmli nəticələrə səbəb olur. İşə lazım olan bacarıqların müxtəlifliyi, vəzifənin bir bütünlük içində və önəmli olması işi icra edəndə işin önəmli olması duyğusunu, həmçinin məsuliyyət duyğusunu yaradır. İş ilə bağlı verilən qərarlara reaksiya və ya rəy isə işin nəticəsi haqqında işi icra edənin məlumatlı olmasına gətirib çıxarır. Nəticə olaraq da bu iş doyumunu yaradır (Hackman və Oldham, 1975; Ümran Örkün 2011).

Bu yanaşma qısaca, qeyri-adi və çətin işləri üstün tutan işçiləri qarışıq işlərin daha çox xoşbəxt edib, motivasiya edəcəyini deməkdədir.

Hackman və Oldham bütün bu dəyişkənlikləri ölçmək üçün işin diaqnostik anketini inkişaf etdirmişlər (Sun Ö., 2002).

1.3.3. Maslow(1950)-un “Ehtiyaclar iyerarxiyası nəzəriyyəsi” - nəzəriyyəyə əsasən fərdi ehtiyaclar motivasiyaya əsaslanır və fərd öz ehtiyaclarını ödəmək üçün işlər görür. Maslow-a görə insan davranışlarını müəyyən edən ehtiyaclardır. Onun “Ehtiyaclar iyerarxiyası nəzəriyyəsi” də insanın ehtiyaclarını aşağıdan yuxarıya doğru beş pilləli piramida şəklində müəyyən etmişdir. Bu ehtiyaclar nəticəsində də davranışlar meydana çıxır (Ümran Örkün 2011).

Fərdlərin ehtiyacları ən alt səviyyədən başlayaraq fizioloji ehtiyaclar, təhlükəsizlik ehtiyacları, aid olma ehtiyacı, hörmət və tanınmaq ehtiyacı və ən son olaraq özünü doğrultmaq ehtiyacı olaraq sıralanır. Maslow-a görə qarşılanılan ehtiyacın həvəsləndirici və ya motivasiyaedici xüsusiyyəti itirilir. Bu vəziyyətdə hər sonrakı ehtiyac səviyyəsi fərdi həvəsləndirir. Belə vəziyyətdə işçi hər zaman aktiv bir ehtiyaca sahib olur. Məhz bu səbəbdən asılı olaraq uzun müddətli iş doyumunu əldə etmək mümkün olmur.

Bu nəzəriyyəyə əsasən fərqli insanla müxtəlif şəraitdə müxtəlif şərtlərlə motivasiya edilir. Yəni, hər bir insan öz xüsusiyyətlərinə, özəlliklərinə əsasən motivasiya edilməlidir. İş doyumunu müəyyən edən əsas səbəb işçinin ehtiyaclarının qarşılandığı səviyyədə doyum əldə etməsidir. Maslow-a görə işçinin göstərdiyi hər bir davranış və ya hörmət, onun sahib olduğu müəyyən ehtiyaclarını ödəmək üçün yönəlmişdir. Qarşılanmayan ehtiyaclar insan davranışına təsir edir. Qarşılanan ehtiyaclar isə artıq həvəsləndirici olmur. Ehtiyacları qarşılanan şəxs hadisələrə müsbət tərəfdən yanaşır. Nəzəriyyəyə əsasən müəssisə işçilərin ehtiyaclarını hansı səviyyədə qarşılıyarsa, işçi də o səviyyədə məmnunluq duyur .

Maslow, fizioloji və psixoloji şərtlərin önəmliliyi sırasına görə tənzimlənən bir sistemin insan ehtiyaclarını təyin etdiyini göstərir .

Bu struktur içərisində bir üst pillədə ki, ehtiyacların yarana bilməsi üçün öncəki ehtiyacların ödənilmiş olması lazımdır. Bu 5 pillə aşağıdakı kimidir:

1.Fizioloji ehtiyaclar (qida, yuxu, su və s.)

2.Təhlükəsizlik ehtiyacı (sabitlik, intizam, asılılıq, təhlükəsizlik, qorxudan qurtulmaq, narahatlıq və s.)

3.Sevgi və kiməsə aid olma ehtiyacı (ailə, dostluq, əhatə, referat, qrup və s.)

4.Hörmət və tanınmaq ehtiyacı (özümə hörmət edirəm, ətrafdakılar mənə hörmət edir)

5.Özünü doğrultmaq ehtiyacı (imkanların inkişafı)

Maslow-un fikrincə ehtiyacların digər növünə keçmək üçün digər növün ehtiyacları tamamilə ödənməlidir.

1.3.4. Herzbergin Cüt faktor nəzəriyyəsi - Herzberg də Maslow kimi motivasiyanın təməlinə ehtiyacların olduğunu qənaətindədir. Bu nəzəriyyə iş ünsürlərinin iş doyumunu üzərində təsirlərinə diqqət edir.

1959-cu ildə Herzberg tərəfindən aparılan araşdırmanın nəticəsi olaraq irəli sürülən nəzəriyyədir. Bu nəzəriyyə insan ehtiyaclarının bəlli bir sıra ilə həyata keçirildiyini izah edir. (Ümran Örkün, 2011)

Bu yanaşmada birinci faktor iş doyumunun azalmasına aradan qaldıracaq “Qoruma” faktorları, ikinci faktor isə iş doyumunu artırmağa yönələn “motivasiyaedici” və ya “həvəsləndirici” faktorlardır. Qoruma faktorları əsasən xarici amillərdən asılı olan faktorlardır. Bunlara yoxlama, rəhbərlik, biznes siyasətləri, sosial əlaqələr, üstün vəzifə sahibləri ilə münasibətlər, əmək haqqı, şəxsi həyat, status kimi faktorlar aiddir. Bu faktorlar iş doyumunu yaratmasa da amma doyumсуzluğun qarşısını alır.

Motivasiyaedici faktorlar isə, həyata keçirilən işin məzmunu və birbaşa işin özü ilə bağlı olan faktorlardır. Bunlar iş doyumunu təmin edən, işçinin motivasiyasının yüksəldən faktorlardır. Bunlar uğur, irəli getmə və inkişaf imkanları, öhdəliyinə götürülən məsuliyyət, tanınmaq, yüksəlmək kimi daxili faktorlardır.

Herzberg-ə görə qoruma faktorları işin özü ilə bağlı olmamaqla yanaşı, fərdin fiziki ehtiyaclarına, motivasiyaedici faktorları isə insanın inkişaf etmə ehtiyaclarına cavab verir.

Bu nəzəriyyəyə görə iş doyumunu və doyumсуzluğu bir-birinə tamamilə zidd deyildir. Qoruma faktorları ilə işçini narahat edən faktorlar aradan qaldırıla bilər və işçi işini davam edə bilər. Lakin motivasiyaedici faktorla işçi dəstəklənməzsə o iş doyumunu əldə etməz. Buradan belə bir nəticəyə gələ bilərik ki, fərd işindən doyum almadan da iş həyatını davam edə bilər.

1.3.5. Gözləmə nəzəriyyəsi – Wroom-a görə sadəcə ehtiyaclar insanı hərəkət etməyə, işə başlamağa vadar edə bilməz. Digər müxtəlif nəzəriyyələrdə əsasən insanı motivasiya edən işlərə təsir edən faktorları araşdırarkən, gözləmə nəzəriyyəsi isə insanın fərqli xüsusiyyətlərinin motivasiya üzərindəki rolunu araşdırıb (Sultan SAT, 2011: s. 17-18).

Fərdi fərqliliklərin motivasiya üzərindəki təsirini araşdıran ən önəmli nəzəriyyələrimizdir. Bu nəzəriyyəyə görə, motivasiya üç amilin məhsuludur. Bu amillər aşağıdakılardır:

Dəyər – işçinin qazanacağı gəlirə və mükafatlara verdiyi dəyəri ifadə edir.

Vasitəçilik – işçinin ona tapşırılan hər hansı bir işi bitirər-bitirməz və edilən mükafatı alacağına olan inancını ifadə edir.

Gözlənti – işçinin sərf etdiyi səyin nəticəsində işini yekunlaşdırma biləcəyinə və ya bu işin öhdəsindən gələbiləcəyinə olan inamının qüvvət dərəcəsini ifadə edir.

Bu nəzəriyyə ümumiyyətlə işçinin davranışları haqqında edəcəyi seçim və davranışın nəticələri ilə əlaqəli olanları müdafiə edir.

Bu nəzəriyyə aşağıdakı fərziyyələri özündə ehtiva edir:

1. Fərdin davranışı onun şəxsi xüsusiyyətləri və ətraf mühitin şəraiti ilə müəyyən olunur və yönləndirilir.
2. Hər bir insanın fərqli ehtiyac, arzu və məqsədləri var və bununla bağlı olaraq da mükafat gözləntiləri də bir-birindən fərqlənir.
3. İnsan istədiyi mükafatlara layiq olmaq üçün səy göstərir

Bu nəzəriyyəyə görə fərdin işə olan münasibəti şəxsi xüsusiyyətlərə və ətraf mühitin şəraitinə görə dəyişir. İnsanları motivasiya edən vasitələr və iş doymu meyarları insandan insana fərqlənir və fərdin gözləntilərinə uyğun olmayan mükafat onun iş fəaliyyətinə yəni performansına təsir göstərməyəcəkdir.

Gözləmə nəzəriyyəsində motivasiya - səyə, səy - müvəffəqiyyətə, müvəffəqiyyət – mükafata, mükafat – iş doymuna, iş doymu da təkrar motivasiyaya çevrilərək tsikl şəklində davam edir.

Wroom, iş doymununun yaranmasında və insanların ehtiyaclarının qarşılınmasında fərqliliklərin diqqətə alınmasının gərəkli olduğunu ifadə edir.

Nəticə olaraq, işçinin davranışa həvəslənməsi üçün ehtiyaclar yetərli deyil. İşçinin eyni zamanda bir gözləntiyə sahib olması lazımdır. İşçilərin əmək və

zəhmətləri qarşılığında işdən əldə etməyi gözlədikləri dəyər, mükafat və məqsəd mövcuddur və hansı ki, bu gözləntilər qarşılığında iş doyumunu meydana çıxır. İşçilərin iş və ya iş mühitində əldə etdiyi nəticələri əldə etməyi gözlədiklərindən aşağıdırsa bu iş doyumuzluğunu ortaya çıxaracaqdır.

1.3.6. Locke-un Dəyər nəzəriyyəsi – Locke iş doyumunu ehtiyaclarla deyil, işçinin işinə bağlı dəyərli gördüyü iş nəticələrini əldə etmək vəziyyətinə görə açıqlayır. İş, işçilərə işin şərtləri, əmək haqqı, inkişaf, təşviq fürsətləri yaradır. Məhz bu nöqtədə işin yaratdığı dəyərlərlə işçinin dəyər verdikləri üst-üstə düşürsə bu zaman iş doyumunu yaranır. Dəyər nəzəriyyəsinə görə işçiyə işlə bağlı hər hansı bir amil nə qədər önəmlidirsə, onun məmnuniyyəti üzərində bir o qədər çox təsirlərə sahibdir. (Sultan SAT, 2011)

Ehtiyac nəzəriyyələrində bütün işçilərin iş doyumunda əsas ehtiyacların var olduğu deyilir. Amma dəyər nəzəriyyəsində isə işçinin dəyərləri bu vəziyyətə başqa tərəfdən yanaşaraq fərqlilik qatır. İşçilərin iş doyumunu onların dəyərlərinin fərqli olmasıyla bağlı olaraq dəyişir. Buna görə də dəyərli olaraq görülən nəticələr, dəyərli olaraq görülməyən nəticələrdən fərqli olaraq iş doyumunu üzərində daha çox təsir göstərir.

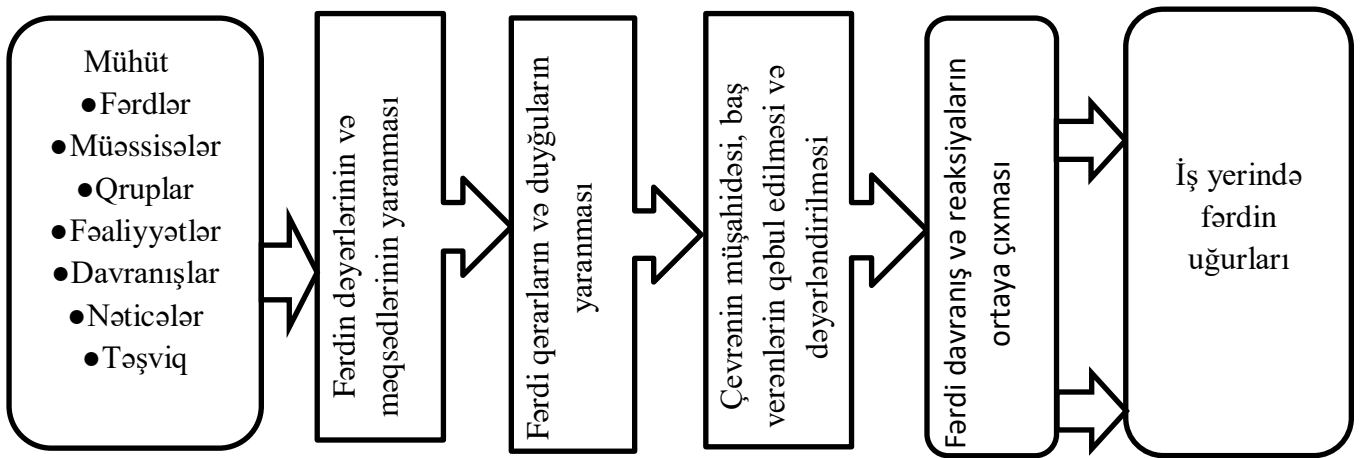
1.3.7. Məqsədi müəyyənləşdirmək nəzəriyyəsi – 1968-ci ildə Locke tərəfindən yaradılan “Məqsəd müəyyənləşdirmək” nəzəriyyəsi, davranışın əsas səbəbinin fərdlər tərəfindən şüurlu şəkildə təyin etdikləri hədəf və niyyətdə görünür. Locke-yə görə bir insan hər hansı bir işə başladığında qarşısına qoyduğu hədəfə çatmaq üçün daima çalışır. Hədəf nəzəriyyəsində niyyət xüsusi bir önəm daşıyır. Həm də davranışı motivasiya edən şeyin şüurlu şəkildə təyin edilmiş hədəflər olduğunu vurğulayır. (Hanzade Aslan, 2006)

Hədəfin müəyyən edilməsinin iş performansını artırma bilməsi üçün bir sıra ünsürlərə ehtiyacı vardır. İlkin olaraq işçilər qoyulan hədəfə bağlı olmalı və ya onlara verilən hədəfi qəbul etməlidirlər. İkinci olaraq işçilərə hədəflərinə doğru getdiyi yolda düzgün davranış edib etmədikləri ilə bağlı reaksiyaları verilməlidir.

Üçüncü isə hədəf nə qədər çətin olsa da performans bir o qədər yüksək olur. Amma hədəf işçinin potensialından çox olmamalıdır.

Nəticədə, bu nəzəriyyə hər bir kəsin şüurlu bir məqsəd seçdiyini və bu məqsədlərin açıq və fərqli şəkildə meydana gəldiyi ehtimalına əsaslanır. Reallıqda insanlar həmişə məqsədli hərəkət etmədiyi kimi qoyduğu məqsədlərə çatmağa doğru etdiyi hərəkətlər də rəasional davranmaz. Həm də insanlar bir-birindən fərqli xüsusiyyətlərə, duyğulara malik olduqları üçün qarşılıqlarına qoyduqları məqsədləri də bir-birindən fərqlənir.

Şəkil 1. Şəxsi məqsədlərin yaradılması və iş uğurunda rolu.



Mənbə: (Muharrem yeğın, 2009, s. 21)

1.3.8 X-Y nəzəriyyəsi – McGregor tərəfindən yaradılan bu nəzəriyyə də insanın təbiəti ilə bağlı bir-birinin əksi olan iki ehtimalı əsas götürür. Birinci ehtimal “X” nəzəriyyəsi, ikinci ehtimal isə “Y” nəzəriyyəsi olaraq götürülür. “X” nəzəriyyəsi işçinin yalnız xarici təsirlər nəticəsində motivasiya olduğunu müdafiə edərkən, “Y” nəzəriyyəsi isə, işçilərin daxili motivasiyaları ilə maraqlanmışdır. (Sultan SAT, 2011)

“X” nəzəriyyəsinin əsas fərziyələri aşağıdakılardır:

1. İnsanlar təbii olaraq işləməyi sevmirlər və fürsət tapdıqca işləməkdən qaçarlar.
2. İnsanları işlətmək üçün onları qorxutmaq, təhdid etmək və yönləndirmək lazımdır.

3. İnsanların əksəri yaradıcı deyildir və yeniliklərə qarşı çıxırlar.
4. İnsanlar üçün işlədikləri müəssisənin hədəfləri önəmli deyil, onlar əsas özlərini düşünürlər.

“Y” nəzəriyyəsinin əsas fərziyyələri aşağıdakılardır:

1. İnsan bir işdə işləmək, fiziki və zehni səy göstərmək istəyər və bu istirahət etmək istəyi qədər təbiidir.
2. İnsan işləmədən öncə özünün müəyyən etdiyi məqsədlərə sahibdir və bu məqsədlərə çatmaq üçün öz-özünə yönləndirir və nəzarət edir.
3. İnsan öz məqsədinə doğru gedərkən mükafat əldə edərək, bacarmaq ehtiyacını təmin etmək istəyir.
4. Normal insan öyrənmək istəyər və şərait yaradıldığı təqdirdə öz üzərinə məsuliyyət götürməyi seçər.
5. Cəmiyyətdə hər bir insanda yaradıcılıq, yenilikçilik xüsusiyyəti yoxdur. Bu kimi xüsusiyyətlər çox az insanda mövcuddur.

“X” nəzəriyyəsinin əsas təşkilati prinsipi, idarəetmə səlahiyyətindən istifadə edərək idarə etmək və nəzarət etməkdir.

“Y” nəzəriyyəsinin əsas təşkilati prinsipi isə müəssisədə qaynaşmaq və inteqrasiya olunmaqdır.

İdarəçilər işçilər qorxu yolu ilə idarə etməməlidirlər. Bu onların iş doyumuna mənfi təsir edərək iş performansını da aşağı salır. “Y” nəzəriyyəsində göstərildiyi kimi işçilərə öz bacarıqlarını istifadə edəcəkləri mühiti və ya şəraiti yaratmalıdırlar. Ümumiyyətlə X və Y nəzəriyyələrinin ortaq yaxşı xüsusiyyətləri birgə sintez olunaraq tətbiq olunması daha məqsədə uyğundur.

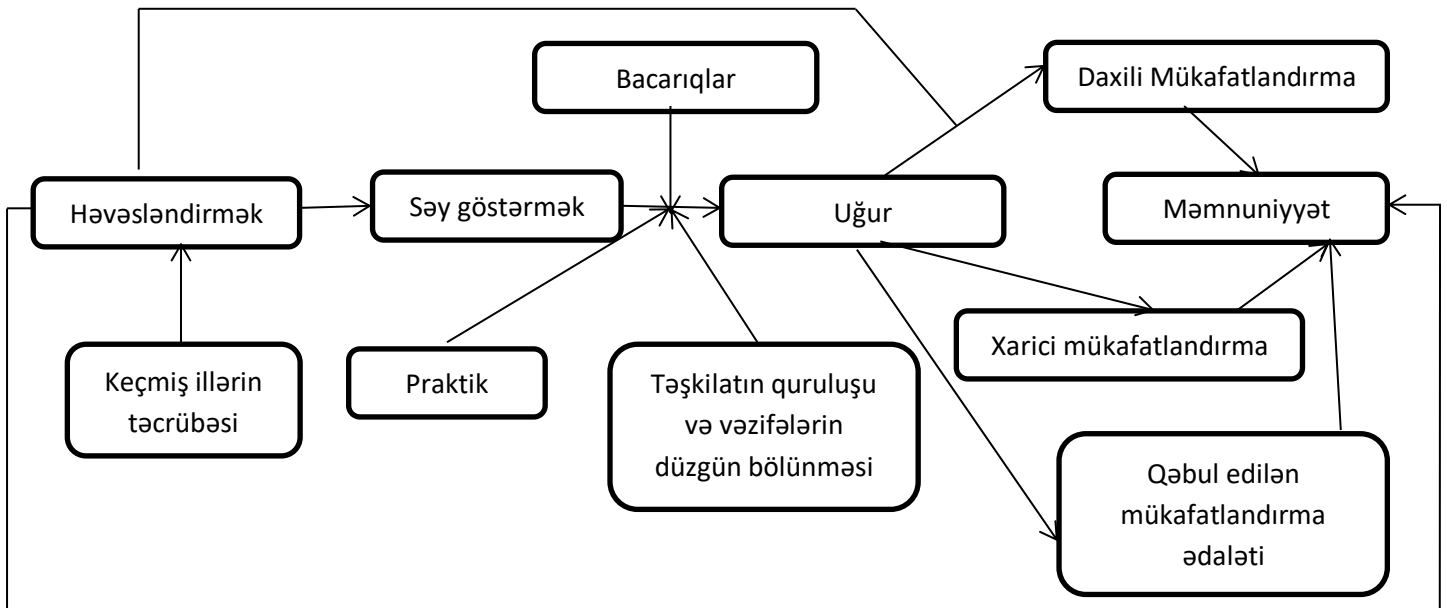
1.3.9. Əlaqəli çoxluq nəzəriyyəsi – Bu nəzəriyyəyə görə işçinin maraq, ehtiyac və ya dəyərlərini deyil, onun daxil olduğu qrupun fikirləri önəmlidir. Nəzəriyyəyə əsasən işçinin gördüyü iş üzv olduğu qrupun maraq, istək və ehtiyaclarını təmin edirsə işçi bu işdən məmnun olacaqdır. İş doyumunu

yüksələcəkdir. Əgər işçi öz işindən məmnun olsa belə bu qrupun ehtiyaclarını qarşılarmırsa işçinin iş doyumuna təsir edərək onu azalda bilər. (Ümran Örkün 2011)

1.3.10. Çox dəyişkənli motivasiya nəzəriyyəsi – Lawler və Poeter, Wroom-un “Gözləntilər Nəzəriyyəsi”bəzi təşkilatı şərtləri və onların səbəblərini nəzərə alaraq bu nəzəriyyəni yaratmışlar. Nəzəriyyəyə edilən ilkin fayda işçinin öz uğurunun dəyərləndirməsinə bağlı olaraq ortaya çıxan və onun işdən məmnunluğuna təsir edən şirkət tərəfindən uğurunun ədalətli mükafatlandırılması ilə bağlıdır. Buna görə də əgər işçi öz gözlədiyi mükafata layiq bilinməzsə bu onun iş doyumuna ciddi şəkildə mənfi təsir edəcəkdir. İkinci qatqı isə işçilər arasında vəzifə bölgüsüdür ki, əgər müəssisə daxili bu ədalətsiz şəkildə aparılsa bu da işçinin iş doyumuna mənfi təsir edəcəkdir.

Bu nəzəriyyə iş doyumuna səbəb olan mükafatları daxili və xarici mükafatlar olmaq üzərə iki hissəyə ayırmışdır. Xarici mükafatlar şirkət tərəfindən verilən əmək haqqı, vəzifədə qalxma, status iş təhlükəsizliyi kimi olanlardır. Daxili mükafatlar isə fərdə göstərdiyi yaxşı performansdan dolayı verilən mükafatlardır. Əldə edilən yüksək bir uğurun nəticəsində iş doyumunda da yüksək olması üçün şirkət daxilində mükafatlandırma və ya dəyərləndirmə ədalətli şəkildə aparılmalıdır.

Şəkil 2. Lawter və Porte-nin Gözlənti nəzəriyyəsinin sistematik açıqlaması.



Mənbə: Eren, C.(1993), Yönetim psikolojisi, İstanbul: Beta Yayın, s. 357

1.3.11 Adams-ın Bərabərlik nəzəriyyəsi – Adams mükafatın daima həvəsləndirmək və təşviq etmək baxımından çox önəmli olduğunu söyləyir. Fərdlər onlara verilən mükafatları daima onlarla eyni işi görən digər işçilərlə müqayisə edərək nə dərəcədə bərabərlik olduğunu təyin edirlər. Əgər bu müqayisə nəticəsində fərqliliklər aşkar olunarsa, işçi bu bərabərsizliyi aradan qaldırmaq üçün çalışacaqdır.

İşçilərin iş uğuru və məmnunluq dərəcəsi işlədikləri mühitlə bağlı olaraq əldə etdikləri bərabərlik və ya bərabərsizliklə bağlı olur.(Luthans, 1995, 197)

Bərabərlik nəzəriyyəsinin dörd əsas konsepsiyası vardır.(Öznur, 2001)

- Adam – Bərabərliyi və ya bərabərsizliyi başa düşən insandır.
- Digər adam – Mükafat və fayda mənasında müqayisə edə bilən insandır.
- Mükafatlar – İnsanın işləməsi qarşılığında əldə etdiyi, əmək haqqı, digər ödəmələr, status, işləmək üçün yaxşı iş şəraiti şərtləri kimi mükafatlar.
- Faydalar – İnsanın işinə qatdığı təhsil, zəka, təcrübə, bacarıq, əmək kimi şəxsi xüsusiyyətləri.

Bərabərlik nəzəriyyəsinin əsas mənası: işçilər arasında bərabər şəkildə davranıldıqda onların motivasiyası artar işin performans effektivliyi artar, bərabər yanaşılmadığında isə əksinə işçilərin motivasiyası aşağı düşəcək və iş performansını da həmçinin zəifləyəcəkdir.

1.3.12. Clayton Alderfer – ERG nəzəriyyəsi – Maslow-un Ehtiyacların iyerarxiyası nəzəriyyəsi ilə bağlı olaraq bu nəzəriyyəni də Alderfer (1972) tərəfindən yaradılmışdır. Alderfer-in nəzəriyyəsi 3 əsas ehtiyac üzərində qurulmuşdur.

- Var olmaq ehtiyacı: yemək, su, fiziki təhlükəsizlik kimi yaşamaq üçün ən alt səviyyə ehtiyaclardır.
- Münasibət ehtiyacları: digər insanlarla qarşılıqlı əlaqə, duyğusal dəstək, hörmət, qəbul etmək və aid olma ehtiyacı.

●İnkişaf ehtiyacları: şəxsi inkişaf, istedad və bacarıqların maksimum çox istifadə ehtiyacı.

ERG nəzəriyyəsində ehtiyaclar bir iyerarxi şəkildə olurlar. Bütün ehtiyaclar insana eyni anda təsir edə bilərlər. Maslow-un nəzəriyyəsinin əksinə, bu nəzəriyyədə alt səviyyədəki ehtiyacın ödənməsi insana mütləq şəkildə bir üst səviyyədəki ehtiyaca yönləndirmir. İki nəzəriyyə arasında digər fərq isə Maslow-a görə ödənilən hər hansı bir ehtiyacın artıq insan üzərində heç bir motivasiyaedici təsiri olmadığını, Stederfer-ə görə isə ödənilən ehtiyacı daha da gücləndirilə bilər.

1.3.13. MC Clelland-ın Müvəffəqiyyət-güc nəzəriyyəsi - Bu yanaşmanın təməlinə bacarmaq ehtiyacı, güc ehtiyacı və bağlılıq qurma ehtiyacı durur. Bacarmaq ehtiyacı fərdin müvəffəqiyyətə verdiyi önəm və dəyər səviyyəsinin ifadəsidir. Güc ehtiyacı isə başqalarına təsir etmə, prestij yaratma və bunu qoruma ehtiyacını ifadə edir. Bağlılıq qurma ehtiyacı isə, başqaları ilə əlaqə qurma, qrupa daxil olma və sosial əlaqələri inkişaf etdirməyi ifadə edir.(Koçel, 2005)

Bacarmaq ehtiyacı – insanın özünə çətin olan hədəfləri qoyaraq bu məqsədlərə çatması ilə bağlıdır. Bəzi insanlar üçün əldə etdikləri müvəffəqiyyət bu müvəffəqiyyətin nəticəsində əldə edilən mükafatdan daha önəmlidir. Daha əvvəl məlum olmayan bir şeyi kəşf etmə, kimsə tərəfindən əldə edilməyən ən yüksək nəticəni əldə etmək, hər hansı bir işi daha əvvəl edilmədiyi qədər yaxşı etmək müvəffəqiyyət ehtiyacına misal göstərmək olar. Bir işi daha yaxşı, daha effektiv etmək, problemi həll etmək və ya çətin bir məsələ ilə başa çıxmaq ehtiyacıdır. Bu həvəs məqsədyönlü insanlarda yaranır və bu şəxslər real və əldə ediləbiləcək məqsədlər qoyaraq müəyyən bir dərəcə riskə, edilən işin nəticəsini görmək istəyi ilə də yüksək enerji və istəklə çətin işlərə girirlər. Məqsədlərinə çatdıqda belə özlərinə daima nəzarət edərlər və məqsədlərinə çatmaq uğrunda qarşılarına çıxan xarici təsirlərdən çox da xoşlanmazlar. Ümid ilə müvəffəqiyyət üçün plan çızıb, vəzifələrinə və ya öhdəliklərinə uyğun olaraq şəkildə tək başlarına və ya başqa insanlarla da işləyə bilərlər. Etdikləri işdə hər zaman ən yaxşı olmağa çalışırlar.

Həmçinin bu tip insanlar güc və münasibətlərdə daha çox ehtiyaclara sahib ola bilərlər.

Güc qazanmaq ehtiyacı, insanın çevrəsinə hakim olmaq istəklərinin nəticəsi olaraq ortaya çıxır. Üstün olmaq və başqalarının iş və fəaliyyətlərini nəzarətdə saxlamaq üçün edilən bütün səylər insanları başqa insanlarla mübahisə və qarşıdurmaya sürükləyə bilər. Bu təhlükə insanın güclü olmaq arzusunun müəyyən ölçüdə qarşısını alır. Bu səbəbə görə bu ehtiyac hər insanda müxtəlif formada biruzə verir.

Münasibət qurmaq ehtiyacı isə insanlar arasında münasibət qurmaq və bu münasibəti inkişaf etdirməyə önəm verir. Yaxşı komanda işi və öz-özünü idarə edən komandalar yarada bilmək üçün yaxşı münasibət qurmaq ehtiyacı lazımdır. İnsanlarla münasibət qurmaqdan qaçan, müstəqil işləməyi seçən işçi, effektiv bir komanda üzvi olmur.

Bu nəzəriyyə digər nəzəriyyələrdən fərqli olaraq insanların yuxarıda qeyd etdiyimiz əsas 3 ehtiyacın təsiri altında hərəkət etdiyini vurğulayır. Bu ehtiyaclar həm fərdin, həm də cəmiyyətin həyatında önəmli yer tutan ehtiyaclardır.

Münasibət qurmaq ehtiyacı olan şəxslər:

- Digərləri ilə dostluq və duyğusal münasibət qurmaq istəyərlər
- Digərləri tərəfindən sevilməkdən xoşları gələr
- Sosial fəaliyyətlərdən xoşları gəlir
- Daxil olduğu qrupda özünü təsdiqləmək istəyir

Güc qazanmaq ehtiyacı olan şəxslər:

- Başqa insanların üzərində hökmranlıq etmək istəyərlər.
- Buna nail olmaq üçün başqaları ilə yarışmağı sevirlər
- Başqaları ilə qarşı-qarşıya gəlməkdən zövq alırlar.

Bacarmaq ehtiyacı olan şəxslər:

- Problemləri həll etməyi, məsuliyyət altına girməyi sevirlər
- Məqsədyönlüdürlər
- Məqsədləri uğrunda müəyyən dərəcədə riskə gedirlər
- Etdikləri işin nəticəsini görmək istəyirlər
- Yüksək enerji və istəklə çətin işlərin altına girərlər.

Bu modelə görə yuxarıda qeyd etdiyimiz 3 əsas ehtiyac hər bir insanda mövcuddur. Lakin hər bir şəxsdə bu ehtiyacdən biri daha çoxdur. Buna görə də idarəedici şəxslər öz işçilərini yaxşı tanımalı bu ehtiyaclardan hansının işçidə daha çox olduğunu təsbit edib, onların motivasiyasını doğru şəkildə yüksəltməlidir.

1.4. İş doyumсуzluğunun nəticələri

1. İş performansının azalması
2. İşə qarşı olan davranışın pis yönə dəyişməsi
3. İşə olan davamsızlıq, gecikmələr
4. İşçinin sağlamlığına mənfi təsirlər
5. Yaşam doyumuna mənfi təsiri

İş doyumuna təsir edən bir çox faktorların olmasına baxmayaraq ən önəmli 3 faktor aşağıdakılardır.

1. Ehtiyaclar – Həyatın davamı üçün lazım olan şərtlər. Ehtiyaclara aid mühüm nəzəriyyələr Maslow-un “Ehtiyacların iyerarxiyası” və Herzbergin “Cüt faktor” nəzəriyyəsidir. Əksər araşdırmaların nəticəsinə görə iş doyum səviyyəsini, insanın iş yerində fərdi ehtiyaclarını qarşılamaı dərəcəsi müəyyən edir.

2. Gözləntilər – Bəzi nəzəriyyəçilər məsələn: Brickman, İlgan, Spector iş doyumunu və doyumсуzluğunu fərdin işindən nə gözlədiyi ilə çevrənin ona nə imkan verdiyi və ya o çevrədən nə əldə edə bildiyi arasındakı fərqi dərəcəsi tərəfindən

müəyyən edildiyini irəli sürür. Tədqiqatçılar araşdırmalarında müşahidə ediblər ki, üzərində təcrübə aparılan şəxslər gözlənilən uğursuzluğu seçməkdənsə, gözlənilməyən uğura üstünlük veriblər.

3. Dəyərlər – İnsanlarda bütün ehtiyaclar ortaq olduğuna görə, insanları birbirindən ayıran xüsusiyyət onlara məxsus olan fərqli dəyərlərdir. Bir çox tədqiqatçılar insanın işindəki vəzifəsinin, dəyərlərinə bağlı olan qərarları ilə münasibətinin, iş doyumunu müəyyən etdiyini qəbul edirlər.

1.5. İş doyumunun önəmi

İş doyumunu həm də təşkilatı baxımından önəmlidir. Fərdi tərəfdən baxdıqda iş insanının həyatında önəmli bir yer tutur. Gününün böyük bir hissəsinin işdə keçməsi bütün ehtiyaclarının işdə qarşılınması istəyinə səbəb olur. Bu vəziyyət işçinin ümumi yaşam doyumunu, fiziki və psixi sağlamlığını mənfi yöndə təsir edir. İş doyumсуuzluğu eyni zamanda işə olan laqeydsizliyə, qeyri-effektiv işləməyə, gecikmələrə, işdən çıxmağa və s. gətirib çıxarır.

Davis (1982) görə, biz müəssisənin irəliyə getmə səviyyəsi pozulduğunu göstərən ən önəmli fakt iş doyumunun aşağı olmasıdır.

İş doyumсуuzluğu daha gizli formalarda ani tətillər, aşağı məhsuldarlıq, intizam problemləri və digər təşkilatı problemləri ortaya çıxarır.

Təşkilatı idarəetmə baxımından iş doyumunu araşdırmağın şübhəsiz ki, vacib mühim faydaları vardır. Bu nöqtədə iş doyumunun təyin edilməsi işçilərlə bağlı problemlərin tanıtılmasında faydalı bir vasitə olacağına şübhə yoxdur.

İşə götürənlərin iş doyumunu araşdırmaları, işçilərin işə bağlı problemlərinin və işə olan münasibətlərinin müəyyənləşdirməsinin, təşkilat dəyişikliyinə planlanması və idarəsi, daxili təşkilat ünsiyyətinin yaradılmasına səbəb olur.

1.6. İş doyumunu ilə bağlı ədəbiyyat araşdırması

Mövzu ilə əlaqəli ədəbiyyata nəzər salsaq bir sıra araşdırmaların həyata keçirildiyinin şahidi olarıq.

Ertop (1986), qadın və kişi menecerlərinin iş doyumunu fərqliliklərini təyin etmək üçün Ankarada araşdırma aparmışdır. Araşdırmanın nəticəsində qadın və kişi arasında iş doyumunu fərqliliyi aşkar edilməmişdir.

Savaş Şanlı (2006) “Adana da çalışan polislərin iş doyumunu və tükənmişlik səviyyələrinin bəzi dəyişənlərə görə araşdırılması”adlı çalışmasını 355 polis arasında keçirmişdir. Araşdırmanın nəticəsinə görə cinsiyyət, ailə vəziyyəti, iqtisadi durum dəyişənlərinə görə iş doyumunu arasında ciddi fərqlər müəyyən edilmişdir.

Altaş (1992), “Türk təhsil və sənaye idarəçilərinin iş doyumunu səviyyəsinin analizi”adlı araşdırmasında istər sənaye istərsə də təhsil sahəsində çalışan idarəçilərinin inzibati vəzifələri, təhsil səviyyəsi, aylıq orta gəlirinə görə iş doyumunda əhəmiyyətli dərəcədə fərqlər yarandığını müəyyən etmişdir.

Nadire Karademir (2015), “Coğrafiya müəllimlərinin iş doyumunu analizi” araşdırmasının 324 coğrafiya müəlliməsi iştirak etmişdir. Bu araşdırmaya görə qadın və kişi müəllimlərin iş doyumunu səviyyəsində heç bir fərqlilik yoxdur.

Meral Öztürk, Ercan Şahbudak(2015), “Akademisyənlikdə iş doyumunu”analizinə 320 akademisyən qatılmışdır. Bu araşdırmada cinsiyyət və ailə vəziyyətinə görə iş doyumunu arasında heç bir fərqlilik yaranmamışdır, lakin iş stajına görə isə fərqliliklərin meydana çıxdığı məlum olmuşdur. Belə ki, 4 il və daha az müddət işləyənlərin iş doyumunu, 15 il və daha uzun müddət işləyənlərin iş doyumunu səviyyəsi ilə müqayisədə yüksək olduğu müəyyən olunmuşdur.

Hulin və Smith (1984), 295 kişi və 164 qadın arasında apardığı araşdırmada qadınların kişilərə nisbətən daha iş doyumunu aldıkları nəticəsinə gəlmişdir.

Bilgiç (1998), Dönməz və Birdir (2007), eyni araşdırmanı Türkiyədə Turizm şirkətlərində çalışan işçilər arasında həyata keçirmiş, cinsiyyət baxımından iş doyum səviyyələri arasında heç bir fərqliliyin olmaması qənaətinə gəlmişdir.

Muratali Abdullayev və Şenol Çavuş (2014), araşdırmasını Qırğızıstanda 381 universitet müəllimi arasında həyata keçirmişdir. Nəticələrə əsasən akademik ünvanlarına görə iş doyum səviyyələri arasında heç bir fərqin olmadığını aşkara çıxarmışdır.

Altınışik (1996) araşdırmasında “T.C Mərkəzi Bankında İş doyumunu və iş doyumuna verilən önəm” mövzusunda analiz etmişdir. Nəticədə təcrübəsi və vəzifəsi artıqca işçinin iş doyum səviyyəsi artmışdır. Qadınların iş doyumunu kişilərə görə daha aşağı səviyyədə olduğu məlum olmuşdur.

Əliyev (2004), Türkiyə Cümhuriyyəti və Azərbaycan Cümhuriyyəti Dövlət məktəblərində işləyən müəllimlərin iş doyum səviyyələrini müqayisə edərək analiz etmişdir. Bu araşdırmada 250 müəllim Azərbaycandan, 250 müəllim Türkiyədən seçilmiş toplam 500 müəllim analize qatılmışdır. Bu analizin nəticəsində ailə vəziyyəti, cinsiyyət, yaş, dərs yükü, gəlirləri kimi dəyişənlərin iş doyumuna təsiri və yaratdığı fərqliliklər müəyyən olunmuşdur.

Lowter, Gill, Lary və Coppard (1985), “Yaş və müəllimlərin iş doyumları arasındakı münasibət” mövzusunda olan araşdırmasında, iş doyumunun yaş ilə bərabər olaraq artdığını müəyyən etmişdir. 50 yaşından yuxarı müəllimlərin ən yüksək iş doyumuna, 35 yaşdan aşağı müəllimlərin isə ən az iş doyumunu əldə etdikləri müəyyən olunmuşdur. (Akt, Aliyev, 2004, 37).

Kılıç (2013), orta məktəb müəllimlərinin təşkilatı ədalət və iş doyumunu səviyyələri arasındakı əlaqəni araşdırmaq məqsədilə Bitlis bölgəsinin Mərkəz Adilcevaz, Ahlat və Tatvan məhəllələrində olan, 2012-2013 təlim-tədris ilində aktiv iştirak edən müəllim və idarəedicilər araşdırma aparmışdır.

Araşdırmada məlumat toplamaq məqsədilə “Minnesota İş Doyum ölçüsü” və “Təşkilatı Ədalət ölçüsü” istifadə olunmuşdur. Araşdırmanın nəticəsində kişilərin

iş doyumunu qadınların iş doyumundan yüksək olduğu ortaya çıxmışdır. Təşkilatı ədalətlə iş doyumunu arasında müsbət əlaqə olduğu göstərilmişdir. İşlədikləri təşkilatın ədalətli olduğunu düşünən müəllimlərin iş doyumunu səviyyələri yüksək olmuşdur.

Kumaş (2008) İstanbulun Zeytunburun bölgəsindəki məktəblərdə işləyən müəllimlərin iş doyumunu səviyyələri ilə stress səviyyələri arasındakı əlaqəni araşdırmışdır. Araşdırmada iş doyumunu və stress səviyyələri bağlı məlumatları “Minnesda İş Doyum Ölçüsü” və “Stress Ölçüsü” ilə ölçülmüşdür. Stress ilə iş doyumunu arasında neqativ əlaqənin olduğu ortaya çıxmışdır. Bu araşdırmada analiz nəticələrinə əsasən qadınların iş doyum səviyyəsi kişilərdən, evli müəllimlərin iş doyum səviyyəsi subaylardan daha yüksək olmuşdur. Bundan əlavə ibtidai sinif müəllimləri, universitet məzunu olan müəllimlər, 20-25 yaş arası olan müəllimlərin iş doyum səviyyəsi, 21 illik təcrübəyə malik müəllimlərin iş doyumunu daha aşağıdır.

Sönmezer (2007) elmi işində Təhsil Nazirliyinə bağlı dövlət məktəblərində işləyən müəllimlərin təqaüdə çıxaraq və ya istefa edərək özəl məktəblərdə dərs deməyə başlayan müəllimlərlə dövlət məktəbində dərs deyən müəllimlər arasında iş doyum səviyyəsi ölçülmüş və arasındakı fərqlilikləri ortaya çıxarmışdır. Araşdırma Amasya, Çorum, Tokat və Sivas bölgələrinin özəl və dövlət məktəblərinin müəllimləri arasında aparılmışdır. Araşdırmanın məlumatlarına əsasən dövlət məktəblərində işləyən müəllimlərlə bu məktəblərdən təqaüdə çıxan və ya istefa verib sonradan özəl məktəblərdə işləyən müəllimlər arasında ciddi fərqliliklər çıxmışdır. Belə ki, özəl məktəbdə işləyən müəllimlərin iş doyum səviyyəsindən yüksək olmuşdur və həmçinin əvvəl dövlət məktəbində işləyən lakin sonradan özəl məktəblərdə işləməyə başlayanlardan işdən razılığı və iş doyumunu daha yüksək olmuşdur. Bunun səbəbi əmək haqqı, sosial status, tanınmaq, bacarıqları istifadə etmək, yaradıcılıq, idarə edən insan münasibətlər və s. bu kimi faktorlardır.

Skaalvik (2011) tərəfindən Norveçli müəllimlər üzərində edilən araşdırmada, müəllimlərin məktəbdəki mühiti, tükənmişlik səviyyəsi və iş

doyumları arasındakı əlaqəni incələmişdir. Araşdırmanın nəticəsinə görə müəllimlərin iş doymu ilə duyğusal tükənmişlikləri və aşağı səviyyədə şəxsi uğurları arasında birbaşa, məktəb mühitinin dolayı yolla da olsa təsiri olduğu təsbit edilmişdir.

Klassen və Chiu (2010) tərəfindən edilən araşdırmada, müəllimlərin işlədikləri il, ünsiyyətləri, təhsil texnikaları, sinifi idarəetmələri, iş yükləri, stress qaynaqları və iş doymular arasındakı əlaqə incələnmişdir.

Nəticəyə görə müəllimlərin peşələrində keçirdikləri illərin sayı ilə öyrətmək metodları və sinifi idarəetmələri arasında dolayı bir əlaqə olduğu müəyyən olunmuşdur. Həmçinin qadın müəllimlərin kişi müəllimlərə nisbətən daha çox iş yükünə və stressə sahib olduqları təsbit edilmişdir. Daha çox iş yükü və stressə sahib olan müəllimlərin, sinifi idarəetmə səviyyələri daha uğurlu ikən, iş doymu səviyyələri isə aşağı olduğu bəlli olmuşdur. Bununla yanaşı fərqli öyrətmə, təhsil üsulları tətbiq edən müəllimlərin iş doymu səviyyələri daha yüksək olduğu müəyyən olunmuşdur.

Nobile və Mc Cormick (2008) “Katolik İbtidai təhsili məktəblərində iş doymu və peşə stressi” adlı çalışmasında, Avstraliyada 52 katolik ibtidai təhsil məktəbində işləyən müəllimlər arasında “Müəllim İş Doymu Anketi” vasitəsilə məlumatları əldə etmişdir. Əldə edilən məlumatların analizi nəticəsində iş doymu və stress səviyyəsi arasında güclü bir əlaqə olduğu məlum olmuşdur.

John Vd (2007) tərəfindən edilən araşdırmada Amerikanın 50 əyalətindəki ibtidai və orta təhsil müəssisələrində işləyən və bu qurumlardan təqaüdə çıxmış müəllimlərin aktivliyi ilə iş doymu və işdə mənəvi yorğunluq səviyyələri arasındakı əlaqəni incələmişdir. Araşdırmanın nəticəsində bu üç faktor arasında əlaqənin olduğu təsbit edilmişdir.

Stemple (2004) “Virginiadakı Lissey Müdirlərinin İş Doymu” adlı araşdırmasında 2003-2004-cü təhsil ili ərzində Virginiadakı lisseyində işləyən 183 müdirin iş doymu səviyyəsini müəyyən etmək üçün “Minnesota İş Doymu ölçüsündən” istifadə etmişdir. Araşdırmada edilən analizin nəticəsi olaraq lissey

müdürlərinin ümumi olaraq iş doyum səviyyəsi yüksəkdir. Bu araşdırmanın nəticəsində həmçinin iş doyumunu ilə əmək haqqı və yaş arasında pozitiv əlaqə olduğu aşkara çıxarılmışdır.

Gödelek (1988) psixososial stress faktorlarının toxuculuq, sement istehsalı zavodlarında işləyən 590 işçi üzərində təsirlərini araşdırdığı çalışmasında, təşkilatlarda usta və idarəedici olaraq işləyən işçilərin sadə işçilərə nisbətən iş doyumunun aşağı olduğu və həmçinin də qayğı səviyyələrinin arasında da fərq olduğu müşahidə etmişdir.

Akçaoğlu (1989) 100 şofer arasında iş doyumunu ilə depressiya vəziyyəti arasındakı əlaqəni müəyən etmək üçün araşdırma aparmış nəticə olaraq iş müəyyən etmişdir ki, iş doyumunu və depressiya səviyyəsi arasında kifayət qədər gözə çarpan fərqliliklər var. Həmçinin yaş ilə təhsil səviyyəsi arasında da bu fərqlər mövcuddur.

İncir (1990) Dövlət İqtisadi müəssisələri mərkəzi və bölgə təşkilatlarında işləyən 385 işçi heyəti üzərində iş doyumunu analizi etmişdir. Buradan aydın olmuşdur ki, mərkəz təşkilatlarında fəaliyyət göstərən işçilərin iş doyumunu bölgələrdə işləyənlərə görə daha aşağıdır, işlədikləri müddət artdıqca doyum səviyyələri azalır.

Korkut (1990) universitetlərdə akademik vəzifələrdə olmayan, idarəedici vəzifələrdə işləyən 329 işçi heyəti arasında iş doyumunu analizin həyata keçirmişdir. Bu araşdırmanın nəticəsində kişilərin iş doyum səviyyəsi qadınlarla müqayisədə daha yüksək olduğu, həmçinin işlədikləri illərin sayı 1-10, 23-40 il arasın olan işçilərin iş doyumunu aşağı, 15-18 il arasında isə yüksək olduğu təsbit edilmişdir.

Aksayan (1990) profilaktik müalicəvi sağlq xidmət mərkəzlərində işləyən 183 tibb bacısının iş doyum analizini tətbiq etmişdir və nəticədə işin özü ilə bağlı iş doyumunu yüksək lakin əmək haqqı ilə bağlı isə əksinə aşağı olmuşdur.

Özdayı (1991) dövlət(804) və özəl(330) liseylərdə işləyən toplam 1134 müəllimin iş doyumunu Minnesota iş doyum ölçüsündən istifadə edərək analiz etmişdir. Bu analizin nəticəsində hər iki qrupda işdən əsas məmnunluq işinin daxili aləmi, yəni peşənin özü ən az məmnunluq isə xarici aləmin əmək haqqı, çalışma şərtləri, vəzifədə irəliləmə və s. bu kimi dəyişənlərdə olmuşdur.

Kahramanoğlu (1992) işçi rifahının artırılmasında sənaye də sosial xidmətin önəmi ilə bağlı kimya, kağız və toxuculuq sənayesində işləyən 250 işçi arasında araşdırdığı çalışmasında, kağız sənayesində işləyən işçilərin iş doyumunun digərlərindən yüksək olduğu, toxuculuqda işləyənlərin iş doyumunun olduqca aşağı olduğu, cinsiyyəti iş doyumunu üzərində təsiri olduğunu təsbit etmişdir və qadınların iş doyumunun kişilərə görə daha yüksək olduğu nəticəsinə gəlmişdir.

Tezer (1994) evlilik və iş doyumunu arasındakı əlaqəni araşdırmaq üçün 46 qadın, 65 kişi, cəmi 111 evli işçi arasında bu analizi həyata keçirmişdir. Burada cinsiyyət, gəlir səviyyəsi və təhsil səviyyəsi faktorlarının da iş doyumuna təsiri analiz edilmişdir. Təhsil səviyyəsi və iş doyumunu arasında müsbət əlaqə olduğu ortaya çıxmışdır.

Ergene (1994) 1992-1993 təlim-tədris ilində Hacettepe Universiteti Təhsil fakültəsində ibtidai sinif müəllimləri ixtisası üzrə təhsil alan 218 müfəttiş namizədlərinin iş doyumunu səviyyələrinin bəzi demoqrafik dəyişənlər üzərindən araşdırma aparmışdır. Müfəttişliyə namizədlərin 66 %-nin işindən məmnun olduğunu, bilik və bacarıqlarının nadir hallarda istifadə edə bildiklərini, vəzifələrində qeyri-müəyyənlik olduğunu və işlərinin monoton olduğunu demişlər. Bunların iş doyumusuzluğunun önəmli əlamətləri olduğu düşünülmüşdür.

Bodur və Güler (1996) sağlıq mərkəzlərinin 34 idarəçiləri üzərində “Minnesota iş doyum ölçüsündən” istifadə edərək iş doyumunu analizi etmişdir. İdarəçilərin 8,82 % işlərindən yüksək səviyyədə, 70,6 % yüksək səviyyədə və 20,6 %- isə orta dərəcədə işlərindən məmnun olduğu aşkar edilmişdir. İş doyumunu ilə yaş və vəzifədə olma müddəti arasında əsaslı şəkildə əlaqə olduğu görülmüşdür.

Cinsiyyət, idarəçilik ili, məzun olduğu ali təhsil ocağı arasında əsaslı əlaqə olmadığı aşkar edilmişdir.

Tükel (1997) ibtidai məktəblərdə müfəttiş vəzifəsində işləyən işçilər üzərindəki çalışmasında, iş şərtləri, inkişaf etmə və yüksəlmə imkanları, əməkhaqqı və digər əlavə ödəmələr, təşkilatı mühit və sosial vəziyyət, idarəetmə və dəyərləndirmə faktorları ilə az, iş və onun keyfiyyəti insanlar arasındakı münasibətlər faktorları ilə isə orta səviyyədə iş doyumunu yaratmaqdadır.

Öncel (1998) 216 universitet əməkdaşları arasında J.R.Hackman və G.R.Oldham (1975) yaratdıqları iş doyum ölçüsünü tətbiq edərək araşdırdığı çalışmasında, əməkdaşların iş doyum səviyyələrinin işlədikləri universitet, karyera, ailə vəziyyəti ilə əsas əlaqəsi olmadığını, lakin işlədikləri fakültə, ixtisaslaşma, yaşları və cinsiyyətinə görə isə əsaslı əlaqə olduğunu təyin etmişdir.

Burke (1989) polislərin iş həyatının və doyumunun peşələrində işlədikləri müddətlə bağlılığına dair araşdırma aparmışdır. Peşə dövrlərini bir ildən az, 1-5 il, 6-15 il, 16-25 il və 25 il-dən daha çox olmaq üzrə 5 dönmə ayırmışdır. 6-15 il işləyən polislərdə iş mühiti daha çox pis olduğu və iş ilə ailə arasında mübahisələrin yaşandığı və iş doyumunun az olduğu aşkar edilmişdir.

Sergiovanni (1967) Herzberg-in Cüt faktor nəzəriyyəsinin müəllimlərin iş doyumları üzərindəki təsiri və hansı faktorların daha çox təsiri olduğunu ibtidai, orta, yuxarı sinif məktəblərində işləyən 71 müəllim üzərində araşdırdığı çalışmasında, yüksək iş doyumunu yaradan faktorların 69 %-ni uğur, işin özü və tanınma olduğunu, ən çox doyum 98% ilə şagirdlərlə münasibət, öyrətmək üsullarını seçməkdə sərbəstlik və müəllimlərin sosial münasibətlərində olduğunu müəyyən etmişdir. Cəmiyyətin təhsilə qarşı münasibəti, işləmək şərtləri, dəyərləndirmə kimi faktorların isə doyumun az olduğunu təyin etmişdir.

Wiggins (1984) 123 məktəb məsləhətçisinin iş doyumları ilə şəxsi və demoqrafik dəyişənlər arasındakı əlaqəni araşdırmışdır. Nəticə də işləmə müddəti, xarakter və yaş dəyişənlərinin iş doyumunu ilə arasında əlaqə olmadığını, iş yerinə uyğunlaşma və peşə karyerası ilə isə əsaslı əlaqə olduğunu təyin etmişdir.

Litt və Turn (1985) müəllimlərin işdən çıxmasına səbəb olan stressin qaynaqlar və məmnuniyyətsizlik vəziyyəti ilə iş doymu arasındakı əlaqəni 291 müəllimə üzərindən araşdırmışdır. Nəticə olaraq isə məmnuniyyətsizliyin və stressin qaynaqlarının kifayət etməyən əmək haqqı, müəllimlik peşəsinin statusunun aşağı olması, müəllim-şagird münasibəti, ağır proqram kimi problemlərin olduğunu təsbit etmişdir.

Sekaran (1989) bankda işləyən 267 işçinin iş doymu və depressiya vəziyyətləri arasındakı əlaqəni araşdırdığı çalışmasında, iş mühitində yetərlik duyğusu və güvənini artması nəticəsində iş doymunun yüksəldiyini, stress faktorunun isə iş doymuna mənfi təsir etdiyini müşahidə etmişdir.

Obermesin və Jones (1992) həm tələbə eyni zamanda da 47 üst statusa malik və 18 daha aşağı statusa malik toplam 65 insanın iş doymularını araşdırmışdır. Nəticədə üst statusda olanların iş doymu daha çox olduğu və işdə ilk illərdə daha çox iş doymunun olduğu aşkar etmişdir.

Reynolds (1997) Orta Atlantik məktəbinin sistemindəki əsas məktəb idarə edilməsinə dayanan ibtidai sinif müəllimlərinin qərar qəbuluna qatılmaq səviyyəsi ilə iş doymu arasındakı əlaqəni 516 müəllim üzərində araşdırmışdır və qərar qəbuluna qatılmaq səviyyəsi nə qədər yüksəkdirsə, iş doymu və məqsədlərin mənimsəmə səviyyəsi də bir o qədər yüksək olduğunu təyin etmişdir.

Balcı (1985) tərəfindən edilən “Təhsil sahəsində işləyən idarəçilərin iş doymu analizi” türkiyə də təhsil sahəsində edilən ilk ətraflı araşdırma olmuşdur. Balcı bu araşdırmasında Ankara bölgəsində olan məktəblərdən 154 idarəçi ilə özünün yaratdığı iş doymu ölçüsünü tətbiq edərək analiz etmişdir. İş doymuna təsir edən faktorlarla iş doymu səviyyəsi arasında əlaqəni araşdırmışdır. Təhsil idarəçilərinin ən yüksək doymu iş və onun təbiəti faktorundan, ən aşağı doymu isə əməkhaqqı faktorunun təsirindən olduğunu təyin etmişdir.

Özdemir (1986) “İctimai Ödəmə Sistemində müəllim əmək haqqısının yeri və təmin etdiyi məmnuniyyət” adlı araşdırmasında müəllimin əmək haqqısı səkkiz xidmət sinfi içərisində din xidmətlər və ümumi idarə xidmətləri sinfinin üzərində

altıncı sırada olduğunu müəyyən etmişdir. Araşdırma əsasında müəllimlər maaşlarının az olduğunu və əməkhaqıdan dolayı iş doyumunun aşağı olduğu müəyyən olunmuşdur.

Paknedal (1988) “Təşkilatı İqlim və İş Doyumu” mövzusunda araşdırmasında 18 məktəb direktoru və 452 müəllimin təşkilatı iqlim və iş doyumları arasındakı əlaqəni müəyyən etməyə çalışmışdır. Nəticə də bu araşdırmaya qoşunların işdoyumunun aşağı səviyyədə və sosial ehtiyac sahəsində yüksək doyumsuzluq aldıklarını təyin etmişdir.

Yılmaz (1996) “Hava Texniki Məktəblər Komandirliyində İdarəçilərinin İş doyumunu” analizində yaş, idarəçilik vəzifəsindəki işləmə müddəti ilə doyumunu arasında əsaslı bir fərqin mövcud olmadığını, bəzi ehtiyaclar ilə doyumsuzluğun yarandığı lakin bununda çox aşağı səviyyədə olmadığını müəyyən etmişdir.

Altınışik (1996) “Türkiyə Cumhuriyyəti Mərkəzi Bankında iş doyumunu və iş doyumuna verilən önəm mövzusunda araşdırma aparmışdır. İşçilərin iş doyum səviyyələri ilə iş doyumuna verdikləri önəm, cinsiyyət, ünvan, yaş, işlədiyi yer, ailə vəziyyəti, təhsili və xidməti dəyişənlərinə görə təyin etməyə çalışmışdır. Araşdırmanın nəticəsində, xidmət ili artdıqca və vəzifə yüksəldikcə iş doyum səviyyəsinin artdığını, qadınların iş doyum səviyyəsinin kişilərə görə daha aşağı olduğu və şöbələrdə işləyənlərin iş doyum səviyyəsinin mərkəzdə işləyənlərə nəzərən daha aşağı səviyyədə olduğu təyin edilmişdir.

Dalgan (1998) tərəfindən “Məktəbəqədər və ibtidai sinif müəllimlərinin iş doyumunu və müəllimlik istəklərinin qarşılaşdırılması” mövzusunda araşdırma aparmışdır. Nəticə olaraq işlənilən qurumun statusu, cinsiyyət, məzun olduğu universitet, işlədiyi qrup, peşəsini öz istəyi ilə seçməsi kimi faktorların müəllimlərin iş doyumuna təsir etdiyini müəyyən etmişdir.

Varlın (2000) “Dövlət və Özəl ibtidai təhsil məktəblərində işləyən müəllimlərin iş doyumunu” adlı mövzusunda araşdırma aparmışdır. Nəticə olaraq hər iki həm dövlət həm də özəl məktəblərdə işləyən müəllimlərin iş doyum səviyyəsinin yüksək olduğu lakin, özəl məktəb də işləyən müəllimlərin iş doyum

səviyyəsi dövlət məktəblərində işləyən müəllimlərlə müqayisə də daha yüksək olduğu bəlli olmuşdur.

1972-ci ildə Chapman və Lowter tərəfindən aparılan araşdırmada, müəllimlərin iş doyumunun və ona təsir edən faktorları müəyyən etmək üçün onların bacarıqları və uğurları, iş doyumunu və dəyərləri arasındakı münasibəti araşdırmışdır. Nəticədə qadınların kişilərə nisbətən daha yüksək iş doyumuna malik olduqlarını təsbit etmişdir. Müəllimlərin bacarıq və istedadlarının iş doyumuna təsir edən önəmli faktor olduğunu, bunun əksinə məktəbin quruluşunun, idarədilməsinin iş doyum səviyyəsinə daha az təsir edən faktor olduğunu müəyyən etmişdir. Bundan əlavə məktəb idarəçiləri tərəfindən müəllimlərin tanınmasının iş doyumuna təsir edən faktor olduğu bəlli olmuşdur.

Carey, Kaliforniyada təhsil sahəsində işləyənlərinin iş doyumunu və doyumсуzluğuna yol açan faktorların var olub olmadığını öyrənmək üçün 1980-ci ildə araşdırma aparmışdır. Nəticə olaraq isə Kaliforniya təhsil sahəsində işləyən işçilərin doyum və doyumсуzluğuna yol açan faktorları müəyyən etmişdir. Bu faktorlar tanıma, uğur, məsuliyyət hansı ki, bu doyuma, siyasət, idarəetmə, eyni vəzifədə işləyən əməkdaşlarla arasında münasibəti doyumсуzluğa təsir edən faktorlar kimi müəyyən etmişdir.

Lowter, Gill, Lary və Coppard (1985) “Yaş və Müəllimlərin İş doyumları arasındakı əlaqə” adlı çalışmasında, iş doyumunun yaş ilə birgə artdığını təsbit etmişdir. 50 yaş üstü müəllimlərinə ən yüksək iş doyumunu, 35 yaşdan aşağı olan müəllimlərin isə ən az iş doyumunu əldə etdikləri müəyyən olunmuşdur.

Kantan, Futrell və Sager (1992) tərəfindən iş və həyat doyumunu arasındakı əlaqənin mövcudluğu haqqında araşdırma aparmışdır. Araşdırmanın nəticəsində əldə edilən məlumatlar əsasında işdən alınan doyumla və yaşamaqdan alınan arasında əsaslı bir əlaqə olduğu müəyyən edilmişdir.

Witt və Nye (1992) tərəfindən aparılan bir araşdırmada qadınlar və kişilər arasında əməkhaqqı və ya vəzifədə yüksəlmədəki bərabərliyi ilə bağlı iş doyumunu analizi etmişdir. Nəticə də əsaslı bir fərqliliyin olmadığı önə çıxmışdır.

Oswald və Warr (1996) yaş ilə iş doymu arasındakı əlaqəni araşdırmışlar və nəticədə yaş ilə iş doymu arasındakı əlaqənin, fərdi xüsusiyyətlər və fərdlərin işlərinə aid dəyərlərinin də olduğu bir çox faktorlardan asılı olmayan U şəkilli olduğunu müəyyən ediblər. U şəkilli əlaqənin hər iki cinsiyyət üçün keçərliliyi olduğunu və iş doymu səviyyəsinin ən aşağı olduğu yaşların kişi və qadınlarda bir-birinə yaxın olduğu təsbit edilmişdir.

Oshagbemi (1997) rütbənin və ya vəzifənin iş doymu üzərindəki təsiri araşdırmaq məqsədilə etdiyi araşdırmada, cinsiyyətin əslində iş doymu üzərində tək başına təsirli olmadığını müəyyən etmişdir.

Bilgiç (1998) fərdi xüsusiyyətlər və iş doymu arasındakı əlaqə mövzusunda Türkiyədə fərqli qurumlarda işləyən qadın və kişi işçilər arasında etdiyi araşdırmanın nəticəsində, cinsiyyətin ümumi iş doymu üzərində fərqliliyə yol açmadığını təsbit etmişdir. Bundan əlavə əmək haqqı və iş doymu arasında pozitiv bir əlaqənin olduğunu, ancaq əmək haqqının əsas müəyyənedici faktor olmadığını da təyin etmişdir.

Sun (2002) Türkiyə Cumhuriyyəti Mərkəz Bankı Banknot Mətbəəsinin işçi heyətinin iş doymularının iş vahidi və demoqrafik dəyişənlər istiqamətində fərqli olub olmadığını araşdırmışdır. Araşdırmadan əldə edilən bəzi önəmli nəticələr bunlardır: burada nəzərdə tutulan doqquz iş doymu ölçüsündən ən az doymu yaradan ölçülər: “İdarəetmə”, “Sosial Haqqlar”, “İşin edilmə tərzini” və “İş şərtləri” olduğu təyin edilmişdir. Bundan əlavə, rütbə, cinsiyyət və ailə vəziyyətinin ümumi iş doymusunda fərqlilik yaratmadığını müəyyən etmişdir. İstehsal xidməti işçilərinin ən aşağı iş doymuna malik olduqları da təsbit edilmişdir.

1.7. Maliyyə sistemi və onun elementləri

Elmi və tədris-metodiki ədəbiyyatlarda maliyyə sistemi anlayışına müxtəlif anlamlarda rast gəlinir. Bunun səbəbini sistem sözünün müxtəlif mənalara gəlməsi ilə başa düşmək olar. Xarici lüğətlərdə sistem sözü “nəyisə yaratmaq üçün lazım

olan forma”, təşkilatı və yaxud vəzifə baxımından eyni olan müəssisələr, təşkilatlar və ictimai quruluşun forması və s. kimi göstərilir (Ojeqov S.İ. Rus dili lüğəti. M., 1985. s. 624).

Müəssisə və təşkilatlar, müxtəlif maliyyə münasibətləri toplusu kimi həm təşkilatı baxımından vahidlik, həm də öz vəzifələri baxımından müxtəlif cür olduğuna görə qoyulan bu kimi tələbatlara cavab verirlər.

Məşhur iqtisadçılardan biri olan L.A.Drobozının düşüncələrinə görə maliyyə sistemi həm dövlətin, həm də müəssisələrin pul vəsaitlərinin hesabına fondları yaratmaq, bölüşdürmək və istifadə etmək üçün önəmli olan forma və metodlar sistemidi (Финансы. Денежное обращение. Кредит. Учебник. под. ред. Л.А.Дробозиной. М.,2000., с.55). A.Q.Qryaznova və E.V.Makina professorları hesab edirlər ki, maliyyə sistemi bir-birilə qarşılıqlı münasibətdə olan maliyyə münasibətləri sahələrinin cəmi kimi göstərilir (Финансы. Учебник. под. ред. А.Г.Грязновой, Е.В. Маркиной.М., с.29). Qeyd olunan fikirlərə görə maliyyə sistemində “maliyyə münasibətləri sferasının” və “idarə və bazarlarının” cəmi kimi yanaşmaq düzgün sayılmır. Yuxarıda danışılanlardan başqa V. V. Kovalyova fikrinə görə maliyyə sisteminin təkrar istehsal proseslərinin subyektləri kimi cəmi ictimai məhsul bölgüsü və təkrar bölgüsünün pul münasibətlərinin yaranması formasıdır. (Финансы. Учебник. под. ред. В.В.Кавалева. М.,2003., с.14).

Göstərilən fikirlərdən də görünür ki, maliyyə münasibətləri çox şaxəlidir. Bunları öyrənməkdən ötrü oxşar xassələrə bölmək, eyniliyi ilə fərqlənən müxtəlif siniflərə ayırmaqla qruplaşdırmaq və tərkib elementləri ilə qarşılıqlı əlaqələri açıqca çıxarmaqla sistemləşdirmək vacibdir.

Maliyyə münasibətlərinin belə fərqliliyi bir – biri ilə qarşılıqlı fəaliyyətdə olan elementlərin cəmi kimi bir sistem yaradır ki, bu sistemin də bütün struktur bölmələri öz aralarında üzvi sürətdə əlaqəli olur. Maliyyənin bütün elementləri az da olsa müstəqil olsa da, ancaq özünə aid olan xüsusi funksiyanı həyata keçirir və bundan asılı olmayaraq bütün elementlər bir-biri ilə və digər sistem ilə qarşılıqlı fəaliyyət göstərir. Bu kimi qarşılıqlı əlaqələr təcrübədə önəmli və əhəmiyyətlidir.

Bundan başqa qarşılıqlı əlaqəli maliyyə münasibətlərinin yaratdığı sistem bir bütövlüyə malikdir.

Nəticə olaraq demək olar ki, maliyyə münasibətlərinin bütün fərqliliyi və bu fərqlilik nəticəsində tərkib hissələrə ayrılan birinci təsnifləndirici göstərici isə subyektin ictimai istehsalda tutduğu yerdir.

Cəmiyyətdə eyni xassələrə malik müəyyən qrupda cəmləşən maliyyə münasibətləri obyektiv şəkildə mövcuddur. Buna görə də bu münasibətlər tarixi inkişafın müəyyən mərhələlərində cəmiyyətin ehtiyacına uyğun şəkildə yaranmışdır. Bununla bərabər, müxtəlif ölkələrin maliyyə sisteminin sferalarının və həlqələrinin adlarına, onun tərkib hissəsinə, onda maliyyə münasibətlərinin hər hansı elementlərinin var olmasına, maliyyə münasibətlərinin hərəkətinin təşkilati-hüquqi formasını müəyyən edən məhz dövlətin təsiri olmuşdur. Dövlət qanunvericiliyə əsasən maliyyə sisteminin müəyyən növlərini təyin edir, nizamlamanın metodlarını reallaşdırır və bəzəndə müəyyən maliyyə münasibətlərinin növləri qadağan edir. Buna misal olaraq keçmiş SSRİ-də ki, sahibkarlıq ilə məşğul olmaq istəyən vətəndaşlara qoyulan konkret qaydaları göstərə bilərik.

Maliyyə sistemi müəyyən vaxt ərzində pul dövriyyəsi və dövriyyədə mövcud olan pulun miqdarının müəyyən edilməsi, pul vəsaitlərinin önəmli fondlara cəlb edilməsi və onların istifadə edilməsinin qaydalarını müəyyən edən bir prosesdir. Maliyyəyə bu aspektən baxılması nəticəsində, onun bütünlüklə məhsul axınlarını tamamlayan, mübadilə prosesini dahada asanlaşdıran pul dövriyyəsi olduğunu görürük. Maliyyə dövlət büdcəsi, fərdi kommertiya layihələri fondu, bank sektoru və s. bu kimi fondlara cəlb edilən pul vəsaitidir. Həmçinin maliyyə - pul və pul fondları ilə əlaqədar müxtəlif prosesləri idarə edən bir sistemdir.

Maliyyə elminin qarşısında duran ən başlıca vəzifə ondan ibarətdir ki, dövriyyədəki pul miqdarını və ya həmçinin ümumi iqtisadi artımı dəstəkləyən şəkildə artım və azalmanı müəyyən etsin, fiskal siyasətin uyğun və səmərəli şəkildə həyata keçirilməsini təmin etsin, fərdi layihələrin maliyyə cəhətdən effektiv

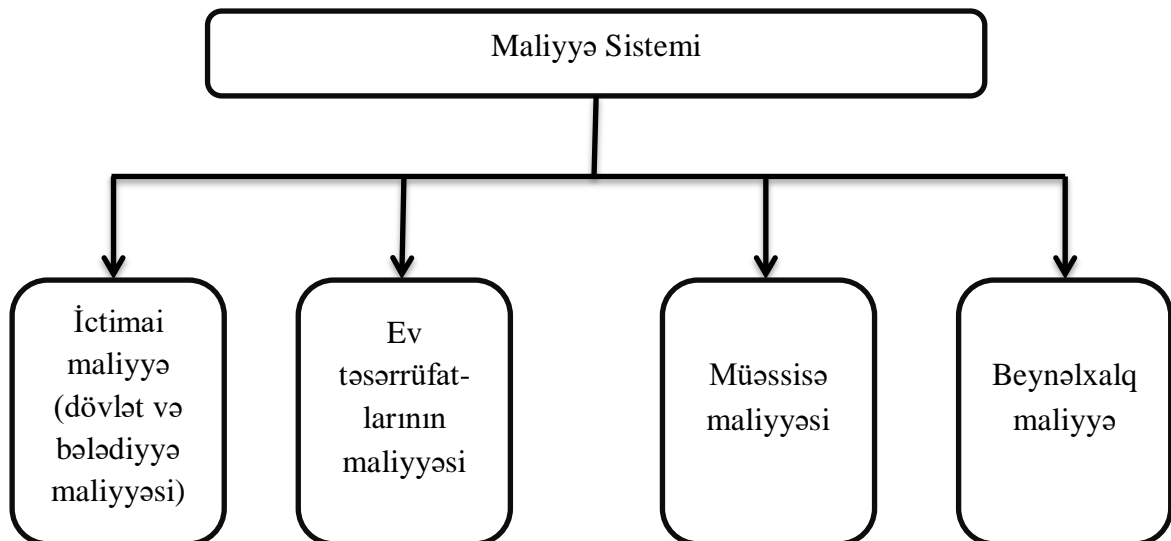
olub-olmadığını aşkar etsin (Zahid Fərrux, Maliyyə və pul tədavülü kredit, Bank, Azərneşr, 207 səh 223).

Maliyyə çoxşaxəli və mürəkkəb bir struktura malik olan sistemdir. Maliyyə sistemi özü-özlüyündə bir neçə alt sistemdən və ya bir-birilə əlaqəli olan alt bölümlərdən ibarətdir. Maliyyə sferası isə müxtəlif pul fondlarında, pul vəsaitinin hərəkətindən və müxtəlif cür layihələrə pul vəsaiti sərfindən ibarətdir. Məsələn, əgər biz uçot dərəcəsinə aşağı salsaq, bu zaman kredit həcmi, həmçinin eyni zamanda dövriyyədəki mövcud pulun həcmi də artacaqdır. Maliyyə sistemi pul vəsaitlərinin yaranması və istifadəsi prosesində yaranan maliyyə münasibətlərinin məcmusudur. (Prof. Dr. Cihan Bulut, Dr. Elçin Süleymanov “Dövlət Maliyyəsi” Bakı, Qafqaz universiteti nəşri 2015). Yəni, adətən – maliyyə sistemi təsərrüfat və dövlət subyektlərinin maliyyələrinin cəmi və ya dövlət maliyyəsi, banklar, sığorta, təsərrüfat maliyyəsi və fiziki şəxslərin maliyyələrinin cəmi şəklində göstərilir.

Belə ki, sonda maliyyə sistemini aşağıdakı dörd böyük alt sistemlərdən ibarət olduğunu deyə bilərik:

- Dövlət maliyyəsi
- Ev təsərrüfatı maliyyəsi
- Müəssisə maliyyəsi
- Beynəlxalq maliyyə

Şəkil 3. Maliyyə Sisteminin Təsviri Sxemi



Mənbə: Prof Dr.Cihan Bulut, Dr. Elvin Süleymanov “Dövlət Maliyyəsi” Qafqaz universiteti nəşri Bakı 2015.

Maliyyə sistemi bazarda yeni iqtisadi əlaqələrlə keçid mühitində daha çox sahələri getdikcə daha yaxşı əhatə etməkdədir. Ümumiyyətlə qeyd etmək lazımdır ki, hər hansı bir quruluşu öyrənmək üçün ən əsası həmin quruluşun maliyyə münasibətləri və maliyyə münasibətlərinin tənzimlənən institutların cəmindən ibarət olan maliyyə sisteminin təhlilini öyrənmək lazımdır.

Maliyyə münasibətlərindən formalaşan maliyyə sistemi bir sıra maliyyə halqalarından ibarətdir ki, həmin qruplarda fərqli dairələrin büdcələri, əmlak sığorta fondları, sosial fondları, dövlətin valyuta ehtiyatları, şəxsi fondlar, idarə və müəssisə təşkilatlarının və həmçinin başqa kommertiya qurumlarının və qeyri-kommertiya qurumlarının pul fondları və s.-dən ibarətdir. Beləliklə, maliyyə sisteminə tərif vermək üçün qeyd olunur ki, bu sistem dövlətin pul fondlarının və təsərrüfatçılıq edənlərin pul fondlarının yaranması, bölgüsü və istifadəsi ilə əlaqədar tətbiq olunan metodlar sistemidir (S.Səfərov, Büdcə sistemi və onun idarə olunması, Bakı, 2002, s.35).

Ümumi olaraq "Maliyyə sistemi" maliyyə anlayışının məntiqi davamı hesab olunur. Maliyyə sistemi təmiz gəlirin ilkin və yenidən bölüşdürülməsiylə və dövlət funksiyalarının genişləndirilmiş yenidən istehsalın həyata keçirilməsindən ötrü tətbiq olunan mərkəzləşdirilmiş fondların və mərkəzdən qaçan fondların yaranması ilə əlaqədar pul münasibətlərini özündə ehtiva edir. Maliyyə sisteminin əlamətlərini aşağıdakı kimi göstərmək olar.

- formalaşmasının vacib şərti əmtəə-pul münasibətlərinin varlığı
- amiranə əlaməti-bu xarakter maliyyənin önəmi ilə əlaqəli ziddiyətli məsələlərə aid olmaqla yanaşı maliyyə münasibətlərinə vacib xarakterini göstərən dövlətin aktiv iştirakını göstərir.
- Bölüşdürücü prosesin vasitə ilə ifadəsi

Bu xarakterlər birlikdə maliyyənin obyektini ayırmaq üçün imkan yaradır.

Maliyyə sisteminin mahiyyətini əsas 2 funksiyaya ayırmaq olar:

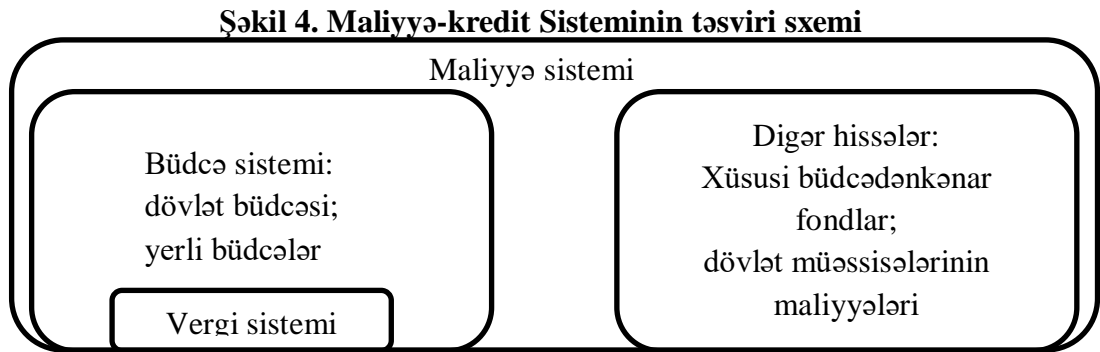
- bölüşdürücü
- nəzarət

Maliyyənin bölüşdürücü xarakteri maliyyənin mahiyyətindən yaranır. Bu xarakter təmiz gəliri hərəkətləndirən iqtisadi münasibətləri və onun tərkib hissələrinə eləcə də ümumi məhsul elementlərinə göstərilən təsiri göstərir.

Maliyyə sisteminin nəzarət funksiyası isə bölüşdürücü funksiyaya nisbətən ikinci sıradadır. Belə ki, nəzarət xarakteri maliyyənin obyektini vasitə ilə əks etdirir, ümumi ictimai məhsulun bölüşdürülməsinə və təmiz gəlirin bölüşdürülməsinə nəzarətdə özünü göstərir.

Maliyyə sisteminin ən önəmli tərkib hissələrindən biri də maliyyə-kredit sistemidir. Kredit sistemində maliyyə sistemindəki kimi kredit anlayışını konkretləşdirib inkişaf etdirir.

Maliyyə sisteminə təsir edən iqtisadi münasibətləri aşağıdakı kimi göstərmək olar.



Mənbə: <https://kayzen.az/blog/finance/1042/1.1.1.maliyyə-sistemi-anlayışı-və-elementləri>

Maliyyə sisteminin ən önəmli sahəsini qeyri-mərkəzləşmiş maliyyənin təşkil etdiyini demək olar. Beləki, dövlətin maliyyə resurslarının ən çox hissəsi elə bu sahə üzrə yaradılır. Yaradılan resursların bir hissəsi maliyyə hüququnun normalarına uyğun olaraq təbəqələrin büdcə gəlirlərinə və qeyri-büdcə fondlarına yenidən paylanır. Belə halda qeyd olunan resursların çox hissəsi subvensiya formasında, subsidiya formasında sonda büdcə və kommertiya təşkilatlarının maliyyələşməsinə istifadə olunur. Sonra isə bu sosial transferlər yəni, stipendiyalar, müavinətlər, təqaüdlər və s. şəkildə əhaliyə geri qaytarılır.

Maliyyə sisteminin əsası olan qeyri-mərkəzləşmiş maliyyədə ən vacib yeri kommertiya təşkilatlarının maliyyəsinin tutduğunu qeyd etmək olar. Belə ki, ardıcılıq belə olur: maddi nemətlər yaradılıb, mallar istehsal edilib, xidmətlər

göstərib, cəmiyyətin sosial və istehsal inkişafının vacib mənbələrindən biri sayılan gəlir formalaşdırılır.

1.8. Azərbaycan Respublikasının maliyyə sistemi və onun inkişaf mərhələləri

Maliyyə sistemi bir-biri ilə qarşılıqlı əlaqədə və fəaliyyətdə olan maliyyə münasibətlərinin cəmidir. Məhz bu sistem vasitəsilə pul vəsaiti fondlarının bölgüsü, həmçinin formalaşması və ondan istifadəsi həyata keçirilir. Maliyyə sisteminə bir ölkənin həyata keçirdiyi maliyyə fəaliyyətinin həmçinin bununla yanaşı pul tədavülünün tənzimlənməsinə xidmət göstərən müxtəlif maliyyə idarələri daxildir. Pul vəsaitlərindən istifadə etmək qaydası və həmin vəsaitlərin yaradılmasından asılı olaraq maliyyə sistemi iki böyük qrupa bölünür;

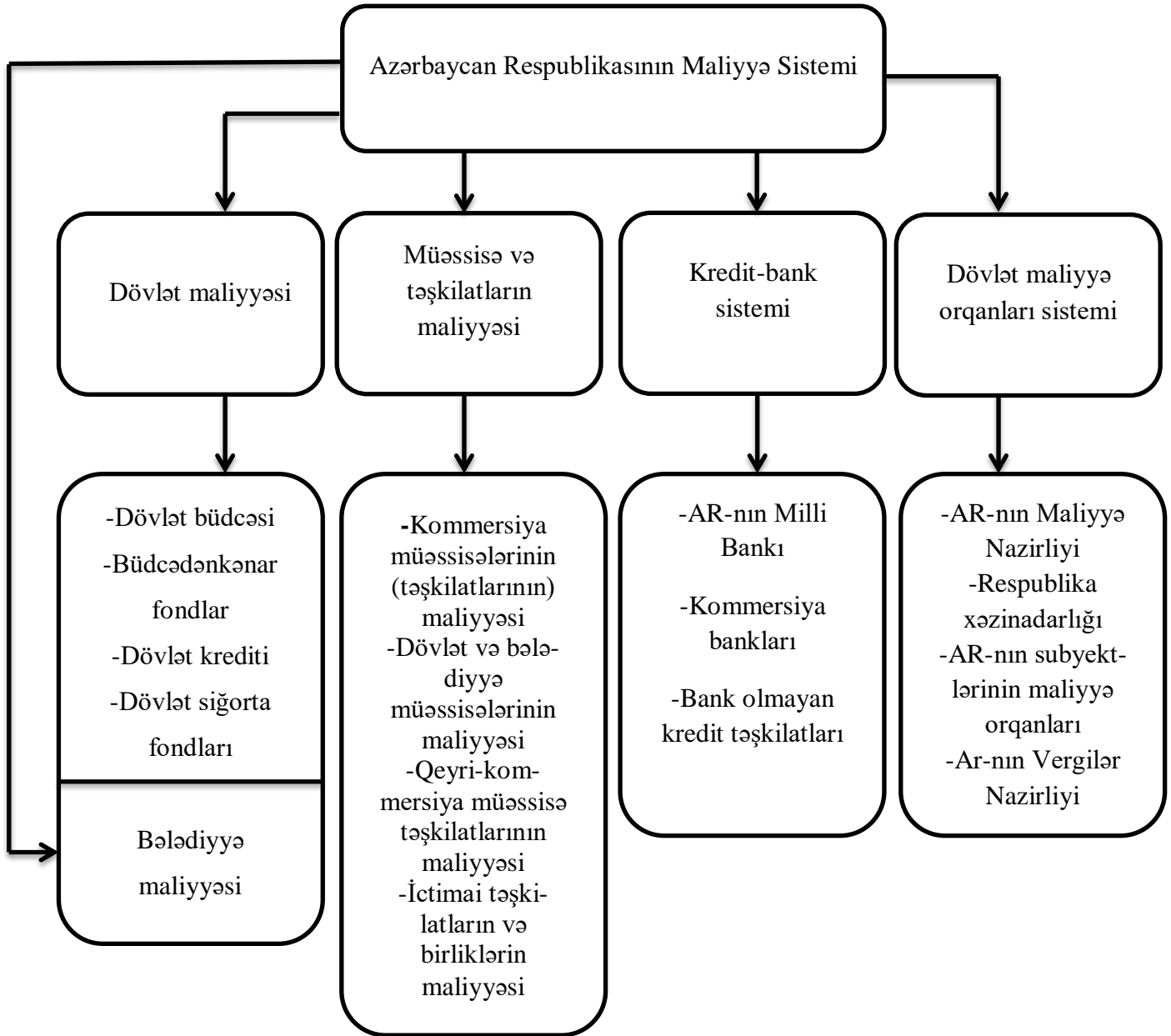
- 1) Ümumi dövlət maliyyəsi (mərkəzləşdirilmiş)
- 2) Müəssisə və təşkilatların maliyyəsi (qeyri-mərkəzləşdirilmiş)

Dövlət maliyyəsinə daxil olanlar birinci bölməyə və ya qrupa aid edilir. Bu bölmə makro səviyyədə iqtisadiyyatı və maliyyə-bölgü münasibətlərini tənzimləmək üçün istifadə edilir. İkinci bölmə isə qeyri-mərkəzləşdirilmiş maliyyəyə aid edilir və mikro səviyyədə iqtisadiyyatı bununla yanaşı sosial münasibətləri tənzimləmək üçün istifadə edilir. Bir ölkənin maliyyə sisteminə yuxarıda qeyd etdiklərimizlə yanaşı maliyyə fəaliyyətini həyata keçirən və həmçinin onu tənzimləyən dövlət maliyyə institutları daxildir.

Bundan əlavə maliyyə sistemi özünə geniş mənada üç kredit-bank sistemini də daxil edir. Kredit-bank sahəsi ölkədə fəaliyyət göstərən banklardan və kredit idarələrindən ibarətdir.

Azərbaycan Respublikasının maliyyə sistemi aşağıda göstərdiyimiz şəkildə tam əks etdirmək mümkündür.

Şəkil 5. Azərbaycan Respublikasının Maliyyə Sistemi



Mənbə: Prof Dr.Cihan Bulut, Dr. Elvin Süleymanov “Dövlət Maliyyəsi” Qafqaz universiteti şəşri Bakı 2015.

Maliyyə sisteminin fərqli sferaları və bu sferaya aid həlqələri bu sistemdə fəaliyyətlərinə görə bir-birindən fərqlənirlər.

Dövlətin iqtisadi sahələrdə, sosial sahələrdə həyata keçirdiyi siyasətin önəmliliyi maliyyə resurslarının vacib hissəsinin öz əlində saxlamasını, cəmləşdirilməsini mərkəzləşdirilməsini vacib edir. Bu resurslardan istifadə qaydası isə dövlətin sosial, siyasi və iqtisadi vəzifələrini reallaşdırması tələbatını ödəyən dövlətin büdcəsi və büdcədənkenar fondlarıdır.

Maliyyə sisteminin sığorta və kredit həlqələri pul fondlarının yaradılması və istifadəsində başqa formalardan, metodlardan istifadə olunur. Qeyri-mərkəzləşdirilmiş fondlar isə fərqli mülkiyyət formasında təsərrüfat subyektlərinin pul yığımları və gəlirləri sayəsində yaradılır.

Maliyyə sferalarının fəaliyyət dairələrinin, yaranması və istifadə qaydalarının müxtəlif olmasından asılı olmayaraq Azərbaycan Respublikası vahid maliyyə sistemindən ibarətdir. Bunun səbəbi isə bütün maliyyə sferalarının resurslarının gəlir yeri eyni olmasıdır.

Vahid maliyyə sistemin əsası təsərrüfat subyektləri maliyyəsidir. Buna səbəb isə onların vasitəsiz olaraq maddi-istehsal prosesin iştirakçısı və yaranmış yeni dəyərin qurucularıdır. Mərkəzləşdirilmiş dövlət pul vəsaitləri fondunun gəlir mənbəyi isə maddi-istehsal sahələrində yaradılmış milli gəlirlərdir.

Azərbaycan Respublikasının dövlət büdcəsinin əsas maliyyə planı dövlətin mərkəzləşdirilmiş pul vəsaitləri fondlarının yaratmaq və onların istifadə edilməsidir. Dövlət büdcəsinin başlıca funksiyasından biri dövlətin öz vəzifə və funksiyalarını həyata keçirərkən yaranan xərclərin maliyyələşdirilməsini təmin etməkdir. Hal-hazırda Azərbaycan Respublikasının dövlət büdcəsi aşağıdakılardan ibarətdir.

1. Respublika (və ya mərkəzi) büdcə
2. Naxçıvan Muxtar Respublikasının büdcəsi
3. Yerli büdcələr

Büdcə - Azərbaycan Respublikasının dövlət hakimiyyəti və onun müvafiq özünü idarəetmə orqanlarının köməyi ilə dövlətə həmçinin bələdiyyələrə məxsus olan vəzifə və funksiyaları həyata keçirmək üçün lazım olan pul vəsaitinin yığılması və onun istifadə olunması üçün önəmli və ya əsas maliyyə sənədidir.

Hal-hazırda Azərbaycan Respublikasının büdcə sistemi iki müxtəlif səviyyədə ibarətdir.

- Azərbaycan Respublikasının dövlət büdcəsi
- Bələdiyyələrin büdcəsi

Azərbaycan Respublikasının dövlət büdcəsi Azərbaycan Respublikasının qanununa uyğun formada tərtib və təsdiq edilir. Naxçıvan Muxtar Respublikasının büdcəsi isə Naxçıvan Muxtar Respublikasının müvafiq qanunlarına uyğun formada tərtib və təsdiq edilir. Yerli büdcələrin isə tərtib və təsdiqi yerli özünüidarəetmə orqanlarının hüquqi aktları və ya bələdiyyə qurumlarının nizamnamələri vasitəsilə təyin edilmiş qaydalarla təsdiq edilir.

Dövlət maliyyəsinin digər maliyyə həlqəsi büdcədənənar məqsədlə yaradılmış dövlət fondlarıdır. Büdcədənənar dövlət fondları büdcə sisteminə daxil olmasa da onlar Azərbaycan Respublikasının müvafiq normativ hüquqi sənədlərinə uyğun şəkildə tərtib edilir.

Büdcədənənar fondlar iki hissəyə bölünür. Bu fondlar həm sosial xarakterli, həm də istehsal xarakterlidir. Sosial xarakterli fondlarla yanaşı iqtisadiyönlü fondlar da yaradılır. İqtisadi təyinatlı fondlar dövlətin iqtisadi vəzifələrini həll edilməsini təmin edir. Yaradılan iqtisadi fondlara misal olaraq, Dövlət Yol Fondu, Sahibkarlığa kömək Milli Fondu, Təbiəti Mühafizə Ehtiyat Fondu, Meşələrin Qorunub Saxlanması və Təkrar İstehsal Fondu, Dövlət Neft Fondu və s. göstərmək olar.

Sosial xarakterli fondların yaradılmasında əsas məqsəd ölkə əhalisinə sosial xidmətin göstərilməsində vəziyyətin daha da yaxşılaşdırılması, zəif inkişaf etmiş və ya geri qalan infrastruktur sahələrin inkişafının yaxşılaşdırılmasıdır. Dövlət sosial fondlara misal olaraq Pensiya fondu, Sosial sığorta fondu, Məcburi tibb sığorta fondu və s. göstərmək olar. Bu fondların fəaliyyətinə nəzarət etmək üçün onlar vahid bir mərkəzdə birləşdirilir. Bu Mərkəz Azərbaycan Respublikasının Maliyyə Nazirliyi nəznində Baş Dövlət Xəzinadarlığıdır.

Maliyyə sistemində dövlət kreditinin xüsusi yeri var. Dövlət krediti dövlətin xərclərini ödəmək üçün özü tərəfindən, müəssisə təşkilatların və həmçinin əhalinin sərbəst pul vəsaitlərinin cəlb edilməsinə dair kredit münasibətlərini əks etdirir.

Dövlət krediti cəlb etmə yollarından biri də müxtəlif qiymətli kağızları buraxılmasıdır. Dövlət krediti həm də xarici borc deməkdir. Yəni ki, dövlət xarici dövlətlərdən büdcə kəsri ödəmək üçün kredit alır. Dövlət maliyyəsinin əsas

hissəsindən biri də siğorta fondudur. Siğorta fondu bədbəxt hadisələr və təbii fəlakətlərdən yaranan zərərlərin ödənilməsinə təmin edir və onların yaranmasının qarşısını almaq üçün tədbirlərin həyata keçirilməsinə kömək edir. Bazar iqtisadiyyatı münasibətlərinə qədər Azərbaycan Respublikasında dövlət siğortası fəaliyyət göstərirdi və nəticə etibarlı ilə də təbii fəlakət və müxtəlif bədbəxt hadisələr zamanı əhaliyə dəyən zərərin ödənilməsinə təmin edirdi.

Maliyyə sisteminin digər bir sahəsi isə təsərrüfat subyektlərinin yəni, təşkilatların və həmçinin müxtəlif mülkiyyət formalı müəssisələrin maliyyəsidir. Müəssisə və təşkilatlar əhalinin təlabatını ödəmək məqsədilə müxtəlif növ məhsullar istehsal etmək, xidmət göstərmək üçün qanunla təyin edilmiş qaydada yaradılmış müstəqil formada fəaliyyət göstərən təsərrüfat subyektidir və hüquqi şəxsdir. Qeyd olunan müəssisə və təşkilatlarda gəlirlərin əsas hissəsi yaranır və onlar da sonra müxtəlif kanallar ilə yenidən təkrar bölüşdürülür.

Bazar münasibətləri şəraitində fəaliyyət göstərən müəssisələr fəaliyyətlərini kommersion hesabı üzrə həyata keçirirlər. Bu halda yaranan xərclər öz gəlirləri hesabına ödənilir. Müəssisənin inkişafının başlıca göstəricisi və mənbəyi onun mənfəəti hesab olunur. Məhz bu səbəbə görə də müəssisələr öz fəaliyyətlərini kommersion hesabı üzrə qurmalıdır.

Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinə əsasən hüquqi şəxslər iki hissəyə bölünür:

1. Kommersion təşkilatları
2. Qeyri – kommersion təşkilatları

Buradan belə nəticəyə gəlinir ki, maliyyə sisteminin həlqəsi aşağıdakılardır:

- Kommersion üzrə fəaliyyət göstərən şirkətlərin və ya müəssisələrin maliyyəsi
- Qeyri – kommersion əsasında fəaliyyət göstərən müəssisələrin maliyyəsi.
- Dövlət və bələdiyyə müəssisələrinin maliyyəsi
- İctimai birliklərin maliyyəsi

Qeyri-kommersion təşkilatlarının əsas hədəfi və məqsədi mənfəət əldə etmək deyil. Qeyri-kommersion təşkilatları ictimai və ya dini təşkilatlar, istehlak

kooperativləri həmçinin xeyriyyə fondları, hüquqi şəxslərin birləşdiyi ittifaqlar formasında müxtəlif təşkilatlar və ya təsərrüfat cəmiyyətləri yarada bilər. Qanun çərçivəsində onların fəaliyyətində də iştirak edə bilər.

İctimai və dini təşkilatlar mahiyyətə könüllü birliklər hesab olunur. Bu birliklərin üzvləri bu birlik və ya təşkilatlara verdikləri əmlaka, həmçinin üzvlük haqlarına olan hüquqlarını saxlamırlar. Həmkarlar İttifaqları xidmət, istehsal və mədəniyyət sahəsində fəaliyyət göstərən, mənafeləri ortaq olan, zəhmətkeş insanların yaratdıqları demokratik təşkilatlardır. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı qeyri-kommersiya təşkilatı hesab olunur.

Bank-kredit sistemi. Kredit münasibətlərini reallaşdıran və ya yerinə yetirən kredit təşkilatlarının və bankların məcmusudur. Müxtəlif müəssisə və təşkilatların sərbəst pul vəsaitlərini əsasən banklar və kredit təşkilatları toplayır. Xarici ölkələrdə olduğu kimi Azərbaycanda da təsərrüfat təşkilatları başqa təsərrüfat təşkilatlarına yəni, mal verənlərin alıcılara verdiyi kommersiya krediti vardır. Bu kredit getdikcə uğurla inkişaf etməkdədir.

Bank krediti kredit münasibətlərində həmişə başlıca rola malikdir. Kredit, istifadə etmək üçün təşkilatlara xüsusi ayrılmış pul gəlirləri fondlarını toplanmasına ehtiyac duymadan planlaşdırılmış layihələrin daha tez həyata keçirilməsinə şərait yaradır.

Bu mənbələrin istifadə olunması səmərəliliyin artırılmasına, vəsaitin hərəkətinin tezləşməsinə imkan yaradır (N.A.Novruzov, X.Ə.Hüseynov, Maliyyə, Bakı, Kooperasiya nəşriyyatı, 2007, s.27-34).

Bank sistemi. Azərbaycanın maliyyə sisteminin mühüm həlqəsi hesab olunur. Bu sistem özünü tənzimləyən və təşkil edən bir sistemdir.

Azərbaycan müstəqillik nöqtəyi nəzərindən gənc və yeni inkişaf edən bir ölkə olmasına baxmayaraq, yüksək iqtisadi inkişaf və artıma nail olmuşdur. Əldə edilmiş yüksək nailiyyətlərdə bank sisteminin rolu da çox böyük olmuşdur. Ümumiyyətlə hər bir ölkənin iqtisadiyyatının inkişafı və möhkəmliyində, onun dinamik, hərtərəfli inkişafında bank sisteminin rolu əvəz olunmazdır.

Azərbaycanın bank sisteminin inkişafı XIX əsrin 2-ci yarısında başlamışdır. Buna baxmayaraq bank sisteminin əsas institusional və hüquqi yaradılışı 1991-ci il 18 oktyabr Azərbaycanın dövlət müstəqilliyinin əldə edilməsi ilə başlanmışdır. Sonralar “Azərbaycan Respublikasının Milli Bankı” və “Azərbaycan Respublikasının banklar və bank fəaliyyəti haqqında” qanunların çıxarılması ilə bank sisteminin hüquqi bazasının əsasını qoydu. Azərbaycan Respublikasının Mərkəzi Bankı 1992-ci ildə 11 fevral tarixində yaradılmışdır.

Azərbaycan Respublikası ərazisində Mərkəzi Bank özəl banklar, xarici investisiyalı banklar həmçinin kapitalı dövlətə məxsus olan banklar fəaliyyət göstərir. Bank sisteminin inkişafı üç mərhələyə bölünür:

1. Mərkəzi Bankın təşkili illəri (1990-1992-ci illər)
2. 1992-1994-cü illər ərzində hiper inflyasiya və qeyri-sabitlik dönmündə bankların inkişafı.
3. 1994-cü ildən sonrakı dövrdə artıq makro iqtisadi sabitliyin əldə edildiyi zamandan bank sisteminin inkişafı.

Azərbaycan Respublikasının Maliyyə sistemində daxil olan və onun idarə orqanı hesab olunan Maliyyə Nazirliyi və Vergilər Nazirliyidir.

Azərbaycan Respublikasının Maliyyə Nazirliyi Azərbaycan Respublikasının dövlət maliyyəsini təşkil və idarə edir. Həmçinin maliyyə siyasətini həyata keçirir və mərkəzi icra hakimiyyəti orqanı hesab olunur.

İqtisadiyyatda inzibati amirlik dövründən bazar iqtisadiyyatına keçid zamanında yeni maliyyə sisteminin, maliyyə ehtiyatlarının formalaşması və maliyyə idarəçiliyində yeni formaları meydana gəlmişdir.

Mərkəzləşdirilmiş inzibati amirlik sistemindən bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə maliyyənin rolu və mövqeyi dəyişmişdir. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində maliyyənin rolu daha da dərinləşmişdir. Bu aşağıdakılar vasitəsilə həyata keçirilir:

1. Mülkiyyət formalarının müxtəlifliyinə nail olmaqla
2. Maliyyə münasibətlərində demokratikləşmənin təmin edilməsi

3. İqtisadiyyata dövlət müdaxiləsinin qarşısının alınması maliyyə münasibətlərinin və vəsaitlərinin inkişaf etdirməklə (Prof.Dr. Cihan Bulut, Dr. Elçin Süleymanov, Dövlət Maliyyəsi).

Azərbaycanda xüsusi mülkiyyət formalarında müxtəlifliyi yaratmaq məqsədilə dövlət mülkiyyətinin özəlləşdirilmişdir. Mülkiyyətin özəlləşdirilməsi prosesində maliyyədən xüsusilə istifadə edilməsi nəticəsində, əmək məhsuldarlığı artmışdır, elmi-texniki tərəqqi inkişaf etdirilməsi sürətlənmişdir, digər zəruri və ya əsas mühim əhəmiyyət kəsb edən sahələrin inkişaf etdirilməsi sayəsində ümumi ictimai istehsalın səmərəliliyi artmışdır. İqtisadiyyatda maliyyə vasitələrindən istifadə edərək onun tənzimlənməsi aşağıdakı formalarla həyata keçirilir:

1. İqtisadiyyatın öz-özünü tənzimləməsi
2. İqtisadiyyata dövlət tərəfindən müdaxiləsi

Burada iqtisadiyyatın öz-özünə tənzimlənməsi dedikdə həmçinin maliyyə bazarının da sərbəst fəaliyyəti nəzərdə tutulur.

İqtisadiyyata dövlət tərəfindən müdaxilə dedikdə isə yüksək hakimiyyət orqanlarının dəyər alətləri vasitəsilə mövcud ictimai prosesinə göstərdiyi təsir nəzərdə tutulur. İqtisadiyyata dövlət müdaxiləsinin birincə və əsas maliyyə aləti büdcə hesab olunur. Dövlət, büdcə gəlir və xərclərini idarə etmək vasitəsilə məşğulluğa iqtisadi artıma və həmçinin də ictimai təkrar istehsala birbaşa təsir göstərir. Bununla yanaşı dövlət büdcə sistemi vasitəsilə milli gəlirin yaranması və onun ilkin bölgüsü prosesində formalaşan nisbətlərin dəyişməsinə təsir göstərərək onun yenidən bölgüsünü həyata keçirmiş olur.

1.8.1. Maliyyə sisteminin inkişafında “Azərbaycan Respublikasında Maliyyə xidmətlərinin inkişafına dair strateji yol xəritəsi”-nin rolu və təhlili.

Azərbaycan Respublikası ölkə başçısının “Milli iqtisadiyyat və iqtisadiyyatın əsas sahələri üzrə strateji yol xəritəsinin ən əsas yönümləri”nin təsdiqi və bundan yaranan məsələlər haqqında” 16 mart 2016-cı il tarixli sərəncamına əsasən müəyyən edilmiş vəzifələrin yerinə yetirilməsi məqsədilə

“Azərbaycan Respublikasında maliyyə xidmətlərinin inkişafına aid Strateji Yol Xəritəsi” hazırlanmışdır.

Bu xəritə qısa, orta və uzunmüddətli dövrləri əhatə etməklə, 2020-ci ilə qədər strateji baxış və tədbirlər planı, 2025-ci ilə qədər olan dövrə görə uzunmüddətli baxış və 2025-ci ildən sonrakı dövrə görə hədəf baxışdan ibarətdir. Strateji Yol Xəritəsində göstərilmiş amala çatmaqdan ötrü 2020-ci ilə qədər 5 strateji hədəf və 16 prioritet hazırlanmışdır (Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 6 dekabr 2016-cı il tarixli fərmanına görə təsdiq edilmiş “Azərbaycan Respublikasında maliyyə xidmətlərinin inkişafına aid Strateji Yol Xəritəsi”).

Bu xəritə qlobal iqtisadiyyat və maliyyə bazarlarında müşahidə edilən proseslərə çevik formada adaptasiya və postneft iqtisadi inkişaf strukturunun dəstəklənməsi üçün maliyyə sahəsi qarşısında duran yeni çağırışlar və imkanlar nəzərə alınmaqla hazırlanmışdır. Sənəd maliyyə xidmətləri sahəsinin tezliyi, rəqabətyönümlülüyü, innovativliyi və iqtisadi inkişafı dəstəkləməsi prinsipləri əsasında hazırlanmışdır.

2015-ci il tarixindən etibarən xarici iqtisadi şoklar və milli valyutanın devalvasiyası nəticəsində maliyyə sisteminin risk xüsusiyyəti artmış və maliyyə göstəriciləri pisləşmişdir. Artan risklər fonunda müəyyən maliyyə institutlarının dözümlü və uzunmüddətli hədəflərə fokuslanmış biznes quruluşu və strategiyasının olmaması, həmçinin sadə risk idarəetməsi maliyyə sisteminin müasir iqtisadi konyunktura və bazar şərtlərinə uyğunlaşmasını ağırlaşdırılmış və maliyyə vasitəçiliyini məhdudlaşdırmışdır. 2004–2014-cü il tarixlərində neft gəlirlərinin artması zəmnində qeyri-neft sahəsində həyata keçirilən müvəffəqiyyətli yeniliklər sayəsində Azərbaycan qlobal miqyasda sürətli iqtisadi artım dərəcəsinə malik ölkələr sırasına aid edilmişdir. Nəzərə alınan iqtisadi artım iqtisadiyyatın başqa sahələri ilə birgə maliyyə sistemində öz doğru, düzgün töhfəsini vermişdir. Maliyyə xidmətləri istehlakçılarının hüquqlarının təsirli müdafiəsi mexanizmlərinin formalaşdırılması və insanların maarifləndirilməsi yönündə işlər görülmüş, maliyyə bilikliliyinin artırılması məqsədilə yeni intellektual üsullardan istifadə edilmişdir.

2020-ci ilə qədər strateji baxış. 2020-ci ilə qədər Azərbaycanın maliyyə sahəsinin inkişafı üzrə strateji baxış daxili və xarici şoklara qarşı dözümlü, risk idarəetməsi proseslərinə dərinlən bir nöqtəyə yığaraq fokuslanmış, effektiv tənzimləmə və güclü infrastruktur elementləri ilə əhatə olunmuş, inkişaf bacarıqlı maliyyə sistemi formalaşdırmaqdır. Keçən dövrdə maliyyə sistemi üzrə birinci mərhələ quruculuq işlərinin sona çatması, sistemin inkişafı istiqamətində aparılmış yeniliklər, yaranmış kadr bacarığı maliyyə sisteminin müasir inkişaf mərhələsinə keçidinə təkan yaratmışdır.

2020-ci ilə qədər olan dövrdə maliyyə institutları, özəlliklə də banklar sağlamlaşdırılacaq, maliyyə institutlarının likvidlik və sərmayeləşmə problemləri həll ediləcək, istifadəyə yararsız aktivlərin restrukturizasiyası üzrə tədbirlər həyata keçiriləcəkdir. Emitentlərin və investorların qiymətli kağızlar bazarında iştirakına görə lazımlı şərait yaradılacaq, infrastruktur geniş əhatələndiriləcək və təşviqedicilik tədbirlər müəyyənəşdiriləcəkdir. Maliyyə institutlarının effektiv fəaliyyətinə görə kredit büroları kimi müasir infrastruktur elementləri yaradılacaq, hüquqi çərçivə təkmilləşdiriləcəkdir. Maliyyə sistemi ən qabaqcıl risklərin idarə edilməsi proseslərinə yönləndiriləcəkdir, maliyyə xidmətlərində və hesabatlılıqda dürüstlüklük artırılacaq, müştəriyönlü xidmətlər və rəqəmsallaşmanı dəstəkləyən baxıcılıq mexanizmi formalaşdırılacaqdır. Eyni vaxtda, maliyyə xidmətləri sahəsində təhsil səviyyəsi, istehlakçıların maliyyə bilikliliyi və hüquqlarının qorunması mexanizmi mükəmməlləşdiriləcəkdir.

2025-ci ilə qədər olan dövrə görə uzunmüddətli baxış. Maliyyə xidmətləri üzrə 2025-ci ilə qədər olan dövr üçün uzunmüddətli baxış məqsədəuyğun tənzimləmə və qanunvericilik çərçivəsi ilə dəstəklənən, bütün müştəri qruplarını genişmiqyaslı maliyyə xidmətləri ilə əhatələnən dayanıqlı, sağlam və tarazlaşmış maliyyə sistemi düzənlənmişdir.

2016-2020-ci il tarixlərində likvidlik və kapitallaşma problemlərinin həllinin yoluna qoyulması, hüquqi və tənzimləmə çərçivəsinin mükəmmələşdirilməsi 2025-ci ilə qədər olan dövr ərzində maliyyə sisteminin inkişafı üzrə müasir hədəfləri müəyyənəşdirməyə əlverişli vəziyyət yaradacaqdır. Həmin vaxtda sağlam

banklara, tam funksional maliyyə bazarlarına, Bazel III standartlarına uyğunlaşdırılmış risk idarəetməsinə, daha faydalı və rəqəmsallaşdırılmış proseslərə və yüksəkkeyfiyyətli kadrlara yiyələnən maliyyə sisteminin qurulması nəzərdə tutulur.

2025-ci ilə qədər maliyyə xidmətləri sahəsi güclü və diversifikasiya olunmuş maliyyə institutlarından təşkil olunacaq, davamlı artım və mənfəətlilik göstərəcək. Eyni vaxtda, bank sahəsində konsolidasiya prosesinin sürətlənməsi, bankların maliyyə nəticələri arasında fərqlərin azalması müşahidə ediləcəkdir. Sonda banklar inkişaf edəcək, xidmət portfeli diversifikasiya olunacaq və bank olmayan müasir maliyyə institutları yaranacaqdır. Bank olmayan müasir maliyyə institutlarının göstərəcəyi əlavə kredit məhsulları istehlak kreditlərinə alternativ çıxış imkanları yaradacaq və bu sahədə rəqabəti gücləndirəcəkdir. Korporativ müştərilər üçün də müasir kredit növləri təklif ediləcəkdir. 2025-ci ilə qədər bank sektoru Bazel III standartlarının tələblərinə tam uyğunlaşacaqdır. Maliyyə institutları faydalılığın artırılmasını və rəqəmsallaşmanı 2025-ci ilə qədər olan dövrdə də davam etdirəcəklər.

2025-ci il tarixindən sonrakı dövr üçün hədəf baxışda müəyyən edilmiş amala çatmaq üçün geniş əməliyyat effektivliyinə malik və mənfəətlə fəaliyyət göstərən və əməliyyatları xüsusən rəqəmsallaşmış bank sistemi formalaşdırılacaq, investisiya məhsulları daxil olmaqla, daha innovativ müştərini nəzərdə tutan bank məhsulları təklif ediləcəkdir.

2025-ci ildən sonrakı dövrə görə hədəf baxış. 2025-ci il tarixindən sonrakı dövrlə bağlı müəyyən edilmiş hədəf baxış xarici investorlar üçün daha maraqlı, cəlbedən və regional səviyyədə rəqabətqabiliyyətli maliyyə sahəsi formalaşdırmaqdır. 2025-ci il tarixindən sonrakı dövrə görə hədəf baxışda müəyyən edilmiş amala çatmaqdan ötrü geniş əməliyyat effektivliyinə malik və mənfəətlə fəaliyyət göstərən və əməliyyatları ən çox rəqəmsallaşmış bank sistemi formalaşdırılacaq, investisiya məhsulları daxil olmaqla, daha innovativ müştərini nəzərdə saxlayan bank məhsulları təklif ediləcəkdir. Bu prosesin sonunda

Azərbaycan maliyyə sahəsinin inkişaf etdirilməsi üzrə ən fəal nümunə kimi beynəlxalq səviyyədə tanınacaq, eyni zamanda xarici investorları cəlb edəcəkdir..

Maliyyə bazarlarında dürüstlüyün artması və bu sahənin tam formalaşması nəticəsində uzunmüddətli gələcəyi olan maliyyə xidmətləri sahəsinə ən çox xarici investor cəlb ediləcəkdir. Maliyyə sahəsinə xarici investisiyaları, xüsusilə də, xarici banklar yatıracaqdır. Maliyyə sahəsi və ölkə iqtisadiyyatı xarici bankların investisiyaları ilə birgə, qlobal “nou-hau”, əsasən də məlumatların emalı, təkmil risk idarəetməsi və məhsul çeşidi sahəsində ən fəal təcrübələrdən faydalanacaqdır.

Yararlı coğrafi mövqeyini nəzərə alaraq, 2025-ci il tarixindən sonrakı dövrdə Azərbaycanı regionun maliyyə mərkəzinə çevirəcək strategiyanın mümkünlüyü qiymətləndirilə bilər. Həmin yönümdə digər qonşu ölkələrlə valyuta əməliyyatlarının eyni zamanda artırılmasına görə texniki infrastruktur və tənzimləmə çərçivəsinin inkişafı perspektivlərinə baxılacaqdır.

2025-ci il tarixinədək bankların xidmət səviyyəsi ən fəal beynəlxalq standartlara tam uyğunlaşacaqdır. Bununla da, maliyyə xidmətləri sahəsi regional miqyasda daha rəqabətqabiliyyətli səviyyəyə inkişaf edəcək və digər qonşu maliyyə bazarlarına görə qabaqcıl və ən fəal nümunəyə çevriləcəkdir.

STRATEJİ MƏQSƏDLƏR

- ✓ Maliyyə sisteminin daxili və xarici şoklara qarşı dözümlülüyünü artırmaq;
- ✓ risk idarəetməsi proseslərinin keyfiyyətini artırmaq və tənzimləmə çərçivəsini təkmilləşdirmək;
- ✓ maliyyə sisteminin infrastrukturunu gücləndirmək;
- ✓ maliyyə sisteminin inkişaf qabiliyyətini, bacarığını artırmaq

(Azərbaycan Respublikası ölkə başçısının 6.12.2016-cı il tarixli fərmanına görə təsdiq edilmiş “Azərbaycan Respublikasında maliyyə xidmətlərinin inkişafına aid Strateji Yol Xəritəsi”).

Fəsil 2

2.1. Tədqiqatın məqsədi və önəmi

Qloballaşan dövrdə işçilərin performans göstəriciləri şirkətlər üçün ən önəmli ölçü və dəyərləndirmə meyarı hesab olunur. Bu müstəvidə, şirkət rəhbərləri işçilərin performans göstəricilərinə təsir edən faktorları müəyyənləşdirib, işçinin effektivliyinin artırılması istiqamətində müəyyən addımlar atırlar. Performans dəyərləndirmə sistemi özlüyündə bir neçə önəmli mövzuları ehtiva edir. Bu mövzuların hər biri elmi praktiki araşdırmalarda istifadə edilərək işçilərin performans dəyərinin yüksəldilməsinə və motivasiyalı çalışmasına xidmət edir.

Bu mövzulardan biri də işçilərin iş doyum analizidir. İş doyum analizi personalın gördüyü işlə əlaqəli özünü yaxşı hiss etmə duyğusudur. İzgar (2000) iş doyum terminini işçinin gördüyü işdən həzz alması və effektiv çalışması olaraq ifadə etmişdir. Eren 1984-cü ildə apardığı araşdırmada iş doyum ifadəsini işçinin gördüyü işdən əldə etdiyi maddi gəlir, işin effektiv görülməsi üçün uyğun iş otağı və işçinin hər mənada ünsiyyət qura biləcəyi komanda yoldaşlarının olması və gördüyün işin nəticəsi olaraq ortaya qoyduğu mal və xidmətdən alacağı psixoloji zövq olaraq müəyyənləşdirmişdir. Smith, Organ və Near (1983) iş doyum terminini daha makro səviyyədə təsvir etmişdir. Alimlər qeyd etmişdir ki, iş doyumunu işçinin işi haqqındakı fikirləri olaraq nəzərdə tutulmalıdır.

Öncəki aparılan araşdırmaları göz önündə tutaraq, bu çalışmanın əsas mövzusu iş doyum analizi seçilmişdir. İşin əsas məqsədi Azərbaycanda müxtəlif sektorlarda maliyyə sahəsində çalışan işçilər arasında iş doyum analizini ölçməkdir. Araşdırma müxtəlif özəl və dövlət müəssisələrin maliyyə şöbələrində çalışan işçilər arasında həyata keçirilmişdir. İş üzrə 450 nəfər arasında anket sorğusu keçirilmişdir. Bu araşdırmanın əsas məqsədi Azərbaycanda maliyyə sektorunda çalışan insanlar arasında iş doyumunu analiz etməkdir və qoyduğumuz

hipotezlərlə alınan nəticələr arasında nə kimi əlaqələr olub olmadığını aşkarlamaqdır.

Çalışmada ortaya qoyulacaq əsas hipotezlərimiz aşağıdakı kimi müəyyənləşdirilmişdir.

H1: Cinsiyyətə görə iş doyum səviyyəsi arasında fərqlilik mövcuddur.

H2: Ailə vəziyyətinə görə iş doyum səviyyəsi arasında fərqlilik mövcuddur.

H3: İş vaxtı dəyişkəninə görə iş doyum səviyyəsi arasında fərqlilik mövcuddur.

H4: Yaşa görə iş doyum səviyyəsi arasında fərqlilik mövcuddur.

H5: Təhsil səviyyəsinə görə iş doyum səviyyəsi arasında fərqlilik mövcuddur.

H6: İş statusuna görə iş doyum səviyyəsi arasında fərqlilik mövcuddur.

H7: Gəlirə görə iş doyum səviyyəsi arasında fərqlilik mövcuddur.

H8: Müəssisə dəyişkəninə görə iş doyum səviyyəsi arasında fərqlilik mövcuddur

2.2.Araşdırmanın metod,metodologiyası və tətbiq olunduğu sahə

Tədqiqatın metodologiyası müxtəlif istiqamətlərdə həyata keçirilmişdir. İlk olaraq dünya praktikasında həyata keçirilən bir sıra modellər gözdən keçirilərək analiz olunmuşdur. Modellər arasında ən önəmli hesab olunan Minnesota ölçü sistemi dəyərləndirilmiş və Azərbaycan dilinə tərcümə olunaraq test edilmişdir. Tərcümə olunmuş anket sorğusunun eyni zamanda güvənlik testindən keçirilmişdir (Croanbach alfa). Bu sorğu 450 nəfər arasında keçirilib.

Bu çalışma da məlumatlar, fərqli ölçü vasitəsi ilə toplanmışdır. Əldə olunan məlumatlar sosial elmlər üçün yaradılmış bir statistik proqram paketi vasitəsilə analiz edilmişdir (SPSS). Bununla yanaşı nəticələrinin cədvəl və qrafik şəklində verilməsi və həmçinin bəzi riyazi hesablamaların aparılması üçün Microsoft Office Excel proqramından da faydalanılmışdır.

Araşdırmada əsas dəyişkən iş doyumunu götürülmüşdür. İş doyumunu müəyyən etmək üçün “Minnesota Doyum Ölçüsü” seçilmiş və Azərbaycan dilinə tərcümə olunmuşdur. İnsanlardan şəxsi məlumatların alınması üçün “Şəxsi Məlumat forumu” düzəldilmişdir. Bu forumda cinsiyyət, ailə vəziyyəti, yaş, təhsil səviyyəsi, işlənən saatın miqdarı, işlənən müəssisə, iş yerindəki status və aylıq gəlir ilə bağlı suallar mövcuddur.

Minnesota İş Doyum Ölçüsü. Araşdırmamda istifadə etdiyim ölçü Weiss, David və Lofquist tərəfindən iş doyumunu ölçmək məqsədilə yaradılan və 20 sualdan ibarət iş doyumunu ölçüsüdür. Bu 20 sual Baycan tərəfindən 1985-ci ildə türk dilinə tərcümə etmişdir. Tədqiqatın aparılması üçün türk dilindən azərbaycan dilinə tərcümə edilmişdir. Minnesota iş doyum ölçüsü 1-5 arasında bal verən 5 cavabdan ibarət (likert) tipli bir ölçüsüdür. Burada cavablardan heç məmnun deyiləm 1 bal; məmnun deyiləm 2 bal; qərarlıyam 3 bal; məmnunam 4 bal; çox məmnunam 5 bal olaraq dəyərləndirilir. 20 sualdan ibarət sorğunun cavabları üzrə ballar toplanaraq 20-yə bölünür və ümumi iş doyumunu balını əldə edirik. Ölçünün nötr doyum balı 3-dür. Ölçüdə alın ballar 3-dən kiçikdirsə iş doyumunu aşağı, 3-dən böyükdürsə iş doyumunu yüksək olaraq dəyərləndirir.

Bu araşdırma maliyyə sahəsində çalışan işçilərin yaşlarına, cinsiyyətlərinə, ailə vəziyyətinə, iş yerindəki statusa, aylıq gəlirinə, işlədikləri müəssisəyə, təhsil səviyyəsinə və işlədikləri saatın miqdarı ilə iş doyumunu arasındakı fərqlilikləri müəyyən etmək üçün edilən elmi araşdırmadır. Tədqiqatın tətbiq edildiyi sahə maliyyə sektorudur.

İş doyumunu ilə bağlı keçirilən anket sorğusunun cavabları “SPSS 25” proqramından istifadə edərək analiz edilmişdir. (Statistical Programme for Social Sciences) T-testi analizi, Anova analizi, korrelyasiya və reqresiya analizi edilmişdir.

2.3. Tətqiqatla bağlı açıqlayıcı statistik məlumatlar

Tətqiqatla bağlı keçirdiyim anket sorğusunda 450 nəfər iştirak etmiş və verilmiş sualları tam cavablandırmışlar.

Maliyyə sahəsində işləyən işçilərin yaş, cinsiyyət, ailə vəziyyəti, işlədiyi saatın miqdarı, işlədiyi müəssisənin növü işdəki statusu, təhsil səviyyəsi və aylıq gəliri üzrə anket sorğusuna görə əldə etdiyimiz məlumatlar aşağıdakı cədvəldə göstərilmişdir.

Cədvəl 1. Sorğuda iştirak edənlərin şəxsi məlumatlarının statistikasi

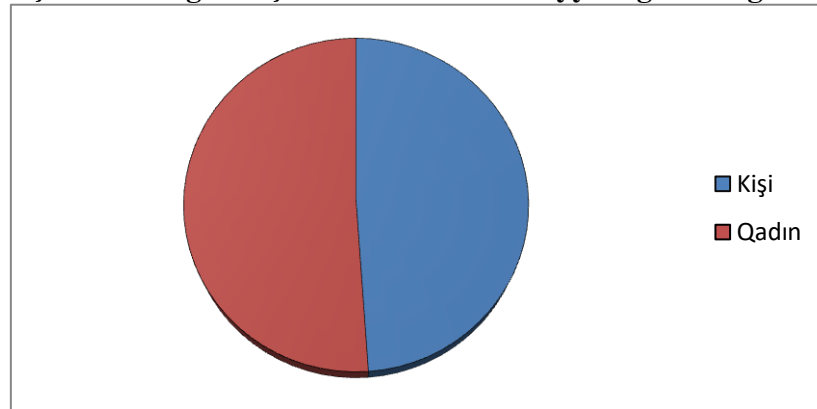
Dəyişənlər		N	%
Cinsiyyət	Kişi	220	48,9
	Qadın	230	51,1
Ailə vəziyyəti	Evli	189	42
	Subay	261	58
Təhsil səviyyəsi	Orta	17	3,7
	Natamam	11	2,4
	Tam	48	10,6
	Ali	374	83,3
Yaş	20-30	283	62,9
	31-40	113	25,1
	41-50	40	9,1
	51-60	13	2,88
	60+	1	0,02
İş müəssisəsi növü	Özəl	271	60,2
	Dövlət	149	33,1
	QHT	17	3,8
	İctimai Birlik	13	2,9

İş saatının miqdarı	5-8	188	42
	9-12	213	47
	Sərbəst	49	11
İş yerindəki status	Rəhbər	66	14,6
	Mütəxəssis	384	85,4
Aylıq gəlir	200 Azn-dən az	25	5,6
	200-500 Azn	168	37,3
	600-1000 Azn	153	34
	1000 Azn-dən çox	104	23,1
Toplam		450	100

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Cədvəldə görüldüyü kimi araşdırmada iştirak edən 450 maliyyə sahəsində çalışan işçilərin 220-si (48.9 %) kişi, 230-u (51.1%) isə qadındır. Sorğu da qadınlar üstünlük təşkil etmişdir.

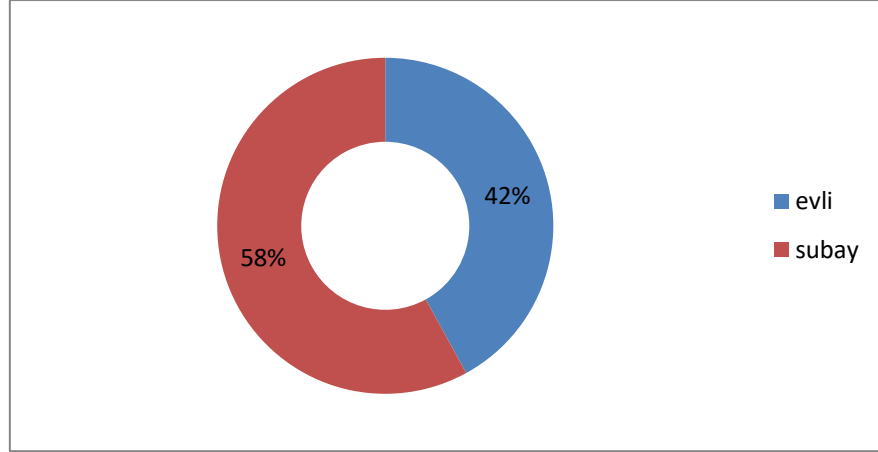
Şəkil 6. Sorğuda iştirak edənlərin cinsiyyətə görə bölgüsü



Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Araşdırmada iştirak edən 450 nəfərin 189-u (42%) evli, 261-i isə (58%) subaydır. Örnək qruplarının əksəriyyətini subaylar təşkil edir.

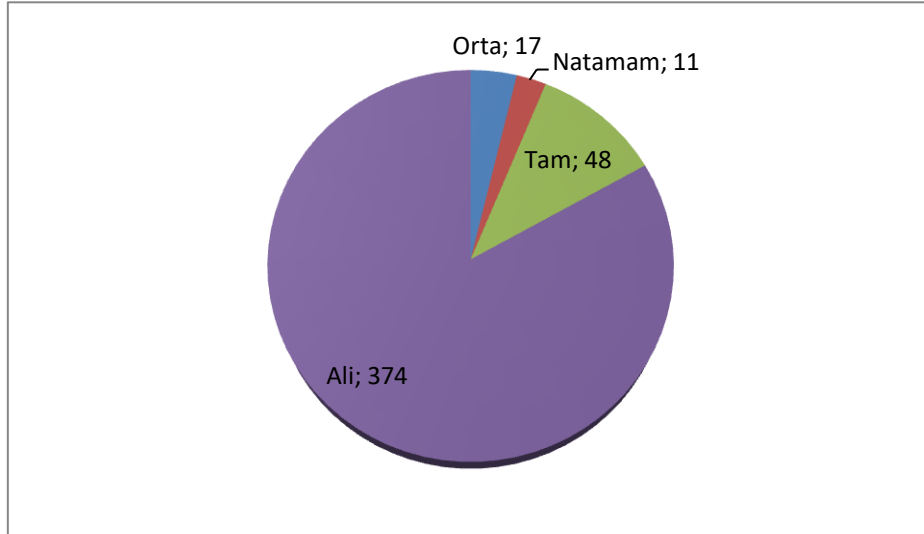
Şəkil 7. Sorğuda iştirak edənlərin ailə vəziyyətinə görə bölgüsü



Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Araşdırmada iştirak edən 450 nəfərin 17-si (3.7%) orta təhsilli, 11-i (2.%) natamam orta təhsilli, 48-i (10.6%) tam orta təhsilli, 374-ü (83.3%) isə ali təhsillidir. Ümumi olaraq sonda örnək qruplar arasında böyük çoxluğu ali təhsilli insanlar tutur.

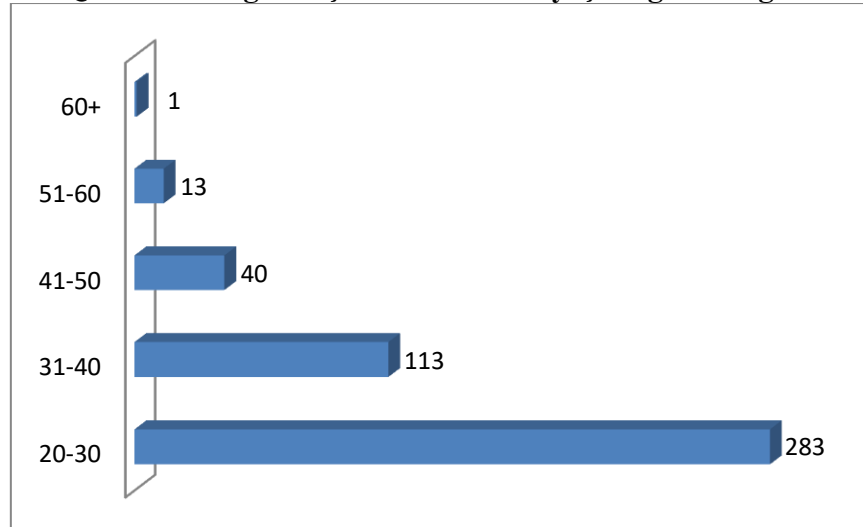
Şəkil 8. Sorğuda iştirak edənlərin təhsil səviyyəsinə görə bölgüsü



Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Araşdırmada iştirak edən 450 nəfərin 283-ü (62.9%) 20-30 yaş qrupunu, 113-ü (25.1%) 31-40 yaş arası qrupunu, 40-ı (9,1%) 41-50 yaş qrupunu, 13-ü (2,88%) 51-60 yaş və 1 (0,02%) nəfəri isə 60+ yaş qrupunu təşkil etmişdir.

Qrafik 1. Sorğuda iştirak edənlərin yaşına görə bölgüsü

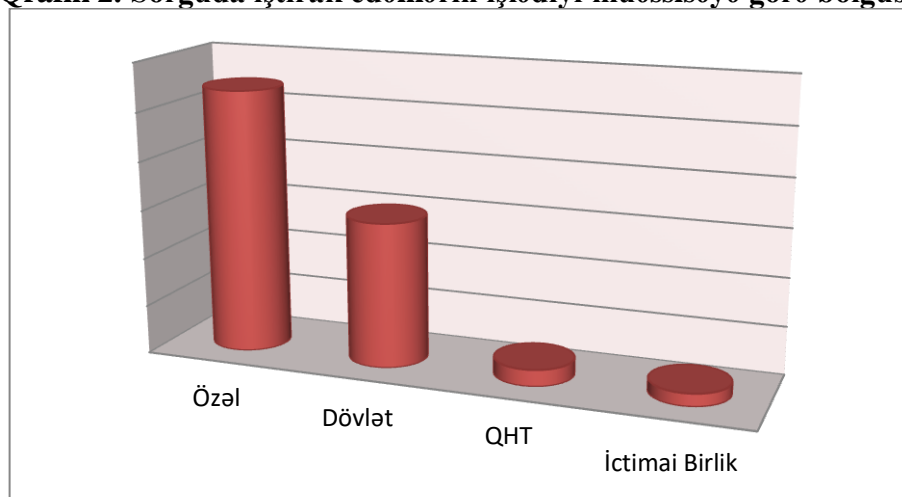


Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Göründüyü kimi sorğuda 20-30 yaş qrupunu təşkil edənlər çoxluq təşkil edir. 51-60 və 60+ qrupları isə azlıq təşkil edir.

Sorğuda iştirak edən 450 nəfərin 271-i (60,2%) özəl, 149-u (33,1%) dövlət, 17-si (3,8%) QHT(Qeyri hökumət təşkilatları), 13-ü (2,9%) ictimai birlikdə işləməkdədir. Özəl sektorda işləyənlərin sayı daha çox ictimai birlikdə işləyənlərin sayı isə az olduğunu görürük.

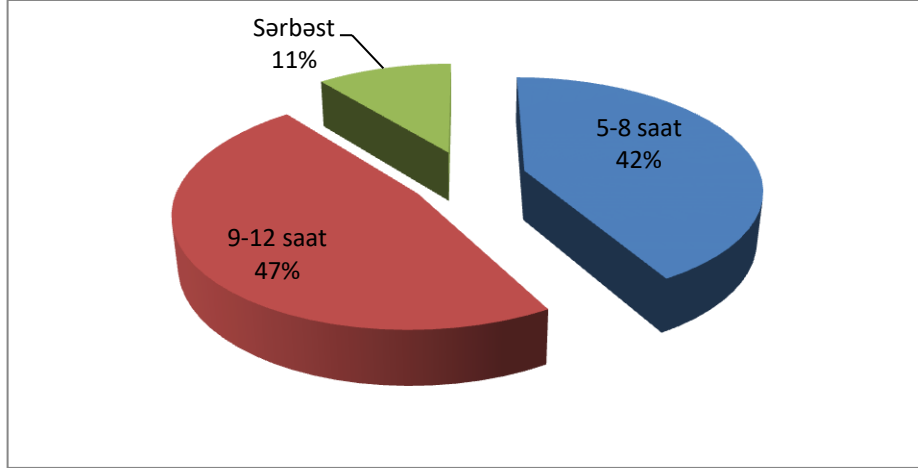
Qrafik 2. Sorğuda iştirak edənlərin işlədiyi müəssisəyə görə bölgüsü



Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Sorğuda iştirak edən 450 nəfərin 188-i (42%) 5-8 saatlıq, 213-ü (47%) 9-12 saatlıq, 49-u (11%) sərbəst qrafik üzrə işləyirlər. 9-12 saatlıq işdə işləyənlər daha çox, 5-8 qismən az, sərbəst qrafikdə işləyənlər isə daha az olduğunu görürük.

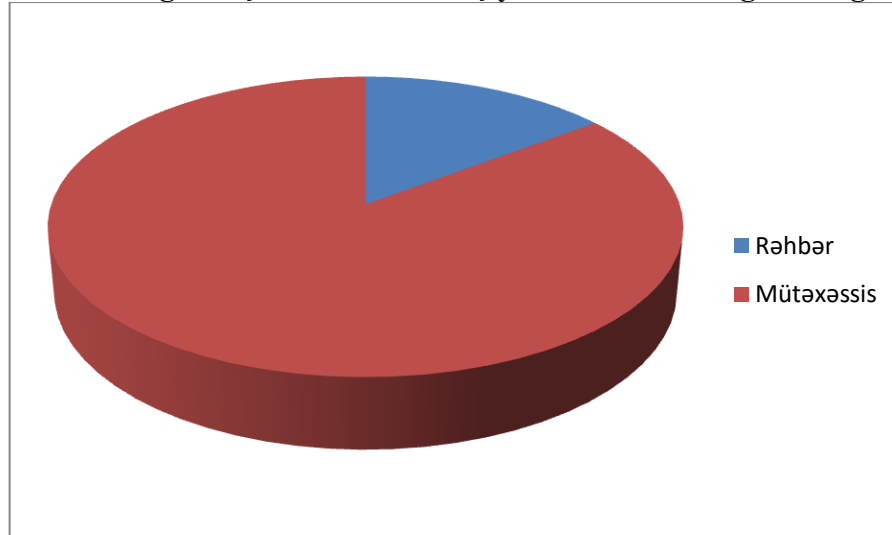
Şəkil 9. Sorğuda iştirak edənlərin iş saatına görə bölgüsü



Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Araşdırmada iştirak edən 450 nəfərin 66-sı (14,6 %) rəhbər, 384-ü (85,4%) mütəxəssis vəzifəsində işləyir.

Şəkil 10. Sorğuda iştirak edənlərin iş yerindəki statusa görə bölgüsü

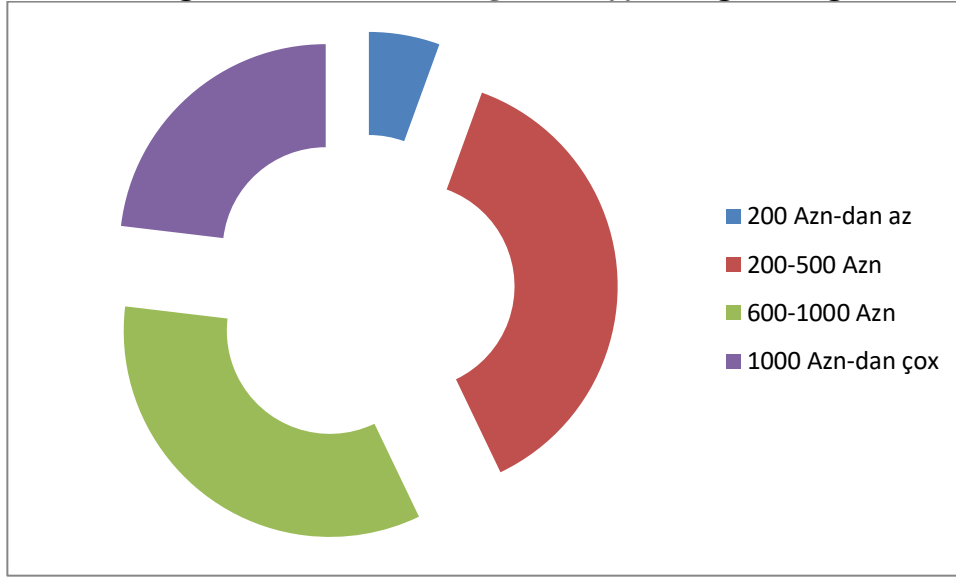


Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Sorğuda iştirak edən 450 nəfərin 25-inin (5,6%) aylıq gəliri 200 Azn-dan az, 168-nin (37,3%) aylıq gəliri 200-500 Azn arasında, 153-nün (34%) aylıq gəliri 600-1000 Azn arasında, 104-nün (23,1%) aylıq gəliri isə 1000 Azn-dan çoxdur.

Sorğunun nəticəsində görürük ki, 200-500 Azn arasında aylıq gəliri olanların çox, 200 Azn-dan az gəliri olanlar isə azdır.

Şəkil 11. Sorğuda iştirak edənlərin gəlir səviyyəsinə görə bölgüsü



Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Sorğuda iştirak edən təhsil səviyyəsi orta olan insanlardan 5-i kişi, 12-si qadın, ümumilikdə 17 nəfər, təhsil səviyyəsi natamam olan insanların 2-si kişi, 9-u qadın, ümumilikdə 11 nəfər, təhsil səviyyəsi tam olan insanlardan 12-si kişi, 36-sı qadın, ümumilikdə 48 nəfər, təhsil səviyyəsi ali olan insanların isə 201-i kişi, 173-ü qadın və ümumilikdə 373 nəfərdir. Sorğuda iştirak edən ali təhsilli kişilərin sayı daha çoxdur. Natamam təhsilli kişilərin isə sayı azdır. Qadınlardan da ali təhsillilər daha çoxdur. Natamam təhsillilər isə azlıq təşkil edir.

Cədvəl 2. Təhsil səviyyəsi və Cinsiyyət arasında əlaqə

Təhsil səviyyəniz * Cinsiyyətiniz				
say				
		Cinsiyyətiniz		Cəmi
		Kişi	Qadın	
Təhsil səviyyəniz	Orta	5	12	17
	Natamam	2	9	11
	Tam	12	36	48
	Ali	201	173	374
Cəmi		220	230	450

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Sorğuda iştirak edən yaşı 20-30 arası olan insanların 125-i kişi, 158-i qadın, ümumilikdə 283 nəfər, yaşı 31-40 arası olan insanların 70-i kişi, 43-ü qadın, ümumilikdə 113 nəfər, yaşı 41-50 arası olan insanların 21-i kişi, 19-u qadın, ümumilikdə 40 nəfər, yaşı 51-60 arası olan insanların 4-ü kişi, 9-u qadın, ümumilikdə 13 nəfər, yaşı 60+ olan insanların isə 1-i qadındır. Sorğuda iştirak edən kişilərin və qadınların daha çoxu yaşı 20-30 arası qrupuna daxildir. Kişilərin ən azı 51-60 yaş qrupuna qadınlarda isə 60+ qrupuna aiddir.

Cədvəl 3. Yaş və Cinsiyyət arasında əlaqə

Yaşınız * Cinsiyyətiniz				
say				
		Cinsiyyətiniz		Cəmi
		Kişi	Qadın	
Yaşınız	20-30	125	158	283
	31-40	70	43	113
	41-50	21	19	40
	51-60	4	9	13
	60+	0	1	1
Cəmi		220	230	450

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Sorğuda iştirak edən özəl müəssisələrdə işləyən kişilərin sayı 134, qadınların sayı 137, ümumilikdə 271 nəfər, dövlət müəssisələrində işləyən kişilərin sayı 78, qadınların sayı 71, ümumilikdə 149 nəfər, QHT(qeyri hökumət təşkilatı)-də işləyən kişilərin sayı 5, qadınların sayı 12, ümumilikdə 17 nəfər, ictimai birlikdə işləyən kişilərin sayı 3, qadınların sayı 10, ümumilikdə 13 nəfər təşkil edir. Sorğuda iştirak edən kişilərin və qadınların çox hissəsi özəl müəssisədə, az hissəsi isə ictimai birlikdə işləyir.

Cədvəl 4. İşlədiyiniz müəssisə və Cinsiyyət arasında əlaqə

İşlədiyiniz müəssisə * Cinsiyyətiniz				
say				
		Cinsiyyətiniz		Cəmi
		Kişi	Qadın	
İşlədiyiniz müəssisə	Özəl	134	137	271
	Dövlət	78	71	149
	QHT	5	12	17
	İctimai Birlik	3	10	13
Cəmi		220	230	450

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Sorğuda iştirak edən 5-8 saatlıq iş rejimində işləyən kişilərin sayı 91, qadınların sayı 97, ümumilikdə 188 nəfər, 9-12 saatlıq iş rejimində işləyən kişilərin sayı 113, qadınların sayı 100, ümumilikdə 213 nəfər, sərbəst qrafikdə işləyən kişilərin sayı 16, qadınların sayı 33, ümumilikdə 49 nəfərdir. Sorğuda iştirak edən kişilərin və qadınların çox hissəsi 9-12 saatlıq, az hissəsi isə sərbəst qrafikdə işləyirlər.

Cədvəl 5. İşlədiyiniz saat və Cinsiyyət arasında əlaqə

İşlədiyiniz saatın miqdarı * Cinsiyyətiniz				
say				
		Cinsiyyətiniz		Cəmi
		Kişi	Qadın	
İşlədiyiniz saatın miqdarı	5-8 saat	91	97	188
	9-12 saat	113	100	213
	Sərbəst	16	33	49
Cəmi		220	230	450

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Sorğuda iştirak edən 200 Azn-dən az gəliri olan kişilərin sayı 4, qadınların sayı 21, ümumilikdə 25 nəfər, 200-500 Azn aylıq gəliri olan kişilərin sayı 58, qadınların sayı 110, ümumilikdə 168 nəfər, 600-1000 Azn aylıq gəliri olan kişilərin sayı 77, qadınların sayı 76, ümumilikdə 153 nəfər, 1000 Azn-dan çox aylıq gəliri olan kişilərin sayı 81, qadınların sayı 23, ümumilikdə 104 nəfərdir. Sorğuda iştirak edən kişilərin çox hissəsinin 1000 Azn-dən çox, az hissəsi isə 200

Azn-dən az aylıq gəliri var. Qadınların çox hissəsinin 200-500 Azn arası, az hissəsinin isə 200 Azn-dan az aylıq gəliri var.

Cədvəl 6. Aylıq gəlir səviyyəsi və Cinsiyyət arasında əlaqə

Aylıq gəlir səviyyəniz * Cinsiyyətiniz				
say				
		Cinsiyyətiniz		Cəmi
		Kişi	Qadın	
Aylıq gəlir səviyyəniz	200 Azn-dan aşağı	4	21	25
	200-500 Azn	58	110	168
	600-1000 Azn	77	76	153
	1000 Azn-dan yuxarı	81	23	104
Cəmi		220	230	450

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

2.4. Azərbaycanda maliyyə sistemində çalışan insanların cinsiyyət, işlədiyi müəssisə və aldığı əmək haqqıya görə ümumi analiz

Azərbaycanda maliyyə və sığorta sferasında işləyən işçilərin sayı 2017-ci il üzrə 5.2% və yaxud 1.3 min nəfər azalaraq 2018-ci ilin yanvar ayının 1-nə 23700 nəfər olmuşdur.

Rəsmi statistikaya görə 2018-ci il üçün işçilərin 4500 nəfəri və yaxud 19%-i dövlət, 19200 nəfəri və yaxud da 81%-i özəl sektorda işləyib.

Maliyyə sektorunda çalışan insanların sayı ilbəil azalmışdır. Belə ki, bu sahədə çalışan insanların ilk öncə 2005-ci ildə ki, 11800 nəfərdən 2014-cü ildə 30900 nəfərə kimi artmışdır. Lakin sonralar bu azalmağa başlamışdır. Nəticə etibarilə 2015-ci ildə 30100 nəfər, 2016-cı ildə isə bu 20000 nəfərə düşmüşdür. (<http://fins.az/bank/939034/azerbaycanin-maliyye-sektorunda-ischilerin-sayi-azalir.html>, 2018).

2015-ci ilin iki ayı ərzində bank sektorundan 3400 nəfər işdən çıxarılmışdır. Həmin ilin iyun və iyul ayları ərzində Azərbaycanda maliyyə sektorunda işləyən işçilərin 10.06% -i və yaxud 3400 nəfəri ixtisar edilmişdir. İyul ayı ərzində maliyyə sektorunda işləyən muzzdlu işçilərin orta aylıq sayı 30.4 min nəfər

olmuşdur, lakin may ayında isə bu 33800 olmuşdur. Maliyyə sferasında işləyən insanların 8%-i və yaxud 2700 nəfəri isə sığorta sferasının payına düşür. 2015-ci il ərzində may ayından başlanan azalma ardıcıl şəkildə davam etmişdir. Dövlət Statistika Komitəsinin statistik göstəricilərinə əsasən 25 il ərzində maliyyə sahəsində işləyən insanların sayında ən yüksək göstərici 2014-cü ildə 30900 nəfər olmuşdur. Ən aşağı göstərici isə 1998-ci ildə 5400 nəfər olmuşdur. (http://fins.az/sosium/889789/Azərbaycanın_maliyyə_sektorunda_ischilerin_10_i_ixtisar_olunub.html, 2015).

Cədvəl 7. Maliyyə və Sığorta fəaliyyəti üzrə muzzla işləyən işçilərin sayı (ilin sonuna)

	2010	2013	2014	2015	2016	2017
Min nəfər	21,0	28,4	30,9	30,1	25,0	23,8
%-lə	1,5	1,9	2,0	2,0	1,7	1,6

Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi

Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsinin verdiyi statistik göstəricilərin təhlilinə əsasən görürük ki, Maliyyə sahəsində çalışan qadınların sayı ilbəil artmış ən yüksək göstərici isə 2014-cü ildə 10187 nəfər olmuşdur.

Cədvəl 8. Maliyyə və sığorta sahəsi üzrə muzzla işləyən qadınların sayı (ilin sonuna)

	2010	2013	2014	2015	2016	2017
Nəfərlə	7258	9506	10187	9899	8278	8058
%-lə	34,6	33,4	32,9	32,9	33,2	33,9

Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statistika komitəsi

2018-ci ərzində yanvar-aprel ayları aralığında maliyyə sektorunda çalışan insanların orta aylıq nominal əmək haqqları 1551.8 manat olmuşdur. Nəticə etibarlı

ilə bu sahədə çalışan insanların orta aylıq nominal əmək haqqları aylıq müqayisədə 135.4 manat və yaxud 9.6% artım olmuşdur.

Ümumi sahələr üzrə isə rəsmi statistik məlumatlara görə aylıq orta nominal əmək haqqı dövlət sektoru üzrə 1389.4 manat olmuş, özəl sektorda isə bu 1589.4 manat olmuşdur (<http://marja.az/news/26340?title=bu-sektorda-orta-emekhaqqi-1552-manata-yaxinlasib>, 2018).

Cədvəl 9. Maliyyə və sığorta fəaliyyəti üzrə orta aylıq nominal əməkhaqqı

İllər	2010	2013	2014	2015	2016	2017
Manat	990,2	1126,4	1198,8	1210,9	1229,2	1387,7

Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi

Dövlət Statistika komitəsinin verdiyi məlumata əsasən 2018-ci il sentyabr ayının 1-nə olan məlumata görə maliyyə və həmçinin sığorta sahəsində birgə 24600 nəfər işləmişdir. Bunun 4700-ü dövlət sektoru, 19000-i isə özəl sektorun payına düşmüşdür. İyul ayını avqustla müqayisə etdik də isə saylarda ciddi dəyişiklik olmayıb. Lakin statistik məlumatların təhlili maliyyə sahəsində çalışan işçilərin 100 nəfər və yaxud 0.5% artıdığı məlum olmuşdur.

Cədvəl 10. Mülkiyyət üzrə maliyyə və sığorta sahəsi üzrə muzzdlu işçilərin sayı (ilin sonuna)

	Cəmi	o cümlədən:		il
		dövlət	qeyri-dövlət	
min nəfər	25,0	4,3	20,7	2016
min nəfər	23,8	4,4	19,4	2017

Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi

İyul ilə müqayisə etsək, avqust ayı ərzində maliyyə sektorunda işləyən işçilərin orta aylıq nominal əmək haqqı 9.9 manat və yaxud 0.7% azalmışdır. Maliyyə və sığorta sahəsində olan orta aylıq nominal əmək haqqı digər sahələrlə müqayisədə ölkə üzrə 2-ci yeri tutmuşdur.

2018-ci il hesabat dövrü üzrə maliyyə və həmçinin sığorta sahəsi üzrə fəaliyyət göstərən təşkilat və müəssisələrin sayı 1695 olub, bunlardan 1470-i kiçik təşkilat və müəssisələr olmuşdur. Bu sahə üzrə fərdi sahibkarların sayı isə 1793 nəfər, bundan 1347-si kişi, 446-sı qadındır. 2018-ci ilin ilk 9 ayı ərzində isə 83 yeni müəssisə və təşkilat yaradılmış, 23-ü isə ləğv edilmişdir (<https://finans.az/xeber/maliyye-ve-sigorta-sahesinde-calisanlar-ne-qeder-maas-alir.html>, 2018).

Cədvəl 11. Məşğul əhalinin əsas işdə maliyyə və sığorta cins üzrə bölgüsü (Yekuna və cins bölgüsünə görə faizlə, min nəfər)

Yekuna görə faizlə		Cins bölgüsü	
Qadınlar	Kişilər	Qadınlar	Kişilər
0,6	0,6	48,0	52,0

Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi

2.5. Ekonometrik modelləmə, analiz və güvənlik testi

Güvənlik testi. Araşdırmada istifadə olunan ölçülərin mənalı və güvənilir nəticə verə bilməsi üçün ölçülərin güvənliliyini hesablamaq lazımdır. Güvənlik bir ölçünün xətdən nə dərəcədə asılı olmadığını ifadə edir. Bu araşdırmada dünyada bir çox tədqiqatlarda istifadə olunan Cronbach Alfa güvənlik testindən istifadə edilmişdir. Analizin nəticəsində aldığımız dəyərin 0 və 1 arasında qiymətləndirərkən, 0,70-dən böyük dəyər alması nəticənin mənalı və güvənilir olması deməkdir. Alfa əmsalının nəticəsindən asılı olaraq ölçünün güvənliliyi aşağıdakı kimi dəyərləndirilir.

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ isə ölçü güvənilir deyil.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ isə ölçünün güvənliliyi aşağıdır.

$0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ isə ölçü güvənilir hesab edilir.

$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ isə ölçü yüksək səviyyədə güvənilir hesab olunur.

Tədqiqatımızda güvənlik testinin nəticəsinə əsasən iş doyum ölçüsünün ümumi Cronbach Alfa dəyəri 0,903 səviyyəsində çıxmışdır. Bu nəticəyə əsasən iş doyum ölçüsü yüksək səviyyədə güvənilir ölçü hesab oluna bilər.

2.6. Anova analizi

Anova testi ikidən çox qrupların müqayisəsi zamanı istifadə edilir. Bu qruplar arasında fərqliliyin olub-olmadığını araşdırılması üçün istifadə olunur. Araşdırmada 5 ədəd anova testi edilmişdir.

Yaşa görə iş doyum səviyyələri arasında əlaqə. İlk olaraq asılı dəyişən olan iş doyumunu ilə sərbəst dəyişən olan yaş qrupları arasındakı fərqliliyin olub-olmadığını aşkarlamaq üçün anova analizi edilmişdir.

Cədvəl 12. İş doyumunu və yaş arasındakı statistik göstəricilərin dəyəri

Statistik göstəricilər								
Ümumi iş doyumunu								
Yaş	N	Ortalama	Std. Yayınma	Std. Xəta	95% Güvən aralığı		Minimum	Maksimum
					Aşağı hədd	Yuxarı hədd		
20-30	283	3,6	0,758	0,045	3,51	3,69	1	5
31-40	113	3,5	0,629	0,059	3,39	3,62	1	5
41-50	40	3,4	0,778	0,123	3,15	3,65	1	5
51-60	13	3,54	0,519	0,144	3,22	3,85	3	4
60+	1	3					3	3
Cəmi	450	3,55	0,724	0,034	3,49	3,62	1	5

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Cədvəl 13. İş doyumu və yaş arasında Anova analizi

ANOVA					
Ümumi iş doyumu					
	Kvadratlar cəmi	df	Ortalama kvadratı	F	Sig.
Qruplar arası	2,064	4	0,516	0,985	0,416
Qruplar daxili	233,156	445	0,524		
Cəmi	235,22	449			

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Anova testini asılı dəyişən olan iş doyumu sərbəst dəyişən olan yaş qrupu görə verilən cavabların ortalamalarına arasında anlamlı fərqliliyin olub-olmadığını müəyyən etmək üçündür.

Edilən analiz nəticəsində iş doyumu ilə yaş qrupları cavabları arasında fərqliliyin olmadığı təsbit edilmişdir. Belə ki, cədvəldəki nəticələrə baxsaq əhəmiyyətlik dəyəri yəni, $p=0,416 \geq 0,05$ olduğu üçün iş doyumu və yaş qrupları arasında heç bir əlaqənin olmadığını deyə bilərik.

Təhsil səviyyəsinə görə iş doyum səviyyəsi arasındakı əlaqə. Asılı dəyişən iş doyumu ilə sərbəst dəyişən təhsil səviyyəsi arasında fərqliliyin olub-olmadığını müəyyən etmək üçün anova analizi edilmişdir. Analizin nəticəsinə görə $p=0,753 \geq 0,05$ olduğu üçün iş doyumu ilə təhsil səviyyəsi arasında fərqlilik yoxdur. Buna uyğun olaraq H_0 hipotezi öz təsdiqini tapmamışdır.

Cədvəl 14. İş doyumu və təhsil səviyyəsi arasındakı statistik göstəricilərin dəyəri

Statistik göstəricilər								
Ümumi iş doyumu								
	N	Ortalama	Std. Yayınma	Std. Xəta	95% Güvən aralığı		Minimum	Maksimum
					Aşağı hədd	Yuxarı hədd		
Orta	17	3,47	0,8	0,194	3,06	3,88	2	5
Natamam	11	3,36	0,674	0,203	2,91	3,82	2	4
Tam	48	3,52	0,618	0,089	3,34	3,7	2	5
Ali	374	3,57	0,736	0,038	3,49	3,64	1	5
Cəmi	450	3,55	0,724	0,034	3,49	3,62	1	5

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Cədvəl 15. İş doymu və təhsil səviyyəsi arasında Anova analizi

ANOVA					
Ümumi iş doymu					
	Kvadratlar cəmi	df	Ortalama kvadratı	F	Sig.
Qruplar arası	0,631	3	0,21	0,4	0,753
Qruplar daxili	234,589	446	0,526		
Cəmi	235,22	449			

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Müəssisə dəyişəninə görə iş doymu səviyyəsi arasında əlaqə. Sərbəst dəyişən olan müəssisə dəyişəni ilə iş doymu arasında əlaqəni müəyyən etmək üçün anova analizi edilmişdir. Müəyyən olunmuşdur ki, $p=0,503 \geq 0,05$ olduğu üçün müəssisə dəyişəni ilə iş doymu arasında əlaqə yoxdur. H_0 hipotezi öz təsdiqini tapmamışdır.

Cədvəl 16. İş doymu və müəssisə arasındakı statistik göstəricilərin dəyəri

Statistik göstəricilər								
Ümumi iş doymu								
	N	Ortalama	Std. Yayınma	Std. Xəta	95% Güvən aralığı		Minimum	Maksimum
					Aşağı hədd	Yuxarı hədd		
Özəl	271	3,56	0,717	0,044	3,47	3,64	1	5
Dövlət	149	3,58	0,764	0,063	3,45	3,7	1	5
QHT	17	3,29	0,588	0,143	2,99	3,6	3	5
İctimai Birlik	13	3,54	0,519	0,144	3,22	3,85	3	4
Cəmi	450	3,55	0,724	0,034	3,49	3,62	1	5

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Cədvəl 17. İş doymu və müəssisə arasında Anova analizi

ANOVA					
Ümumi iş doymu					
	Kvadratlar cəmi	df	Ortalama kvadratı	F	Sig.
Qruplar arası	1,234	3	0,411	0,784	0,503
Qruplar daxili	233,986	446	0,525		
Cəmi	235,22	449			

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Gəlirə görə iş doymu səviyyəsi arasında əlaqə. Sərbəst dəyişən gəlir səviyyəsi ilə asılı dəyişən iş doymu arasında əlaqəni öyrənmək üçün anova analizi edilmiş, nəticədə əlaqənin və ya fərqliliyin olmadığı ortaya çıxmışdır. Bələ ki, aşağıda analizin nəticəsinə uyğun olaraq verilən cədvələ əsasən $p=0,372 \geq 0,05$ olduğu da bunu təsdiq edir. H_0 hipotezi öz təsdiqini tapmamışdır.

Cədvəl 18. İş doymu və gəlir səviyyəsi arasındakı statistik göstəricilərin dəyəri

Statistik göstəricilər								
Ümumi iş doymu								
	N	Ortalama	Std. Yayınma	Std. Xəta	95% Güvən aralığı		Minimum	Maksimum
					Aşağı hədd	Yuxarı hədd		
200 Azn-dan aşağı	25	3,52	0,77	0,154	3,2	3,84	1	4
200-500 Azn	168	3,52	0,742	0,057	3,4	3,63	1	5
600-1000 Azn	153	3,52	0,726	0,059	3,41	3,64	1	5
1000 Azn-dan yuxarı	104	3,66	0,677	0,066	3,53	3,8	1	5
Cəmi	450	3,55	0,724	0,034	3,49	3,62	1	5

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Cədvəl 19. İş doymu və gəlir səviyyəsi arasında Anova analizi

ANOVA					
Ümumi iş doymu					
	Kvadratlar cəmi	df	Ortalama kvadratı	F	Sig.
Qruplar arası	1,642	3	0,547	1,045	0,372
Qruplar daxili	233,578	446	0,524		
Cəmi	235,22	449			

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

İş vaxtı dəyişəninə görə iş doymu səviyyəsi arasında əlaqə. İş doymu ilə sərbəst dəyişən olan iş vaxtı arasında fərqliliyin hər hansı bir əlaqənin olmasını analiz etmək üçün də anova analizindən istifadə edilmişdir. Analizin nəticəsinə görə $p=0,034 \leq 0,05$ olduğu üçün iş saati ilə iş doymu arasında fərqliliyin yəni, əlaqənin olduğu müəyyən edilmişdir. H:3 hipotezi öz təsdiqini tapmışdır.

Cədvəl 20. İş doymu və iş saati arasındakı statistik göstəricilərin dəyəri

Statistik göstəricilər								
Ümumi iş doymu								
	N	Ortalama	Std. Yayınma	Std. Xəta	95% Güvən aralığı		Minimum	Maksimum
					Aşağı hədd	Yuxarı hədd		
5-8 saat	188	3,6	0,706	0,051	3,5	3,7	1	5
9-12 saat	213	3,47	0,756	0,052	3,37	3,57	1	5
Sərbəst	49	3,73	0,605	0,086	3,56	3,91	3	5
Cəmi	450	3,55	0,724	0,034	3,49	3,62	1	5

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Cədvəl 21. İş doymu və iş saati arasında Anova analizi

ANOVA					
Ümumi iş doymu					
	Kvadratlar cəmi	df	Ortalama kvadratı	F	Sig.
Qruplar arası	3,538	2	1,769	3,413	0,034
Qruplar daxili	231,682	447	0,518		
Cəmi	235,22	449			

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

2.7. T- testi analizi

Maliyyə sahəsində çalışan insanların iş doymu ilə cinsiyyət, ailə vəziyyəti və iş yerindəki statusu arasındakı əlaqəni araşdırmaq üçün T- testi analizindən istifadə edilmişdir. Bu araşdırmada 3 ədəd T- testi edilmişdir.

Cinsiyyətə görə iş doym səviyyəsi arasında əlaqə. İlk T-testində iş doymu dəyişəninə görə verilən cavablar arasında qadın kişi dəyişənindən asılı olaraq fərqliliyin olub-olmadığını analiz edilmişdir. Analizin nəticəsinə görə aşağıda verilən cədvələ əsasən əhəmiyyətlik dəyəri yəni, $p=0,060 \geq 0,050$ və həmçinin sig 2-yönlü $=0,181 \geq 0,050$ olduğu üçün cinsiyyətə görə verilən cavablar arasında heç bir fərqliliyin olmadığı aşkar edilmişdir. H:1 hipotezi öz təsdiqini tapmamışdır.

Cədvəl 22. İş doymu və cinsiyyət arasında T-testi

Statistik göstəricilər					
	Cinsiyyətiniz	N	Ortalama	Std. Yayınma	Ortalamanın std.Xətası
Ümumi iş doymu	Kişi	220	3,6	0,698	0,047
	Qadın	230	3,51	0,746	0,049

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Cədvəl 23. İş doymu və cinsiyyət arasındakı statistik göstəricilərin dəyəri

		Variasiya bərabərliyi üçün Leven metodu		Ədədi orta bərabərliyi üçün t-testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-yönlü)	Ortalama fərqi	Std. Xəta fərqi	95% Güvən aralığı	
									Aşağı	yuxarı
Ümumi iş doymu	Variasiyaların bərabər olması fərziyyəsi	3,542	0,06	1,339	448	0,181	0,091	0,068	-0,04	0,225
	Variasiyaların bərabər olmaması fərziyyəsi			1,341	447,791	0,181	0,091	0,068	-0,04	0,225

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Ailə vəziyyətinə görə iş doyum səviyyəsi arasında əlaqə. İkinci olaraq T-testində iş doyumunu dəyişəninə görə verilən cavablarla ailə vəziyyəti arasındakı əlaqəni araşdırmaq üçün analiz aparılmışdır. Nəticədə iş doyumunu ilə ailə vəziyyətinə görə verilən cavablar arasında fərqliliyin olmadığı görülmüşdür. Aşağıda verilən cədvələ əsasəndə $p=0,337 \geq 0,05$ və həmçinin sig2- yönlü $=0,835 \geq 0,05$ olduğu üçün fərqliliyin olmadığı, H:2 hipotezinin təsdiq olunmadığı aşkar edilmişdir.

Cədvəl 24. İş doyumunu və ailə vəziyyəti arasında T-testi

Statistik göstəricilər					
	Ailə vəziyyətiniz	N	Ortalama	Std. Yayınma	Ortalamanın std. Xətası
Ümumi iş doyumunu	Evli	189	3,54	0,703	0,051
	Subay	261	3,56	0,74	0,046

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Cədvəl 25. İş doyumunu və ailə vəziyyəti arasındakı statistik göstəricilərin dəyəri

		Variasiya bərabərliyi üçün Leven metodu		Ədədi orta bərabərliyi üçün t-testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-yönlü)	Ortalama fərqi	Std. Xəta fərqi	Güvən aralığı	
									Aşağı	Yuxarı
Ümumi iş doyumunu	Variasiyaların bərabər olması fərziyyəsi	0,923	0,337	-0,208	448	0,835	-0,014	0,069	-0,15	0,122
	Variasiyaların bərabər olmaması fərziyyəsi			-0,21	416,746	0,834	-0,014	0,069	-0,15	0,121

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

İş statusuna görə iş doyum səviyyəsi arasında əlaqə. Sərbəst dəyişən iş doyumuna görə verilən cavablarla iş yerindəki status (tutduğu vəzifə) arasındakı əlaqəni müəyyən etmək üçün T–testi analizi edilmişdir.

Cədvəl 26. İş doyumu və iş yerində status arasında T-testi

Statistik göstəricilər					
	İş yerindəki statusunuz (vəzifəniz)	N	Ortalama	Std. Yayınma	Ortalamanın std.Xətası
Ümumi iş doyumu	Rəhbər	66	3,62	0,718	0,088
	Mütəxəssis	384	3,54	0,725	0,037

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Cədvəl 27. İş doyumu və iş yerində arasındakı statistik göstəricilərin dəyəri

		Variasiya bərabərliyi üçün Leven metodu		Ədədi orta bərabərliyi üçün t-testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-yönlü)	Ortalama fərqi	Std. Xəta fərqi	95% Güvən aralığı	
									Aşağı hədd	Yuxarı hədd
Ümumi iş doyumu	Variasiyal arın bərabər olması fərziyəsi	0,549	0,459	0,824	448	0,41	0,08	0,096	-0,11	0,269
	Variasiyal arın bərabər olmaması fərziyəsi			0,83	89,298	0,409	0,08	0,096	-0,11	0,27

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Analizim nəticəsinə əsasən $p=0,459 \geq 0,05$, $\text{sig}2\text{-yönlü}=0,410 \geq 0,05$ olduğu üçün iş doyumu ilə iş yerindəki status arasında fərqlilik müəyyən edilməmişdir və H_0 hipotezi təsdiq olunmamışdır.

2.8. Korrelyasiya analizi

Korrelyasiya analizi iki dəyişən arasındakı əlaqəni müəyyənləşdirmək üçün edilən bir statistik analiz növüdür. Korrelyasiya analizinin aparılmasında məqsəd sərbəst dəyişən dəyişdikdə, asılı dəyişənin hansı yerdə dəyişdiyini görməkdir.

Korrelyasiyasının əmsalı (r) ilə göstərilir. -1 ilə +1 arasında dəyişən dəyərləri alır və bu dəyərlər aşağıdakı kimi dəyərləndirilir. (Sultan SAT, 2011, s. 83-84)

0,00 – 0,25 Çox zəif səviyyədə əlaqə

0,26 – 0,49 Zəif səviyyə əlaqə

0,50 – 0,69 Orta

0,70 – 0,89 Yüksək

0,90 – 1,00 Çox yüksək

Bu araşdırmada asılı dəyişən iş doymu ilə hipotezlərimizə uyğun olan sərbəst dəyişənlər arasında korrelyasiya analizi edilmişdir.

Korrelyasiya analizi edildikdən sonra alınan nəticələr aşağıdakılardır.

Cədvəl 28. İş doymu və Hipotezlərdə qeyd olunan bütün dəyişənlər arasındakı korrelyasiya analizi.

Korrelyasiyalar										
		Ümumi iş doymu	Cinsiyətiniz	Ailə vəziyyətiniz	Təhsil səviyyə-niz	Yaşınız	İşlədiyiniz müəssisə	İşlədiyiniz saatin miqdarı	İş yerindəki statusunuz (vəzifəniz)	Aylıq gəlir səviyyə-niz
Ümumi iş doymu	Pearson Correlation	1	-	0,01	0,045	-0,08	-0,025	0	-0,039	0,067
	Sig. (2-yönlü)		0,181	0,835	0,346	0,09	0,591	0,993	0,41	0,155
	N	450	450	450	450	450	450	450	450	450
Cinsiyətiniz	Pearson Correlation	-0,063	1	,231*	-,182**	-,048	0,073	0,048	,160**	-,360**
	Sig. (2-yönlü)	0,181		0	0	0,306	0,124	0,313	0,001	0
	N	450	450	450	450	450	450	450	450	450
Ailə vəziyyətiniz	Pearson Correlation	0,01	,231**	1	0,001	-,323*	0,033	0,052	,144**	-,195**
	Sig. (2-yönlü)	0,835	0		0,98	0	0,48	0,269	0,002	0

	N	450	450	450	450	450	450	450	450	450
Təhsil səviyyəniz	Pearson Correlation	0,045	-,182**	0,001	1	-,096*	-,102*	-,179*	0,011	-,224**
	Sig. (2-yönlü)	0,346	0	0,98		0,042	0,03	0	0,808	0
	N	450	450	450	450	450	450	450	450	450
Yaşınız	Pearson Correlation	-0,08	0,048	-,323*	-,096*	1	-,340**	-,200*	-,178**	-,154**
	Sig. (2-yönlü)	0,09	0,306	0	0,042		0	0	0	0,001
	N	450	450	450	450	450	450	450	450	450
İşlədiyiniz müəssisə	Pearson Correlation	-,0025	0,073	0,033	-,102*	-,340*	1	-,161*	-0,075	-0,053
	Sig. (2-yönlü)	0,591	0,124	0,48	0,03	0		0,001	0,112	0,26
	N	450	450	450	450	450	450	450	450	450
İşlədiyiniz saatın miqdarı	Pearson Correlation	0	0,048	0,052	-,179**	-,200*	-,161**	1	-0,09	0,003
	Sig. (2-yönlü)	0,993	0,313	0,269	0	0	0,001		0,057	0,949
	N	450	450	450	450	450	450	450	450	450
İş yerindəki statusunuz (vəzifəniz)	Pearson Correlation	-,0039	-,160**	-,144*	0,011	-,178*	-0,075	-0,09	1	-,207**
	Sig. (2-yönlü)	0,41	0,001	0,002	0,808	0	0,112	0,057		0
	N	450	450	450	450	450	450	450	450	450
Aylıq gəlir səviyyəniz	Pearson Correlation	0,067	-,360**	-,195*	-,224**	-,154*	-0,053	0,003	-,207**	1
	Sig. (2-yönlü)	0,155	0	0	0	0,001	0,26	0,949	0	
	N	450	450	450	450	450	450	450	450	450
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-yönlü).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-yönlü).										

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

- 1) İş doymu və cinsiyyət arasında neqativ bir əlaqə mövcuddur. Lakin bu əlaqə zəifdir $r=-0,06$ sig2 failed= 0,18
- 2) İş doymu və təhsil səviyyəsi arasındakı əlaqə müsbət yönlüdür. Lakin bu çox zəif əlaqədir. $r=0,04$ sig2 failed=0,34
- 3) İş doymu və yaş arasında əlaqə neqativ yönlüdür. Amma bu əlaqə çox zəifdir. $r=-0,08$ sig2 failed=0,09

- 4) İş doyumunu ilə ailə vəziyyəti arasında olan əlaqə isə müsbət əlaqə var. Lakin bu əlaqə çox zəif səviyyədədir. $r=0,01$ sig2 failed=0,83
- 5) İş doyumunu ilə işlədiyiniz müəssisə arasında mövcud olan əlaqə neqativ yönlüdür, amma bu çox zəifdir. $r=-0,02$ sig2 failed=0,59
- 6) İş doyumunu ilə işlədiyiniz saatın miqdarı göstərici arasında olan əlaqə müsbət yönlüdür, lakin bu əlaqə çox zəifdir. $r=0,00$ sig2 failed=0,99
- 7) İş doyumunu və iş yerindəki status(vəzifə) arasındakı əlaqə mənfi yönlüdür. Bu əlaqə zəif səviyyədə olmuşdur. $r=-0,03$ sig2 failed=0,41
- 8) İş doyumunu və aylıq gəlir səviyyəsində isə mövcud əlaqə müsbət yönlüdür amma çox zəifdir. $r=0,06$ sig2 failed=0,15

2.9. Reqressiya analizi

Araşdırmada sərbəst dəyişənlərin asılı dəyişən üzərindəki önəmi və təsirini müəyyən etmək üçün reqressiya analizindən istifadə edilmişdir. Bunun üçün tətqiqatda əsas istifadə edilən liner reqressiya tənliyidir. Bu tənlik aşağıdakı kimidir:

$$Y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + a_4x_4 + a_5x_5 + a_6x_6 + a_7x_7 + a_8x_8$$

Bura da Y-asılı dəyişən olan iş doyumudur. $x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6, x_7, x_8$ -isə hipotezlərimizə uyğun olaraq sərbəst dəyişənlərdir. Belə ki, x_1 =cinsiyyət, x_2 =ailə vəziyyəti, x_3 =iş vaxtı, x_4 =yaş, x_5 =təhsil səviyyəsi, x_6 =iş yerindəki status(vəzifə), x_7 =gəlir səviyyəsi, x_8 =müəssisənin növünü ifadə edir. (a_1, \dots, a_n – əmsaldır. Bu x_1 – dəyişəndə y-in hansı əmsal üzərində dəyişdiyini göstərir.

Cədvəl 29. Reqressiya modelinin açıqlayıcı dəyərləri

Statistik göstəricilər				
Model	R	R kvadratı	R kvadratındakı dəyişmə	Std. qiymətləndirmə xətası
1	,129 ^a	0,017	-0,001	0,724

a. Müəyyən edən: (Sabit), Aylıq gəlir səviyyəniz, İşlədiyiniz saatın miqdarı, İşlədiyiniz müəssisə, Ailə vəziyyətiniz, İş yerindəki statusunuz (vəzifəniz), Təhsil səviyyəniz, Cinsiyyətiniz, Yaşınız

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Cədvəl 30. Regressiya modelinin açıqlayıcı dəyərləri

ANOVA ^a						
Model		Kvadratlar cəmi	df	Ortalama kvadratı	F	Sig.
1	Regressiya	3,908	8	0,488	0,931	,490 ^b
	Qalıq (xəta)	231,312	441	0,525		
	Cəmi	235,22	449			
a. Asılı dəyişən: Ümumi iş doymumu						
b. Müəyyən edən: (Sabit), Aylıq gəlir səviyyəniz, İşlədiyiniz saatin miqdarı, İşlədiyiniz müəssisə, Ailə vəziyyətiniz, İş yerindəki statusunuz (vəzifəniz), Təhsil səviyyəniz, Cinsiyyətiniz, Yaşınız						

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Regressiya analizi edilərkən sərbəst dəyişənlərin hər hansı birinin modelə olan təsirini dəqiq bilmədiyimiz üçün buna görə “Enter” metodu seçilmişdir. Hər bir sərbəst dəyişənin modeldəki əmsalını β ilə, sabit dəyəri isə α ilə ifadə edilmişdir. Standartlaşdırılmış regressiya əmsalı (Beta) dəyəri, modeldəki sərbəst dəyişənlərin önəmlik sırasını göstərir. Sərbəst dəyişənlərin modeli birgə olan təsirini korrelyasiya əmsalı R, açıqlayıcı əmsal R^2 vasitəsilə göstərilir.

Cədvəl 31. Regressiya analizi

Statistik göstəricilər								
Model	Standartlaşdırılmamış dəyərlər		Standartlaşdırılmış dəyərlər	t	Sig.	90,0% Güvən aralığı		
	B	Std. Xəta	Beta			Aşağı hədd	Yuxarı hədd	
1	(Sabit)	3,658	0,371		9,852	0	3,046	4,27
	Cinsiyyətiniz	-0,058	0,075	-0,04	-0,77	0,44	-0,182	0,066
	Ailə vəziyyətiniz	0,001	0,077	0,001	0,014	0,99	-0,125	0,128
	Təhsil səviyyəniz	0,021	0,053	0,02	0,396	0,69	-0,066	0,107
	Yaşınız	-0,094	0,051	-0,103	-1,86	0,06***	-0,177	-0,011
	İşlədiyiniz müəssisə	0,012	0,053	0,012	0,224	0,82	-0,075	0,098
	İşlədiyiniz saatin	0,022	0,054	0,02	0,411	0,68	-0,067	0,112

	miqdarı							
	İş yerindəki statusunuz (vəzifəniz)	-0,075	0,101	-0,037	-0,74	0,46	-0,241	0,091
	Aylıq gəlir səviyyəniz	0,047	0,044	0,057	1,08	0,28	-0,025	0,12
Ümumi iş doymu (***) 10)								

Mənbə: Müəllifin hesablamaları

Analiz sonrası aldığımız cədvəllərə nəzər salsaq görürük ki, modelin sabit dəyişəni olan $\alpha=3,658$ dəyəri almışdır. Belə ki, sərbəst dəyişənlərdəki cinsiyyətə aid olan parametrlər $\beta=-0,058$, ailə vəziyyəti $\beta=0,001$, təhsil səviyyəsi $\beta=0,0021$, yaş $\beta=-0,094$, işlədiyi müəssisə $\beta=0,012$, işlədiyiniz saatın miqdarı $\beta=0,022$ iş yerindəki status $\beta=-0,075$, aylıq gəlir səviyyəniz $\beta=0,047$ olmuşdur. Sərbəst dəyişənlərin dəyəri sıfır olsa belə iş doymununun dəyəri 3,658 olacaqdır. Beta dəyərini baxdıqca isə sərbəst dəyişənlər arasında ən önəmli yaş faktorudur. Əhəmiyyətlik dəyərinin yəni, $\text{sig} \leq 0,1$ götürdükdə iş doymu ilə digər sərbəst dəyişənlər arasında yalnız yaş faktorunun anlamlı əlaqədə olduğunu görürük. Əhəmiyyətlik və ya $p=0,064$ -dir və sonda yekun tənliyimizi belə yazıb bilərik, İş doymu = $3,658 - 0,094 * \text{yaş}$. Bu əlaqə neqativ yönlüdür.

3-CÜ FƏSİL

3.1 Tədqiqatdan əldə edilən nəticələrin ümumiləşdirilməsi

İqtisadiyyatın sürətlə inkişaf etdiyi bir dövəmdə insan kapitalının önəmi dayanmadan artmaqda davam edir. Yüksək rəqabət şəraitində firmaların daha da irəli getməsi insan gücündən birbaşa asılıdır.

Günümüzdə iqtisadi rəqabət mühitində müəssisələrin əsas məqsədi effektivliyini və mənfəətini maksimuma çatdırmaqdır. Bu məqsədə nail olmaq üçün ən effektiv yol işçilərin performans və iş məmnuniyyətini müəssisələrin gözləntilərinə uyğunlaşdırmaqdır. İşçilərin performans göstəriciləri şirkətlər üçün ən önəmli ölçü və dəyərləndirmə meyarı hesab olunur. Buna görə də şirkəti idarə edən şəxslər işçilərin performans göstəricilərinə təsir edən faktorları müəyyənləşdirib, işçinin effektivliyinin artırılması istiqamətində müəyyən addımlar atırlar. İşçilərin performans dəyərləndirmə sistemi bir neçə mövzunu özündə birləşdirir. Bu mövzular bir sıra elmi-praktiki araşdırmalarda istifadə edilmişdir. Bu araşdırmaların nəticəsində də işçilər performans dəyərlərinin yüksəldilməsinə və motivasiyalı çalışmasına dair bir sıra təkliflər irəli sürülmüşdür.

Tədqiqatımızın əsas mövzusu iş doyum analizidir. Hansı ki, bu işçilərin gördüyü iş ilə bağlı olaraq özünü yaxşı və məmnun hiss etmə duyğusudur. İş doyumunun önəmli və mühim əhəmiyyət kəsb etməsinin iki əsas səbəbi vardır. Birincisi insanın psixi və fiziki sağlamlığına bir başa təsir edir, ikincisi isə məhsuldarlıqla bağlıdır.

Uğurlu müəssisənin uğurunun ən böyük səbəbi işçilərinin effektiv çalışmasıdır. İşçinin effektiv çalışması üçün isə o işindən və iş şəraitindən məmnun olmalıdır. Bu da bir başa olaraq iş doyum faktoru ilə bağlıdır. İşçidən maksimum fayda əldə etmək dedik də isə işçinin çalışdığı işdən doyum əldə etməsi başa düşülə bilər. Buna görə də günümüzdə iqtisadi sistemdə “iş doyumunu” anlayışı

önəmli yer tutur. Azərbaycanda bu mövzu ilə bağlı heç bir tədqiqat işi aparılmasa da dünyada bu sahə üzrə geniş tədqiqatlar mövcuddur.

Bu araşdırma maliyyə sahəsində işləyən insanların iş doymu haqqında məlumat əldə etmək üçün aparılmışdır.

Tədqiqatımızda iş doymu ilə bağlı əldə etdiyimiz nəticələrə əsasən hipotezlərimizin doğruluğu araşdırılmışdır. Araşdırma 450 nəfər arasında anket sorğusu ilə keçirilmiş, anket sorğusundan əldə edilmiş nəticələr SPSS proqramında təhlil edilmişdir.

Maliyyə sahəsində çalışan insanların iş doymu analizində əldə etdiyimiz nəticələrin hipotezlərimizə görə uyğunluğu araşdırılmışdır.

SPSS proqramında hipotezlərimizi araşdırmaq üçün anova, t-testi, korrelyasiya, regressiya analizləri edilmişdir.

Bu araşdırma maliyyə sahəsi üzrə işləyən insanların ümumi iş doymu orta səviyyədə dəyərləndirilmişdir. Hipotezlərimizə əsasən iş doymu və ona təsir edən səkkiz faktor arasındakı əlaqə araşdırılmışdır. Bu faktorlar cinsiyyət, yaş, təhsil səviyyəsi, iş vaxtı, ailə vəziyyəti, iş yerindəki status, işlədiyi müəssisənin növü və gəlir səviyyəsidir. Bu əlaqələri müəyyən etmək üçün 450 nəfər arasında şəxsi məlumat anketi və Minnesota iş doymu ölçüsünə aid 20 sualdan ibarət sorğu anketi keçirilmişdir.

Sərbəst dəyişən olan yaş dəyişəninə görə Anova analizi edilmişdir. Yaş dəyişəni ilə iş doymu arasında 10% üzərindən dəyərləndirdikdə əlaqənin olduğu görülmüşdür. H:4 hipotezi yaş ilə iş doymu arasında fərqliliyin mövcud olduğu təsbit edilmişdir. Korrelyasiya analizinə görə isə bu əlaqə neqativ yönümlüdür.

Yaş ilə iş doymu arasındakı əlaqəni müəyyən olunması ilə bağlı digər elmi araşdırmalara nəzər yetirdikdə əsasən yaş artdıqca iş doymununda artdığını görürük. Lakin bizim araşdırmada əlaqə neqativ yönlüdür. Yəni, yaş artdıqca

əksinə olaraq iş doyumunu azalmışdır. Türkiyədə aparılan araşdırmalar da isə əksinə iş doyumunu ilə yaş arasında bir əlaqənin olmadığı göstərilir.

Cinsiyyətə görə iş doyumunu səviyyəsində fərqliliyin mövcudluğu (H:1 hipotezi) bu araşdırmanın nəticəsinə əsasən yoxdur. Lakin ölkə xaricində aparılmış tədqiqat işlərinə baxdıqda kişilərin iş doyum səviyyəsi, qadınlara nisbətən daha yüksək olduğu təsbit edilmişdir. Bu nəticə türkiyədə Çarıkcı (2004); Piyal , Çelen və Şahin (2000), Kılıç, Ergör, Gürpınar və Dəmiral (2005) və Kayıkcının (2005) aldığı nəticələrlə eynidir (Hanzade Aslan, 2006).

Kişilərin ümumi iş doyumunun qadınlara nisbətən daha yüksək olmasının səbəblərindən biridə Türkiyədə bizim cəmiyyət kimi qadınların iş həyatından əlavə ailədə məsuliyyətləri olduğu da (ev işləri, uşaq böyütmək və s.) səbəb ola bilər. Kushnir, Cohen Kitai (2000) ailə həkimləri ilə etdiyi araşdırmalara da əsasən əldə olunan nəticə eyni olmuşdur. Belə ki, qadın həkimlərin kişi həkimlərə nisbətən daha aşağı səviyyədə iş doyumunu yaşadığı məlum olmuşdur (Sultan SAT, 2011).

Bu araşdırmada da qeyd etdiyimiz kimi heç bir əlaqə olmadığı aşkar edilmişdir. Bilgiç (1998), Güvən və Akfün Yalçınkaya (2002) və Şahin (2003) çalışmalarında da həmçinin iş doyumunu və cinsiyyət arasında heç bir anlamlı fərqliliyin mövcud olmadığı məlum olmuşdur.

İş doyumunu və ailə münasibətləri arasında fərqliliyin mövcud olmadığını və H:2 hipotezinin doğruluğu öz təsdiqini tapmamışdır. Lakin ədəbiyyat araşdırması etdikdə əks nəticələr əldə edilən bir çox araşdırmalara rast gələ bilərik. Ataoğlu içmeli və Özçetin (2000) görə evli həkimlərin iş doyum səviyyələri olduqca yüksəkdir (Ataoğlu, İçmeli və Özçetin, 2000, s. 17-34).

Aksu, Acuner və Taban (2002) araşdırmasında evli və subay idarəçilərin iş doyumunu arasında fərqliliyin olmadığı nəticəsinə gəlmişlər. Yəni iş doyumunu səviyyəsinin müəyyən edilməsində evli və ya subay olmağın heç bir təsiri yoxdur (Aksu, Acuner, Taban 2002, s. 271-282).

Müasir dövrdə işləmək üçün şərtlərin çətin olduğu və güclü rəqabət şəraiti olduğu üçün işçilərin belə bir vəziyyətdə özlərini təsdiq etmək və uğur əldə etməkdən ötrə daima çox zəhmət çəkməli öz üzərlərində işləməlidirlər. Məhz buna görə də düşünürəm ki, ailə vəziyyəti iş doyumunu üzərində ciddi bir təsirə malik olmaya bilər.

Arşdırmada iş doyumunu və təhsil səviyyəsi arasında statistik olaraq mənalı bir əlaqənin olmadığı müəyyən edilmişdir. Lakin xarici ədəbiyyatlara nəzər saldıqda görürük ki, əsasən təhsil səviyyəsi artdıqca iş doyumunun da artdığını görürük.

Təhsil aldıqları ixtisasa uyğun işləyən 569 işçi ilə təhsili ilə eyni olmayan işdə işləyən 301 nəfərin iştirak etdiyi araşdırma qarşılaşdırılmasında birincilərin iş doyum səviyyəsi daha yüksək olduğu görülmüşdür. Bu nəticə, “Furnham və Zacherl”-in (1986), iş doyumunu üçün insanın bacarıqlarına uyğun bir işdə işləməsinin vacib olmasını dəstəkləyir (Hanzade Aslan, 2006, s. 83).

Gəlirə görə iş doyumunu səviyyəsi arasında fərqliliyin olmaması müəyyən edilmişdir. Gəlir səviyyəsinin artması ilə iş doyumunun birgə artması gözlənilən idi. Lakin, bir sıra araşdırmalarda nəticə tam fərqli alınmışdır. Tədqiqatda istifadə etdiyimiz korrelyasiya analizinin nəticəsində iş doyumunu və gəlir səviyyəsi arasında statistik anlamlı əlaqə olmasa da amma çox zəif səviyyədə pozitiv yönümlü əlaqə vardır.

Digər hipotezimizə əsasən iş vaxtı dəyişəninə görə iş doyumunu arasında fərqlilik olduğu iddia olunmuşdur. Aparılan analiz nəticəsində bu hipotez doğrulanmışdır. Belə ki, iş doyumunu və iş vaxtı dəyişəni arasında anlamlı əlaqə mövcuddur. Həmçinin korrelyasiya analizinin nəticəsinə görə iş vaxtı dəyişəni ilə iş doyumunu arasında müsbət yönlü əlaqə var.

İş doyumunu ilə iş yerindəki status arasında anlamlı statistik əlaqə aşkar edilməmişdir. Korrelyasiya analizinə görə isə çox zəif şəkildə neqativ yönlü əlaqə vardır. Digər elmi araşdırmalara nəzər yetirdikdə isə Bilgiç-ə (1998) görə status və əmək haqqısı yaxşı olan işçilərin digərlərinə görə iş doyumunu daha yüksəkdir.

Robie (1988) statusun iş doyumuna önəmli təsir edən amil kimi dəyərləndirilmişdir.(Sun, 2002, s. 74)

İşlədiyi müəssisəyə görə iş doyumunda fərqlilik olmamışdır. İş doyumunu və müəssisə dəyişkəni arasında neqativ əlaqə mövcuddur.

Bəzi araşdırmalarda dövlət və özəl sektor işçiləri arasında edilən müqayisələrdə, dövlət sektorunda işləyənlərin iş doyumunun özəl sektorda işləyənlərə nisbətən aşağı olduğu məyyən edilmişdir.

Thakur tərəfindən həyata keçirilən dövlət və özəl sektor banklarında işləyənlərin iş doyumuna dair araşdırmasının nəticəsində özəl və dövlət bankında işləyən işçilərin iş doyumunu bərabər səviyyədə olmuşdur. Dövlət banklarında işləyən işçilərin iş güvənliyinin olması və bank tərəfindən yaradılan şərait (sağlıq sığortası və s.) iş doyumunu yaradarkən, özəl bankda işləyənlərin müsbət iş atmosferi və yüksək əmək haqqı səbəbindən dolayı iş doyumunu hiss etdikləri ifadə edilmişdir (Thakur 2007, s. 64; Sultan SAT, 2011).

Nəticə və təkliflər

Bu bölmədə araşdırma nəticələrinin ümumi dəyərləndirilməsi aparılmış və bu dəyərləndirmələrin nəticəsində təkliflər və gələcəkdə bu sahə üzrə ediləcək araşdırmalara istiqamət verilmişdir.

Nəticələr-Bu çalışma Azərbaycanda maliyyə sferasında işləyən insanların iş doyumunu analiz etmək üçün aparılmışdır. Burada sərbəst dəyişənlərə (cinsiyyət, təhsil səviyyəsi, gəlir səviyyəsi, iş yerindəki status, iş vaxtı, ailə vəziyyəti, işlədiyi müəssisə və yaş) görə iş doyumunda yaranacaq fərqliliklər araşdırılmışdır. Analizin sonunda aşağıdakı nəticələr əldə edilmişdir.

- Anova analizinin nəticəsində yaşa görə iş doyumunda fərqlilik yaranmadığı məlum olmuşdur. Lakin reqressiya analizində əhəmiyyətlik dəyərinin 10% üzərindən götürüldə statistik anlamlı əlaqənin olduğu məlum olmuşdur və bu əlaqə neqativ yönümlüdür.

- Təhsil səviyyəsi və iş doyumunu arasında da əlaqə müəyyən edilməmişdir.

Korrelyasiya analizinin nəticəsin əsasən əlaqə çox zəifdir və pozitiv (müsbət) yönlüdür. Buna baxmayaraq əlaqə statistik olaraq əhəmiyyətli və anlamlı hesab edilmir.

- İş doyumunu ilə cinsiyyət arasında neqativ əlaqənin olduğu, lakin bu əlaqə statistik mənada anlamlı deyildir.

- Müəssisə dəyişənin iş doyumunda da fərqlilik yaratmamışdır. Lakin korrelyasiya analizinə əsasən bu əlaqə neqativ yönlüdür.

- İş vaxtı dəyişəni ilə iş doyumunu arasında əlaqənin mövcudluğu müəyyən edilmiş və bu əlaqənin müsbət yönlü olduğu nəticəsi əldə edilmişdir.

- Edilmiş analizin nəticəsinə əsasən ailə vəziyyətinə görə iş doyumunda fərqlilik olmamışdır. Ailə vəziyyəti iş doyumunu arasında pozitiv, müsbət yönlü əlaqə vardır.

- Aldığımız nəticəyə əsasən iş doyumunu ilə iş statusu arasında neqativ bir əlaqə mövcuddur. Amma bu əlaqə statistik baxımdan mənalı hesab edilmir.

- İş doyumunu ilə gəlir səviyyəsi dəyişəni arasında müsbət yönlü zəif əlaqə var və bu statistik baxımdan mənalı hesab olunmur. Buna səbəb aparılan araşdırmada iştirak edən insanların aldığı əmək haqqının Azərbaycanın orta aylıq əmək haqqı civarından hətta yüksək olmasıdır.

Təkliflər- Gələcəkdə bu sahə üzrə ediləcək araşdırmalara təkliflər

1. Gələcəkdə bu sahə üzrə iş doyumunu analizi edilərsə daha çox insan arasında analiz edilməsi tutarlı nəticələrin əldə olunmasına gətirib çıxara bilər.
2. Bu analiz maliyyə sahəsi üzrə ümumi aparılmışdır. Gələcəkdə sırf bank sektorunun inkişafı üçün bank sahəsində çalışan insanlar arasında edilə bilər.
3. Azərbaycandakı insanların psixoloji vəziyyəti, iş yerində onlar üçün önəmli olan faktorlar daha dərinlən analiz edilərək fərqli dəyişənlər üzərindən bu araşdırmanı etmək olar.
4. Ölkəmizin imici və iqtisadi artım baxımından xidmət və satış sferasında iş doyumunu analizinin aparılmasını tövsiyyə edirəm. Çünki işçi heyyyəti müəəssisənin dayağı və önəmli gücüdür. Əgər hər hansı bir müəssisə uğurlu olmaq istəyirsə onun işçi heyyyəti mütləq şəkildə iş doyumunu əldə etməlidir və bu yüksək olarsa işçilər daha effektiv çalışar.

Nəticələrə əsasən ediləcək təkliflər

1. Maliyyə sahəsində işləyən insanların iş doyum səviyyəsinə yüksəltmək üçün nəticələrə əsasən iş yerindəki statusun önəm daşdığı və bu yöndən neqativ əlaqə olduğu üçün işçilərin ədalətli bir şəkildə vəzifədə yüksəlmə şansını yaratmaq və

görülən işin rəhbər vəzifədə daha məsuliyyətli olduğu üçün işin rəhbər vəzifədə daha məsuliyyətli olduğu üçün motivasiyaedici davranışlarla həvəsləndirmək.

2. Maliyyə sahəsində çalışan işçilər ilə idarəçilər arasında obyektiv, sağlam və güvənli əlaqələr yaradılmalıdır. Çünki idarəçi dəstəyi alan işçinin iş doymu yüksəlir və daha effektiv çalışır. Həmçinin də işində daha məsuliyyətli olar.

3. İş doymu və yaş arasında əlaqənin mövcudluğunu nəzərə alsaq, işə yeni başlayan gənclərin həvəsi ilə illərlə işləyən təcrübəli işçilərin bilikləri və təcrübələri birləşdirilsə iş doymu səviyyəsi artar.

4. İş doymu motivasiyaedici faktorlarla birbaşa bağlı olduğu üçün il boyu bəlli bir zaman aralığı ilə işçilərin performansına görə onların mükafatlandırılması iş doymu səviyyəsini artıracaqdır.

5. İşə olan davamsızlıqlıq, gecikmələr, performans və motivasiyanın aşağı olması iş doymsuzluğunun göstəriciləri ola bilər və mütəmadi olaraq bunlar analiz edilməli həmçinin səbəbləri araşdırılmalıdır.

6. Maliyyə sahəsində mövcud olan beynəlxalq sertifikatlı kurslara və təlimlərə işçilərin göndərilməsində müəssisənin maddi dəstək olması da həmçinin iş doymu səviyyəsinə müsbət istiqamətdə təsir edə bilər.

Hər bir sahədə olduğu kimi maliyyə sahəsində də iş doymu önəmli yer tutur. Çünki bu işin effektivliyini və inkişafını təmin edən başlıca faktordur. İşindən məmnun olmayan şəxsin peşəsinə olan sevgisi azalacaq, bu da onun cəmiyyətə olan faydasını da azaldacaqdır. Məhz bu səbəbdən dolayı iş doymunun önəmliliyi və analiz edilməsi hər bir sahə üçün mühim əhəmiyyət kəsb edir.

İstifadə olunmuş ədəbiyyat siyahısı

Azərbaycan dilində

1. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 06.12.2016 tarixli fərmanına əsasən təsdiq edilmiş “Azərbaycan Respublikasında maliyyə xidmətlərinin inkişafına dair Strateji Yol Xəritəsi”
2. Prof Dr.Cihan Bulut, Dr. Elvin Süleymanov “Dövlət Maliyyəsi” Qafqaz universiteti şəşri Bakı 2015
3. N.A.Novruzov, X.Ə.Hüseynov, Maliyyə, Bakı, Kooperasiya nəşriyyatı, 2007, s.27-34
4. S.Səfərov, Bütçə sistemi və onun idarə olunması, Bakı, 2002, S.35

Xarici dildə

1. Adams, A. (2000). Hospital nurses job satisfaction, individual and organizational characteristics. Journal of Advanced Nursing
 2. Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Development of The Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology, 60, 159-170.
 3. Luthans, Fred (1995), Organizational Behavior (7.th Edt.), Newyork: Mc Graw – Hill inc.
 4. Schultz, D. P. , Schultz, S. E. (1990), Psychology and Industry Today, New York: Mc Million Publishing Company.
-
1. Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu. B. (2001). Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyumunu ve kişilik. Ankara: Nobel Yayınevi
 2. Aktaş, A., Aktaş, R. (1991). Uzmanlaşma, yazılı kurallar ve yerinden yönetim, iş doyumunu üzerine etkisi. Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi, 73-108, Ankara.

3. Aliyev, R. (2004). Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumu açısından karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
4. Altaş, A. (1992). Türk eğitim ve endüstri yöneticilerinin iş doyumu düzeylerinin analizi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. O.D.T.Ü. Eğitim Fakültesi, Ankara.
5. Altınışık, S. (1996). Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası'nda iş doyumu ve iş doyumuna verilen önem. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası,
6. Atlandı, D. (2010), "Çağrı merkezinde çalışanlarda tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin incelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri. Anabilim Dalı, İstanbul.
7. Avşaroğlu S., Deniz M., Kahraman A. (1999). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
8. Aydın, K. (2004). Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliği etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi: Aksaray ili örneği. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
9. Balcı, A. (1985). Eğitim yöneticisinin iş doyumu. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
10. Çelik, V. (1987). Teknik öğretmenlerin iş doyumсуuzluğu ve öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
11. Dalgan, Z. (1998). Okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve öğretmen tutumlarının karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul
12. Dallar, Y., Arıkan, F. İ., Aslan, S., Çakır, İ. (2007). Çocuk Kliniğinde Çalışan Personelin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi

13. Dede, S. (2000). İşgörenlerde iş memnuniyeti, genel ruh sağlığı ve motivasyon ilişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
14. Demir, Ç. (1998). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumunu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
15. Dilsiz, B. (2006). Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya
16. Ergü, A. (1998). Milli eğitim müfettişlerinin iş doyumunu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
17. Erkan, A. (2000). İnsan kaynakları yönetiminde iş doyumunun motivasyon üzerindeki etkileri ve uygulamadan bir örnek. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
18. Ertop, H. (1986). Differences in job satisfaction between female and male middle level managers in turkey. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. O.D.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
19. Hanzade Aslan (2006). Çalışanların iş doyumunu düzeylerine göre Depresyon, benlik saygısı ve denetim odagi algısı degiskenlerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (sosyal psikoloji) Anabilim Dalı. Ankara s.14
20. Koçel, T. (2005), İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar (10.Basım), İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
21. Korman, A. K. (1978). Endüstriyel ve organizasyonel psikoloji, Çev: İlhan Akhun, Cevat Aklan, Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
22. Köker, S. (1991). Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyum düzeylerinin karşılaştırılması. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

23. Kurçer, M. A. (2005). Harran üniversitesi tıp fakültesi hekimlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri. Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 2 (3), 11.
24. Muharrem Yeğin, (2009). sağlıkta kalite geliştirme akreditasyon programı. Yüksek lisans tezi, T.T. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
25. Sezgin A. (2010). Üniversite hastanelerinde çalışan başmüdür ve müdürlerinin iş doyumunu ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
26. Özdayı, N. (1990). Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
27. Özdemir, S. (1986). Kamu ödeme sistemi içinde öğretmen ücretlerinin yeri ve sağladığı doyum. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
28. Özer, R. (1998). Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon
29. Paknedal, A. C. (1988). Örgütsel iklim ve iş doyumunu. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
30. Ataoğlu, A., İçmeli C. ,Özçetin, A. (2000), “Hekimlerde İş Doyumu”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Düzce Tıp Fakültesi Dergisi, c.2, s.17-34.
31. Sultan SAT (2011). Örgütsel ve Bireysel özellikler açısından iş doyumunu ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki: Alanya'da banka çalışanları üzerinde bir inceleme. Yüksek Lisans Tezi. Türkiye Cumhuriyeti Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Adana

32. Sun, Ö. (2002). İş doyumu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Ankara.
33. Ümran Örkün (2011). Tekstil sektörü mavi yaka çalışanlarının yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu tarafından yordanması. Yüksek Lisans Tezi. Türkiye Cumhuriyeti Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Adana
34. Yetim, Ü. (1991). Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu. Doktora tezi, Ege Üniversitesi, İzmir

1. Ожегов С.И. Рус dili lüğəti М., 1985 s.624

2. Финансы. Денежное обращение. Кредит. Учебник. под. ред. Л.А.Дробозиной. М.,2000., s.55

3. Финансы. Учебник. под. ред. А.Г.Грязновой, Е.В. Маркиной.М., s.29

4. Финансы. Учебник. под. ред. В.В.Кавалева. М.,2003., s.14

<https://kayzen.az/blog/finance/1042/1.1.1.maliyyə-sistemi-anlayışı-və-elementləri>

<https://www.stat.gov.az/>

<https://fins.az /bank / 939034/azerbaycanin-maliyye-sektorunda-ischilerin-sayi-azalir.html>

https://fins.az/sosium/889789/Azerbaycanin_maliyye_sektorunda_ischilerin_10_i_ixtisar_olunub.html

<https://marja.az/news/26340?title=bu-sektorda-orta-emekhaqqi-1552-manata-yaxinlasib>

<https://finans.az/xeber/maliyye-ve-sigorta-sahesinde-calisanlar-ne-qeder-maas-alir.html>

Əlavələr

Cədvəllərin siyahısı

Cədvəl 1. Sorğuda iştirak edənlərin şəxsi məlumatlarının statistikasısı.....	55
Cədvəl 2. Təhsil səviyyəsi və cinsiyyət arasında əlaqə.....	60
Cədvəl 3. Yaş və cinsiyyət arasında əlaqə.....	61
Cədvəl 4. İşlədiyi müəssisə və cinsiyyət arasında əlaqə.....	62
Cədvəl 5. İşlədiyi saat və cinsiyyət arasında əlaqə.....	62
Cədvəl 6. Aylıq gəlir səviyyəsi və cinsiyyət arasında əlaqə.....	63
Cədvəl 7. Maliyyə və Siğorta fəaliyyəti üzrə muzzla işləyən işçilərin.....	64
Cədvəl 8. Maliyyə və siğorta sahəsi üzrə muzzla işləyən qadınların sayı.....	64
Cədvəl 9. Maliyyə və siğorta fəaliyyəti üzrə orta aylıq nominal əməkhaqqı...	65
Cədvəl 10. Mülkiyyət üzrə maliyyə və siğorta sahəsi üzrə muzzdu işçilərin sayı.....	65
Cədvəl 11. Məşğul əhəlinin əsas işdə maliyyə və siğorta cins üzrə bölgüsü..	66
Cədvəl 12. İş doyumunu və yaş arasındakı statistik göstəricilərin dəyəri.....	67
Cədvəl 13. İş doyumunu və yaş arasında Anova analizi.....	68
Cədvəl 14. İş doyumunu və təhsil səviyyəsi arasındakı statistik göstəricilərin dəyəri.....	68
Cədvəl 15. İş doyumunu və təhsil səviyyəsi arasında Anova analizi.....	69
Cədvəl 16. İş doyumunu və müəssisə arasındakı statistik göstəricilərin dəyəri..	69
Cədvəl 17. İş doyumunu və müəssisə arasında Anova analizi.....	70
Cədvəl 18. İş doyumunu və gəlir səviyyəsi arasındakı statistik göstəricilərin dəyəri	70
Cədvəl 19. İş doyumunu və gəlir səviyyəsi arasında Anova analizi.....	71
Cədvəl 20. İş doyumunu və iş saati arasındakı statistik göstəricilərin dəyəri.....	71
Cədvəl 21. İş doyumunu və iş saati arasında Anova analizi.....	71
Cədvəl 22. İş doyumunu və cinsiyyət arasında T-testi.....	72
Cədvəl 23. İş doyumunu və cinsiyyət arasındakı statistik göstəricilərin dəyəri..	72
Cədvəl 24. İş doyumunu və ailə vəziyyəti arasında T-testi.....	73
Cədvəl 25. İş doyumunu və ailə vəziyyəti arasındakı statistik göstəricilərin dəyəri.....	73
Cədvəl 26. İş doyumunu və iş yerində status arasında T-testi.....	74
Cədvəl 27. İş doyumunu və iş yerində arasındakı statistik göstəricilərin dəyəri.	74
Cədvəl 28. İş doyumunu və Hipotezlərdə qeyd olunan bütün dəyişənlər arasındakı korelyasiya analizi.....	75
Cədvəl 29. Reqresiya modelinin açıqlayıcı dəyərləri.....	77
Cədvəl 30. Reqresiya modelinin açıqlayıcı dəyərləri.....	78
Cədvəl 31. Reqresiya analizi.....	78

Şəkillərin siyahısı

Şəkil 1. Şəxsi məqsədlərin yaradılması və iş uğurunda rolu.....	16
Şəkil 2. Lawter və Porte-nin Gözlənti nəzəriyyəsinin sistematik açıqlaması..	18
Şəkil 3. Maliyyə sisteminin təsviri sxemi.....	37
Şəkil 4. Maliyyə-kredit sisteminin təsviri sxemi.....	39
Şəkil 5. Azərbaycan Respublikasının Maliyyə Sistemi.....	41
Şəkil 6. Sorğuda iştirak edənlərin cinsiyyətə görə bölgüsü.....	56
Şəkil 7. Sorğuda iştirak edənlərin ailə vəziyyətinə görə bölgüsü.....	57
Şəkil 8. Sorğuda iştirak edənlərin təhsil səviyyəsinə görə bölgüsü.....	57
Şəkil 9. Sorğuda iştirak edənlərin iş saatına görə bölgüsü.....	59
Şəkil 10. Sorğuda iştirak edənlərin iş yerindəki statusa görə bölgüsü.....	59
Şəkil 11. Sorğuda iştirak edənlərin gəlir səviyyəsinə görə bölgüsü.....	60

Qrafiklərin siyahısı

Qrafik 1. Sorğuda iştirak edənlərin yaşına görə bölgüsü.....	59
Qrafik 2. Sorğuda iştirak edənlərin işlədiyi müəssisəyə görə bölgüsü.....	59